



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL  
REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA – TRESC

**Requerimento Administrativo**

**Fixação da jornada de trabalho diária dos servidores em 6 horas**

TRE / SC  
PROTOCOLO  
109.882/2013 Cópia.  
09/12/2013-17:10



A ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA – **ASTRESC**, sociedade civil sem fins econômicos, de natureza social, esportiva, recreativa cultural e educacional de caráter associativo e de defesa jurídica, sem caráter político-partidário, com sede em Florianópolis, na Rua Esteves Jr, 68, Centro, CNPJ n. 07.415.675/0001-40, por seu Presidente ao final assinado e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SANTA CATARINA – SINTRAJUSC**, entidade sindical de primeiro grau, com sede em Florianópolis, na Rua dos Ilhéus, 118, conjunto 03, sobreloja, Centro, Florianópolis, CEP 88.010-560, CGC/MF n. 02.096537/0001-22, por seu Coordenador-Geral ao final firmado, vêm à presença de Vossa Excelência, com fulcro no art. 104 da Lei n. 8.112/1990, apresentar **REQUERIMENTO DE JORNADA DE TRABALHO DE 6 HORAS DIÁRIAS E 30 HORAS SEMANAIS**, pelos motivos de fato e de direito a seguir aduzidos.

**SÍNTESE DA PRETENSÃO**

As entidades representativas requerentes vêm, em conjunto, **pleitear o restabelecimento da jornada de trabalho de 6 horas diárias e 30 semanais**,



conforme havia sido implementado em 1º.12.2007 pela revogada Portaria P n. 582/2007, cujo art. 1º se transcreve:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores do Tribunal – sede e cartórios eleitorais – será de seis horas diárias, a ser cumprida durante os respectivos horários de expediente, observadas as situações previstas em lei especial ou regulamento próprio.

Parágrafo único. Nos anos em que se realizarem eleições, a jornada de trabalho será de sete horas diárias no período de abril a dezembro.

Como é sabido, os limites máximos de trabalho dos servidores estão definidos primariamente na Constituição Federal, em 44 horas semanais e 8 diárias (art. 7º, XIII, aplicável por força do art. 39, §3º).

Secundariamente, o *caput* do art. 19 da Lei n. 8.112/1990 estabelece que a jornada **pode ser fixada pela Administração**, “respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e **observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias**, respectivamente” (grifamos).

Com base no referido poder discricionário e amparado no exercício da autonomia administrativa constitucionalmente estipulada, o TRESC adotava jornada de 6 horas diárias, estabelecida por meio da supramencionada Portaria P n. 582/2007.

Ocorre que em setembro de 2009 o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução n. 88, a qual dispõe, dentre outras matérias, sobre a jornada de trabalho no âmbito do Poder Judiciário. O *caput* do art. 1º da referida normativa assim prescreve:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores do Poder Judiciário é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, salvo se houver legislação local ou especial disciplinando a matéria de modo diverso, facultada a fixação de 7 horas ininterruptas.

Em decorrência da publicação da aludida Resolução n. 88/2009 do CNJ, os servidores desta Casa passaram a observar, a partir de 1º.10.2009, jornada de 7 horas diárias, por conta da edição da Portaria P n. 299/2009, a qual revogou a Portaria P n. 582/2007 e assim estabeleceu em seu art. 1º:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores do Tribunal – sede e Cartórios Eleitorais – será de 7 (sete) horas diárias





ininterruptas, a ser cumprida durante os respectivos horários de expediente, observadas as situações previstas em lei especial ou regulamento próprio.

A equivocada revisão de entendimento, com a devida vênia, deve ser corrigida. Conforme restará demonstrado, a Portaria P n. 582/2007 (que implantou a jornada diária de 6 horas) observava o estrito limite da legalidade, atentando para a autonomia dos Tribunais, e prestigiava os princípios constitucionais norteadores do agir da Administração.

Assenta-se, outrossim, que a adoção de jornada diária de 6 horas não acarretará qualquer prejuízo à sociedade (público externo), vez que não está sendo requerida alteração de horário de funcionamento da Justiça Eleitoral catarinense, mas sim da jornada laboral de seus servidores, atualmente de 7 horas diárias.

Por tais razões, por meio do presente expediente as entidades requerentes buscam **restabelecer a jornada de trabalho de 6 horas diárias, em atenção aos ditames da Constituição Federal e da Lei n. 8.112/1990.**

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO. SERVIDORES. LEI N. 8.112/1990. LIMITES MÁXIMO E MÍNIMO DA JORNADA. DISCRICIONARIEDADE ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS. AUTONOMIA LEGISLATIVA. INICIATIVA DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO FEDERAL**

A **jornada de trabalho dos servidores públicos** encontra disciplina inicial na Constituição Federal. Os limites à duração diária e semanal, consoante art. 7º, XIII, aplicável por força do art. 39, § 3º, são os seguintes:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

O *caput* do art. 19 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei n. 8.112/1990), por sua vez, aprofunda a regulamentação da jornada de trabalho, estabelecendo expressos limites mínimos e máximos diários, *verbis*:



Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Como se percebe, o dispositivo legal estabelece: a) limites objetivos ao impedir a adoção de jornada superior a 8 horas diárias ou inferior a 6 horas e, dentro do referido limite, b) a fixação caberá ao administrador que, discricionariamente, irá estabelecer a jornada que melhor atente às necessidades do órgão.

