



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito

MARCIO PIRAGIBE DE BAKKER FARIA ZANATTA

**SERVIDOR ESTUDANTE E A JORNADA DE TRABALHO
NO PODER EXECUTIVO FEDERAL**

Brasília – DF
2016

MARCIO PIRAGIBE DE BAKKER FARIA ZANATTA

SERVIDOR ESTUDANTE E A JORNADA DE TRABALHO NO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Dr. Mamede Said Maia Filho

Brasília – DF

2016

MARCIO PIRAGIBE DE BAKKER FARIA ZANATTA

SERVIDOR ESTUDANTE E A JORNADA DE TRABALHO NO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade de Brasília,
como requisito a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Brasília, 18 de novembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Mamede Said Maia Filho - Orientador

Me. Rodrigo Rocha Silveira

Me. Vivaldo Pereira

Brasília – DF
2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço meus pais, minha família, amigos, colegas de faculdade, professores da Universidade de Brasília e colegas de trabalho.

Agradeço especialmente minha mãe e minha esposa, que diariamente deram-me forças nesta jornada e apoiaram-me incondicionalmente.

Agradeço ainda a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação: muito obrigado!

Não devemos acreditar nos muitos que dizem que só as pessoas livres devem ser educadas, deveríamos antes acreditar nos filósofos que dizem que apenas as pessoas educadas são livres.

Epiteto, filósofo romano e ex-escravo

RESUMO

A jornada padrão de trabalho, estabelecida no Decreto nº 1.590/95, é a regra geral aplicada para a maioria das situações e a maioria dos servidores do Poder Executivo federal. A partir deste decreto, abordaremos os temas da carga horária semanal e da carga horária diária, o intervalo para refeição, o regime de dedicação integral, o controle de assiduidade e pontualidade, as atividades contínuas e as consequências do descumprimento destas normas.

A jornada especial de trabalho só se aplica a casos concretos específicos, entre os quais o horário especial para servidor estudante.

A Administração Pública precisa investir e capacitar seus servidores. E o instituto do horário especial permite reconhecer e estimular os esforços individuais que agregam conhecimento e valor aos trabalhos desenvolvidos pela Administração. Assim, debateremos o conceito de concessão no direito estatutário, a caracterização do servidor estudante, a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, as formas de compensação para o não prejuízo, a maneira adequada para o controle de frequência, o que acontece quando o servidor muda de sede no interesse público, e o porquê da classificação doutrinária do horário especial como ato administrativo vinculado.

Palavras-chave: carga horária; jornada de trabalho; horário especial; servidor estudante.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 A JORNADA DE TRABALHO	8
1.1 A jornada padrão de trabalho e carga horária semanal e diária	9
1.2 Intervalo para refeição	12
1.3 Regime de Dedicação Integral.....	14
1.4 Controles de assiduidade e pontualidade	16
1.5 Atividades contínuas	19
1.6 Descumprimento das normas de jornada de trabalho.....	20
2 HORÁRIO ESPECIAL PARA SERVIDOR ESTUDANTE	22
2.1 Concessões	23
2.2 Servidor estudante	24
2.3 Da incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição	30
2.4 Quanto ao prejuízo para o exercício do cargo	32
2.5 Da compensação de horário no órgão ou entidade	33
2.6 Controle de frequência do servidor estudante	38
2.7 Mudança de sede no interesse da administração.....	39
2.8 Horário especial como ato administrativo vinculado	43
CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende discutir a questão do servidor público estudante no âmbito do Poder Executivo federal, vasculhando a legislação que baliza o tema da jornada de trabalho no âmbito do Poder Executivo Federal e delimitando, por fim, o que é o instituto jurídico do horário especial para servidor estudante.

Seletivamente, buscamos os dispositivos que tratavam sobre jornada de trabalho aplicáveis como regra geral a todos os servidores públicos civis em um contexto cotidiano comum, não levando em consideração as situações excepcionais, como é o caso do horário especial para servidor estudante.

Adicionalmente aos dispositivos legais, verificamos a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça sobre o tema trabalhado, a fim de fomentar o debate. Além disso, buscamos junto a doutrinadores administrativistas de peso suas opiniões acerca de cada tema tratado. E também buscamos junto à doutrina trabalhista explicações de temas que mantêm algum tipo de correlação com algum dos tópicos desta monografia. Também trouxemos para o debate algumas orientações do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

No capítulo 1, trabalhamos a jornada de trabalho padrão, a qual é regra geral para os servidores do Poder Executivo da União. No segundo capítulo, estudamos o instituto do horário especial para servidor estudante, o qual se constitui em um tipo de jornada especial de trabalho dentro da Administração Pública da União.

Nosso objetivo final consistiu em procurar suprimir dúvidas quanto às normas de jornada de trabalho aplicáveis, sua correta interpretação, o que é o horário especial para servidor estudante e como utilizá-lo. Esclarecendo estes pontos, acreditamos ser possível ajudar a fomentar uma cultura de administração gerencial dentro da Administração Pública, e em especial do Poder Executivo federal.

1 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário no qual o servidor coloca-se à disposição da Administração Pública em decorrência do vínculo estatutário. É por meio dela que se verifica o cumprimento da principal obrigação do servidor em relação à Administração Pública – o cumprimento da carga horária devida¹.

São conceitos correlatos ao de jornada de trabalho os de duração e horário de trabalho. A duração é conceito mais amplo e possui diferentes parâmetros de mensuração: dia (duração diária), semana (duração semanal), mês (duração mensal), ou ano (duração anual). Com relação ao termo horário de trabalho, o foco concentra-se no início e no fim da jornada laborativa.

Outro conceito importante que se relaciona também à extensão de jornada de trabalho é o de carga horária. Ela é mensurada pelo valor total de horas, resultante do somatório de horas em um determinado período de tempo.

A jornada de trabalho pode ser dividida em padrão e especial. A jornada padrão de trabalho é a regra e deve ser observada pela maioria dos servidores públicos federais do Poder Executivo. A jornada especial consiste em exceção e é gênero que possui diversas espécies. Neste trabalho de conclusão de curso (TCC) abordaremos a espécie de jornada especial de trabalho conhecida como horário especial para servidor estudante.

Os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito, na maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares de sua atividade laborativa (mineiros de minas de subsolo, por exemplo), ou por força de sua capacidade de organização (bancários, por exemplo), alcançaram a

¹ No mesmo sentido, Delgado (2005, p.830) assinala também que a principal obrigação do empregado é o cumprimento da jornada de trabalho.

construção de diplomas legais especialmente a elas dirigidos. Em número mais reduzido de situações, esses módulos especiais de duração do trabalho são estipulados pela lei em virtude de o obreiro, independentemente de sua categoria profissional, estar submetido à sistemática especial de atividade laborativa ou especial organização do processo de trabalho (por exemplo, labor em turnos ininterruptos de revezamento). (DELGADO, 2005, p.879-880)

1.1 A jornada padrão de trabalho e carga horária semanal e diária

Fazendo uma busca inicial pelo espectro normativo brasileiro, encontramos vários dispositivos atinentes ao tema jornada de trabalho na Constituição na Lei nº 8.112/1990 e nos Decretos nº 1.590/1995 e nº 1.867/1996.

Os dispositivos constitucionais pertinentes são os artigos 39, 40 e 41 da CF, os quais tratam de diversos temas.

Para o nosso estudo, mostrou-se relevante o § 3º do art. 39, o qual conjugaremos com a leitura do inciso XIII do art. 7º, também da Constituição:

Art. 39. (...)

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (grifo nosso)

Art. 7º (...)

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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

De modo geral, os direitos sociais contidos no art. 7º da Constituição não são aplicáveis direta e imediatamente aos servidores públicos. Como assinala Delgado (2005, p. 322-323), há importante situação concreta que demonstra a presença dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego entre trabalhador e tomador de serviços, sem que haja, juridicamente, esse tipo legal de relação e, portanto, a figura do empregado. Trata-se de caso expressamente excepcionado pela Constituição, que elimina a possibilidade jurídica de existência de relação de emprego, por enfatizar outro aspecto particular igualmente incluso na mesma relação: é o que ocorre com o servidor público sob regime administrativo ou ainda sob o vínculo denominado função pública.

