

PARECER JURÍDICO

Assunto:

Análise jurídica da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024, que regulamenta a compensação de jornada nos contratos de prestação de serviços contínuos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

1. Introdução

A Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81/2024 foi elaborada para proporcionar maior flexibilidade na gestão da jornada de trabalho em contratos de terceirização com dedicação exclusiva de mão de obra. Este parecer tem como objetivo analisar a conformidade jurídica e os impactos práticos da norma, com base na legislação vigente, e fornecer subsídios técnicos para sua implementação.

2. Fundamentação Jurídica

A IN nº 81/2024 fundamenta-se em dispositivos da **Constituição Federal**, na **CLT**, na **Lei nº 8.666/1993**, na **Lei nº 14.133/2021** e no **Decreto nº 12.174/2024**. Esses dispositivos garantem:

-
- A possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, conforme previsto no **art. 7º, XIII, da Constituição Federal**, desde que haja acordo ou convenção coletiva.
 - O respeito à legislação trabalhista vigente no que diz respeito à jornada máxima, à remuneração de horas extras e à transparência no controle das jornadas.

3. Contexto Normativo

A IN nº 81/2024 regulamenta os procedimentos de compensação de jornada de trabalho para contratos de prestação de serviços terceirizados contínuos no âmbito da administração pública federal. Essa regulamentação visa adequar os serviços contratados às peculiaridades das demandas administrativas, respeitando a legislação trabalhista vigente e as condições contratuais.

Objetivos Principais

- Garantir maior flexibilidade na organização do trabalho em serviços terceirizados contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra.
 - Compatibilizar a prestação de serviços terceirizados com eventuais necessidades de redução de demanda ou períodos de recesso.
 - Assegurar que a compensação da jornada respeite os direitos dos trabalhadores terceirizados, conforme previsto na CLT e em normativos específicos.
-

4. Constitucionalidade

A norma é **constitucional**, pois atende ao princípio do interesse público ao oferecer mecanismos para ajustes nas jornadas de trabalho sem prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A medida visa alinhar as operações administrativas à realidade das demandas de trabalho, sem comprometer a eficiência dos serviços públicos.

5. Impacto Econômico

A implementação da norma pode:

- **Reduzir custos administrativos:** ao permitir ajustes em períodos de baixa demanda.
- **Melhorar a previsibilidade operacional:** ao introduzir escalas de compensação de horas para períodos específicos, como recessos.
- **Garantir direitos trabalhistas:** ao assegurar que compensações sejam registradas e, caso não ocorram, sejam remuneradas como horas extras.

6. Riscos e Desafios

- **Fiscalização:** A aplicação eficaz dependerá de uma fiscalização rigorosa e de mecanismos de controle para evitar abusos.
 - **Clareza nos contratos:** É essencial que os editais de licitação especifiquem as condições de compensação de jornada e controle de horas, para evitar divergências interpretativas.
 - **Insegurança jurídica:** A ausência de negociação coletiva específica pode gerar conflitos trabalhistas.
-

7. Recomendações

- **Treinamento das equipes responsáveis:** Capacitar fiscais e gestores de contratos para garantir a correta aplicação da norma.
- **Monitoramento contínuo:** Estabelecer sistemas para acompanhar o cumprimento das condições de compensação e prevenir irregularidades.
- **Consulta jurídica:** Recomenda-se que os órgãos contratantes e as empresas terceirizadas busquem suporte jurídico contínuo para evitar interpretações conflitantes.

8. Conclusão

A IN nº 81/2024 traz avanços importantes, promovendo flexibilidade operacional e alinhamento à legislação trabalhista, mas requer rigor na fiscalização e monitoramento constante para evitar abusos.

Anexo

Análise Detalhada da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81/2024

Segue a análise completa de cada artigo da IN nº 81/2024 para consulta técnica.

Capítulo I – Disposições Preliminares

Artigo 1º: Define o objeto e o âmbito de aplicação da instrução normativa, especificando que se aplica aos contratos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Artigo 2º: Estabelece as hipóteses em que a compensação de jornada pode ser adotada:

- **I** – Diminuição excepcional e temporária da demanda de trabalho na unidade de execução, inclusive em recesso de final de ano.
- **II** – Necessidade eventual de caráter pessoal dos trabalhadores, quando não for eficiente ou conveniente convocar substitutos.

Capítulo II – Do Procedimento de Compensação de Jornada

Artigo 3º: Dispõe que a compensação de jornada depende do interesse manifestado pelo trabalhador e da avaliação do responsável pela unidade de execução. Define "unidade de execução" como o local onde o serviço é executado e atribui ao fiscal setorial ou técnico a interlocução necessária.

Artigo 4º: Estabelece que a avaliação sobre a compensação de jornada será pautada em critérios de conveniência e oportunidade, observando os parâmetros da instrução normativa.

Artigo 5º: Lista as situações em que a compensação de jornada não será considerada viável, tais como aumento de custos do contrato, necessidade de acionamento de substituto, direito a falta justificada, compensação acima dos limites legais ou conflito com a legislação trabalhista vigente.

Artigo 6º: Limita as compensações de jornada a uma jornada diária máxima de 10 horas e ao acréscimo de até 2 horas à jornada diária do trabalhador.

Artigo 7º: Determina que o controle das horas compensadas será feito por meio dos registros do ponto eletrônico da contratada ou outro meio previsto no contrato.

Artigo 8º: Estabelece que o fiscal técnico deve incluir no relatório mensal ou no termo de recebimento provisório a informação consolidada sobre a compensação de jornada dos trabalhadores alocados no contrato.

Artigo 9º: Orienta que, caso o período de ausência corresponda a um dia de trabalho, o fiscal deve verificar se houve desconto do vale-transporte na fatura apresentada pela contratada, exceto quando a compensação ocorrer em dia em que o trabalhador não exerceria suas atividades.

Artigo 10: Dispõe que o valor referente ao vale-alimentação só deverá ser descontado caso as horas de ausência não sejam compensadas posteriormente e se a convenção ou acordo coletivo estabelecer que o benefício está vinculado ao dia trabalhado. Em caso de compensação parcial, o desconto será proporcional ao período não compensado.

Capítulo III – Das Hipóteses de Compensação da Jornada

Seção I – Diminuição Excepcional e Temporária da Demanda de Trabalho

Artigo 11: Para períodos de diminuição excepcional ou temporária de trabalho, inclusive recesso de fim de ano, o gestor do contrato avaliará a conveniência de elaborar escalas de revezamento dos trabalhadores.

Artigo 12: O responsável de cada unidade de execução decidirá sobre a aplicação das escalas de revezamento, em consonância com o funcionamento do setor no período.

Artigo 13: O responsável pela unidade de execução deve reportar a opção adotada à gestão contratual, que consolidará as informações e as repassará à contratada.

Artigo 14: Estabelece que a compensação das horas não trabalhadas deve ocorrer a partir da fixação da escala, com cumprimento integral até o mês seguinte ao do recesso.

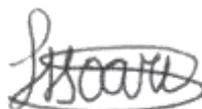
Seção II – Necessidade Eventual de Caráter Pessoal dos Trabalhadores

Artigo 15: Dispõe que, em caso de necessidade eventual de caráter pessoal, o trabalhador deve informar previamente ao responsável pela unidade de execução.

Artigo 16: A compensação das horas não trabalhadas deve ocorrer dentro do mesmo mês da ausência. Se não houver tempo hábil, poderá ser remanejada para o mês seguinte.

Capítulo IV – Disposições Finais

Artigo 17: Estabelece que a instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação.



Dra. Lirian Cavalhero
Consultora Jurídica da FEBRAC
