



Orientações aos associados em situação de Jornada Exaustiva

Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais
Comissão de Padrões Técnicos e Jurimetria

Orientações aos associados em
situação de Jornada Exaustiva

Brasília
2021

ANAFE - Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais. Comissão de Padrões Técnicos e Jurimetria. **Orientações aos associados em situação de Jornada Exaustiva.** Brasília: 2021. 32 p.

Assessoria Jurídica

Alexander Advogados
Alexander Santana

Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais
SHIS QL 24 conjunto 03 casa 01 Lago Sul – Brasília-DF
CEP: 71665-035
www.anafenacional.org.br

Sumário

Prefácio	5
O que é jornada exaustiva	7
Como saber se você está em jornada exaustiva	10
Recomendações	15
Providências de natureza coletiva	19
Associados em cargos de gestão	26
Referências	29

Prefácio

Em fevereiro de 2021 a ANAFE iniciou o Projeto Jornada Exaustiva, que visa promover mudanças culturais e normativas na forma como a Advocacia-Geral da União lida com as situações de jornada exaustiva de seus membros.

O projeto busca também atuar na orientação jurídica preventiva aos associados da ANAFE nessas e em outras condições de trabalho inadequadas.

Dentre os resultados esperados do projeto, estão:

a) A criação de métodos e ferramentas confiáveis para a medição da jornada de trabalho dos advogados públicos federais;

b) A fixação de critérios para classificar a jornada (se normal ou excessiva);

c) A produção de provas documentais e testemunhais das situações de jornada exaustiva;

d) A disseminação de informações visando orientar os associados quanto a seus direitos, bem como precauções de ordem jurídica e de saúde;

e) A interlocução administrativa e política para obter avanços nos marcos legais de proteção aos

advogados públicos federais;

f) Garantir que a administração tenha ferramentas e serviços para diagnosticar adequadamente as situações denexo causal entre o ritmo de trabalho e a incapacidade/invalidez;

g) Impedir a abertura de procedimentos disciplinares desnecessários e obter a revisão disciplinar nos casos em que a prova da jornada excessiva não foi possível no tempo próprio;

h) Provocar a administração da AGU a repor as vagas de advogados públicos federais e, quando isso não for possível, a adotar critérios de priorização de prazos e tarefas;

i) Reduzir o adoecimento causado por jornadas exaustivas de trabalho;

A primeira fase do projeto ocorreu de fevereiro a outubro de 2021, com um grupo informal composto por dirigentes e associados da ANAFE e pelo advogado Alexander Santana, contratado pela Associação para a condução técnico-jurídica do projeto.

Este grupo elaborou um plano de ação para a criação de um sistema de certificação de jornada exaustiva

baseado em parâmetros técnicos, elaborado pela própria Associação.

Buscou-se então institucionalizar este trabalho criando o Sistema de Padrões Técnicos e Jurimetria, cuja constituição será objeto de ato da Presidência, a ser editado em conformidade com as normas estatutárias da ANAFE.

Em setembro e outubro desse ano foi realizada uma pesquisa que avaliou os tempos estimados e outros fatores necessários à aferição de volume de trabalho e de lotação ideal. As tabelas com os critérios resultantes dessa pesquisa estão em anexo e podem ser encontradas, também, no site da ANAFE.

Com base nesses critérios e mediante requerimento dos interessados a ANAFE passará a emitir Relatórios de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal.

Inicialmente esses relatórios serão experimentais e conterão um aviso sobre esta peculiaridade. Além disso, o associado também poderá sugerir alterações para corrigir distorções eventualmente existentes nos critérios de elaboração dos relatórios. Basta preencher o formulário on-line que será fornecido.

Ultimada essa tarefa, os associados que se encontram em

situações de jornada exaustiva poderão invocar a proteção associativa para obter um documento que comprove essa condição no seu caso concreto.

Estes relatórios poderão depois ser utilizados na defesa individual e coletiva dos associados, bem como em perícias médicas e em processos administrativos e judiciais.

Com essa cartilha, pretendemos disseminar informações visando criar a consciência dos limites legais à jornada de trabalho e da ilicitude da jornada exaustiva.

O conteúdo a seguir fornece balizas de conduta que podem ser adotadas desde já pelos associados da ANAFE para proteger a sua saúde, sua independência técnica e a prerrogativa profissional de ter tempo suficiente para fazer o seu trabalho sem riscos para si e para os interesses que eles defendem e representam.

ANAFE, Em Defesa do Interesse Público, Em Defesa de Quem Defende o Brasil!

Brasília, novembro de 2021.

Lademir Gomes da Rocha
Presidente da ANAFE

O que é jornada exaustiva

Jornada exaustiva é aquela que excede regularmente o limite de horas extraordinárias estabelecido nas normas jurídicas, impedindo a recuperação física e mental do trabalhador.

Caracteriza-se quando alguém é submetido, de forma sistemática, a um esforço excessivo, com tal sobrecarga de trabalho e sem tempo suficiente para se recuperar física, mental e emocionalmente, de tal modo que pode vir a ter danos à sua saúde.

Possui estreita relação com o ritmo de trabalho imposto, seja pela exigência de produtividade acima da capacidade humana, seja pela indução ao esgotamento físico, mental e emocional.

A exigência de horas de trabalho em excesso nega à pessoa o direito de trabalhar de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social¹.

Jornada exaustiva pode configurar “abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas à higiene e à saúde do trabalhador. Assim, a submissão do obreiro à

jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita o desfrute da vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e em estudos”².

A exigência de jornada exaustiva é uma violação da dignidade humana, do direito humano básico à própria recomposição física e mental³.

A exigência de horas de trabalho em excesso pode também causar o chamado dano existencial. Colhe-se da jurisprudência⁴ que “dano existencial é a lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano” e que “no campo das relações trabalhistas, admite-se que jornadas laborais excessivas, que impossibilitem o trabalhador de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, podem causar danos existenciais”.

Também da jurisprudência⁵ se extrai a lição de que "a sobrejornada habitual e excessiva, exigida pelo empregador, em tese, tipifica dano existencial, desde que em situações extremas em que haja demonstração inequívoca do comprometimento da vida de relação".

Quando se trata do trabalhador servidor público, os precedentes citados demonstram que normalmente a jornada exaustiva está associada a uma conduta do Estado-administração que perdura no tempo (não isolada e não de curta duração), consistente em exigir excesso de horas-extras, alterando o objetivo de vida da pessoa no que diz respeito às suas relações familiares e sociais, além do prejuízo ao pleno exercício das garantias fundamentais de descanso, lazer e convivência familiar, gerando dano existencial e ensejando o dever de indenizar (conforme artigo 37, § 6º, da Constituição).