Tais trabalhadores *lato sensu* não formam vínculo contratual privado com os entes estatais a que servem, mas vínculo de natureza pública, sob padrão normativo distinto, juridicamente diferente. Devido a isto e diante da natureza jurídica pública própria de seus vínculos, torna-se irrelevante para fins justrabalhistas tais pessoas naturais, prestando serviços com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. Tais pessoas naturais não são, definitivamente, empregados.

Claramente, não estamos falando aqui do servidor celetista, ou seja, aquele contratado por entidade estatal através do sistema jurídico da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Este é naturalmente empregado, tendo como empregador a correspondente pessoa jurídica de direito público. Aliás, era muito comum antes de 1988 tal fato, quando coexistiam na administração pública os regimes de natureza estatutária, celetista e o regime especial. Com o surgimento do regime jurídico único, previsto pela nova Constituição (antigo art. 39, CF/88), a intenção foi de ser apenas administrativa a modalidade de admissão de servidores pelos entes estatais.

O servidor coloca-se perante a Administração Pública sob regime jurídico que confere a ele uma forma de submissão superior e qualitativamente

distinta ao da simples subordinação, constata-se no instituto do contrato de trabalho e regido pela CLT. Deste modo, foi essencial a inclusão do § 3º do art. 39 na Constituição Federal.

Ainda que a Constituição balize a atuação dos legisladores, tal tema foi desenvolvido melhor pela legislação infraconstitucional. A título de exemplo, a Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, regulamenta a criação de carreiras e organiza os cargos efetivos das agências reguladoras federais. Além disso, entre outras providências, a Lei nº 10.871/2004 também regulamenta, em seu art. 12, a carga horária semanal da jornada de trabalho dos cargos integrantes das autarquias especiais:

Art. 12. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes dos cargos a que se refere esta Lei.

A princípio, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, é a lei geral que descreve de forma ampla e abrangente dispositivos sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da administração direta da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Neste sentido, é importante verificar o art. 19, *caput* e parágrafos, da Lei 8.112/1990:

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. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (grifo nosso)

(...)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

Com vistas a regulamentar a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, o Presidente da República editou o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que assim dispõe:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

1.2 Intervalo para refeição

A questão do intervalo para refeição surge no interior da temática jornada e saúde no trabalho, a qual ganhou importância modernamente devido à intensificação de suas relações com matérias relativas à profilaxia dos riscos envolvidos dentro do ambiente de trabalho.

Os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais, como lembra Delgado (2005, p. 831), têm demonstrado que o contato dos indivíduos com certas atividades ou ambientes é componente crucial a conformar o potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. A redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto atual da medicina do trabalho. Assim, as normas jurídicas relativas à duração do trabalho já não são mais, fundamentalmente, normas restritamente econômicas, uma vez que pode alcançar a colocação categórica de normas de saúde e segurança laborais, adotando, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Hoje, regras jurídicas a respeito de intervalo intrajornada não são dispositivos normativos de valor estritamente econômico, estando substancialmente relacionados às regras de medicina e segurança no trabalho, sendo, portanto, normas de saúde pública. Nesse sentido, conjugando o § 3º do art. 39 com o inciso XXII do art. 7º, ambos da CF, temos que o tema tem relevância constitucional também para os servidores públicos:

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Os intervalos intrajornadas podem ser definidos como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, de modo que há a sustação da prestação de serviço e da disponibilidade pelo servidor.

Assim, os objetivos dos intervalos intrajornadas tendem a ser mais limitados quando comparados aos demais intervalos e repousos, em decorrência do curto lapso temporal dentro da jornada de trabalho. Contudo, concentram-se essencialmente em torno do tema saúde e segurança do servidor, visando preservar a higidez física e mental do servidor ao longo da prestação diária de seus serviços.

Tomado pela importância do tema, o Decreto nº 1.590/1995 definiu, em seu art. 5º, § 2º, que “O intervalo para refeição não poderá ser inferior a uma hora nem superior a três horas”.

1.3 Regime de Dedicção Integral

Em relaçaõ aos servidores ocupantes de cargos em comissõ ou funçaõ de direçaõ, chefia e assessoramento superiores, assim como de funçaões gratificadas, eles se submetem a carga horária de 40 horas na semana e 8 horas diárias. Contudo, também são submetidos ao regime de dedicaçaõ integral, podendo ser convocados sempre que houver interesse ou necessidade de serviço.

Nesse sentido, a Lei nº 8.112/1990 assim dispõ:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razã das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duraçaõ máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redaçã dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º O ocupante de cargo em comissã ou funçaõ de confiança submete-se a regime de integral dedicaçaõ ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administraçaõ. (Redaçã dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duraçaõ de trabalho estabelecida em leis especiais. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

Decreto nº 1.590/1995.

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administraçaõ Pública Federal direta, das autarquias e das fundaçaões públicas federais, será de oito horas diárias e:

II - regime de dedicaçaõ integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissã ou funçaõ de direçaõ, chefia e

assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço.

Após a alteração promovida pela Lei nº 9.527/1997, o art. 120 da Lei nº 8.112/1990 passou a ter a seguinte redação:

“O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos”.

De modo geral, os servidores em regime de dedicação integral estão dispensados do controle de frequência nos termos do § 7º do art. 5º do Decreto nº 1.590/1995, que assim estabelece:

Art. 5º (...)

§ 7º São dispensados do controle de frequência os ocupantes de cargos: (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

a) de Natureza Especial; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

b) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

c) de Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

1.4 Controles de assiduidade e pontualidade

Com relação aos controles de assiduidade e pontualidade, o Decreto nº 1.590/1995 estabelece que o controle de frequência poderá ser exercido mediante controle mecânicos, controle eletrônico ou folha de ponto.

Para tanto, os horários de funcionamento dos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta deverão ser fixados ou pelo Ministro de Estado ou pelo dirigente máximo da entidade. De acordo com as conveniências, as peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, o interesse do serviço e a carga horária correspondente aos cargos, deverão ser previamente estabelecidos os horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso.

De acordo com o Decreto nº 1.867/1996, art. 1º, o “registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será realizado mediante controle eletrônico de ponto”. Dispõe o § 1º do citado dispositivo que o “controle eletrônico de ponto deverá ser implantado, de forma gradativa, tendo início nos órgãos e entidades localizados no Distrito Federal e nas capitais, cuja implantação deverá estar concluída no prazo máximo de seis meses, a contar da publicação deste Decreto”.

Durante a fase de implantação o controle de assiduidade e pontualidade será exercido, também, mediante assinatura de folha de ponto. O dirigente máximo pode ainda fixar os critérios complementares necessários à sua implementação, com vistas a adequá-los às peculiaridades de cada unidade administrativa e atividades correspondentes.

Caso ainda não esteja firmado o controle eletrônico no órgão ou entidade, e caso se faça necessário o controle por meio de folha de ponto dos servidores, tal mecanismo deverá ser distribuído e recolhido diariamente pelo chefe imediato depois de confirmadas as questões da presença efetiva, os reais horários de entrada e de saída, bem como eventuais atrasos e saídas

antecipadas decorrentes de interesse do serviço público e abonadas pela chefia imediata.

O Decreto nº 1.590 dispõe que o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado fará publicar o modelo de folha de ponto para registro de frequência dos servidores, bem como a relação dos cargos efetivos cuja carga horária seja distinta de 40 horas semanais. Com o fim do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, tal competência passou a ser exercida pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A jornada de trabalho do servidor deve constar de sua folha de ponto, a fim de dirimir qualquer dúvida. Em muitos casos, quando o tipo de atividade realizada pelo servidor impede o registro diário do ponto, tais como atividades cujo exercício dá-se fora da sede do órgão ou entidade, ou locais de difícil acesso onde ainda não há rede de telefonia com acesso à internet, os servidores preencherão boletim semanal em que se comprove a respectiva assiduidade e efetiva prestação de serviço por meio de relatórios e documentação probatória do serviço executado. A obrigação de controlar o desempenho e a efetividade das atividades executados por tais servidores cabe respectivamente às chefias imediatas.