Esses foram os ditames observados quando da edição da Portaria P n. 582/2007, que culminaram na legal adoção da jornada de 6 horas diárias e que igualmente legitimam o pleito em tela.

Oportuna à lição de Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>1</sup> acerca do conceito de discricionariedade (grifou-se):

**Discricionariedade é a margem de “liberdade” que remanesça [sic] ao administrador para eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, um, dentre pelo menos dois comportamentos, cabíveis perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada à satisfação da finalidade legal, quando, por força da fluidez das expressões da lei ou da liberdade conferida no mandamento, dela não se possa extrair objetivamente uma solução unívoca para a situação vertente.**

De fato, o que o art. 19 do RJU contém é uma faculdade, um **poder discricionário** cometido ao administrador, para que eleja, **dentro do intervalo de 6 a 8 horas diárias**, a jornada que melhor atenda ao cumprimento das finalidades do serviço. A doutrina administrativa moderna não liga mais a produtividade ao cumprimento de expediente que exorbite as horas necessárias ao atendimento das tarefas.

Os servidores da Justiça Eleitoral catarinense, tanto na sede como nas zonas eleitorais, exercem, predominantemente, **funções intelectuais e de atendimento ao público**, quase todas elas dependentes da **digitação** de informações em computadores, com o uso de teclados. Esse quadro tende a ocasionar em grande número de servidores, em algum momento de suas “vidas

<sup>1</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 988/989.





funcionais”, as conhecidas Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT).

Sobre o art. 19 da Lei n. 8.112/1990, Mauro Roberto Gomes de Mattos<sup>2</sup> tece os seguintes comentários (grifou-se):

A jornada de trabalho diária do servidor público está interligada à função de suas atribuições, respeitando-se um mínimo de 6 (seis) horas e o máximo de 8 (oito) horas.

[...]

Em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, o *caput* do art. 19 em tela permite uma flexibilidade da jornada de trabalho diária, entre o mínimo de 6 horas e o máximo de 8 horas.

*Visa, portanto, o comando em destaque preservar o servidor pelo maior desgaste físico/mental que o trabalho exige [...]*

*Wolgran Junqueira Ferreira, assim se expressou sobre o art. 19 em comento: “[...] **Determina a correlação da jornada de trabalho em razão direta às atribuições do cargo. Para cargos que exijam maior dispêndio quer de força física, quer de especial esforço [sic] intelectual, poderão ter jornada de seis horas,** enquanto para outros, cujos esforços não sejam exigidos com tanta intensidade, a jornada diária seja de oito horas diárias. [...]”*

**Esse desgaste biológico, psico-social e familiar causado em diversos tipos de serviço, é que são encaixados [sic] na faixa das 6 horas diárias de jornada de trabalho, sem prejuízo dos horários estabelecidos em leis especiais, a teor do § 2º do art. 19.**

**Encaixa-se nesse horário de seis horas, o serviço inerente ao atendimento direto ao público, onde o servidor possui desgaste maior do que aquele que exerce função interna, sem contato com pessoas estranhas à repartição.**

**O atendimento direto ao público, feito por funcionário, acarreta, sem sombra de dúvidas, um maior desgaste intelectual, físico e social, por esta razão a Lei n. 8.112/90 estabeleceu carga horária flexível, dependendo do tipo de trabalho executado pelo servidor.**

Em abono ao que foi dito, se pode tomar como exemplo os arts. 224 e 226 da CLT, que estabeleceram o horário de 6 horas diárias de jornada de trabalho para os empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal, uma vez que lidam diretamente com o público, sofrendo elevado desgaste físico, psíquico e social.

[...]

<sup>2</sup> MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Lei n. 8.112/90 interpretada e comentada**. 3. ed. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006, p. 124/127.



O serviço público deve ser exercido por servidores aptos para a missão que lhes foram delegadas [sic], em horário compatível com a qualidade e eficiência que a respectiva prestação necessita ser desempenhada, sem *stress* ou desgastes desnecessários.

O Poder Público pode unilateralmente, reorganizar seus quadros, sem que com isso, desrespeite a jornada mínima fixada em razão das atribuições pertinentes aos aludidos cargos, tendo em vista que é ilegal o desgaste humano acima do permitido pela lei.

Nessa seara, a modificação de horários ou turnos de trabalho, em respeito ao interesse público, não serve como suporte para aumentar, por exemplo, a jornada diária dos servidores que atendem ao público em geral, pois a saúde é um dever do Estado e direito de todos (art. 196 da CF).

Não foi em vão que o preâmbulo da Constituição Federal destacou a necessidade do Estado democrático assegurar o bem-estar da sociedade. Dentro desse enredo inclui-se a saúde do servidor, devendo a Administração Pública preservá-la, estabelecendo turno ou horário de trabalho condizente com o desgaste físico e psíquico do agente público.

Em nome do bem-estar e da saúde, não há como se justificar uma sobrecarga de trabalho, fruto de uma jornada diária elástica, onde a resistência do servidor público se esvai, em detrimento da sua dignidade. Foi por isso que o art. 19 é taxativo em estipular uma jornada diária mínima e uma máxima de trabalho, para que o servidor não fosse afrontado por excesso de serviço.