Há diversos outros fundamentos de ordem constitucional⁶, doutrinária⁷, e de direitos humanos⁸, que demonstram a especial ênfase conferida [pelo ordenamento jurídico] "às políticas de saúde, notadamente de saúde do trabalhador e de prevenção de acidentes do trabalho, bem como à garantia das condições mínimas para o lazer e o livre desenvolvimento da

personalidade do indivíduo na família e na comunidade", tal como extensamente narrado pelo Advogado da União Rafael Figueiredo Fulgêncio em *opinio* adotada pelo Advogado-Geral da União no Parecer AM-04⁹, de caráter vinculante para toda a administração¹⁰.

Extrai-se do sobredito parecer que "a política de limitação da duração do trabalho tem como objetivo precípua a garantia de condições dignas ao trabalhador, preservando sua saúde e a segurança do local de trabalho e permitindo a harmonização de sua ocupação profissional com sua vida familiar e afetiva. Trata-se, portanto, da realização de valores estruturais de nosso sistema constitucional, a partir dos quais devem ser entendidos todos os demais termos do Ordenamento Jurídico vigente".

O supracitado parecer traz ainda importante lição doutrinária¹¹ segundo a qual a redução da carga de trabalho semanal é medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral, não mais se caracterizando como estritamente econômicas as normas que dispõem sobre o assunto, mas como normas de saúde pública." e que a Organização Internacional do Trabalho - OIT, tem apontado como insalubre o trabalho em jornada

regular de 50 (cinquenta) horas semanais¹².

Sem maiores digressões, é evidente que a limitação à jornada de trabalho decorre de imperativos de saúde previstos na Constituição - “sendo contraditória a seus princípios fundamentais a imposição de jornadas de trabalho degradantes, que sejam capazes de comprometer a saúde do indivíduo e o tempo mínimo necessário para o seu repouso, alimentação, higiene, deslocamento, lazer e convivência familiar” - e também da associação com a eficiência do serviço público - “sendo que o servidor público que se sujeita a carga horária de trabalho excessiva tem, naturalmente, seu rendimento diminuído, acarretando potencial prejuízo ao funcionamento das estruturas administrativas nas quais inserido”¹³.

Como saber se você está em jornada exaustiva

O **primeiro critério** para identificação da jornada exaustiva é a exigência persistente de serviço extraordinário (horas extras).

Não existe previsão legal para um limite de processos por advogado público. O que existe na lei é um limite de jornada e esse é o critério legal a partir do qual se pode buscar a limitação do volume processual distribuído.

Portanto, para identificar a jornada exaustiva, primeiramente precisamos resgatar alguns conceitos sobre a jornada de trabalho.

O Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal, certa vez declarou que “a verdade inexorável é que o dia tem um número fixo de horas, e juízes, mesmo no STF, têm uma capacidade máxima de trabalho. Qualquer solução que não leve isso em conta será insatisfatória”¹⁴.

A jornada semanal do advogado público federal é de 40 horas semanais¹⁵ e essa regra é ao mesmo tempo um dever e um direito. De um lado impõe o cumprimento da carga horária. De outro, limita a administração quanto à quantidade

de horas de trabalho que pode exigir do servidor.

A lei somente permite serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias e, mesmo assim, exige que seja respeitado o limite máximo de 2 horas extras por dia, 10 horas por semana, 44 horas mensais e 90 anuais, consecutivas ou não¹⁶.

Tendo isso como premissa, é indicativo da jornada exaustiva tanto a exigência de serviço extraordinário além dos limites mencionados, quanto a sua imposição em caráter habitual e permanente.

Assim, o advogado público federal estará em jornada exaustiva se, para conseguir dar vazão a todas as tarefas que lhe foram distribuídas, necessitar, de maneira habitual e permanente, laborar além das 40 horas semanais, em especial quando extrapolar 2 horas extras por dia, 10 horas por semana, 44 horas mensais e 90 anuais.

Convém esclarecer que é irrelevante, para essa constatação, se a jornada de trabalho é ou não medida por meio de “ponto”. O que a

lei exige do advogado público é a jornada e não o ponto¹⁷.

Aliás, é incontestável que “o controle de ponto é incompatível com as atividades do advogado público, cuja atividade intelectual exige flexibilidade de horário”¹⁸. No mesmo sentido é o Parecer GQ-24 da AGU¹⁹, também de caráter vinculante.

A ausência de controle de ponto não significa, todavia, que a lei tenha dispensado o cumprimento da jornada de trabalho. Tampouco significa a ausência de controle.

A AGU possui regras²⁰ sobre o controle de jornada que não envolvem ponto, mas sim o boletim mensal de frequência e os registros de produtividade nos sistemas internos de controle processual, como o Sapiens e os seus sistemas congêneres na PGFN e PGBC.

Por meio desses registros, é possível saber exatamente quantas e quais atividades o advogado público realizou em cada semana. Atribuindo-se um tempo estimado para cada atividade, facilmente se chega ao cálculo da jornada.

Os tempos estimados para cada atividade não podem ser fixados arbitrariamente, mas devem levar em conta o tempo médio necessário para realizar cada atividade com qualidade, segurança, sem erros e atendendo a todos os requisitos

exigidos pelo direito material e processual, dentro da jornada semanal de 40 horas, sem gerar acúmulo de tarefas que imponham trabalhar em fins de semana e nas férias.

Este tempo estimado também deve guardar correlação com todo o tempo necessário para realizar a atividade, incluindo o tempo para triagem, ler o processo, solicitar subsídios de fato e/ou de direito, solicitar cálculos, consultar sistemas, analisar e tomar a decisão, redigir a manifestação e efetuar o seu protocolo.

A fixação de tempo estimado que não observe tais balizas limita a independência técnica do advogado e é uma violação de suas prerrogativas, na medida em que impõe a realização de seu mister em tempo incompatível com o que exige o ordenamento jurídico e a boa técnica.

A ANAFE, por meio de pesquisa junto aos Procuradores Federais, efetuou uma aferição preliminar acerca do consenso profissional vigente sobre o tempo que consideram necessário para a realização de suas atividades.