Antes do Decreto nº 1.867/1996, apenas eram dispensados do controle de frequência os ocupantes de cargos de Natureza Especial, os do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS -, iguais ou superiores ao nível 4, e os de Cargos Direção - CD, iguais ou superiores ao nível 3. Após o Decreto nº 1.867/1996, o rol de cargos em dedicação integral que passaram a ser dispensados do controle de frequência aumentou. Além disso, foram dispensados do controle de frequência cargos efetivos vinculados ao magistério nas universidades federais e a pesquisador e tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia. Contudo, no interesse do serviço, o dirigente máximo poderá manter o controle de frequência dos ocupantes de cargo de pesquisador e tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia, conforme as características das atividades de cada entidade. É o que dispõe o art. 5º do Decreto nº 1.590/1995:

Art. 5º (...)

§ 7º São dispensados do controle de freqüência os ocupantes de cargos: (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

a) de Natureza Especial; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

b) do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

c) de Direção - CD, hierarquicamente iguais ou superiores a DAS 4 ou CD - 3; (Redação dada pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

d) de Pesquisador e Tecnologista do Plano de Carreira para a área de Ciência e Tecnologia; (Incluído pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

e) de Professor da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. (Incluído pelo Decreto nº 1.867, de 1996)

Em situações especiais nas quais os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverá ser publicado no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade, como por exemplo nos casos de teletrabalho. A Administração Pública tem-se utilizado deste dispositivo para implementar Programas de Gestão visando o aumento de produtividade e qualidade de vida dos servidores.

Por fim, de acordo com o art. 7º do Decreto nº 1.590/1995, “eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata”, mediante lançamento de ocorrência na folha de ponto.

A folha de ponto do mês deve ser encaminhada ao órgão interno de recursos humanos até o quinto dia útil do mês subsequente, contendo todas as informações das ocorrências verificadas.

1.5 Atividades contínuas

Dentre as jornadas especiais de trabalho há a jornada relacionada a serviços com atividades contínuas. O Decreto nº 1.590/1995 trata de três casos: (1) serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas; (2) serviços que exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno; (3) as secretárias dos Ministros de Estado e dos titulares de órgãos essenciais da Presidência da República, bem como de seus respectivos Chefes de Gabinete e, também, dos titulares de cargos de Natureza Especial e respectivos Chefes de Gabinete.

No caso dos serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, há um regime de escala de modo a garantir que tal serviço esteja sempre à disposição da sociedade, de modo que é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento. Este regramento funciona adequadamente para órgão de segurança, como a Polícia Federal, e órgãos da alfândega dentro de aeroportos, portos e nas fronteiras.

Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.

No segundo caso, antes do Decreto nº 4.836/2003, quando os serviços exigissem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a quatorze horas ininterruptas, era facultado ao dirigente máximo autorizar os servidores que trabalham no período noturno a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sendo dispensado o intervalo para refeições. Após o Decreto nº 4.836/2003, apenas em função de atendimento ao público ou trabalho no

período noturno e em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, estaria o dirigente máximo autorizar o cumprimento de jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais.

Para fins do Decreto nº 1.590/1995, entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas.

Antes do Decreto nº 4.836/2003, os dirigentes máximos fariam publicar no Diário Oficial da União, a cada seis meses, a relação e a jornada de trabalho dos servidores aos quais se aplicasse o disposto no *caput* do art. 3º do Decreto nº 1.590. Com a publicação do Decreto nº 4.836/2003, houve modificações no § 2º do art. 3º do Decreto 1.590, de modo que os dirigentes máximos que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho, devem determinar a afixação, nas suas dependências e em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores beneficiados, fazendo ainda constar os dias e os horários dos seus expedientes.

Por fim, no terceiro e último caso, nos termos do art. 4º do Decreto nº 1.590/1995, “aos Ministros de Estado e aos titulares de órgãos essenciais da Presidência da República, bem como a seus respectivos Chefes de Gabinete e, também, aos titulares de cargos de Natureza Especial e respectivos Chefes de Gabinete é facultado autorizar jornada de trabalho de seis horas e carga horária de trinta horas semanais às secretárias que os atendam diretamente, limitadas, em cada caso, a quatro”.

1.6 Descumprimento das normas de jornada de trabalho.

Com relação ao cumprimento das normas do Decreto nº 1.590/1995, o próprio Decreto estipula que os órgãos de controle interno (e

neste caso não estamos só falando das auditorias internas, mas também dos recursos humanos, ouvidorias e corregedorias, entre outros) devem zelar pelo fiel cumprimento dos dispositivos inerentes a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública federal direta e indireta.

O engajamento no cumprimento das normas do Decreto nº 1.590/1995 sujeita o servidor e seu chefe imediato a processo administrativo disciplinar, em caso de eventual descumprimento.

Art. 11. Às unidades de controle interno e ao Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado compete zelar pelo fiel cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 12. O desempenho das normas estabelecidas neste Decreto sujeitará o servidor e o chefe imediato ao disposto no Título V da Lei nº 8.112, de 1990.

Além do aspecto disciplinar, há também o aspecto financeiro. Assim, caso a carga horária não seja cumprida ao final do mês, o servidor poderá ter desconto no pagamento de sua remuneração, após procedimento no qual haja contraditório e ampla defesa, nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112/1990:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

2 HORÁRIO ESPECIAL PARA SERVIDOR ESTUDANTE

No capítulo anterior foi estudada a jornada padrão de trabalho, a qual é a regra geral a ser aplicada para a imensa maioria das situações e a maioria dos servidores do Poder Executivo federal.

Em contraposição à jornada padrão de trabalho há a jornada especial de trabalho, e neste capítulo trataremos de uma espécie do gênero jornada especial de trabalho: o horário especial para servidor estudante.

A qualificação para o exercício das atividades laborais foi objeto de preocupação do legislador constituinte de 1988, que expressamente previu:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

A Administração Pública tem necessidade de investir na capacitação de seus quadros e busca reconhecer e estimular os esforços individuais que agregam conhecimento e valor aos trabalhos desenvolvidos por seu corpo técnico de seus servidores.

Buscando satisfazer essa necessidade de aprimoramento dos servidores públicos foi inserido o art. 98 na Lei nº 8.112/1990, o qual diz que “será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo”. Em seu § 1º, dispõe que, para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

2.1 Concessões

O art. 98 da Lei nº 8.112/1990 está inserido no capítulo VI do Título III, que trata dos direitos e vantagens do servidor, dispondo sobre vencimento e remuneração, vantagens, férias, licenças, afastamentos, concessões, tempo de serviço e direito de petição.

O capítulo VI trata, especificamente, das concessões feitas em prol dos servidores públicos. O direito de concessão seria um direito de ausência ao serviço, e isto fica claro da leitura do art. 97:

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço: (Redação dada pela Medida provisória nº 632, de 2013)

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.
(grifo nosso)

Neste mesmo sentido, também se consubstanciaram em direito de ausentar-se ao serviço as férias, as licenças e os afastamentos. Tal entendimento também é corroborado por Celso Antônio Bandeira de Mello:

Os direito e vantagens que implicam ausência ao serviço são os seguintes: a férias; b) licenças; e c) afastamentos. Entre licenças e afastamentos não há diferença, senão a de nomes. Aliás, alguns afastamentos foram rotulados pela Lei 8.112 como “concessões” e

outros foram previstos sem qualquer designação. Há 12 espécies de licenças e 12 variedades de afastamentos, perfazendo um total de 24 variedades de direitos de ausência ao serviço, tirantes as férias. (MELLO, 2011, p. 278)

Assim, não é à toa que o legislador, no *caput* do art. 98, utiliza o verbo “conceder” para designar que o horário especial é uma forma de ausência ao serviço.

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. (Grifo nosso)

Deste modo, é importante frisar que o verbo “conceder” foi utilizado no sentido de que, se o horário especial é uma espécie de concessão (ausência do serviço), logo, ele só poderia ser “concedido”.

Importante lembrar que, nos termos do inciso I do art. 117 da Lei nº 8.112/90, ao servidor é proibido ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato. E em caso de descumprimento do art. 117 será aplicada, no mínimo, advertência por escrito, caso não se justifique a imposição de penalidade ainda mais grave.

