



Número: **1067061-74.2020.4.01.3400**

Classe: **AÇÃO CIVIL COLETIVA**

Órgão julgador: **14ª Vara Federal Cível da SJDF**

Última distribuição : **30/11/2020**

Valor da causa: **R\$ 1.000,00**

Assuntos: **Jornada de Trabalho**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **SIM**

Partes		Procurador/Terceiro vinculado	
SINDICATO NAC DOS ANALISTAS E TEC DE FIN E CONTROLE (AUTOR)		LUIZA EMRICH TORREAO BRAZ (ADVOGADO) THIAGO LINHARES DE MORAES BASTOS (ADVOGADO) SUSANA BOTAR MENDONCA (ADVOGADO) JOAO PEREIRA MONTEIRO NETO (ADVOGADO) ANA TORREAO BRAZ LUCAS DE MORAIS (ADVOGADO) ANTONIO TORREAO BRAZ FILHO (ADVOGADO) VITOR CANDIDO SOARES (ADVOGADO)	
UNIÃO FEDERAL (RÉU)			
Ministério Público Federal (Procuradoria) (FISCAL DA LEI)			
Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
38979 2472	03/12/2020 19:50	Decisão	Decisão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Distrito Federal
14ª Vara Federal Cível da SJDF

PROCESSO: 1067061-74.2020.4.01.3400

CLASSE: AÇÃO CIVIL COLETIVA (63)

POLO ATIVO: SINDICATO NAC DOS ANALISTAS E TEC DE FIN E CONTROLE

REPRESENTANTES POLO ATIVO: VITOR CANDIDO SOARES - DF60733, ANTONIO TORREAO BRAZ FILHO - DF09930, ANA TORREAO BRAZ LUCAS DE MORAIS - DF24128, JOAO PEREIRA MONTEIRO NETO - DF28571, SUSANA BOTAR MENDONCA - DF44800, THIAGO LINHARES DE MORAES BASTOS - DF53121 e LUIZA EMRICH TORREAO BRAZ - DF38083

POLO PASSIVO:UNIÃO FEDERAL

DECISÃO

Trata-se de ação sob o rito comum, com pedido da tutela de urgência, ajuizada pelo **Sindicato Nacional dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle – UNACON SINDICAL** contra a **UNIÃO**, objetivando “que o Poder Público (UNIÃO) franqueie a fruição do recesso de final de ano, disciplinado pela Portaria SGP/SEDGG/ME n. 22.899/2020 e pelo Ofício-Circular DGP/ME n. 3.895/2020, também aos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (substituídos processuais) que estejam sob jornada reduzida em razão de determinação médica, (i) com dispensa de compensação horária aos servidores com deficiência e (ii) diferida a compensação horária para os servidores sob outras condições de saúde (não deficiente) para após 3 (três) meses da restauração da jornada original (analogia ao art. 1º, § 2º, III, in fine, da Portaria SGP/SEDGG/ME n. 22.899/2020)”.

Narrou que, nas semanas de encerramento dos anos civis (Lei n. 810/1949), a União, tradicionalmente, franqueia aos servidores públicos federais a possibilidade de fruição de um período semanal de recesso. Razão disso, segundo aduziu, foi editada a Portaria n. 22.899, de 28 de outubro de 2020, pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão



e Governo Digital (SEDGG) do Ministério da Economia (ME), que estabelece orientações aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal acerca do recesso para comemoração das festas de final de ano.

Destacou que, ato contínuo, foi editado o Ofício-Circular n. 3.895/2020, pela Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia (DGP/ME), afetando todos os servidores da respectiva pasta ministerial, a exemplo dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (filiados ao autor). Alegou que o citado Ofício inova em relação à Portaria, notadamente em sua parte final (item 3.4), nos seguintes termos: "(...) Entretanto, caso a redução de jornada de trabalho tenha sido determinada por laudo médico pericial, não é possível o usufruto do recesso, de forma a resguardar a jornada diária máxima de trabalho estabelecida pela junta médica oficial".

Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000,00, juntou documentos e recolheu custas (ID 388639051 – evento 5).

É o relatório.

A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, nos termos do art. 300 do CPC. Tais requisitos, conforme será explicitado a seguir, estão evidenciados na presente demanda.

Na espécie, a Portaria n. 22.899, de 28 de outubro de 2020, editada pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SEDGG) do Ministério da Economia (ME), que estabelece orientações aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal acerca do recesso para comemoração das festas de final de ano, determina o período de recesso e que o mesmo deverá ser compensado. Vejamos:

Art. 1º O recesso para comemoração das festas de final de ano (Natal e Ano Novo) compreenderá os períodos de 21 a 24 de dezembro de 2020 e de 28 a 31 de dezembro de 2020.