Essa pesquisa - ainda em fase experimental - resultou numa tabela de tempo estimado das principais atividades a cargo dos Procuradores Federais. Para os Advogados da

União a pesquisa está em curso e, enquanto não concluída, ANAFE utilizará a tabela instituída pela Portaria PGU nº 10/2009. Para as demais carreiras a ANAFE utilizará adaptações dessas 2 tabelas.

Estas tabelas de tempo estimado devem ser aplicadas em conjunto com fatores de complexidade e de especialização, dentre outros. Todos esses critérios estão publicados no documento *Padrões Técnicos para a Aferição de Volume de Trabalho dos Advogados Públicos Federais*, que está disponível no site www.tinyurl.com/anafejurimetria e também na área do associado da ANAFE.

Para solicitar a revisão dos critérios fixados na pesquisa, a ANAFE possui formulários próprios para isso, no mesmo site www.tinyurl.com/anafejurimetria.

Essa pesquisa será realizada anualmente, de modo a ajustar permanentemente os critérios fixados ao consenso profissional vigente entre os advogados públicos federais.

O que importa disso tudo é que é sim possível calcular a jornada de trabalho do advogado público sem que isso implique em controle de ponto. O próprio sistema de controle de produtividade existente na AGU permite esse cálculo.

A ANAFE considera *normal* uma jornada de trabalho de até 40 horas semanais, *extraordinária* uma jornada de trabalho de mais de 40 e até 50 horas semanais e classifica como *exaustiva* uma jornada de trabalho que de maneira habitual e permanente supere 50 horas semanais ou extrapole o limite de 44 horas extras mensais e 90 horas extras anuais.

A fim de auxiliar os seus associados a medir e documentar a sua jornada de trabalho, a ANAFE criou o *Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal*, que permite calcular e classificar a jornada a partir dos relatórios de produtividade do Sapiens.

Para solicitar este serviço, você precisa preencher o formulário que consta no site www.tinyurl.com/anafejurimetria e aguardar as instruções que serão enviadas ao seu e-mail.

O **segundo critério** para identificar se você está ou não em jornada exaustiva é o acúmulo excessivo de tarefas no Sapiens ou nos demais sistemas de controle processual, levando a situações de *conflito de deveres*.

A ANAFE recebe com frequência reclamações de colegas que, em decorrência de distribuição equivocada de processos no passado,

possuem enormes passivos processuais, o que permanece sendo um desafio mesmo quando a distribuição processual semanal se normaliza.

Esse acúmulo de prazos geralmente ocorre não por desídia do advogado público, mas em razão do descontrole e da ausência de planejamento da força de trabalho por parte da administração.

Em tais circunstâncias, o acúmulo involuntário de prazos pode levar a situações em que, pela limitação do tempo, o advogado público não possui condições materiais de atender todos os prazos que lhe estão distribuídos.

A essa condição chamamos de *conflito de deveres*, como previsto no art. 36º do Código Penal Português: “1 - Não é ilícito o facto de quem, em caso de conflito no cumprimento de deveres jurídicos ou de ordens legítimas da autoridade, satisfizer dever ou ordem de valor igual ou superior ao do dever ou ordem que sacrificar”.

Diante do *conflito de deveres* em que se encontram e sendo impossível fazer todos os prazos que tenham recebido, os advogados públicos acabam priorizando por conta própria os de maior importância, evitando com isso consequências mais graves para as entidades representadas.

Contudo, isso é um indicativo de jornada exaustiva, haja vista a impossibilidade de executar todas as tarefas no horário normal de trabalho.

A ANAFE classifica como *normal* um acúmulo de tarefas que levem em média até 12 dias úteis para serem concluídas, *extraordinário* um acúmulo de de 13 até 17 dias úteis e *exaustivo* o acúmulo de tarefas de mais de 17 dias úteis.

A fim de auxiliar os seus associados a medir e documentar o seu acúmulo de tarefas, a ANAFE criou o *Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal*, que permite calcular e classificar o acúmulo a partir dos relatórios de produtividade do Sapiens.

Para solicitar este serviço, você precisa preencher o formulário que consta no site www.tinyurl.com/anafejurimetria e aguardar as instruções que serão enviadas ao seu e-mail.

O **terceiro critério** para identificação da jornada exaustiva é mais subjetivo: trata-se da redução ou eliminação habitual e permanente do tempo necessário para descanso, lazer e convívio familiar.

Se você se percebe frequentemente tendo que trabalhar além do horário de expediente

normal, nos finais de semana, nos feriados, nas férias e nos horários de convívio familiar e lazer, é possível que você esteja em situação de jornada exaustiva.

É claro que não é qualquer trabalho extraordinário que se transmuda em jornada exaustiva. Não basta a simples existência de momentos ocasionais e transitórios de exigência de trabalho além da jornada semanal. É necessário que essa demanda de horas extraordinárias seja habitual e permanente.

Apesar de esse diagnóstico começar com uma auto-avaliação subjetiva, o já citado *Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal* permite documentar objetivamente o trabalho nessas situações excepcionais.

Para solicitar este serviço, você precisa preencher o formulário que consta no site www.tinyurl.com/anafejurimetria e aguardar as instruções que serão enviadas ao seu e-mail.

O **quarto critério** para identificação da jornada exaustiva é o surgimento de alguns problemas de saúde mental e física que tenham sido desenvolvidos depois da admissão no serviço público.

Transtornos como ansiedade, depressão, sensação de esgotamento

mental, cansaço, falta de energia, exaustão, frustração, sentimentos negativos para com o trabalho e sensação de apagão mental, podem estar associadas a jornadas exaustivas.

Também podem se manifestar sintomas psicossomáticos como o aparecimento de alergias, irritações na pele, alterações gástricas, insônia, dores de cabeça constantes e sem motivo aparente, desinteresse pelas atividades de rotina, batimentos cardíacos acelerados, queixas de dores generalizadas, fadiga sem causa aparente, falta de concentração, irritabilidade, desânimo e fraqueza.

Tais sintomas podem ou não estar associados ao trabalho e esta cartilha não é o local adequado para relacionar todos os problemas de saúde que podem ser desencadeados pela jornada exaustiva. A ANAFE recomenda que os associados que estejam experimentando tais sintomas procurem orientação médica.

Recomendações

A ANAFE lista a seguir um conjunto de providências individuais a serem adotadas por seus associados para evitar responsabilizações indevidas e proteger a sua saúde física e mental.