O princípio da dignidade humana estabelecido pelo art. 1º, III, da CF, demonstra um valor espiritual e moral inerente a pessoa [sic], que se manifesta pelo Estado quando ele elege direitos e deveres a serem observados por todos.

Não existe uma razão lógico-jurídica para a defesa do aumento ou de desrespeito da jornada mínima de trabalho diário, concedida para preservar a saúde do servidor público e da sua dignidade [sic], levando-se em conta que determinadas funções desgastam mais o ser humano do que as outras.

As origens dos direitos do homem, entendidos como um conjunto de normas que visam defender a pessoa humana contra os excessos do poder cometidos pelos órgãos do Estado, perdem-se na história e confundem-se com a luta do homem pelos seus direitos e liberdades inerentes à sua condição e dignidade.

Dessa forma, devem as repartições e órgãos públicos respeitar o desgaste do corpo humano, fixando a carga mínima de 6 horas diárias para as situações legais que demonstrem a necessidade de preservação da saúde do servidor público, evitando-se o desgaste físico, psíquico e familiar do agente





público. Não resta dúvida que os servidores que ministram suas atividades atendendo ao público em geral [...] deverão respeitar a jornada diária de 6 horas, sob pena de grave violação ao art. 19, em afronta à dignidade humana e a saúde [sic].

[...]

A presente regra legal do art. 19, em homenagem ao princípio da legalidade, deve ser acatada pelo Poder Público, que se baixar portarias, ordens de serviço ou qualquer outro ato administrativo que subtraia a competência legislativa, será inconstitucional, devendo as 6 horas diárias ser respeitada [sic] para as situações que exijam desgaste do servidor como, por exemplo, o atendimento ao público.

Deve, nessa moldura, a Administração acatar *in totum* tal recomendação, que tem o condão de preservar não só a saúde do servidor público, mas também a sua dignidade, elementos fundamentais para a construção de um Estado de Direito.

Por sua vez, observa João Trindade Cavalcante Filho<sup>3</sup> que:

**Jornada de trabalho:** deve ser fixada com base nas atribuições do cargo e no interesse público (atendimento ao público, p. ex.). [...] A lei também estabelece a jornada diária máxima e mínima: oito e seis horas, respectivamente [...]. Dentro desses limites, cada entidade pode estabelecer livremente, em atendimento ao interesse público e à salubridade e bem-estar dos servidores, a jornada semanal e diária mais adequada. Perceba-se que, embora não disponha expressamente, a lei fixa também a jornada semanal mínima de trinta horas, que corresponde a cinco dias de trabalho por semana de acordo com a jornada diária mínima de seis horas.

A adoção de jornada diária de 6 horas – anseio histórico de todos os servidores do TRESA – objetiva ainda a concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), na medida em que propicia aos servidores maior tempo para lazer e convívio familiar, diminuindo preocupações e desgastes com suas rotinas diárias de trabalho.

A doutrina é uníssona quanto à importância do princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, III da CF/1988. Nesse sentido, lecionam Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery<sup>4</sup>:

<sup>3</sup> FILHO, João Trindade Cavalcante. **Lei n. 8.112/90 comentada artigo por artigo**. Brasília: Obscurus, 2008, p. 46.



[...] É tão importante esse princípio que a própria CF 1.º III o coloca com um dos fundamentos da República. Esse princípio não é apenas uma arma de argumentação, ou uma tábua de salvação para a complementação de interpretações possíveis de normas postas. Ele é a razão de ser do Direito. Ele se bastaria sozinho para estruturar o sistema jurídico. Uma ciência que não se presta para prover a sociedade de tudo quanto é necessário para permitir o desenvolvimento integral do homem, que não se presta para colocar o sistema a favor da dignidade humana, que não se presta para servir ao homem, permitindo-lhe atingir seus anseios mais secretos, não se pode dizer Ciência do Direito. [...] É o princípio fundamental do direito. É o primeiro. O mais importante. [...]

Segundo o STF (HC 85988, Rel. Min. Celso de Mello, j. 04.05.2010), o postulado da dignidade da pessoa humana...

...representa - considerada a centralidade desse princípio essencial (CF, art. 1º, III) - significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo.

Segundo o STJ (HC 9892/RJ, j. 16.12.1999, DJ 26.03.2001),

A dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, ilumina a interpretação da lei ordinária.

No caso, para a fixação da jornada de trabalho, qual seria “a solução mais adequada à satisfação da finalidade legal” na eleição da jornada, dentro do intervalo máximo e mínimo previstos na lei?

A ideia de que “quanto mais trabalho, melhor” não mais se sustenta, como adiante se verá. Especialmente em se tratando de trabalho intelectual, está comprovado que jornadas menores propiciam maior produtividade, trabalhos de maior qualidade, menor absenteísmo, menor índice de erros, redução exponencial de adoecimentos, satisfação e motivação funcional etc.

<sup>4</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal comentada e legislação constitucional**. 4. ed. São Paulo: RT, 2013, p. 185.