§ 1º Os agentes públicos devem se revezar nos dois períodos comemorativos estabelecidos no caput, preservando os serviços essenciais, em especial o atendimento ao público.

§ 2º O recesso deverá ser compensado na forma do inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e da Instrução Normativa SGP/ME nº 2, de 12 de setembro de 2018, contado o prazo para a compensação das horas não trabalhadas da seguinte forma:

I - para os agentes públicos que exercem as suas atividades presencialmente, a compensação começará a ser contada a partir da data de publicação desta Portaria, com término em 31 de maio de 2021;

II - para os agentes públicos que estão participando do Programa de Gestão, o recesso deverá ser compensado na forma do §3º do art. 13 da Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020, a partir da data de publicação desta Portaria, com término em 31 de maio de 2021;e

III - para os agentes públicos que estão em trabalho remoto na data de publicação desta portaria, por força de medidas de proteção para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, o recesso deverá ser compensado a partir do seu retorno ao trabalho presencial, com término em



31 de maio de 2021 ou em até três meses após seu retorno, o que for maior.

§ 3º O servidor que não compensar as horas usufruídas em razão do recesso sofrerá desconto na sua remuneração, proporcionalmente às horas não compensadas.

Depreende-se da leitura que a supracitada Portaria SGP/SEDGG/ME n. 22.899/20 não estabelece nenhuma limitação ao usufruto da semana de recesso, desde que atendidas a alternância entre os servidores (revezamento) e a compensação do período em até 3 meses (após o retorno do servidor).

Aliás, quanto a esse ponto (revezamento e necessidade de compensação), não se vislumbra qualquer ilegalidade e/ou inconstitucionalidade.

Saliente-se que referido ato administrativo está em consonância com a Lei n. 810, de 6 de setembro de 1949, que define o ano civil em nosso País. *Ad litteram*:

Art. 1º Considera-se ano o período de doze meses contado do dia do início ao dia e mês correspondentes do ano seguinte.

Art. 2º Considera-se mês o período de tempo contado do dia do início ao dia correspondente do mês seguinte.

Art. 3º Quando no ano ou mês do vencimento não houver o dia correspondente ao início do prazo, este findará no primeiro dia subsequente.

Por outro lado, a negativa da fruição do período de recesso aos servidores com jornada reduzida em virtude de determinação médica, tal como estipulado no Ofício-Circular n. 3.895/2020, pela Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia (DGP/ME), configura odiosa inovação, na medida em que revela tratamento desigual entre os servidores públicos respectivos, tornando-se inadequada por ferir de morte o princípio da isonomia. Na oportunidade, destaco o teor do citado expediente:

Informamos que a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal publicou no Diário Oficial da União de 29 de outubro de 2020, a Portaria SGP/ME nº 22.899, definindo os períodos de recesso para as comemorações das festas de fim de ano (Natal e Ano Novo), recomendando que os servidores interessados se revezem em turmas de trabalho nas duas semanas comemorativas, sendo a primeira de 21 a 24 de dezembro de 2020, e a segunda, de 28 a 31 de dezembro de 2020, preservados os serviços essenciais, em especial o atendimento ao público.

3.1. O servidor deve escolher apenas uma das duas semanas de recesso e não poder parcelar a quantidade de dias, sendo possível usufruir apenas o período fechado;

3.2. Cada período de recesso corresponde a 30 horas, as quais deverão ser compensadas nos seguintes períodos: [...]

3.3. Portanto, somente durante os períodos indicados no quadro acima é que os créditos de horas serão computados para efeito de compensação do recesso, sendo vedada a prorrogação de prazo para a reposição;

3.4. Os servidores com jornada reduzida de 30 horas semanais (6 horas diárias) e que optem pelo recesso deverão compensar o total de 24 horas. Já os que cumprem



jornada de 20 horas (4 horas diárias) deverão compensar 16 horas. Entretanto, caso a redução de jornada de trabalho tenha sido determinada por laudo médico pericial, não é possível o usufruto do recesso, de forma a resguardar a jornada diária máxima de trabalho estabelecida pela junta médica oficial;

3.5. Os servidores que estiverem trabalhando em regime de revezamento, alternando turnos remotos e presenciais, por força das contingências sanitárias da Covid-19, caso optem pelo recesso, deverão usufruí-lo em período fechado, conforme item 3.1. Neste caso, para fins de compensação, serão contabilizadas apenas as horas adicionais dos dias de trabalho presencial. Neste caso específico, o prazo para a compensação será encerrado no prazo de até 3 meses, contados da data de retorno integral a atividades presenciais; [...]