1. Solicite o seu Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal: a ANAFE criou um sistema de auto-certificação de jornada exaustiva por meio do qual, mediante solicitação e com base nos dados de produtividade a serem fornecidos pelos próprios advogados, a ANAFE produzirá relatórios analíticos do volume de trabalho.

Estes relatórios poderão ser individuais ou coletivos (de uma equipe, por exemplo).

Neste relatório, constarão, no mínimo, o cálculo em horas da jornada semanal média necessária para realizar as tarefas distribuídas, os padrões de horário de trabalho durante o dia, a semana e o ano, se houve trabalho em férias, feriados ou licenças médicas, concluindo com uma classificação da jornada, do acúmulo de prazos e da probabilidade de erros ou de perda

de prazos decorrente dessa jornada ou desse acúmulo.

Recomenda-se que os associados solicitem e mantenham sob guarda este documento.

A documentação tempestiva e formal dos problemas enfrentados é essencial em situações em que a prova dessas circunstâncias se fizer necessária, como em procedimentos disciplinares, correicionais, em processos judiciais e em ações a cargo dos órgãos de controle externo.

2. Solicite providências e faça-o formalmente: a ANAFE recomenda aos seus associados que documentem os problemas de distribuição excessiva de prazos da maneira mais formal possível.

Temos notado que a maioria dos problemas relativos ao volume de trabalho excessivo acaba sendo tratado de maneira informal, por e-mail ou aplicativos de mensagens. Esta não é a melhor prática.

Registre tudo no Sapiens, mediante a abertura de um NUP administrativo específico, com memorando dirigido à chefia imediata. No site www.tinyurl.com/anafejurimetria

você encontrará um modelo para este tipo de manifestação.

É importante fazer menção a números, de preferência acompanhado de relatórios do Sapiens.

Se possível, relate também os impactos pessoais sofridos, como a necessidade de trabalhar fora do horário de expediente, em finais de semana e nas férias, assim como prejuízo à saúde, ao convívio familiar e ao tempo de lazer.

Excepcionalmente, nas situações em que você se sentir intimidado para fazer este requerimento por si mesmo, a ANAFE tem à disposição um serviço de atendimento jurídico que poderá lhe auxiliar. A solicitação de assistência jurídica também pode ser feita pelo site www.tinyurl.com/anafejurimetria.

3. Não normalize o acúmulo: a ANAFE recomenda aos seus associados especial vigilância quanto ao acúmulo de tarefas.

O acúmulo excessivo de tarefas pode configurar uma situação de emergência jurídica, na qual mesmo recebendo distribuição semanal “normal”, o advogado fica sujeito ao cometimento de erros ou perda de prazos por conta do efeito “bola de neve”: novos prazos chegam a cada dia e se misturam aos já recebidos, podendo resultar em prejuízos à sua saúde e ao serviço público.

Caso você esteja trabalhando além da jornada normal de trabalho e não consiga diminuir a quantidade de prazos pendentes sob sua responsabilidade, você pode estar em uma das seguintes situações: ou a) o seu acúmulo é invencível em razão do subdimensionamento da força de trabalho em sua equipe; ou, b) você está desenvolvendo silenciosamente um problema de saúde e precisa de atendimento médico.

Recomendamos a todos os colegas em situação de acúmulo invencível de tarefas que não esperem chegar a uma situação de perda de prazos ou de erros processuais graves para se manifestar.

O advogado público não pode ser responsabilizado pelas falhas da administração no dimensionamento da força de trabalho.

Formalize sempre. Não fique em silêncio. Alerta sobre os riscos e solicite providências, sempre por memorando via Sapiens.

Caso tenha dúvidas sobre como agir, busque o serviço de atendimento jurídico da ANAFE por meio de formulário disponível no site www.tinyurl.com/anafejurimetria.

4. Procure atendimento médico e documente os problemas de saúde: se você está em situação de jornada exaustiva e tem alguns dos sintomas relatados

no capítulo anterior, não deixe de procurar atendimento médico.

A ANAFE tem atendido colegas que - mesmo diante de sintomas agudos - não procuram atendimento médico por conta do estigma social e cultural associado às doenças e transtornos mentais e emocionais.

Sendo a advocacia pública profissão de natureza eminentemente intelectual, é compreensível que as doenças mais comuns desse grupo profissional estejam associadas à mente e às emoções.

As doenças psiquiátricas associadas ao trabalho normalmente instalam-se paulatinamente, e nem sempre é possível o autodiagnóstico, daí porque a orientação médica é essencial.

É recomendável também manter em guarda, de forma organizada, todas as receitas médicas, atestados, relatórios, exames e prontuários.

Se você estiver em jornada exaustiva ou tendo outros problemas laborais (como o assédio moral), é importante ainda relatar ao médico e demais profissionais de saúde, em todos os atendimentos, os eventuais impactos que essas circunstâncias tem causado em sua saúde.

Documentos médicos organizados podem ser essenciais em situações em que seja necessário provar o nexo causal entre a doença e

o trabalho, como no caso de aposentadorias por incapacidade permanente e ações indenizatórias.

5. Cumpra as recomendações médicas de afastamento: se o seu médico recomendar afastamento do trabalho para tratar da saúde, não a ignore.

Não se deve procrastinar o cumprimento de recomendações médicas por nenhum motivo, por mais nobre que seja.

Mesmo diante de recomendações médicas inequívocas, alguns advogados públicos acabam por postergar o afastamento por motivos como a lealdade ao serviço público, o medo de onerar os demais colegas já assoberbados com trabalho e o receio do estigma associado ao afastamento, especialmente quanto causado por doenças psiquiátricas.

Como dissemos, há um estigma social e cultural em torno das doenças que não possuem um componente físico aparente. Na advocacia pública federal, este tema é um tabu sobre o qual não se fala muito.

Não raramente, este comportamento procrastinatório acaba por agudizar o problema de saúde, resultando em futuros afastamentos ainda mais longos ou em aposentadorias por incapacidade definitiva.

Porém, a lei existe para ser cumprida. É direito do servidor afastar-se para cuidar da saúde e nenhum chefe ou colega está legitimado a minimizar ou desdenhar da recomendação médica.

Caso a perícia médica oficial demore para ocorrer, o atestado médico possui presunção de validade e deve ser observado pela administração até que a perícia emita seu laudo definitivo²¹.

O mesmo vale para eventuais recomendações médicas de redução de carga horária, redução de carga processual ou outras restrições médicas: elas devem ser cumpridas imediatamente pelas chefias imediatas até que sejam analisadas pela perícia oficial.