Por outro lado, cada vez mais se amplia o envolvimento com o trabalho no período extra-jornada. São múltiplas atividades de qualificação em prol do serviço, que no Judiciário Federal assumem importância ainda maior após a instituição do Adicional de Qualificação pelo PCS de 2006 (Lei n. 11.416/2006). Amplia-se o trabalho em domicílio, via internet. Intensificam-se o compromisso e a preocupação contínuos com as soluções para o trabalho (o trabalhador “plugado”). A vida urbana, em especial nas médias e grandes cidades, onde se localiza a massa das instalações do Judiciário, também exige cada vez mais tempo de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa onde, cada vez mais, todos são afetados pelas políticas de mobilidade.

Assim sendo, a fixação da jornada de trabalho, dentro dos ditames legais, e a partir do poder discricionário do administrador, é medida que se impõe a fim de se preservar a **autonomia dos Tribunais**, estabelecida constitucionalmente.

Dispõe o art. 96, I da Constituição da República que (grifou-se):

Art. 96. Compete privativamente:

I - aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e **elaborar seus regimentos internos**, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos;

b) **organizar suas secretarias e serviços auxiliares** e os dos juízos que lhes forem vinculados, velando pelo exercício da atividade correicional respectiva;

[...]

A seu turno, dispõe o *caput* do art. 99 da Carta Política que:

Art. 99. Ao Poder Judiciário é assegurada autonomia administrativa e financeira.

Como se vê, o art. 96 da CF/1988 define atribuições privativas dos Tribunais, cujo exercício **não pode ser subtraído** por órgão de controle, pois se trata de expressão da **autonomia** prevista no art. 99, concretização do **autogoverno do Judiciário**.

Dessa forma, não cabe impor aos Tribunais um modelo único de jornada de trabalho, sob o risco de, investindo contra a autonomia administrativa deles, incorrer em inconstitucionalidade. Concretamente, **a Res. n. 88/2009 do CNJ**



não tem o condão de afastar o exercício do poder discricionário conferido aos Tribunais. Nesse diapasão, o estabelecimento da jornada de trabalho de servidores faz parte da autonomia administrativa conferida a cada Tribunal integrante do Poder Judiciário brasileiro.

Não por outra razão, ao apreciar as competências do Conselho Nacional de Justiça, no julgamento da ADI n. 3.367, o Supremo Tribunal Federal advertia que o exercício de seus poderes regulamentares deve respeitar o **autogoverno dos órgãos do Judiciário**, nos termos do art. 96 da Constituição Federal. O Ministro Cezar Peluso, relator, foi eloquente:

Como já referi, em suma, são duas as ordens de atribuições conferidas ao Conselho pela Emenda Constitucional n. 45/2004: (a) o controle da atividade administrativa e financeira do Judiciário e (b) o controle ético e disciplinar de seus membros.

**A primeira não atinge o autogoverno do Judiciário. Da totalidade das competências privativas dos tribunais, objeto do disposto no art. 96 da Constituição da República, nenhuma lhes foi castrada e esses órgãos que continuarão a exercê-las com plenitude e exclusividade, elaborando os regimentos internos, elegendo os corpos diretivos, organizando as secretarias e serviços auxiliares, concedendo licenças, férias e outros afastamentos a seus membros, provendo os cargos de juiz de carreira, assim como os necessários à administração da justiça, etc, sem terem perdido o poder de elaborar e encaminhar as respectivas propostas orçamentárias.**

Por outro lado, o Conselho Nacional de Justiça, criado pela EC n. 45/2004, tem como atribuição a **mera supervisão administrativa** e financeira do **Poder Judiciário**. É o que dispõe, no ponto que importa, o art. 103-B da Carta Magna (grifou-se):

Art. 103-B. [...]

[...]

§ 4º Compete ao Conselho o **controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário** e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura:

I - **zelar pela autonomia do Poder Judiciário** e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, **podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência**, ou recomendar providências;

II - **zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos**





praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União;

[...]

Portanto, é cristalino que compete àquele Conselho apenas “supervisionar” a atuação administrativa dos Tribunais, não lhe cabendo estabelecer diretamente a jornada diária e semanal dos servidores, quanto mais desconsiderando a realidade local e os aspectos fáticos que levaram à anterior adoção da jornada diária de 6 horas.

Assim, não apenas porque se trata de competência exclusiva dos Tribunais, como acima visto, mas também por não se compreender no âmbito das (possíveis) competências do CNJ a fixação da jornada de trabalho, deve prevalecer a posição no sentido do restabelecimento da jornada laboral de 6 horas diárias e 30 semanais.

Ademais, a vedação da jornada de trabalho de 6 horas diárias prevista no art. 19 da Lei n. 8.112/1990, imposta pela Res. n. 88/2009 do Conselho Nacional de Justiça, **usurpa as competências dos Poderes Legislativo e Executivo**, ofendendo a harmonia e o princípio da repartição constitucional de competências (tripartição dos Poderes), instituído pelo art. 2º da CF/1988, *verbis*:

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Não se pode ignorar que a Constituição Federal atribui ao Presidente da República o poder de provocar o processo legislativo para introduzir novidade no ordenamento jurídico em matéria de legislação concernente aos servidores da União (grifou-se):

Art. 61. [...]