Conforme se pode ver, o último ato normativo fulmina direito de servidores que estejam com horário reduzido em razão de laudo médico, podendo, inclusive, afetar aqueles servidores com deficiência e outros que estejam acometidos de doenças físicas e psíquicas, sem que haja uma justificativa plausível para o mencionado *discrímen*.

Desse modo, se o servidor estiver com horário reduzido em razão de outro motivo, poderá usufruir do período de recesso, desde que realizada a compensação na forma determinada. Contudo, se a redução da jornada tiver como supedâneo sua condição de saúde, o recesso deve ser extirpado para tal servidor. É, pois, espantosa tal discriminação.

Ora, não se deve perder de vista que a justificativa para o recesso é, indubitavelmente, o estreitamento dos laços familiares naqueles períodos festivos, o que está de acordo com uma visão humanitária do serviço público, que proporciona aos seus servidores a fruição da convivência com aqueles que lhe são caros, o que, à toda evidência, traz melhora para a saúde psíquica do funcionário.

O item 3.4 do Ofício-Circular n. 3.895/2020, da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia (DGP/ME), chancela a indigitada injustiça, trazendo discriminação que atenta não só contra o princípio da igualdade, mas também à própria dignidade da pessoa humana, bem como ao direito social da saúde, já que reduz direito do servidor simplesmente pelo fato de ser portador de alguma enfermidade e/ou deficiência.

Não há dúvidas que seu teor traz violação expressa aos artigos 1º, inciso III; 5º, *caput*; 6º, *caput*, todos da Constituição-Cidadã de 1988, a saber:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:



Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Não bastasse isso, o desrespeito do ato, ultrapassando o Texto Constitucional, chega aos meandros da legislação ordinária, já que, por ferir o princípio da isonomia, também contraria os preceitos da Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que traz normas cogentes quanto à igualdade de oportunidades para com as demais pessoas. Vejamos:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Ainda no cotejo do indigitado Estatuto, sobreleva destacar que o Poder Público também tem a incumbência de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, consoante reza seu § 1º do artigo 34, *in verbis*:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Ademais, em realizando verdadeiro controle de convencionalidade nacional, no plano difuso, reputa-se que o item 3.4 do Ofício-Circular n. 3.895/2020, da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia (DGP/ME), também deixou de observar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, e promulgada em território doméstico pelo Decreto Legislativo n. 186, de 2008.

Tal Convenção relembra os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a dignidade e os valores inerentes, bem como os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana. Traz, como princípios gerais, a não-discriminação e a igualdade de



oportunidades. Vejamos os seguintes excertos:

Artigo 3

Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas.
- b) A não-discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher;
- h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Artigo 4

Obrigações gerais

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:

- a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
- b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
- c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;
- d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
- e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;



A ser assim, a parte autora faz jus à tutela de urgência requerida, a fim de que a União franqueie a fruição do recesso de final de ano também aos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (substituídos processuais) que estejam sob o regime de jornada reduzida em razão de determinação médica.

Contudo, deve o Poder Público competente disciplinar a compensação horária levando em conta a condição peculiar de cada servidor (se pessoa deficiente etc), a ser realizada dentro do período que entender pertinente (3 meses por exemplo, a contar da restauração da jornada original).

Isso porque tais medidas atendem ao princípio da igualdade, na medida em que são consideradas as peculiaridades do caso, estabelecendo um equilíbrio social na relação de trabalho no âmbito do funcionalismo público, bem assim garantindo a visão de que a pessoa deficiente (e ou com alguma limitação clínica, ainda que momentânea) não é carecedora de pesares, mas da garantia de oportunidades junto à sociedade civil.

Isso posto, **defiro em parte a tutela de urgência vindicada** para determinar que a União franqueie a fruição do recesso de final de ano também aos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (substituídos processuais) que estejam sob o regime de jornada reduzida em razão de determinação médica.

É imperioso registrar que o direito ora deferido deve ser usufruído independentemente de a União disciplinar, a tempo, o dever de compensação pelos servidores, a quem não se exclui tal obrigação.

SECRETARIA:

I - Intime-se a União, com urgência, via mandado;

II - Intime-se o autor via sistema;

III – Cite-se a parte ré;

IV – Arguidas preliminares e ou juntados documentos, intime-se o demandante para réplica;

V – Ao final, dê-se vista dos autos ao MPF, em razão da natureza da demanda. Prazo: 10 dias.

VI – Por fim, venham-me os autos conclusos para sentença.

Brasília-DF, 03 de dezembro de 2020.

(assinatura eletrônica)

WALDEMAR CLÁUDIO DE CARVALHO

Juiz Federal da 14ª Vara da SJDF