Logo, podemos concluir que o horário especial para servidor estudante é uma flexibilização para entrar e sair do serviço (ausentar-se), mas sempre realizando a compensação, de modo a manter a carga horária total do servidor.

2.2 Servidor estudante

Outras e várias questões surgem da leitura do art. 98 da Lei nº

8.112. Qual o grupo de servidores a que se aplica o art. 98? Quais seriam as características destes servidores?

A Lei nº 8.112 é aplicável, em regra, aos servidores públicos civis e pertencentes aos quadros de pessoal da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Assim, para o fim de esclarecer os conceitos do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, servidor estudante seria a figura da pessoa natural, a qual possui vínculo estatutário com a Administração Pública federal e está cursando o ensino regular em escola oficial.

Mas, o que seria ensino regular? Que tipo de curso pode enquadrar-se como espécie de ensino regular?

Nos termos do Parecer nº 161/1992 SRH/SAF, emitido pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, compreender-se-ia como ensino regular, os cursos de 1º e 2º graus, supletivo, graduação, especialização estrito senso, mestrado, doutorado e pós-doutorado. Logo, o conceito de ensino regular é algo bem amplo, cingindo uma vasta gama de cursos.

É de se perguntar: O servidor ocupante de cargo de confiança faria jus à concessão de horário especial, uma vez que o artigo 98 da Lei nº 8.112/90 não restringiu a referida concessão aos servidores ocupantes de cargo efetivo? E o servidor ocupante de função comissionada?

A SRH manifestou-se pelo entendimento de que os ocupantes em cargo comissionado não fariam jus ao horário especial para servidor estudante. Quando consultada em um caso concreto, a SRH pugnou que “ou a servidora seja exonerada da Função Comissionada Técnica (FCT) ou que a servidora se sujeitasse ao regime de dedicação integral ao serviço, uma vez que não seria lícito à Administração obriga-la ao cumprimento de carga horária superior às suas aptidões físicas”.

A solução da questão acima passaria, necessariamente pelo cotejo entre as disposições contidas nos artigos 19 e 98 do Regime Jurídico Único.

Ao comentar o art. 19 do RJU, Paulo de Matos Ferreira Diniz

concluiu:

“A jornada de trabalho diária será fixada em função das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitando-se os limites mínimo de 6 (seis) horas e máximo de 8 (oito) horas. Outro fator que se deve levar em consideração na fixação da jornada de trabalho é o horário de funcionamento do órgão de atendimento direto ou não ao público.

(...)

Com relação ao servidor público ocupante de cargo em comissão, dispõe a lei apenas que ele é submetido ao regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. Entendemos que o legislador quis exigir do servidor público uma dedicação global, plena, ao serviço.

Assim, o ocupante de cargo em comissão, além das disposições do art. 19, deve também integral dedicação ao serviço, podendo a Administração convocá-lo sempre que houver interesse. No entanto, isso deve ser entendido nos limites fixados pela Lei, não se aplicando além do que esta dispõe. A integral dedicação significa que o servidor trabalhará na atividade decorrente do cargo em comissão, integralmente, para a Administração, podendo ser convocado sempre que houver interesse desta.

(...)

A integral dedicação na forma exposta em nada tem a ver com a dedicação exclusiva. A primeira exige que o servidor dedique ao desempenho das atribuições por inteiro, e a segunda impede o exercício de quaisquer outras atividades, públicas ou privadas, independentemente se dentro ou fora do horário do trabalho. (DINIZ, 2001, p. 93)

Relativamente a este mesmo dispositivo, Ivan Barbosa Rigolin

critica:

Observa-se que os cargos de provimento em comissão (ou cargos em confiança) também têm carga horária fixada na Lei 8.112, que é

de quarenta horas, e esta rigidez, francamente, revela-se utópica diante da realidade da Administração, porque as atribuições do cargo em comissão fogem completamente à rígida rotina e à dedicação horária fixa do servidor efetivo. Como efeito, as atribuições dos servidores de confiança não permitem exigir-lhes permanecerem oito horas por dia dentro da repartição onde tenham exercício numa rotina de trabalho muito própria a servidores burocráticos cuja presença física seja necessária o tempo todo, ou, de outro modo, não existiriam cargos em comissão. Cargos em comissão são aqueles de direção, de chefia, mas também de representatividade da autoridade superior, que exige deslocamentos constantes, comparecimentos a outros órgãos, a festividades, a inaugurações, a conclaves técnicos e muitas vezes políticos, que em tudo excepcionam o regime norma de trabalho do servidor efetivo.

Não tem, então, a mínima aplicabilidade – senão como tentativa de excepcional cuidado – a previsão do § 2º do art. 19, até por contradição vocabular. Integral dedicação ao serviço todo servidor deve à Administração, não apenas aqueles em comissão. Convocado, todo servidor pode ser a qualquer tempo, pela Administração para o fim legítimo que for por simples poder hierárquico. Esta previsão dá a idéia de que o servidor em comissão deve trabalhar quarenta horas por semana em algum lugar, podendo ser convocado quando houver interesse da Administração.

Percebe-se que o legislador hesitou entre deixar o ocupante do cargo em comissão inteiramente livre no desempenho de seu trabalho e prendê-lo expressamente, com todas as letras, ao regime de quarenta horas, que lhe é totalmente impróprio e inadequado. (RIGOLIN, 1995, p. 60-61)

Mesmo que se fosse o caso de concordar com Rigolin no trecho acima, no sentido da impropriedade da fixação desta carga horária de quarenta horas semanais para os ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada, o Tribunal de Contas da União (TCU) pacificou sua jurisprudência no sentido de que a nomeação ou designação para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança impõe ao servidor, mesmo que originalmente ocupante de cargo efetivo com regime especial de trabalho, o cumprimento da

jornada integral prevista no âmbito do órgão ou entidade, ainda que venha a optar pela remuneração do cargo efetivo, conforme os Acórdãos nº. 612/2006 – Plenário, 691/2007 – Plenário e 1022/2008 – 1ª Câmara.

Logo, para o TCU (Acórdão 417/2007 - Primeira Câmara), o exercício de função comissionada exige dos servidores o cumprimento da jornada integral de trabalho de 40 horas, condizente com a 'integral dedicação ao serviço' de que trata o § 1º do art. 19 da Lei n. 8.112/19.

No Acórdão 2291/2007 – Plenário do TCU, temos que:

(...) sobressai do dispositivo legal que, submetido ao regime de integral dedicação ao serviço, deve o servidor ocupante de função de confiança cumprir a jornada de quarenta horas semanais, não sendo admitida, portanto, jornada reduzida, nos moldes das previstas em leis especiais para determinadas atividades, a exemplo da citada Lei nº 9.436/1997. Conforme amplamente discorrido na Decisão TCU nº 591/2001-Plenário (Ata nº 34/2001), 'se o servidor exerce cargo em comissão ou função, submete-se ao regime estabelecido para esse cargo ou função, não havendo que se falar em manutenção da jornada especial do cargo efetivo, já que está afastado das atividades típicas deste último, justamente as que ensejam uma jornada de trabalho reduzida.

Oportuno é dizer que, nos termos da Nota SMM 231- 3.18/2009, o Ministério Público Federal consignou nas suas normas internas que regulamentam a jornada de trabalho a impossibilidade do servidor que tiver a jornada de trabalho reduzida de ser designado para exercer função ou cargo em comissão.

Concluindo: é preciso salientar que no âmbito do Poder Executivo federal, o horário especial destina-se tão somente aos servidores ocupantes de cargo efetivo, conforme NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231-3.4/2009. E é impossível a concessão de horário especial a servidor estudante ocupante de Função Comissionada Técnica (Ofício nº 80/2008-COGES).

E quanto ao servidor com deficiência, que já possui jornada de

trabalho reduzida por determinação de junta médica oficial, poderá ele também usufruir do o horário especial a servidor estudante?

O servidor com deficiência que já possui jornada de trabalho reduzida por determinação de junta médica também poderá realizar o horário especial a servidor estudante, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, desde que cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos: comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica, a fim de respeitar a integridade física do servidor. (Nota Técnica nº 90/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP).