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

[...]

II - disponham sobre:

[...]

c) **servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico**, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

[...]



Evidente a extrapolação do poder regulamentar do Conselho Nacional de Justiça e a inovação na ordem jurídica ao suprimir a jornada de trabalho mínima estabelecida em lei ordinária e violar os princípios da harmonia e da separação dos Poderes.

Como dito, o CNJ é órgão de gestão e fiscalização administrativa e financeira do Poder Judiciário, não podendo normatizar sobre assunto reservado pela Carta Magna ao Presidente da República.

#### **CLÁUSULA DE NÃO RETROCESSO. TENDÊNCIA MUNDIAL À REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. PRODUTIVIDADE. INTENSIFICAÇÃO DO RITMO. ADOECIMENTO**

A elevação da carga horária a que submetidos os servidores implica claramente em **retrocesso social** e contraria a tendência histórica de redução da jornada de trabalho, como consequência dos ganhos de produtividade, decorrentes do incremento tecnológico e da indissociável intensificação do trabalho, o que constitui notória reivindicação social dos trabalhadores de todo o mundo.

A manutenção (ou ampliação) da extensão do tempo de trabalho, aliada ao crescimento de sua quantidade e intensidade, é causa de adoecimento e queda da qualidade do trabalho e da própria produtividade. As reações daqueles que entendem que maior carga horária é igual a maior produtividade são resquícios compreensíveis da era industrial. Mas, para profissionais do conhecimento, um sistema de medição baseado em horas não faz sentido.

No estudo intitulado “INDICADORES CHAVES DO MERCADO DE TRABALHO”, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrou-se que, embora a jornada de trabalho tenha diminuído nas últimas décadas em vários países, a produtividade mundial só aumentou no período.

O mesmo estudo comprovou que a produtividade do trabalhador brasileiro está entre as menores do mundo, mais especificamente, na 44ª colocação, dos 69 países pesquisados. Em contrapartida, a produtividade dos trabalhadores de países com jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais, como é o caso da França, Luxemburgo, Noruega e Dinamarca, com ótimas posições no *ranking*, principalmente se comparado àqueles países de jornadas mais altas: Grécia, Portugal, República Tcheca e Chipre.

A redução da jornada para o patamar das 6 horas diárias tem o mérito de fazer **confluir os interesses**, tanto dos trabalhadores, como da própria Administração. Os trabalhadores poderão usufruir do tempo livre para sua





capacitação e crescimento profissionais, lazer, cultura, convívio familiar e social etc, lhe proporcionando melhor qualidade de vida. A Administração contará com servidores mais produtivos porque mais saudáveis (mental e fisicamente), com maior capacidade de concentração no cumprimento de suas funções e, portanto, mais eficientes, gerando melhor qualidade de vida funcional.

Registra-se, por oportuno, que o direito ao repouso, ao lazer, à capacitação e à cultura são reconhecidos em inúmeros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, como meios de alcançar o pleno desenvolvimento do ser humano, cabendo ao Estado criar condições que permitam a cada cidadão gozar de seus direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos.

Dispõe neste sentido a Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Art. 24. Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.

Outrossim, reza o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil em 24.01.1992, que:

Art. 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

[...]

6 - O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Art.12. [...]

§ 1º Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o **direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental** (grifamos).

Ora, nem é preciso ir longe ou buscar dados estatísticos emprestados de outros setores, para constatar que no âmbito do Poder Judiciário Federal a incidência de doenças profissionais<sup>5</sup>, estresse e depressão<sup>6</sup> são mais frequentes do

<sup>5</sup> O SOFRIMENTO NO TRABALHO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS: UMA ANÁLISE PSICOSSOCIAL DO CONTEXTO DE TRABALHO EM UM TRIBUNAL JUDICIÁRIO FEDERAL. DANIELA SANCHES TAVARES. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da



que podemos imaginar.

O que se busca, portanto, é permitir ao servidor uma melhor qualidade de vida, com a redução das doenças profissionais entre outros benefícios, resultando para a Administração uma melhor qualidade de vida funcional.

Forçoso reconhecer que nestes 23 anos do Regime Jurídico Único o serviço público deparou-se com imensas transformações. A informatização, por exemplo, passou a exigir de seus servidores maior agilidade e flexibilidade, além de maior preparo profissional.

O mesmo trabalho que até então demandava **dias** passou a ser feito em **horas**; o que demandava **horas** passou a ser feito em **minutos**. O volume duplicou, triplicou, quadruplicou, multiplicou-se em pouquíssimo tempo. A população cresceu e, em decorrência, cresceram os problemas que exigem atenção e soluções pelo Poder Público, em especial pelo Poder Judiciário, mais prestigiado, aberto e acessível à população desde a Constituição de 1988. O servidor permanece horas e horas diante de um microcomputador, mas o seu desgaste não se corrige em oficinas mecânicas.

A situação é nova. Cada servidor passou a ser uma “estação de trabalho”. Informatizaram-se todos os processos operacionais da Administração Pública, a exigência em relação ao servidor aumentou, mas o tempo em que o servidor permanece à disposição da repartição continua o mesmo.

