ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

PARECER Nº 590/2013
INTERESSADO: DECANATO DE PESSOAL.
ORIGEM : CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO

EMENTA: Servidor público Federal. Resolução do Conselho de Administração n.º07/2011. Flexibilização da jornada de trabalho na UnB. Decreto Federal n.º 1.590/95. Autorização restrita para os casos de 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. Ato personalíssimo do dirigente máximo da Instituição que não pode ser delegado.

I. A CONSULTA

1. Trata-se de consulta encaminhada pelo Decanato de Gestão de Pessoas para análise jurídica sobre as considerações do relatório n.º 201217232 da Coordenação-Geral de Auditoria da Área de Educação – SFC/DSEDU e possível adequação da Resolução do Conselho de Administração n.º 07/2011.

2. A documentação da auditoria fez nove recomendações, concluído que esta universidade, ao regulamentar a flexibilização da jornada de trabalho de seus servidores desvirtuou tal prerrogativa ao afastar-se das diretrizes estabelecidas pelo Decreto n.º 1.590/1995.

3. Antes de nos aprofundarmos sobre o questionamento, convém que se esclareça até onde vai a competência desta Procuradoria para manifestação sobre o assunto e o da administração em flexibilizar jornada de trabalho.

II. COMPETÊNCIA DA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, COMO ÓRGÃO CENTRAL DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL - SIPEC.

4. O Decreto-Lei nº 200, de 5 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece, sobre os Sistemas de Atividades Auxiliares, o seguinte:

> "Art. 30. Serão organizadas sob a forma de sistema as atividades de pessoal, orçamento, estatística, administração financeira, contabilidade e auditoria, e serviços gerais, além de outras atividades auxiliares comuns a todos os órgãos da Administração que, a critério do Poder Executivo, necessitem de coordenação central. (Vide Decreto nº 64.777, de 1969)
> § 1º Os serviços incumbidos do exercício das atividades de que trata este artigo consideram-se integrados no sistema respectivo e ficam, conseqüentemente, sujeitos à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

órgão central do sistema, sem prejuízo da subordinação ao órgão em cuja estrutura administrativa estiverem integrados.
§ 2º O chefe do órgão central do sistema é responsável pelo fiel cumprimento das leis e regulamentos pertinentes e pelo funcionamento eficiente e coordenado do sistema.
§ 3º É dever dos responsáveis pelos diversos órgãos competentes dos sistemas atuar de modo a imprimir o máximo rendimento e a reduzir os custos operacionais da Administração.
§ 4º Junto ao órgão central de cada sistema poderá funcionar uma Comissão de Coordenação, cujas atribuições e composição serão definidas em decreto.
Art. 31. A estruturação dos sistemas de que trata o artigo 30 e a subordinação dos respectivos Órgãos Centrais serão estabelecidas em decreto. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 900, de 1969)"

5. Por sua vez, o Decreto n.º 67.326/70, organizou[1] a Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder Executivo na forma de Sistema, estabelecendo que todas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias integrariam o SIPEC.

6. Assim, a organização de matérias em Sistemas, tem por finalidade a uniformização da interpretação e aplicação da legislação, bem como a padronização de procedimentos a serem realizados, visando a sua eficiência.

7. Conforme estabelece o texto do Decreto-Lei n.º 200/67, as unidades integrantes dos sistemas permanecem subordinadas à autoridade máxima dos órgãos ou entidades, todavia, estarão sujeitas à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do respectivo sistema.

8. Ora, tal determinação legal, como já dito, tem por finalidade manter a unidade de interpretação e de procedimentos, permitindo que todo o sistema funcione com eficiência. Caso não houvesse tal determinação, esbarraríamos em