Em consonância com os §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, o servidor portador de necessidades especiais cumpre jornada de trabalho especial, sem a obrigação de compensação de horário, tratando-se de cumprimento integral da jornada de trabalho que lhe é cabível, não havendo obstáculos para que também seja concedido horário especial para servidor estudante, sendo imprescindível a compensação da carga horária reduzida definida pela da junta médica.

Art. 98 (...)

(...)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

No que se refere à possibilidade de compensação de horas pelo

servidor portador de deficiência, destaca-se o entendimento do Ministério do Planejamento, por meio do Parecer nº 0080-3.1/2014/TLC/CONJUR/MP-CGU/AGU:

Entretanto, caso o servidor portador de deficiência descumpra o horário especial concedido, entende-se que é possível realizar a compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, uma vez que não há óbice legal para que o referido servidor compense, no mês posterior, os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas. Nada obstante, embora legalmente possível a compensação, deve-se respeitar a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica, ante a incapacidade parcial para o desempenho das atribuições do cargo, evitando-se, assim, que a saúde e a integridade física do servidor sejam prejudicadas.

e) Em caso de possibilidade de compensação de horas pelo servidor com deficiência, deverá haver prévia manifestação da junta médica, com a indicação da carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor?

Trata-se de solução jurídica plausível para o caso, porquanto, como a lei não veda que o servidor portador de deficiência compense os atrasos, saídas antecipadas e ausências justificadas, é possível que a junta médica ateste uma carga horária máxima diária a ser suportada pelo servidor para fins de compensação, nos termos do art. 44, inciso II, da Lei nº 8.112/90, evitando-se, assim, o imediato desconto remuneratório.

2.3 Da incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição

Em face de todas as considerações, é de se indagar: o que significa horário escolar? Para responder tal questão é necessário ter em mente que o horário especial existe porque o servidor não pode estar em dois

locais distintos ao mesmo tempo. Assim, no contexto de 1990, ano de publicação da Lei nº 8.112, o conceito de horário escolar só poderia ser o horário em que o servidor está fisicamente dentro da instituição de ensino, assistindo à aula.

Em contrapartida, o horário da repartição deve ser o horário formalmente designado para que o servidor esteja desempenhando suas atividades. O desempenho das atividades pode ser interno ou externo à repartição, mas o desempenho da sua atividade impossibilita assistir à aula. A incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, a seu turno, deve ser demonstrada e comprovada.

De início, o servidor deveria verificar qual o horário de trabalho formalmente definido para o exercício de suas atividades dentro do órgão de sua lotação, devendo observar, ainda, o horário de funcionamento da agência. Assim, a título de exemplo, façamos a leitura do art. 3º da Portaria nº 212/2012, da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), a seguir transcrito:

Art. 3º O horário de funcionamento da ANTAQ será, para o público externo, das 8h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00. A jornada de trabalho será de oito horas diárias com possibilidades de flexibilização e deverá ser cumprida no período compreendido entre 7h00 e 20h00, respeitados os intervalos legais e conveniência dos serviços.

O art. 3º acima expõe a intenção dos administradores de que a agência reguladora esteja aberta e funcionando com a finalidade de atender a sociedade precipuamente durante o horário comercial. Além disso, fixa a jornada padrão diária em 8 horas, com possibilidade de flexibilização para os horários de entrada, saída e de almoço.

Em seguida, para fins de comprovação, basta o servidor estudante comparar o horário de funcionamento da agência reguladora e documento emitido pela instituição de ensino em que consta a grade de

matérias nas quais o servidor estudante esteja matriculado naquele semestre.

A incompatibilidade fica demonstrada especificamente naquele interstício de tempo em que o servidor deva estar em aula e ao mesmo tempo trabalhando. Ou seja, caso o servidor trabalhe de segunda a sexta-feira durante o horário comercial e esteja matriculado em uma única disciplina com horário, de segunda e quarta-feira, das 8h às 9h50, há que se falar em incompatibilidade especificamente nas segundas e quartas, das 8h as 9h50. No restante da jornada, não há incompatibilidade.

Ainda, não há incompatibilidade entre a jornada diária e o horário escolar, por exemplo, caso o servidor trabalhe em horário comercial e o horário de aula seja de 12h às 13h50. Logo, não há a possibilidade de o servidor, no caso acima, pleitear horário especial para servidor estudante.

Na atualidade, devido aos avanços tecnológicos, tem-se difundido o ensino à distância (EaD), o qual desafia o instituto do horário especial. Para conceder horário especial para servidores matriculados em EaD é preciso verificar se o horário de aula é obrigatoriamente realizado dentro do período de trabalho. Caso seja possível assistir a aula em horário diferente do horário de trabalho, não fica caracterizada a incompatibilidade e, por consequência, não é possível conceder horário especial.

Portanto, não se faz necessário a presença física do servidor estudante dentro da sala de aula, mas sim a mera necessidade de estar disponível de forma exclusiva para assistir à aula em determinado horário que se mostre incompatível com o exercício da atividade laboral do servidor.

2.4 Quanto ao prejuízo para o exercício do cargo

Infere-se, com base no *caput* do art. 19 da Lei nº 8.112, que para

não haver prejuízo para o exercício do cargo é necessário que seja realizada no período de uma semana (de domingo a sábado) o exercício de 40 horas de jornada de trabalho.

Citando a Orientação Consultiva nº 005/97-DENOR/SRH, “é obrigatória a compensação das horas não trabalhadas pelo servidor estudante, não podendo a compatibilização do horário de trabalho com o horário estudantil trazer prejuízo para o exercício do cargo”.

A Administração Pública precisa pautar a análise desse requisito com base nos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e impessoalidade, de modo a não dificultar sobremaneira o pedido do servidor, garantindo-lhe o gozo efetivo do direito ao horário especial, sem que haja qualquer prejuízo à Administração.

Esse é precisamente o objetivo final do art. 98 do Regime Jurídico Único, conforme explicitado por Ivan Barbosa Rigolin:

“Através deste artigo, a União permite a seu servidor estudante, sem especificar de que nível (e, portanto, devendo entender de qualquer nível) trabalhar em horário diferente do normal em sua repartição. Demonstrando esse servidor que seu horário de estudo se sobrepõe ao de trabalho, mesmo que parcialmente, precisará a Administração designar-lhe horário compatível, que permita tanto estudo quanto trabalho, sem qualquer prejuízo recíproco”. (RIGOLIN, 1995, p. 183)

2.5 Da compensação de horário no órgão ou entidade

Da proposta de compensação devem constar as datas de início e de fim das aulas no determinado semestre. Assim como deve constar uma descrição detalhada, por dia da semana, dos horários nos quais o servidor

pretende realizar suas atividades. É preciso que esta proposta seja formulada com o intuito de permanecer o tempo máximo possível à disposição da Administração e no horário que melhor a atende, tendo em mente que o horário especial é exceção, e não a regra.

Em alguns casos, devido a grande incompatibilidade entre o horário escolar e o horário da repartição pública, é possível solicitar que a compensação seja feita no fim de semana, fora do horário de funcionamento do órgão, ou mesmo durante o horário de refeição, inclusive. O controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, conforme o explicita o art. 2º do Decreto nº 1.867/1996.

Mas, é preciso antes averiguar se com isso haverá custos adicionais para a Administração, pois a compensação não pode gerar tais custos e nem onerar adicionalmente a Administração Pública. Assim, a título de exemplo, para que o servidor que exerce funções de segurança possa compensar em um horário extravagante, será necessário que a Administração não precise contratar pessoal extra para fazer a segurança do prédio, nem comprar material de trabalho extra.

Gastos, como a energia elétrica para iluminar a baía de trabalho e para fazer funcionar o computador, devem ser avaliados. Caso sejam considerados irrisórios, não devem ser considerados para uma eventual negativa da proposta de compensação.

Situação semelhante foi examinada no Agravo Interno na Suspensão de Segurança nº 2.836 - PB (2016/0118274-7), de relatoria do Ministro Francisco Falcão, do STJ.

Na oportunidade foi analisado o pedido de suspensão da decisão proferida em Mandado de Segurança, por meio da qual foi concedida liminar autorizando um auditor do Tribunal de Contas do Estado a exercer suas atividades funcionais em horário diverso do fixado pela administração daquela Corte.