Caso você encontre alguma resistência para o cumprimento de qualquer recomendação médica, acione o serviço de atendimento jurídico da ANAFE por formulário no mesmo site já informado: www.tinyurl.com/anafejurimetria.

6. Informe à ANAFE situações de assédio moral: estando em situação de jornada exaustiva, a ameaça de punição ou responsabilização em caso de não conseguir atender todos os prazos configura assédio moral.

Tem-se notícia de ameaças de responsabilização em casos de não comparecimento a audiências, em

circunstâncias evidentes de *conflito de deveres*, em que o advogado público - em razão da invencibilidade da demanda de trabalho - é compelido a escolher entre participar de audiências e atender os demais prazos sob sua responsabilidade.

Tais ameaças de responsabilização, quando persistentes e reiteradas, são exigências ofensivas à dignidade do advogado público, configurando assédio moral.

Em certas circunstâncias, tais atitudes intimidatórias também podem configurar parte da conduta de submeter alguém a jornada exaustiva, em que o agente comete o crime previsto no art. 149 do Código Penal.

Solicitamos aos advogados públicos submetidos a assédio moral ou a ameaças visando impor-lhes jornadas exaustivas que informem tais fatos ao serviço de atendimento jurídico da ANAFE, que prestará as orientações e adotará as providências cabíveis. A solicitação deve ser feita por formulário no site já informado: www.tinyurl.com/anafejurimetria.

Providências de natureza coletiva

A ANAFE adotará as seguintes providências de natureza coletiva visando erradicar as jornadas exaustivas da realidade dos advogados públicos federais:

1. Elaboração de Relatórios de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal: mediante solicitação dos associados, a ANAFE confeccionará *Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal*, tanto individuais quanto de equipes, visando identificar objetivamente situações de jornada exaustiva.

2. Monitoramento: com base nos resultados dos *Relatórios de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal*, a ANAFE criará um painel de monitoramento das situações de jornada exaustiva em todo o território nacional.

Constarão também deste monitoramento as vagas em aberto nas carreiras que integram a AGU, com o que se pretende periodicamente provocar a administração da AGU a repor as vagas de advogados públicos federais e, quando isso não for possível, a

adotar critérios de priorização de prazos e tarefas.

Também serão monitorados os afastamentos causados por jornadas exaustivas de trabalho e a eventual subnotificação donexo causal.

3. Produção de provas: a ANAFE ajuizará ações de produção antecipada de provas para ouvir como testemunhas os advogados públicos submetidos a jornadas exaustivas, bem como provas periciais que se fizerem necessárias.

Estas ações visam colher provas dos prejuízos ao patrimônio público, à saúde e segurança do trabalho, bem como os danos existenciais causados aos advogados públicos federais em razão das falhas da administração no dimensionamento da força de trabalho na AGU.

Em que pese a oitiva da testemunha não depender da anuência desta, a ANAFE disponibilizará no site www.tinyurl.com/anafejurimetria formulário pelo qual podem voluntariar-se para prestar depoimento ou sugerir o nome de outro colega para ser ouvido.

4. Solicitações de providências em âmbito administrativo: com fundamento nos *Relatórios de Condições de Trabalho e de Lotação Ideal*, bem como nas provas testemunhais produzidas, a ANAFE notificará os chefes das unidades atingidas, bem como os respectivos Procuradores Gerais, para que adotem providências visando adequar a jornada de trabalho aos limites legais.

Espera-se, com esta providência, compelir a administração da AGU a adotar regras formais de priorização de atividades, bem como solicitar o preenchimento via concurso público das vagas existentes.

É inaceitável, por exemplo, que existam hoje inúmeras vagas não preenchidas nas carreiras da advocacia pública federal e que a administração esteja efetuando o preenchimento de apenas 300 vagas em 2021.

Não se ignoram as restrições orçamentárias a que estão sujeitos todos os órgãos da administração pública federal, mas a administração da AGU não pode se furtar ao papel de ao menos solicitar o preenchimento de todas as vagas.

E, enquanto não ocorrer o preenchimento das vagas, cabe à administração da AGU editar atos visando estabelecer priorização de

atividades para evitar que os advogados públicos continuem sendo submetidos a jornadas exaustivas.

5. Representações a órgãos de controle externo: esgotadas as tentativas de solução administrativa das situações de jornada exaustiva, a ANAFE - munida das provas produzidas nas fases anteriores - passará a formalizar representações perante órgãos de controle externo, como o Tribunal de Contas da União e o Ministério Público Federal, solicitando providências desses órgãos em face da administração da AGU.

A AGU já foi advertida pelo Tribunal de Contas da União em pelo menos 2 oportunidades sobre os prejuízos causados à defesa judicial da União em razão da ausência de planejamento da gestão de pessoas e da força de trabalho e a ANAFE realizará novas representações para noticiar o descumprimento pela AGU das sucessivas recomendações do TCU²².

6. Ajuizamento de ações coletivas: a ANAFE ajuizará ainda ações coletivas para fazer cessar as jornadas exaustivas impostas aos advogados públicos federais e condenar a União a indenizar os respectivos danos existenciais.

Essas ações serão sempre precedidas da respectiva autorização da assembleia-geral da ANAFE, bem

como sua extensão e prioridade levarão em conta as solicitações dos representantes estaduais.

Os processos poderão ser direcionados tanto à solução de problemas pontuais de equipes ou setores, como também envolver questões de âmbito estadual, regional ou nacional.

Essas ações, todavia, não buscarão a indenização pela realização de serviço extraordinário, haja vista que o regime de subsídio ao qual se submetem os advogados públicos federais já contempla o pagamento de eventual serviço extraordinário²³.

Contudo, a despeito da questão remuneratória, permanecem em vigor os limites legais à quantidade de serviço extraordinário que se pode exigir dos servidores, conforme consta no art. 74 da Lei 8.112/90 e no art. 3º do Decreto nº 948/1993.

Tais limites, como já explicamos, não se fundamentam apenas no aspecto de contenção da despesa, mas são antes de mais nada uma vedação ao absurdo, uma garantia à dignidade humana.

É contra essa violação dos limites ao serviço extraordinário que se voltarão essas ações.

Também será ajuizada ação coletiva para condenar a União a instalar estrutura de medicina do trabalho no âmbito da AGU ou

atribuir temporariamente esta função ao SIASS ou a outro serviço médico da União.