---

[1] "Art 2º São funções básicas de Administração de Pessoal, para os fins dêste decreto:
I - Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos;
II - Recrutamento e Seleção;
III - Cadastro e Lotação;
IV - Aperfeiçoamento;
V - Legislação de Pessoal.
Art 3º - O SIPEC compreende:
I - Órgão Central: Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP);
II - Órgãos Setoriais: Departamentos, Divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios e dos órgãos da Presidência da República, de maior hierarquia na respectiva área administrativa.
III - Órgãos Seccionais: Departamentos, Divisões ou outras unidades específicas de pessoal de Autarquias.
§ 1º A critério do Órgão Central, por proposta do Órgão Setorial ou do Órgão Seccional, poderá ser criada unidade regional, ou subunidade seccional, para atender às peculiaridades do serviço.
§ 2º Integram, ainda, a estrutura do SIPEC:
I - O Conselho Federal de Administração de Pessoal;
II - A Comissão de Coordenação do Sistema de Pessoal.
Art 5º Os Órgãos Setoriais serão subordinados administrativamente ao dirigente de Órgão da Presidência da República, ou ao respectivo Ministro de Estado, e os Órgãos Seccionais ao dirigente da Autarquia a que pertencerem, vinculando-se todos ao Órgãos Central do SIPEC.
[...]
Art 6º Ao órgão central do SIPEC competirá o estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, contrôle e fiscalização específica de assuntos concernentes à Administração Federal.
Art 7º Caberão aos órgãos setoriais e seccionais e demais unidades operacionais do SIPEC as atividades de gestão e execução e, excepcionalmente, aos dois primeiros, as de pesquisa."

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

situações em que um órgão integrante do sistema pretende se inserir fora da abrangência das orientações do órgão central.

9. À Secretaria de Recursos Humanos foi conferida a prerrogativa de, como Órgão Central do Sistema –SIPEC, exercer a competência normativa em assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme dispõe o artigo 17 da Lei n.º 7.923/89 conforme se pode observar da transcrição que se segue:

> "Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, **são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema**, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais.
> Parágrafo único. **A orientação geral firmada pelo Órgão Central do Sipec tem caráter normativo**, respeitada a competência da Consultoria-Geral da República e da Consultoria Jurídica da Seplan."

10. Ainda sobre competência desta Secretaria de Recursos Humanos como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil, é mister mencionar o que dispõe o Decreto n.º 6.929/09, que ressalta, além da competência normativa anteriormente mencionada, o dever de acompanhar e supervisionar a apuração de irregularidades concernentes à aplicação da legislação relativa à gestão de pessoas e respectivos procedimentos administrativos da administração federal direta, autárquica e fundacional:

> Art. 34. À Secretaria de Recursos Humanos compete:
> I - exercer, como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, a competência normativa em matéria de pessoal civil no âmbito da administração federal direta, das autarquias, incluídas as de regime especial, e das fundações públicas;
> [...]
> VI - acompanhar e supervisionar a apuração de irregularidades concernentes à aplicação da legislação relativa à gestão de pessoas e respectivos procedimentos administrativos da administração federal direta, autárquica e fundacional;

11. Não há dúvidas, portanto, que a competência para fixação da jornada de trabalho dos servidores públicos do poder executivo, como regra, é do SIPEC. O acompanhamento destas atividades dá-se por meio de órgãos da Administração, em especial da Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União. Como visto as recomendações da Coordenação-Geral de Auditoria da Área de Educação são legítimas, devendo ser analisada se as mesmas são acertadas ou não.

III. DOS LIMITES DE INTERPRETAÇÃO, EM MATÉRIA DE PESSOAL, PELAS PROCURADORIAS JUNTO AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

12. Os pareceres da Procuradoria Federal junto à Fundação Universidade de Brasília, têm, naquelas matérias que ainda não mereceram orientação normativa do Advogado-Geral da União, seu papel preponderante no que atine às conclusões relativas à interpretação do ordenamento jurídico positivo pátrio no que diz

respeito aos assuntos específicos da área finalística dos Ministérios de Estado a que integram, como peças essenciais do Sistema/AGU.

13. Mas, possuem, por assim dizer, um campo de atuação residual, isto é, remanescente, pois que se fossem avocar a si competências que não detêm estariam percorrendo terreno sáfaro, distanciado das atribuições legais que lhes foram cometidas. Feita a observação acima, salienta-se não poderem esses órgãos de assessoramento jurídico oferecer pronunciamento sobre matérias privativas de outro órgão, como, por exemplo, em relação ao pessoal civil do Poder Executivo que, por determinação legal é da competência exclusiva do SIPEC/MPOG, cabendo ao órgão de cúpula da Advocacia-Geral da União dirimir as controvérsias jurídicas por acaso advindas de pronunciamentos antagônicos.

14. Não podem, portanto, as Consultorias Jurídicas dos Ministérios, ou das autarquias e fundações, detentoras dessa porção da competência que a elas se concede, emitir opiniões nos seus pareceres, mesmo que aprovados pelos titulares dos órgãos dos quais fazem parte, sobre leis e atos normativos, que contrariem as orientações emanadas do SIPEC, porque, em assim fazendo, estarão extrapolando, ou melhor, exorbitando de suas atribuições legais.