O estado-membro, requerente, afirmou, em síntese, que a

decisão acima referida causaria grave lesão à ordem administrativa e à economia pública, uma vez que a abertura da repartição exclusivamente para um servidor nele trabalhar geraria custos com energia, segurança, limpeza, sem nenhuma razoabilidade e em contrariedade ao princípio da supremacia do interesse público sobre o privado. Alegou que foi editada Portaria, alterando o expediente para o período da manhã visando à redução de custos, no esforço de ultrapassar a atual crise financeira, evitando a adoção de medidas mais drásticas para fins de economia.

A suspensão foi concedida considerando lesão à ordem pública, cogitando-se de vantagem desproporcional frente ao interesse público legítimo de contenção necessária de gastos e de administração de suas próprias atividades pelo órgão ao qual se acha funcionalmente vinculado, bem assim do latente efeito multiplicador da medida.

No agravo regimental, o recorrente alegou sinteticamente que não estaria presente a lesão à ordem pública, na modalidade ordem administrativa, observando que o direito à qualificação dos servidores estaria consagrado na lei estadual, não sendo aplicável o princípio da supremacia do interesse público.

Nas palavras do ministro relator, a exordial dessume-se que a decisão suspensa poderia mesmo provocar lesão à ordem administrativa e econômica, cogitando-se de vulneração ao princípio da supremacia do interesse público sobre o privado. Observa-se, na prática, a intervenção do Judiciário na seara administrativa, haja vista que a decisão teria o condão de fazer tábula rasa nos regramentos internos que alteraram o horário do Tribunal de Contas estadual, alteração, aliás, determinada para atingir o objetivo precípuo de reduzir custos em atenção aos cortes orçamentários efetivamente experimentados. A análise do caso concreto revela situação de servidor que está realizando dois cursos simultaneamente ao seu trabalho, pretendendo obter horário especial em vez de procurar adequar os horários dos cursos pretendidos. Essa situação importa em vantagem desproporcional frente ao interesse público legítimo de contenção necessária de gastos e de administração de suas próprias atividades pelo órgão ao qual se acha

funcionalmente vinculado.

Vistos, relatados e discutidos os autos em que são partes as acima indicadas, a Corte Especial, por unanimidade, negou provimento ao agravo, nos termos do voto do ministro relator. Os ministros João Otávio de Noronha, Humberto Martins, Herman Benjamin, Jorge Mussi, Luis Felipe Salomão, Benedito Gonçalves e Raul Araújo votaram com o ministro relator.

Segue, enfim, a ementa do acórdão:

STJ - AgInt na SUSPENSÃO DE SEGURANÇA Nº 2.836 - PB (2016/0118274-7). ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. DECISÃO QUE DETERMINA O EXERCÍCIO DO CARGO DE AUDITOR DE CONTAS NO HORÁRIO EM QUE O TRIBUNAL ESTARIA FECHADO, VIABILIZANDO A FREQUÊNCIA DO SERVIDOR EM DOIS CURSOS SIMULTANEAMENTE. SUSPENSÃO DEFERIDA. EXISTÊNCIA DE LESÃO À ORDEM ADMINISTRATIVA E ECONÔMICA. AGRAVO INTERNO IMPROVIDO.

I - A decisão suspensa tem a capacidade de provocar lesão à ordem administrativa e econômica, cogitando-se de vulneração ao princípio da supremacia do interesse público sobre o privado. Observa-se, na prática, a intervenção do Judiciário na seara administrativa, haja vista que a decisão teria o condão de fazer tábula rasa nos regramentos internos que alteraram o horário do Tribunal de Contas estadual, alteração, aliás, determinada para atingir o objetivo precípuo de reduzir custos em atenção aos cortes orçamentários efetivamente experimentados.

II - A decisão suspensa não assegurou direito previsto na legislação, pois a análise do caso concreto revela a situação de servidor que está realizando dois cursos simultaneamente ao seu trabalho, pretendendo obter horário especial, em vez de procurar adequar os horários dos cursos pretendidos. Essa situação importa em vantagem desproporcional frente ao interesse público legítimo de contenção necessária de gastos e de administração de suas próprias atividades pelo órgão ao qual se acha funcionalmente vinculado.

Agravo interno improvido.

A proposta de compensação precisa ser aprovada pela chefia imediata. Esta deve providenciar atividades que possam ser executadas nas condições em que o horário de compensação possibilita. Assim, por exemplo, não faria sentido que o servidor fosse designado para fazer atividade de protocolo quando o horário de compensação fosse justamente em horário no qual a repartição esteja fechada para o público externo.

Eventualmente, o horário de refeição pode ser utilizado para compensação. O horário especial é norma instituída em lei, enquanto o horário para refeição está instituído no Decreto nº 1.590; logo, em caso de conflito entre estas normas, é necessário dar máxima aplicação ao dispositivo da Lei nº 8.112/1990.

E o que acontece se o servidor não conseguir compensar? A resposta para esta pergunta encontra-se no art. 44 da Lei nº 8.112.

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Na ocorrência de prova, poderia o servidor compensar todo o horário de trabalho do dia? E na hipótese em que são realizadas provas todos os dias da semana? Como o horário especial é exceção e não a regra, é preciso entender o afastamento no período estritamente necessário, como o período autorizado no dispositivo da Lei nº 8.112. Contudo, essa dedução

lógica só é aplicável aos servidores que são beneficiados com o horário especial.

2.6 Controle de frequência do servidor estudante

Com relação ao controle de frequência do servidor estudante, as chefias imediatas dos servidores beneficiados pelo instituto do horário especial deverão compatibilizar o disposto no art. 98 da Lei nº 8.112 com as normas relativas às jornadas de trabalho regulamentadas pelo Decreto nº 1.590/1995.

Importa ainda destacar que o controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto, e não por controle mecânico ou controle eletrônico, tendo em conta o disposto no art. 2º do Decreto nº 1.867/1996 e no *caput* do art. 6º do Decreto nº 1.590/1995:

Decreto nº 1.867/1996

Art. 2º O controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere o art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. (grifo nosso)

Decreto nº 1.590/1995

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

- I - controle mecânicos;
- II - controle eletrônico;
- III - folha de ponto.

Neste caso, a folha de ponto deverá ser distribuída e recolhida diariamente pelo chefe imediato, depois de confirmados os registros de presença, horários de entrada e saída, bem como as ocorrências referentes aos eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço, as quais poderão ser abonados pela chefia imediata, conforme pode ser interpretado da combinação do art. 5^a, § 1^o, com o art. 7^o, ambos do Decreto nº 1.590.

Na folha de ponto do servidor estudante deverá ainda constar a jornada de trabalho a que o mesmo estiver sujeito, especificando a carga horária dos dias da semana em questão, conforme § 2^o do art. 5^o do Decreto nº 1.590.

2.7 Mudança de sede no interesse da administração

O art. 99 da Lei nº 8.112/90 trata da mudança de sede do servidor estudante no interesse da Administração Pública:

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.

Parágrafo único. O disposto neste artigo estende-se ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

O que seria instituição de ensino congênere? Caso não haja instituição de ensino congênere, é possível matricular em outra instituição?

Ao servidor público removido *ex officio* assiste o direito à matrícula em estabelecimento superior congênere do novo domicílio, em qualquer época do ano. O termo "instituição de ensino congênere" faria referência à instituição de ensino que, por sua vez, vem a ser dos gêneros público ou particular.

Assim, o aluno que ingressa em Universidade particular deverá permanecer em Universidade particular na localidade para onde for residir, salvo se lá não houver instituição desta natureza, caso em que a regra é excepcionada para não prejudicá-lo.

STJ - RECURSO ESPECIAL Nº 695.820 - RN (2004/0149226-2)
ADMINISTRATIVO. SERVIÇO PÚBLICO. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. ENSINO SUPERIOR. TRANSFERÊNCIA DE UNIVERSIDADE *EX OFFICIO* . ART. 1º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI 9.536/97. IMPOSSIBILIDADE. ART. 99, DA LEI 8.112/90. CONGENERIDADE.

1. Está consolidado, no âmbito jurisprudencial desta Corte, o entendimento no sentido de que "o servidor municipal, estadual ou federal, aluno de instituição de ensino superior, que for transferido de seu emprego, tem assegurado o direito à matrícula, seja em Universidade pública, federal ou estadual, ou privada" (EREsp 239.402/RN, Rel. Min. José Delgado, DJU de 04.02.02).