Isto porque a ANAFE tem monitorado as recentes aposentadorias por incapacidade permanente de advogados públicos evidentemente sujeitos a situações de jornada exaustiva, sendo que o nexo causal não tem sido reconhecido porque, alega a perícia médica, isto deveria ser feito por um serviço de medicina do trabalho da própria AGU.

Assim, tem sido inobservado o *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*²⁴, que determina que “o nexo causal entre quadro clínico e a atividade é parte indissociável do diagnóstico pericial de acidentes em serviço ou de trabalho e se fundamenta em uma anamnese ocupacional completa, em dados epidemiológicos, em relatórios das condições de trabalho e em visitas aos ambientes de trabalho e, ainda, uma avaliação técnica das circunstâncias em que ocorreu o infortúnio, que pode contar com equipes de vigilância de ambiente e processos de trabalho, permitindo a correlação do quadro clínico com a atividade”.

Sem a estrutura própria para avaliar todos esses requisitos, o nexo causal tem sido subdiagnosticado nos afastamentos na AGU, que acaba

por não fazer a devida Comunicação de Acidente de Trabalho.

Além disso, tal estado de coisas resulta em dupla punição aos advogados públicos: primeiro pelos danos existencial e à saúde causados pela jornada exaustiva e segundo pela perda remuneratória advinda da aposentadoria por incapacidade permanente sem o reconhecimento do nexo laboral.

Assim, tal ação visará compelir a União a instalar serviço que permita adequadamente diagnosticar o nexo causal, como é seu dever.

7. Ampliação das prerrogativas: a ANAFE direcionará sua atuação parlamentar e cooperação institucional com a OAB para editar normas que assegurem a prerrogativa de tempo adequado para a realização das atividades atribuídas aos advogados públicos federais.

De um lado, a associação atuará junto ao Poder Legislativo para incluir, no art. 26 da Lei Complementar 73/1993, dois parágrafos, 7º e 8º, com as seguintes redações: "*§ 7º. Ao membro da Advocacia-Geral da União é assegurada a distribuição de tarefas e prazos judiciais e administrativos em quantidade que não comprometa a qualidade e a segurança do trabalho jurídico e que permita a execução das medidas processuais*

dentro dos prazos legais ou regulamentares, nos termos de norma a ser expedida pelo Advogado-Geral da União, a qual observará o seguinte: I - a relevância, o vulto, a complexidade e a dificuldade das questões versadas; II - o trabalho e o tempo necessários; III - o valor da causa; IV - o caráter, repetitivo ou inédito, da intervenção; V - o lugar da execução do serviço e a necessidade de deslocamento; VI - a jornada semanal de trabalho, respeitados os limites estabelecidos nos arts. 19 e 74 da Lei 8.112/90" (...) "§8º. A distribuição de tarefas e prazos judiciais e administrativos em violação ao disposto no § 7º exime de responsabilização o membro da Advocacia-Geral da União que a notificar ao Advogado-Geral da União na forma do art. 27, inciso II."

A ANAFE trabalhará também para incluir, no art. 26-A da Lei Complementar 73/1993, um inciso XIII, com a seguinte redação: "*XIII - receber distribuição de tarefas e prazos judiciais e administrativos em quantidade que não comprometa a qualidade e a segurança do trabalho jurídico e que permita a execução das medidas processuais dentro dos prazos legais ou regulamentares, nos termos do §7º do art. 26" e, no no art. 27, um inciso II, renumerando-se*

os demais, com a seguinte redação: "II – notificar o Advogado-Geral da União quando receber distribuição de tarefas e prazos judiciais e administrativos em violação ao previsto no §7º do art. 26”.

A associação atuará ainda para incluir na Lei 8.906/1994 dispositivo semelhante que crie tal prerrogativa para os advogados públicos de todos os entes federativos.

Em colaboração institucional com a OAB, a ANAFE atuará para a criação de normas éticas mínimas de tempo estimado, que consolidem os parâmetros mínimos de tempo para a atuação dos advogados públicos.

8. Prerrogativas específicas para o gerenciamento de contencioso de massa: a ANAFE direcionará ainda sua atuação institucional para criar normas de proteção aos colegas que atuam no gerenciamento de contencioso de massa.

Essa nova forma de organizar o trabalho implica que alguns advogados públicos, designados *gerentes* (ou *gestores*) recebam parte significativa do volume de intimações judiciais, supostamente mais simples, com o objetivo de liberar os demais colegas das equipes *especializadas* (ou *especialistas*) para atuar nas intimações de maior complexidade.

Para este fim, com frequência esses *gerentes* necessitam confiar no trabalho prévio de triagem feito por servidores de apoio, estagiários ou robôs, trabalho este evidentemente sujeito a erros. É comum, por exemplo, que a conferência desse trabalho de triagem seja feita por amostragem, baseado na noção de *gerenciamento de riscos*.

Assim, considerando que esta é uma escolha institucional para fazer frente ao volume de trabalho sem aumentar o quantitativo de advogados, é necessária a criação de normas que protejam os colegas designados para as funções de *gerenciamento*. Deste modo, pretende-se evitar que venham a ser responsabilizados por erros decorrentes da própria organização do trabalho e não de suas falhas individuais.

A esse respeito, a ANAFE entende que a ampliação dessas normas protetivas conferiria à administração da AGU um instrumento para melhor gerenciar a força de trabalho.

Isto porque, a partir desse novo marco legal, estariam os colegas *gerentes* submetidos a um regime protetivo especial, baseado não mais na conferência de todas as intimações, mas sim na atuação por amostragem, baseada na noção de *gerenciamento de riscos*.

Esta nova conformação legal permitiria uma mudança de paradigma, com uma atuação mais parecida com a de auditoria do que a prática atual de atuar em todo e qualquer processo, abrindo espaço para direcionar mais intimações para o *gerenciamento* sem comprometer a jornada de trabalho destes advogados.

Exemplo de tal mudança de paradigma ocorreu com a criação dos *canais de conferência aduaneira* ou *canais de parametrização*, que são um conjunto de procedimentos previstos no art. 21 da Instrução Normativa 680/06 da Secretaria da Receita Federal do Brasil, que estabelece critérios de priorização baseados no risco.