15. Por conseguinte, às Consultorias Jurídicas compete, nos temos do art. 11, III, da Lei Complementar n.º 73/93, fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e dos demais atos normativos a ser uniformemente seguida em suas áreas de atuação e coordenação quando não houver orientação normativa do Advogado-Geral da União.

16. Dentro da competência residual da Procuradoria Federal junto à UnB, entendo que a flexibilização da jornada para determinados setores da autarquia, que se enquadrem nos permissivos do Decreto 1.590/95, podem ser reguladas por esta universidade, desde que devidamente analisados os fatos e justificados os atos.

17. Não fosse isto, não haveria razão da existência de tal decreto, pois o mesmo dispõe ser da competência do dirigente máximo da instituição a competência para organizar a jornada de trabalho reduzida nos setores que atenderem as condições por ele impostas. Se é da competência do Magnífico Reitor essa possibilidade, também o é da PF/UnB a manifestação residual sobre esta parte.

IV – FUNDAMENTAÇÃO

18. Inicialmente, deve ser ressaltar que, embora se tratem de servidores técnico-administrativos em educação[2], é cediço que os aspectos da relação jurídica não regulada pela lei de criação da carreira atraem a aplicação subsidiaria da Lei n.º 8.112/90, tal como o é a jornada de trabalho.

19. A Constituição Federal estabeleceu, nos arts. 37 a 41, o regime constitucional dos servidores públicos. Quanto à jornada de trabalho, guarda especial importância o disposto no artigo 39, parágrafo 3º:

> "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...."

20. Ou seja, aplica-se aos servidores públicos, quanto à jornada de trabalho, o art. 7º, XIII, que lhes assegura – e aos trabalhadores da iniciativa privada,

[2] Lei n.º 11.091/2005.

sujeitos ao regime da CLT - 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.

21. Tão importantes quanto os direitos expressamente atribuídos pelo legislador constituinte aos servidores públicos, importa ressaltar também aqueles direitos atribuídos aos trabalhadores da iniciativa privada, e não estendidos aos servidores públicos. Percebe-se, pois, o que importa especialmente para a questão posta nos presentes autos, que a Constituição não atribuiu aos servidores públicos o direito reconhecido pelo inciso XIV do artigo 7°, aos trabalhadores da iniciativa privada:

> "Art. 7°. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)
> **XIV- jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva**;" (grifei)

22. Tal opção do legislador constituinte pode ter decorrido da natureza da atividade no serviço público que, salvo exceções, não requer que o trabalho seja prestado em turnos de revezamento ou ininterruptamente. De todo modo, não se pode afirmar que há uma vedação constitucional à implantação deste regime, desde que efetivamente haja prestação de serviço em regime de turnos ininterruptos de revezamento.

23. A matéria já encontrava normatização no Decreto n°. 94.664/87, que aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos-PUCRE, diploma legal que regulava as carreiras de servidores de instituições federais de ensino, e recepcionado pela Constituição Federal, fixando-se a carga horária[3] semanal de quarenta horas para os servidores técnico-administrativos das IFES.

24. A Lei n°. 8.112/90 estabeleceu a jornada de trabalho dos servidores públicos em 40 horas semanais.

> "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."[4]

25. Passados cinco anos da edição do Regime Jurídico dos Servidores da União sobreveio o Decreto n.° 1.590/95, procurando regulamentar a jornada de trabalho dos servidores públicos federais, estabelecendo como regra geral a jornada de 08 (oito) horas diárias, facultando, como exceção, a jornada de 06 (seis) horas, senão vejamos.

> "Art. 1° 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;

---

[3] Art. 24. O regime de trabalho para os servidores técnico-administrativos será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos em que a legislação específica estabeleça diferente jornada de trabalho.

[4] Redação dada pela Lei n° 8.270, de 17.12.91.

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, 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". (frisei)

26. O artigo terceiro da norma, com a redação do Decreto nº. 4.836/2003, excepcionou a regra geral, facultando a redução da jornada de trabalho, nos seguintes termos:

"Art. 3º Quando os serviços 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, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas.

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes".