2. O art. 99 da Lei 8.112/90 prevê a necessidade de congeneridade entre as instituições de ensino.

3. A transferência *ex officio* de estudante, servidor público, só será permitida entre instituições de ensino congêneres, ou seja, de universidade pública para pública ou de privada para privada, somente se excepcionando a regra em caso de inexistência de estabelecimento da mesma natureza no local da nova residência ou em suas imediações.

4. Recurso especial provido.

E caso não haja curso idêntico ao curso frequentado na instituição de origem? O STJ também decidiu que a matrícula pode ser no curso de maior afinidade com o curso frequentado na instituição de origem.

STJ - RECURSO ESPECIAL Nº 935.481 - BA (2006/0263174-7)
ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. ENSINO SUPERIOR.
MILITAR ESTADUAL. REMOÇÃO DE OFÍCIO. TRANSFERÊNCIA DE
MATRÍCULA. MUDANÇA DE CURSO. POSSIBILIDADE.

1. O militar federal ou estadual, estudante universitário, removido de ofício tem direito à matrícula em instituição de ensino congênere no local de destino, podendo inclusive ser aproveitado em outro curso que tenha afinidade com o anteriormente freqüentado, caso inexistente na nova universidade.
2. No caso dos autos, o militar estadual, removido de ofício, pleiteia transferência entre instituições de ensino público. Entretanto, não há na universidade de destino curso idêntico ao freqüentado na origem (Zootecnia), razão pela qual pleiteou a matrícula no curso de maior afinidade (Medicina Veterinária).
3. Recurso especial não-provido.

É preciso observar que a transferência de sede do servidor dá-se após sua posse no cargo público em questão. Deste modo, não configura remoção de ofício quando o candidato aprovado em concurso muda de sede para tomar posse no cargo público. Logo, não faria sentido aplicar o disposto no art. 99 da Lei nº 8.112/90 quando se tratar apenas de candidato, e não de servidor público já empossado.

STJ - RECURSO ESPECIAL Nº 1.139.335 - RS (2009/0088382-0)
PROCESSO CIVIL. ADMINISTRATIVO. ENSINO SUPERIOR. ALUNA
APROVADO EM CONCURSO PÚBLICO PARA SOCIEDADE DE
ECONOMIA MISTA. TRANSFERÊNCIA *EX OFFICIO*. INSTITUIÇÃO
DE ENSINO CONGÊNERE. CONCEITO DE SERVIDOR PÚBLICO.
ART. 1º DA LEI 9.536/97.

1. O Superior Tribunal de Justiça já sedimentou entendimento

segundo o qual a nomeação em cargo público em decorrência de aprovação em concurso público, após o ingresso em instituição de ensino superior, não dá guarida à transferência *ex officio* de universidade. Não se trata de transferência ou remoção de servidor público.

2. Recurso especial provido.

Muitos foram os casos de servidores que, por meio liminar, solicitaram o provimento para matricular-se em instituição de ensino pública, mesmo sendo de origem de instituição particular, e conseguiram o deferimento. Em muitos casos, inclusive, tais servidores formaram-se em seus cursos. Com base na Teoria do Fato Consumado, o STJ considerou que as situações jurídicas já estavam consolidadas pelo decurso do tempo e que não deveriam ser desconstituídas em razão do princípio da segurança jurídica e da estabilidade das relações sociais.

STJ - RECURSO ESPECIAL Nº 709.934 - RJ (2004/0175944-8)
ADMINISTRATIVO – DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS –
MATÉRIA AFETA AO STF – MILITAR – TRANSFERÊNCIA EX
OFFICIO – ENSINO SUPERIOR – MATRÍCULA DE DEPENDENTE –
CONGENERIDADE – DECURSO DE 6 ANOS DA CONCESSÃO DA
SEGURANÇA – APLICAÇÃO DA TEORIA DO FATO CONSUMADO.

1. A apreciação de suposta ofensa a preceitos constitucionais não é possível na via especial, nem à guisa de prequestionamento; porquanto matéria reservada, pela Carta Magna, ao Supremo Tribunal Federal.

2. É assegurado o direito à transferência obrigatória de servidor militar estudante e de seus dependentes quando ele tenha sido removido *ex officio* e no interesse da Administração Pública, desde que a instituição de ensino seja congênere à de origem; ou seja, de pública para pública ou de privada para privada, caso dos autos.

3. Entretanto, na hipótese dos autos, verifica-se que, entre a sentença que concedeu a segurança tornando possível a matrícula da ora recorrida na UFRJ e a presente data, decorreram aproximadamente seis anos.

4. Impõe-se, no caso, a aplicação da Teoria do Fato Consumado, segundo a qual as situações jurídicas consolidadas pelo decurso do tempo, amparadas por decisão judicial, não devem ser desconstituídas, em razão do princípio da segurança jurídica e da estabilidade das relações sociais.

Recurso especial conhecido em parte e improvido.

2.8 Horário especial como ato administrativo vinculado

A doutrina administrativista, segundo o critério da liberdade de atuação administrativa, classifica os atos administrativos em vinculados e discricionários.

Atos vinculados são aqueles em que a lei estabelece todos os requisitos e condições de sua realização. Nesta categoria de atos, o administrador tem sua liberdade quase que completamente restrita, uma vez que sua atuação fica adstrita aos pressupostos estabelecidos pela norma legal para fins de validade e eficácia.

Para Hely Lopes Meirelles (2007, p. 168), “tratando-se de atos vinculados ou regrados, impõe-se à Administração o dever de motivá-los, no sentido de evidenciar a conformação de sua prática com as exigências e requisitos legais que constituem pressupostos necessários de sua existência e validade”

Devido ao confinamento estrito aos limites legais, o Poder Judiciário pode revê-los em todos seus aspectos, porque todos eles estão revistos em lei ou regulamento. Tal análise pelo Judiciário dá-se no ambiente do exame da legalidade dos aspectos do ato administrativo.

Em contrapartida, os atos discricionários são aqueles que a Administração Pública pode praticar com liberdade na escolha do conteúdo, obedecidos os limites legais, e do motivo, conforme a conveniência e oportunidade do caso.

A Administração Pública pode declarar a nulidade dos seus próprios atos (STF, Súmula nº 346). Isso pode ocorrer quando eivados de vícios que os tornam ilegais porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial (STF, Súmula nº 473).

A discricionariedade não se manifesta no ato em si, mas no poder que a Administração Pública pode exercer nos casos e situações em que a conveniência e a oportunidade manifestem-se em conformidade com o interesse público. Para Nunes Leal, só por tolerância se poderá falar em ato discricionário, pois o certo é falar-se em poder discricionário da Administração.

É preciso frisar que ato discricionário não se confunde com ato arbitrário.

Discrição é liberdade de ação dentro dos limites legais; arbítrio é ação contrária ou excedente da lei. Ato discricionário, portanto, quando permitido pelo Direito, é legal e válido; ato arbitrário é, sempre e sempre, ilegítimo e inválido. (MEIRELLES, 2007, p.169).

Como critério para distinção entre o ato discricionário e arbitrário tem-se usado os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade na avaliação do motivo e conteúdo do ato. Neste sentido, é importante firmar entendimento se a natureza da concessão do horário especial para servidor estudante é ato administrativo vinculado ou ato administrativo discricionário. Para fomentar o debate, façamos a análise da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça sobre o assunto.

Vejamos o Recurso Especial nº 420312/RS (2002/0031578-8), o qual foi relatado pelo Ministro Felix Fischer, na 5ª Turma do STJ, e publicado o acórdão no DJ de 24.3.2003. A União interpôs recurso especial contra o acórdão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, alegando que o acórdão recorrido teria negado vigência ao art. 98, parágrafo único, da Lei nº 8.112/90, “porquanto desconsiderou a exigência legal de inexistência de prejuízo para o

serviço público, para o deferimento do pedido do servidor estudante, bem como ignorou o critério de conveniência e oportunidade da administração”.