O desenvolvimento tecnológico acelerou os serviços prestados ao cidadão, democratizando o acesso ao aparato estatal. O uso da informática como ferramenta de produtividade passou a exigir maior qualificação do servidor. Resta agora o Estado olhar para seu servidor em face desse novo tempo, criando alternativas capazes de, preservando o humano, melhorar cada vez mais a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Certamente, o aumento da jornada de trabalho não é a solução para esse problema. Ao contrário. A jornada de 6 horas, que se tem como meta – e é um anseio histórico de todos os servidores –, permite a eles dedicarem-se mais a si mesmo e à sua família e ao seu círculo social, atenuando o estresse causado pelo ritmo intenso de sua rotina de trabalho, reduzindo os riscos de moléstias profissionais causadas (depressão, Síndrome do Pânico, Lesões por Esforços Repetitivos [LER] e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho [DORT], ...), e isso, com certeza absoluta, os faz mais produtivos, revertendo em ganho

Universidade de São Paulo para obtenção do grau de Mestre. Área de concentração: Saúde Ambiental. Orientadora: Profa. Dra. ANA ISABEL B. B. PARAGUAY. São Paulo/2003.

([http://www.google.com.br/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=8&ved=0CFQOFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.fundacentro.gov.br%2Fbiblioteca%2Fbiblioteca-digital%2Fdownload%2FAcervoDigital%2F9%2Fdisserta%25C3%25A7%25C3%25A3o\\_DanielaSanchez-pdf&ei=HumlUrKQKvDksATH\\_oL4Dw&usq=AFQjCNFY4o9QLGVUK3T-F0HIHa8PMul\\_Bg](http://www.google.com.br/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=8&ved=0CFQOFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.fundacentro.gov.br%2Fbiblioteca%2Fbiblioteca-digital%2Fdownload%2FAcervoDigital%2F9%2Fdisserta%25C3%25A7%25C3%25A3o_DanielaSanchez-pdf&ei=HumlUrKQKvDksATH_oL4Dw&usq=AFQjCNFY4o9QLGVUK3T-F0HIHa8PMul_Bg))

<sup>6</sup> <http://sindjupe-mt.jusbrasil.com.br/noticias/100311459/sindicato-exigira-dos-tribunais-do-judiciario-federal-um-estudo-sobre-a-crise-psicologica-e-outras-doencas-en>





pessoal, para a Administração e, principalmente, para o usuário do serviço público.

Não reduzir a jornada atualmente praticada contraria não só a História e as atuais políticas de recursos humanos – que pregam a redução da jornada de trabalho como forma de se alcançar maior e melhor produtividade e qualidade do serviço com a melhoria das condições de vida e de saúde do trabalhador, além de ampliar a capacidade de absorção no mercado de trabalho de novos profissionais –, mas implica em retrocesso social, vedado pelo nosso sistema constitucional.

O princípio constitucional da **proibição do retrocesso social** surge a partir das promessas dos regimes constitucionais ocidentais em realizar o Estado Social de Direito, sejam elas explícitas (de forma expressa no texto) ou implícitas (quando definem um capítulo de direitos econômicos ou sociais, tal qual a Constituição brasileira)<sup>7</sup>, acabando por coroar tal princípio.

A cláusula do não retrocesso, assim, assume feição de verdadeiro **princípio constitucional implícito**, que pode ser extraído tanto do princípio do Estado de Direito, no âmbito da proteção da confiança e da estabilidade das relações jurídicas, quanto do Estado Social, na garantia da manutenção dos graus mínimos de segurança alcançados<sup>8</sup>.

Os efetivos limites impostos pelo princípio da proibição do retrocesso social podem ser verificados tanto na esfera da reforma constitucional como no processo de elaboração legislativa infraconstitucional. É que, por sua inclusão no rol de princípios constitucionais, passou ele a produzir efeitos em todo o ordenamento pátrio, dele inclusive fazendo parte.

Assim, o não restabelecimento da jornada de 6 horas, anteriormente adotada com nítidos benefícios para todas as partes envolvidas, representará também a concordância com o retrocesso social em curso, a partir da majoração da jornada de trabalho.

A intensificação do ritmo de trabalho visando ao aumento da produtividade, sem redução da jornada de trabalho, revelou-se um equívoco! A nova sistemática implantada tem, ao contrário, acarretado elevadíssimo nível de **adoecimento** entre os servidores deste Órgão.

Diante do reduzido número de trabalhos nesse campo, cabe invocar a experiência havida perante o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que, ao final da década de 1990, ampliou a jornada de trabalho diária de 6 para 8 horas, e foi objeto de estudo do sociólogo Carlos Alberto Colombo. Analisando a mudança, elucidou:

<sup>7</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 115.

<sup>8</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 395.



A razão fundamental apresentada pela Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para o aumento da jornada de trabalho de seis para oito horas esta associada à preocupação ética de aprimorar a prestação jurisdicional e dar um retorno condizente com as elevadas expectativas que a sociedade projeta sobre a Justiça do Trabalho.