Esta norma fixou que no desembaraço aduaneiro de mercadorias classificadas no canal *verde* o sistema registrará o desembaraço automático da mercadoria, dispensados o exame documental e a verificação da mercadoria. Já no canal *amarelo* será realizado o exame documental, e, não sendo constatada irregularidade, efetuado o desembaraço aduaneiro, dispensada a verificação da mercadoria. Se a mercadoria for classificada no canal *vermelho* somente será desembaraçada após a realização do exame documental e da verificação

da mercadoria, enquanto se for classificada no canal *cinza* - este o mais rigoroso - será realizado o exame documental, a verificação da mercadoria e a apuração de elementos indiciários de fraude.

A norma da Receita Federal estabeleceu ainda que a seleção pelos canais será efetuada por gerenciamento de riscos, com auxílio dos sistemas da RFB, e levará em consideração, a regularidade fiscal do importador, a habitualidade do importador, a natureza, volume ou valor da importação, o valor dos impostos incidentes ou que incidiriam na importação, a origem, procedência e destinação da mercadoria, o tratamento tributário, as características da mercadoria, a capacidade organizacional, operacional e econômico-financeira do importador e as ocorrências verificadas em outras operações realizadas pelo importador.

Outro exemplo da mudança de paradigma para uma atuação baseada na eficiência da atuação e na noção *risco/retorno* foi a criação, na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, do *RDCC - Regime Diferenciado de Cobrança de Créditos*²⁵.

Antes da mudança a PGFN ajuizava execuções fiscais para quase todos os créditos, exceto os de diminuto valor. Porém, “a partir do

RDCC, houve expressiva redução da quantidade de executivos fiscais ativos ajuizados pela PGFN e, em contrapartida, houve relevante aumento de arrecadação”²⁶.

Seguindo tais exemplos, a ANAFE atuará para alcançar alterações legislativas - inclusive na legislação processual - e também infralegais, que permitam mudar o paradigma atualmente existente no contencioso envolvendo as entidades públicas federais.

O sistema de *gerenciamento* já é o embrião dessa mudança, mas precisa de normas específicas que permitam a atuação mediante classificação de risco, evitando que o aumento de atribuições destes setores produza também jornadas exaustivas a esses advogados.

9. Alteração das normas de admissibilidade de processos administrativos disciplinares: a ANAFE buscará a alteração das normas de admissibilidade de processos disciplinares, visando a não instauração de processos disciplinares quando advogado comprovadamente se encontrar em situação de jornada exaustiva.

Também atuará para defender os colegas processados e punidos em tais circunstâncias, buscando a revisão disciplinar nos casos em que a prova da jornada excessiva não foi possível no tempo próprio.

Associados em cargos de gestão

Conforme art. 3º, inciso II, do Estatuto da ANAFE, é um valor e objetivo da entidade *defender condições de trabalho dignas a seus associados*, sendo um dever de todo associado (art. 8º) *zelar por estes valores*.

A ANAFE recomenda aos associados que ocupam cargos de chefia que, ao receberem solicitações de providências relativas a jornadas exaustivas que adotem todas as providências em seu poder para sanar o problema, documentando-as adequadamente. Segue um rol não exaustivo de providências que podem ser adotadas:

1. Efetuar a realocação de vagas: havendo numa mesma unidade equipe ou setor em jornada exaustiva, cabe primeiramente ao advogado ou procurador chefe da unidade efetuar a realocação interna de vagas.

Se necessário, pode o gestor associado da ANAFE solicitar a confecção de *Relatório de Avaliação de Jornada de Trabalho e de Lotação Ideal* de todas as equipes de sua unidade para identificar quais

delas estão ou não em situação de jornada exaustiva.

Acaso todas as equipes e setores estejam em igual situação de jornada exaustiva, a realocação de vagas deve ser cuidadosamente estudada, com observância dos riscos ao interesse público e impactos à saúde dos advogados públicos.

Especial atenção deve ser dada aos múltiplos encargos de coordenadores criados recentemente com as equipes desterritorializadas.

Em situações normais, é natural que os coordenadores estejam liberados da carga processual, focando seu tempo e energia em atividades de gestão.

Porém, em situações de comprovada jornada exaustiva, o associado em cargo de gestão deve atentar para a conveniência de manter essa dispensa de atuação processual dos coordenadores enquanto outros advogados permanecem recebendo distribuição de processos incompatível com a sua jornada de trabalho.

Por fim, se o associado que recebeu a solicitação de providências

não possuir poderes para efetuar a realocação de vagas, deve encaminhar a solicitação ao seu superior hierárquico com poderes para isso.

2. Indicar tarefas a serem priorizadas: conforme explicamos acima, muitos advogados públicos se encontram em situação de *conflito de deveres*, em que diante da invencibilidade material da demanda não conseguem dar conta de todos os prazos e tarefas que lhes são distribuídas.

Não sendo possível o remanejamento de vagas para suprir a deficiência da força de trabalho, deve o advogado ou procurador chefe fixar parâmetros formais de priorização de atividades ou tarefas.

Se não tiver poderes para tanto, deve o chefe encaminhar a solicitação de providências ao seu superior hierárquico, sugerindo as atividades que no seu entender poderiam ser priorizadas.

3. Dar suporte e apoio e evitar condutas que configurem assédio moral: se um advogado está em situação de jornada exaustiva, a ameaça de punição ou responsabilização em caso de não conseguir atender todos os prazos configura assédio moral.

São reprováveis e ilícitas ameaças de responsabilização em casos de não comparecimento a

audiências, em circunstâncias evidentes de *conflito de deveres*, em que o advogado público - em razão da invencibilidade da demanda de trabalho - é compelido a escolher entre participar de audiências e atender os demais prazos sob sua responsabilidade.

Tais ameaças de responsabilização, quando persistentes e reiteradas, são exigências ofensivas à dignidade do advogado público, configurando assédio moral.

Solicitamos aos associados da ANAFE em cargos de gestão que procurem dar suporte e apoio aos colegas em situação de jornada exaustiva, distanciando-se das condutas acima relatadas, que receberão vigilância especial e combate por parte da associação.

4. Respeitar restrições médicas: afastamentos ou outras restrições médicas não decorrem da vontade do advogado público, mas de imperativos de saúde que prevalecem sobre eventuais normas internas de organização do trabalho.

Se um colega possui restrições médicas como redução de carga ou limitação para exercer determinadas atividades, deve o associado da ANAFE em cargo de gestão buscar dar o melhor cumprimento a tais recomendações, fazendo todo ao possível ao seu alcance para que as

determinações médicas sejam cumpridas.

Merece destaque, por exemplo, a prática de criar *núcleos de audiências*, em que advogados públicos com restrições médicas recebem apenas audiências, cumprindo sua jornada de trabalho executando tarefas que são parte das atribuições do cargo, porém de menor risco e complexidade.