No conteúdo do acórdão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, foi concedido mandado de segurança impetrado por servidor público federal estudante, determinando à autoridade coatora que, havendo comprovada incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição e havendo, por parte do impetrante, proposta viável de compensação de horário em que seja respeitada a duração semanal do trabalho, conceda-lhe horário especial para cursar as disciplinas do curso universitário que está freqüentando até a sua conclusão.

A União sustentou a que o art. 98 da Lei 8.112/90 não vincula a Administração Pública, porquanto o horário especial é mera faculdade concedida ao servidor estudante, e que poderá, ou não, ser acatado pelo órgão público, a depender do juízo de conveniência e oportunidade, infenso à ingerência do Poder Judiciário. Aduz, ainda, que em razão do atributo de presunção de legitimidade inerente aos atos administrativos, incumbe ao interessado fazer a demonstração cabal de que a concessão do horário especial não acarreta prejuízo ao serviço público, o que não ocorreu *in casu*.

O desfecho do Recurso Especial nº 420312/RS pode ser conferido na reprodução abaixo da ementa do julgado.

ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR ESTUDANTE. HORÁRIO ESPECIAL. REQUISITOS. DISCRICIONARIEDADE. AUSÊNCIA. De acordo com o disposto no art. 98 da Lei nº 8.112/90, o horário especial a que tem direito o servidor estudante condiciona-se aos seguintes requisitos: comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que o servidor teve exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. Atendidos esses requisitos, deve ser concedido o horário especial ao servidor estudante, porquanto o dispositivo legal não deixa margem à discricionariedade da administração, constituindo a concessão do benefício, nesse caso, ato vinculado. Recurso não conhecido. (DJ

Mesmo quando o servidor já possui outro curso superior, é possível conceder horário especial para cursar nova graduação? O STJ manifestou seu posicionamento por meio do Agravo Regimental no Recurso Especial nº 2006/0074407-3.

O AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR ESTUDANTE. HORÁRIO ESPECIAL. INOVAÇÃO DE ARGUMENTOS. IMPOSSIBILIDADE. I - O art. 98 da Lei nº 8.112/90 não faz distinção quanto ao fato de o servidor já possuir outro curso superior para que lhe possa ser assegurado o direito de desempenhar suas atribuições em horário especial. II - À parte não cabe inovar para conduzir à apreciação do Colegiado, em agravo regimental, temas não ventilados no recurso especial. Agravo regimental desprovido. (grifo nosso)

Assim, é importante firmar o entendimento de que a natureza da concessão do horário especial para servidor estudante é ato administrativo vinculado, pois todos os requisitos estão elencados na lei, não cabendo à Administração Pública inovar exigindo comprovação fora do âmbito do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, nem exigências meramente burocráticas e sem fundamentação racional.

CONCLUSÃO

Foi possível, neste TCC, descobrir o regramento que define a jornada de trabalho padrão no Poder Executivo federal, e tentou-se trazer os posicionamentos e interpretações dos principais agentes envolvidos. O Decreto nº 1.590/95, apesar de demonstrado que precisa ser atualizado, ainda mostra alguma consonância com a atual realidade da Administração Pública.

Entendemos que, de modo geral, a duração da jornada semanal de trabalho estipulada pela Lei nº 8.112/90 é de 40 horas semanais, observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias para a duração diária de trabalho.

No mesmo sentido do Decreto nº 1.590, entendemos que deve haver um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a três horas.

O controle de assiduidade e pontualidade pode ser exercido mediante controle mecânico, folha de ponto, mas é preferencialmente pelo instrumento do controle eletrônico que a Administração Pública deve controlar a assiduidade e pontualidade de seus servidores.

O descumprimento destas normas pode gerar a perda da parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, assim como sujeitará o servidor e o chefe imediato a processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei nº 8.112.

Com relação ao instituto do horário especial para servidor estudante, o art. 98 da Lei n 8.112/90 criou um instituto jurídico inovador para a Administração Pública, o qual é mecanismo de capacitação e aperfeiçoamento e deve ser utilizado pelos servidores em prol também da Administração Pública.

Sem dúvida, para nós, o horário especial para servidor estudante é uma forma legalizada para o servidor ausentar-se para assistir às aulas sem receber advertência ou qualquer outro tipo de penalidade. E foi nesse sentido que tentamos demonstrar nossa posição no item 2.1 deste TCC.

Após a análise das orientações do Ministério do Planejamento e intenso debate, concluímos que servidor estudante seria a figura da pessoa física que possui vínculo estatutário com a Administração Pública federal e está cursando o ensino regular em escola oficial, excluídos os ocupantes de cargo em regime de dedicação integral. Os ocupantes de cargo em regime de dedicação integral claramente não podem se beneficiar do instituto do horário especial, pois seu vínculo é de livre nomeação e exoneração; logo, devem estar sempre disponíveis ao clamor da Administração Pública, sob pena da exoneração a qualquer tempo.

A natureza da concessão do horário especial para servidor estudante é ato administrativo vinculado, pois todos os requisitos estão elencados na lei. Assim, não cabe à Administração Pública inovar exigindo comprovação fora do âmbito do art. 98 da Lei nº 8.112/1990. Neste mesmo sentido, o STJ decidiu que qualquer exigência fora do âmbito legal trata-se apenas de exigências meramente burocráticas e sem fundamentação racional, sujeitas à intervenção judicial com vistas a anular a abusividade do administrador. E desse pensamento também tomamos partido.

Por fim, desejamos que esta monografia tenha contribuído para fomentar o debate sobre o tema do TCC e esperamos ter também contribuído para suprimir dúvidas quanto às normas de jornada de trabalho aplicáveis, os posicionamentos do Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça sobre o horário especial para servidor estudante. Tentamos ainda exemplificar oportunamente, o que pensamos, sobre a melhor maneira de utilizar o horário especial pelo servidor estudante.

Esclarecido estes pontos, esperamos ter de algum modo ajudado a fomentar o debate sobre cultura de administração gerencial dentro da Administração Pública, e em especial do Poder Executivo federal, por meio dos temas jornada de trabalho, servidor estudante e horário especial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Nacional de Transportes Aquaviários. **Portaria nº 212/2012**. Disponível em: <http://www.antaq.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1867.htm. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.871.htm. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 25. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2012. lviii, 1250 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2005. 1471 p.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 14. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002. 727 p

DINIZ, Paulo de Matos F. **Lei n 8112/90 - comentada: Regime jurídico dos servidores públicos civis da união e legislação complementar**. 6. ed. Brasília. 2001. 927 p.

LEAL, Victor Nunes. **Poder discricionário e ação arbitrária da Administração**. RDA, p.53.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. 831 p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 28. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2011. 1127 p.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Nota Técnica nº 90/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP**. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231-3.4/2009**. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Ofício nº 80/2008-COGES**. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Orientação Consultiva nº 005/97-DENOR/SRH.** Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Parecer nº 0080-3.1/2014/TLC/CONJUR/MP-CGU/AGU.** Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Parecer nº 161/1992 SRH/SAF.** Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. **Comentários ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis.** São Paulo: Saraiva, 1995. 470 p.

Superior Tribunal de Justiça. **AGRAVO INTERNO NA SUSPENSÃO DE SEGURANÇA nº 2.836 - PB (2016/0118274-7).** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL nº 2006/0074407-3.** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **RECURSO ESPECIAL nº 420.312/RS (2002/0031578-8).** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **RECURSO ESPECIAL Nº 695.820 - RN (2004/0149226-2).** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **RECURSO ESPECIAL Nº 709.934 - RJ (2004/0175944-8).** Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **RECURSO ESPECIAL Nº 935.481 - BA (2006/0263174-7)**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **RECURSO ESPECIAL Nº 1.139.335 - RS (2009/0088382-0)**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

Tribunal de Contas da União. **Acórdão 417/2007 - Primeira Câmara**. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/jurisprudencia/home/home.htm>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Acórdão nº. 612/2006 - Plenário**. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/jurisprudencia/home/home.htm>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Acórdão nº 691/2007 - Plenário**. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/jurisprudencia/home/home.htm>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Acórdão nº 1022/2008 - 1ªCâmara**. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/jurisprudencia/home/home.htm>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 346**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.

_____. **Súmula nº 473**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula>. Último acesso em 01 de novembro de 2016.