Todavia, os **resultados relativos à queda de produtividade** [...] indicam que as intenções da Administração foram frustradas por aquilo que a literatura sociológica identifica, tanto na obra clássica de Max Weber (1991, 1999 e 2002) como na teoria contemporânea de autores como Beck, Giddens e Lash (1995), como as “consequências impremeditadas da ação”. Ou seja, **a Administração do TRT tinha a intenção de melhorar a prestação jurisdicional, mas os meios escolhidos geraram consequências imprevistas: queda da produtividade, aumento das doenças do trabalho e da duração das licenças médicas, frustração e desmotivação dos servidores, etc.**<sup>9</sup>

Colombo chama a atenção para a necessária correlação entre o aumento da jornada de trabalho e o **adoecimento** dos servidores. Referindo-se à pesquisa sobre as condições de serviço, assevera que as mesmas “demonstram uma forte incidência de sintomas relacionados ao sofrimento psíquico no trabalho e às chamadas Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT), dentre outros aspectos”.

Justificando tal assertiva, transcreve trechos das Análise Ergonômicas promovidas por Médico do Trabalho e professor da UFRGS no ambiente de repartições da Justiça do Trabalho gaúcha, em que assinala:

Importante fator identificado no recente histórico destes trabalhadores, há o fato de que desde maio de 1999 o horário de trabalho dos servidores da Justiça do Trabalho passou de 6 para 8 horas diárias. **Tal aumento da carga diária de trabalho originou pressões por alterações importantes no cotidiano desses trabalhadores, por provocar mudanças na distribuição destas cargas diárias e de alterações de seus compromissos da vida civil.** (BRASIL. UFRGS, 2001, p. 3).

O estudo também se debruça sobre a análise dos dados de produção do Tribunal Regional do Trabalho, anteriores e posteriores à elevação da jornada de trabalho.

<sup>9</sup> COLOMBO, Carlos Alberto. **Aumento da jornada de trabalho, qualidade de vida e produtividade na Justiça do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em <http://www.sintrajufe.org.br>. Acesso em 15.10.2009.





As conclusões do pesquisador, a partir das estatísticas de ingresso de feitos e julgamentos, são no sentido de que **a extensão da jornada de trabalho não resultou em aumento de produtividade ou em maior número de feitos resolvidos:**

A análise objetiva e criteriosa dos dados oficiais a respeito dos resultados obtidos pela Justiça do Trabalho do RS com **o aumento de 33% na jornada diária de trabalho desconstitui integralmente o argumento de que a imposição unilateral do aumento do número de horas trabalhadas contribuiu para melhorar a produtividade e a qualidade da prestação jurisdicional**. Como se viu, apesar do aumento expressivo do uso de novas tecnologias, da implementação do rito sumaríssimo e de outros fatores que deveriam agilizar a prestação jurisdicional, **a jornada de oito horas não melhorou o desempenho da instituição.**

Ao contrário de implicar em ganhos, Colombo aponta a verificação de prejuízos às partes envolvidas, sejam os servidores, seja a própria Administração, no duplo sentido da desmotivação do seu corpo funcional e da maior incidência de adoecimento e abstenção ao trabalho, resultando aí em prejuízo direto:

Assim, é forçoso reconhecer que **o aumento da jornada tem sido uma variável que afeta negativamente a produtividade do trabalho e a qualidade de vida dos servidores. Trata se, portanto, de um duplo prejuízo à sociedade.**

Em síntese: os interesses novamente se coadunam e convergem para a adoção de jornada diária de 6 horas.

## PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O restabelecimento da jornada de 6 horas atende aos princípios que regem a Administração Pública, como se passa a referir, ainda que perfunctoriamente.

Estando a Administração Pública adstrita ao comando da lei, há a necessidade de previsão legislativa como condição de validade da atuação administrativa.

Aqui a previsão advém do próprio Regime Jurídico Único, instituído pela Lei n. 8.112/1990, conforme alhures enfatizado.



Assim, a discricionariedade conferida por lei ao administrador público legitima os Tribunais a adotarem a jornada de trabalho entre o mínimo e o máximo permitido, em estrita observância ao **princípio da legalidade**.

O **princípio da moralidade** contempla a observância de preceitos éticos, como confiança, boa-fé, probidade, etc. *In casu*, à medida que se defende, além de estar expressamente prevista em lei, busca o bem estar e a saúde do trabalhador, exigindo do mesmo uma carga menor de trabalho, em número de horas, diminuindo os riscos de doenças profissionais e aumentando sua motivação e qualidade de vida e, ao mesmo tempo, busca fornecer à sociedade um serviço público mais disponível e de melhor qualidade.

O **princípio da eficiência** é de suma importância na medida em que busca atender ao interesse público. Importa dizer que a autoridade administrativa deve estar atenta à superação de conceitos burocráticos ou formais em benefício da eficiência. Com a informatização de todos os setores da Administração, hoje o servidor produz duas ou três vezes mais do que a alguns anos atrás, mas essa tecnologia ocasiona estresse, depressão e doenças profissionais que se contrapõem à eficiência.

A defesa da jornada diária de 6 horas visa à melhora na prestação do serviço à sociedade, buscando atender especificamente o interesse público, em atenção ao **princípio da finalidade**. Assim, a norma deve ser interpretada e aplicada garantindo a realização do fim público a que se dirige. O fim público deve conciliar os interesses da coletividade e os da Administração Pública, a qual, por certo, será mais eficiente se contar com um quadro funcional formado de servidores saudáveis e felizes.