27. As disposições do art. 1º do Decreto nº. 1.590/95 evidenciam claramente a determinação do legislador presidencial em fixar a jornada de trabalho dos servidores em 08 (oito) horas diárias e a carga horária semanal em 40 (quarenta) horas. Desta forma, a alteração perpetrada pelo Decreto nº. 4.836/03, não teve o condão de estabelecer como regra para a Administração Federal a jornada de trabalho excepcionada pela nova redação que deu ao art. 3º do Decreto nº. 1.590, de 1995.

28. Se esta fosse a intenção do Presidente da República, sua Excelência não teria alterado a redação do art. 3º, mas teria alterado a redação do art. 1º do referido Decreto, uma vez que este dispositivo fixa a carga horária semanal em 40 (quarenta) horas e a jornada diária em 08 (oito) horas como regra geral para a Administração Pública Federal, inclusive para esta Instituição Federal de Ensino Superior.

29. A Resolução do Conselho de Administração n.º 07/2011 vem sendo interpretada à margem do que dispõe a lei. É equivocado interpretar tais decretos como concessivos de direitos, gerando falsas expectativas em meio aos servidores, na medida em que meramente autorizativos, facultando a redução de jornada de trabalho se e quando determinadas condições estiverem presentes.

30. A hipótese de flexibilização de jornada de trabalho é operada no interesse da Administração, devendo para tanto, restar devidamente comprovado a situação de excepcionalidade e o atendimento das condições estabelecidas no art. 3 do referido Decreto.

31. A esse respeito vale trazer a informação que a AGU, através

do parecer n.º 08/2011 da Consultoria Geral da União, aprovado[5] pelo Advogado Geral da União em 27 de outubro de 2011, ao abordar a aplicação do art. 3.º do Decreto n.º 1590/95 é claro ao afirmar que:

> "14. A exceção prevista no art. 3º, portanto, deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. É necessário atentar para a ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do decreto 1590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos."

32. No mesmo sentido, o Plenário do Tribunal de Contas da União no Acórdão[6] n.º 1677/2005 deixou assim assentado:

> "JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES DO INSS. Considera-se procedente representação para determinar à entidade que regularize a jornada de trabalho dos servidores, alertando-a que a jornada de trabalho de seis horas diárias e a carga horária de trinta horas semanais só deverão ser facultadas quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público".

33. Assim, considerando que a hipotética autorização de redução da carga horária de trabalho pelo Reitor consiste em ato administrativo típico, resulta em que este sujeita-se aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência, conforme o caput do art, 37 da Carta Magna, devendo ser suficientemente motivados.

34. Tratando-se de motivo vinculado pela lei, o agente da administração, ao praticar o ato, fica na obrigação de justificar a existência do motivo, sem o que o ato será inválido ou, pelo menos, invalidável, por ausência de motivação.

35. Surge claro, portanto, que a pretendida redução **somente pode ocorrer a partir de ato administrativo vinculado à lei, devidamente motivado, após detalhado estudo das condições dos serviços ofertados ao público e do quantitativo de servidores envolvidos em sua prestação**, de modo a que não haja interrupção dos mesmos.

36. Assim, com este objetivo, a Comissão de Avaliação deveria, buscar elementos para formar sua convicção e subsidiar a tomada de decisão pelo Reitor (dirigente máximo da UnB) sobre uma eventual flexibilização de jornada para determinados setores desta universidade. Ao nosso sentido a atual resolução do CAD merece reparo visto que delega ao Decanato de Gestão de Pessoas ato personalíssimo do dirigente máximo da Instituição.

37. Como dito, não é suficiente que as atividades estejam sendo desenvolvidas de forma contínua em regime de turnos ou escalas, mas é necessário que a natureza das atividades exija que assim sejam referidas jornadas.

38. Dito de outra forma, ainda que o dirigente máximo da UnB estabelecesse que as jornadas de trabalho fossem contínuas em algumas unidades, seriam consideradas ilegais as respectivas reduções de jornadas, se tais atividades não decorressem das exigências do serviço, mas de juízo de oportunidade e conveniência da Administração.

---

[5] Pareceres aprovados pelo Advogado Geral da União vinculam todos os advogados públicos da Administração Federal.

[6] Publicado no DOU de 27/10/05.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

39. Forçoso concluir, ainda, que a redução da jornada de trabalho somente poderá ocorrer quando o número de servidores existentes for suficiente para prestar os mesmos serviços em idênticos níveis qualitativos em mesmo tempo, ou seja, quando a prestação dos serviços for reconhecida como de excelentes qualidades. Em um primeiro momento esta não é a realidade da Universidade de Brasília, visto ser notória a insuficiência de servidores efetivos em seu quadro funcional.