Sempre que possível, diante dessas limitações de saúde deve-se procurar adaptar as funções designadas ao advogado, escolhendo dentre as suas atribuições legais aquelas que sejam compatíveis com a limitação.

A readaptação e a aposentadoria devem ser os últimos recursos. A ANAFE tem presenciado muitos casos de colegas que são prematuramente aposentados por incapacidade permanente, sendo que poderiam continuar na carreira exercendo atribuições necessárias e compatíveis com o cargo.

Referências

(1) REPORTER BRASIL. Perguntas e respostas sobre trabalho escravo. Produzido pela Repórter Brasil a pedido da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae). Disponível em:

<https://trabalhoescravo.reporterbrasil.org.br/conteudo/tres-mentiras-sobre-o-trabalho-escravo.html>

(2) RRAg-1322-02.2013.5.04.0022, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 25/06/2021.

(3) Em algumas circunstâncias, submeter alguém a jornada exaustiva pode inclusive vir a configurar crime tipificado pelo Código Penal em seu artigo 149, dispositivo que tutela a dignidade do trabalhador, conforme lição de Alice Bianchini em *BIANCHINI, Alice. Trabalho escravo - uma análise a partir da Lei 10.803/2003. In: Gomes, Luiz Flávio; Vanzolini, Maria Patrícia. Reforma Criminal. São Paulo: RT, 2004, pp. 343-344.*

(4) TRF4, AC 5006742-24.2012.4.04.7101, TERCEIRA TURMA, Relatora VÂNIA HACK DE ALMEIDA, juntado aos autos em 31/01/2018.

(5) RR 154-80.2013.5.04.0016, 4ª Turma, Rel. Ministro João Oreste Dalazen, DJU 31/03/2015.

(6) Da Constituição da República Federativa do Brasil, extraímos a proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o direito à jornada, ao lazer e à

convivência familiar, inclusive do servidor público, das seguintes normas: art. 6º, *caput*, art. 7º, *caput* e incisos XIII e XXII, art. 39, §3º, art. 194, *caput*, art. 196, art. 197, art. 200, *caput* e inciso II, art. 226, *caput*.

(7) Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 863-864.

(8) Artigo 24º da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas”. Artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...) d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos (adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966 e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992). Artigo 7º do Protocolo de São Salvador: “Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: (...) g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As

jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos (Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, concluído em 17 de novembro de 1988 e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999)

(9) Diário Oficial da União. Publicado em: 12/04/2019 | Edição: 71 | Seção: 1 | Página: 18. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/agu-revoga-parecer-limitava-6oh.pdf>

(10) Eis que adotado pelo Advogado-Geral da União e aprovado e publicado nos termos do art. 40, § 1º, e 41 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993. Este parecer substituiu o anterior Parecer GQ-145, que tratava da limitação de acumulação de cargos públicos.

(11) Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 863-864.

(12) LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho, Brasília: OIT, 2009, p.8.

(13) Diário Oficial da União. Publicado em: 12/04/2019 | Edição: 71 | Seção: 1 | Página: 18. <https://www.conjur.com.br/dl/agu-revoga-parecer-limitava-6oh.pdf>

(14) Ministro LUÍS ROBERTO BARROSO. REFLEXÕES SOBRE AS COMPETÊNCIAS E O FUNCIONAMENTO DO SUPREMO

TRIBUNAL FEDERAL. Publicado em 25.08.2014. Disponível em <http://s.conjur.com.br/dl/palestra-ivnl-reflexoes-stf-25ago2014.pdf>

(15) Art. 19 da Lei 8.112/90 c/c art. 27 da Lei Complementar 73/1993, c/c artigos 5º, 35 e 38 da Medida Provisória 2.048-26/2000.

(16) Art. 74 da Lei 8.112/90 c/c art. 3º do Decreto nº 948/1993.

(17) SANTANA, Alexander. Processo eletrônico e teletrabalho: resgate histórico e afirmação da independência e liberdade profissional do advogado público. In: Advocacia pública federal: afirmação como função essencial à justiça / organizadores: Aldemario Araujo Castro, Rommel Macedo – Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016. p. 57. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/download?LivroId=0000003563>. Ver também: CASTRO, Aldemario Araujo. Pressupostos utilizados na regulamentação da advocacia pro bono, folha de registro de atividades e magistério no âmbito da advocacia pública federal. Disponível em: <http://www.aldemario.adv.br/pressupostos.pdf>.

(18) Súmula 9 do Conselho Federal da OAB.

(19) O Parecer GQ-24 na verdade aprovou o PARECER Nº AGU/WM-08/94, da lavra do Consultor da União, Doutor WILSON TELES DE MACÊDO.

(20) Portaria Interministerial nº 19, de 2 de junho de 2009¹⁷ e da Instrução

Normativa Conjunta nº 2, de 29 de julho de 2009.

(21) É o que se extrai do art. 203, § 2º da Lei 8.112/1990: “Inexistindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, e não se configurando as hipóteses previstas nos parágrafos do art. 230, será aceito atestado passado por médico particular.”

(22) Acórdãos TC-013.181/2004-4 e TC 014.292/2016-5. Eventuais condutas que revelem indícios de submeter alguém a jornada exaustiva (art. 149 do Código Penal) poderão resultar em notícia ao Ministério Público Federal.

(23) Art. 5º, XI da Lei 11.358/2006.

(24) Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal. 3.ed. / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP, 2017. 147 p. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/38801/5/Manual_Pericia_Medica_2017.pdf

(25) Portaria PGFN 390/2016. Disponível em: https://www.gov.br/pgfn/pt-br/assuntos/divida-ativa-da-uniao/regime-diferenciado-de-cobranca-rdcc/portaria396_2016_1.pdf

(26) LUNARDELLI, José Marcos. GRAMSTRUP, Erik Frederico. CONRADO, Paulo Cesar. MORAIS, Cristiano

Neuenschwander Lins de. NOLASCO, Rita Maria Costa Dias. XAVIER, Daniel de Saboia. CAMPOS, Rogério. MENDONÇA, Priscila Faricelli de. Redução de executivos fiscais e os impactos arrecadatórios decorrentes do Regime Diferenciado de Cobrança de Crédito instituído pela PGFN. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/regime-diferenciado-cobranca-creditos.pdf>

Para mais informações, acesse:

www.tinyurl.com/anafejurimetria