O **princípio da motivação**, exigência do Estado de Direito, evidentemente aplicável ao ato discricionário, encontra na busca pela preservação da saúde do trabalhador e pela melhoria no fornecimento dos serviços públicos à sociedade os mais relevantes motivos a justificar a adoção da medida.

A finalidade da lei é a realização do interesse público, assim entendido o interesse da coletividade. Assim sendo, a norma deve satisfazer o interesse público em sentido amplo, de todos os cidadãos. Portanto, a pretendida jornada de 6 horas diárias, como acima enfatizado, atende integralmente ao **princípio do interesse público**.

O bom-senso se faz necessário na medida em que as exigências formais que decorrem dos demais princípios (legalidade, finalidade, interesse público) tendem a reforçar mais o texto da lei do que o seu espírito. O **princípio da razoabilidade** exige do Administrador um atuar sob critérios aceitáveis do ponto de vista racional. Então: é razoável preservar-se o bem-estar e a saúde do trabalhador ao mesmo tempo em que se busca qualidade e eficiência no serviço oferecido à comunidade? Certamente que sim.





## PRECEDENTES

O pleito veiculado pelos requerentes encontra acolhida em pelo menos 10 Tribunais Regionais Eleitorais – **mais de um terço deles** – que, em atenção aos aspectos invocados ao longo do presente, implementaram a jornada diária de 6 horas para seus servidores. São os TREs das seguintes unidades da Federação (normativas em anexo):

- Alagoas
- Bahia
- Ceará
- Goiás
- Maranhão
- Minas Gerais
- Mato Grosso do Sul
- Mato Grosso
- Rio de Janeiro
- Sergipe

Cabe transcrever excertos de pareceres constantes do PA n. 45.642/2013 do TRE/RJ, o qual deu ensejo à adoção da jornada diária de 6 horas no âmbito daquele Regional:

[...] opinando pela **legalidade da redução da jornada para 06 (seis) horas** ininterruptas diárias, com base no art. 19 da Lei 8.112/90 bem como nos artigos 61, §1º, II, "c", 96, I, "a" e "b" e 99 da CF/88 [...], considerando a autonomia administrativa dos tribunais [...].<sup>10</sup>

[...] considerando que a preocupação primeira dos Tribunais Superiores e o [sic] Conselho Nacional de Justiça é a proteção ao acesso a [sic] Justiça e a excelência no atendimento ao jurisdicionado e na prestação jurisdicional; considerando principalmente a missão institucional deste órgão e as características especiais e peculiares da Justiça Eleitoral que trazem uma demanda variável de serviço; considerando o dispositivo constitucional constante do artigo 96, I, b; considerando a possibilidade legal de redução da jornada dos servidores públicos federais desde que respeitado o limite

<sup>10</sup> Conclusão do Parecer n. 448/2013 da Seção de Direitos e Deveres da Coordenadoria de Análises Técnicas da SGP.



mínimo estabelecido no artigo 19, da Lei nº 8.112/90; opino no sentido do deferimento parcial do pedido de fixação da jornada dos servidores deste Tribunal em seis horas diárias e 30 horas semanais, no sentido de fixar esta jornada de trabalho ao servidor deste TRE/RJ neste limite somente nos **períodos não eleitorais** [...]; privilegiando-se, desse modo, os princípios da eficiência e economicidade.<sup>11</sup>

A jornada laboral diária de 6 horas vem ao encontro de uma tendência mundial pela valorização do ser humano, é constitucional, legal, insere-se nos princípios regentes da Administração Pública e funcionou recentemente (sem prejuízo aos trabalhos) neste TRE durante 22 meses, entre 1º.12.2007 e 1º.10.2009, bem como em praticamente toda a década de 90, período em a Justiça Eleitoral Catarinense ganhou grande repercussão junto à mídia nacional pela excelência no desempenho dos serviços eleitorais, em especial, na apuração e na geração de inúmeras inovações que contribuíram sobremaneira para o desenvolvimento da hoje urna eletrônica e logísticas envolvidas.

Por fim, oportuno registrar a recentíssima edição neste TRE da Portaria P n. 307/2013, a qual fixa em 6 horas diárias a jornada de trabalho a ser cumprida pelos servidores no mês de janeiro de 2014. Transcrevem-se seus arts. 2º e 3º, *verbis*:

Art. 2º No período de 7 a 31 de janeiro de 2014, a jornada de trabalho dos servidores deste Tribunal, lotados na Sede e nos Cartórios Eleitorais do Estado, será de seis horas diárias ininterruptas.

Art. 3º As unidades deverão se organizar internamente para a manutenção das suas atividades e do seu regular funcionamento.

## REQUERIMENTO

Em face do exposto, requer-se a Vossa Excelência a adoção de **JORNADA DE TRABALHO DE 6 HORAS DIÁRIAS E 30 HORAS SEMANAIS** no âmbito da Justiça Eleitoral catarinense.

Florianópolis, 9 de dezembro de 2013.

Gonsalo Agostini Ribeiro  
Presidente ASTRESC

Edson Ricardo Régis  
Coordenador-Geral SINTRAJUSC

<sup>11</sup> Conclusão do Parecer n. 801/2013 da Assessoria Jurídica da Diretoria-Geral.