40. Não nos custa realçar a necessidade da demonstração prévia para que seja flexibilizada a jornada de trabalho. Para que o Reitor autorize a adoção da alteração da carga horária semanal e diária, com redução de carga horária e sem redução remuneratória, é **indispensável avaliar as condições dos serviços ofertados e a disponibilidade de pessoal suficiente** para dar atendimento ininterrupto ao público e/ou ao trabalho no período noturno, sem causar transtornos ao desenvolvimento das atividades excepcionadas, de forma a comprometer o normal funcionamento da Universidade. Ou seja, **não basta que as atividades do órgão se enquadrem nas excepcionalidades da norma, é preciso que tenha reais condições de permitir a adoção da alteração da jornada de trabalho.**

41. Em consequência, não é suficiente que o dirigente máximo da Universidade concorde com a reivindicação da jornada de trabalho, atendendo o pleito que lhe é endereçado pelos setores interessados na flexibilização da jornada, mas é necessário que tal atendimento decorra das condições concretas vivenciadas nesta universidade, claramente demonstradas através de estudos técnicos que demonstrem o número de atendimentos realizados no setor, bem como os horários a eles destinados e número de trabalhadores envolvidos, além dos níveis qualitativos dos mesmos.

42. É indispensável, assim, avaliar o impacto da medida administrativa no quadro de pessoal, pois a autorização abrange, **apenas e tão-somente**, a alteração da jornada de trabalho, **sem, contudo, permitir aumento de despesa com a contratação de novos servidores, nem mesmo por terceirização.**

43. Oportuno salientar que a flexibilização deve ocorrer por setores que atendam aos requisitos estabelecidos e não por institutos ou departamentos. Explico: não é porque a Biblioteca possui jornada flexibilizada que todos os servidores que lá trabalham possam assim faze-lo, mas tão somente àqueles que desenvolvam atividades reconhecidamente passiveis de enquadramento na norma.

44. É que a alteração da jornada de trabalho **somente poderá ocorrer em benefício do usuário dos serviços e da Universidade, e não no interesse dos servidores**. Tal situação fica evidente quando da leitura do teor do parágrafo segundo do art. 3° do Decreto n° 1.590/95, na redação dada pelo art. 1° do Decreto n° 4.836/03, o legislador presidencial determinou que seja afixada, para conhecimento dos usuários, a relação dos servidores que irão desempenhar suas atividades em regime de seis horas ininterruptas. Ou seja, a transparência buscada visa preservar o interesse público em detrimento do interesse dos servidores e do Administrador que, porventura, pretenda burlar a alteração permitida em prejuízo do erário federal.

V. CONCLUSÃO

45. Do que de depreende da análise da atual resolução que disciplina a matéria, a mesma necessita ser adequada ao que acima foi mencionado, de modo que as efetivas autorizações não sejam utilizadas como simples diminuição da carga horária de trabalho de cada servidor, sem que, para tanto, sejam avaliados os interesses do público ao qual se destinam os serviços, bem como não passe a ser mero interesse pessoal do servidor, o que refoge aos objetivos delineados no Decreto 1590.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

46. O Conselho de Administração pode disciplinar requisitos mínimos e procedimentos para a análise de flexibilização de jornada de trabalho, contudo, a decisão sobre quando e quais setores estão autorizados a funcionar nos termos do permissivo do Decreto 1590 é do Reitor da Universidade de Brasília.

47. Somente é possível a aplicação da jornada de trabalho reduzida (flexibilizada) quando preenchidos os requisitos necessários elencados no art. 3º do Decreto nº. 1.590/95, mediante estudo de viabilidade da medida, no interesse da Administração, por ato administrativo devidamente motivado e que não cause prejuízos para os serviços prestados.

48. As escalas de servidores que trabalhem com jornada flexibilizada deverão estar publicadas em locais visíveis ao público, de modo a permitir a identificação das pessoas que estarão trabalhando nessas condições.

49. Aos servidores que eventualmente exerçam funções gratificadas ou de cargos de direção o horário será de 40 horas semanais, cumpridos integralmente, nos termos do que dispõe § 1 do art.19 da Lei n.º 8.112/90.

É o parecer.

Brasília, 22 de Maio de 2013.

Vladimir Felix Cantanhede
Procurador-Geral da PF/UnB