



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO**

IVO JOSÉ DE BRITO

**A CONTRAPRESTAÇÃO PELO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL REMUNERADOS
POR SUBSÍDIO**

**BRASÍLIA
2019**

IVO JOSÉ DE BRITO

**A CONTRAPRESTAÇÃO PELO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL REMUNERADOS
POR SUBSÍDIO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília – UnB. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Talita
Tatiana Dias Rampin.

**Brasília
2019**

IVO JOSÉ DE BRITO

**A CONTRAPRESTAÇÃO PELO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL
REMUNERADOS POR SUBSÍDIO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB.

Aprovada em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Talita Tatiana Dias Rampin – FD/Unb
(Orientadora – Presidenta)

Prof.^a Dr.^a Fernanda de Carvalho Lage – FD/Unb
(Membra)

Prof.^a Ms. Ísis Dantas Táboas – FD/Unb
(Membra)

Agradecimentos

À Deus, acima de tudo, que me dá forças para a caminhada e que abre as portas para realização dos meus sonhos, me proporcionando sorte, saúde e determinação.

Aos meus pais, Seu Zé Ivo e Dona Severina, a quem tive que deixar logo cedo para “ganhar o mundo”, mas que sempre estiveram presentes em meus momentos mais difíceis.

Aos meus filhos, José Otávio e José Gabriel, a quem preciso deixar o exemplo.

A minha amada Débora Russi, pela compreensão nos momentos em que precisei me dedicar aos estudos.

Aos colegas do curso de Direito da Universidade de Brasília, em especial aos amigos da dupla jornada, que estudam e trabalham, pelo apoio mútuo que nos manteve motivados até o fim da jornada. Muito obrigada a vocês: João Thiago, Vicente Martins, Davi Araújo, Marciano Cordeiro, Kênia Oliveira, Bruno Henrique, Ednailton Rodrigues, Giordano Sereno e Rodrigo Paz.

À amiga Ana Cristiane, pela paciência e dedicação em ajudar a todos, e me proporcionar orientações que serviram inclusive para a vida. Ao amigo Aduino Silva Castro, pelas horas de estudos que possibilitaram êxito em todas as provas, inclusive a do Exame de Ordem da OAB.

Aos demais professores da Universidade de Brasília, os quais, com seus ensinamentos, proporcionaram-me a base necessária para iniciar na atividade jurídica.

A minha orientadora Prof. Dra. Talita Tatiana Dias Rampin, e aos membros da banca Fernanda de Carvalho Lage e Ísis Dantas Táboas, pela disponibilidade e por contribuírem para a conclusão do meu curso de Direito.

Sou muito grato a todos!

FICHA CATALOGRÁFICA

Od	Brito, Ivo José de A Contraprestação pelo Serviço Extraordinário dos Servidores Públicos do Poder Executivo Federal Remunerados por Subsídio / Ivo José de Brito; orientador Talita Tatiana Dias Rampin. – Brasília, 2019. 73 p.
	Monografia (Graduação – Direito) – Universidade de Brasília, 2019.
	1. Serviço Extraordinário. 2. Servidores Públicos. 3. Subsídio. 4. Contraprestação Pecuniária. I. Rampin, Talita Tatiana Dias, orient. II. Título.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRITO, I. J. de. 2019. A Contraprestação pelo Serviço Extraordinário dos Servidores Públicos do Poder Executivo Federal Remunerados por Subsídio. Monografia de Final de Curso em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, p. 73

Resumo

O presente trabalho abordou como se dá a relação existente entre o serviço extraordinário realizado pelos servidores público federais e o direito de receber sua respectiva contraprestação pecuniária pelo serviço prestado, sobretudo, em relação aos servidores que recebem remuneração sob a forma de subsídio, parcela remuneratória introduzida pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998. A metodologia de pesquisa consistiu no estudo doutrinária, na análise da legislação brasileira, bem como na consulta direta aos órgãos públicos acerca de suas práticas em relação ao tema. A pesquisa possui como objetivo geral esclarecer como ocorre a contraprestação devida aos servidores quando chamados a prestar serviço para atender demandas excepcionais e temporárias além da jornada normal de trabalho. Para isto, o primeiro capítulo trouxe uma abordagem dos Sistemas Remuneratórios adotados pelo Funcionalismo Público brasileiro, visando compreender inicialmente como se remuneram os servidores. No segundo capítulo, houve análise comparativa entre as normas que regem a jornada de trabalho dos empregados da iniciativa privada em geral e as normas que regem a jornada de trabalho dos servidores civis da União. Em seguida, no terceiro e último capítulo, verificou-se junto a alguns Órgãos Públicos como ocorre a utilização da mão-de-obra de seus servidores para o desempenho de situações que requeiram a prática do serviço extraordinário e como se processa a contraprestação por esse serviço prestado. Para isso, utilizou-se Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação-LAI) e para viabilizar a obtenção das informações, aplicou-se um questionário diretamente a alguns órgãos públicos. Diante disso, o estudo da teoria pôde ser confrontado com a prática e assim entender como governo se encarregou de criar mecanismos capazes de viabilizar tal contraprestação.

Palavras-chave: Serviço Extraordinário. Servidores Públicos. Subsídio. Contraprestação Pecuniária.

Abstract

This paper discusses how the relationship exists between the extraordinary service performed by federal civil servants and the right to receive their pecuniary counter-tested permission for the service rendered, especially in relation to the employees receiving subsidy, the remuneration paid Constitutional Amendment No. 19 of 1998. A research methodology consisted of clinical study, analysis of Brazilian legislation, as well as direct consultation with public agencies about their practices in relation to the subject. A general purpose of a survey is to clarify how a consideration due to servers occurs when requesting a service to meet exceptional and temporary demands beyond the normal working hours. To this end, the first chapter brought an approach to the Remuneration Systems adopted by the Brazilian Civil Service, including the use of servers remotely. In the second chapter, there was a comparative analysis between the rules governing the working hours of private sector employees in general and the rules governing the working hours of Union civil servants. Then, in the third and last chapter, Ask some Public Agencies how to use the labor of their servers to perform situations that require the practice of extraordinary service and how a consideration for such service is processed. To do this, use Law No. 12,527 of November 18, 2011 (Law on Access to Information-LAI) and to enable the analysis of information, applicable to a questionnaire directly to some public agencies. Given this, the study of the theory can be confronted with a practice and understand how the government can create mechanisms capable of enabling such consideration.

Keywords: Extraordinary Service. Public Servers. Allowance. Pecuniary consideration.

Lista de Siglas e Abreviaturas

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
AGU	Advocacia Geral da União
ANA	Agência Nacional de Água
ANAC	Agência Nacional de Aviação Civil
ANATEL	Agência Nacional de Telecomunicações
ANCINE	Agência Nacional do Cinema
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
ANP	Agência Nacional do Petróleo
ANSS	Agência Nacional de Saúde Suplementar
ANTAQ	Agência Nacional de Transportes Aquaviários
ANTT	Agência Nacional de Transportes Terrestres
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
BACEN	Banco Central do Brasil
CC	Código Civil
CGU	Controladoria-Geral da União
CLT	Consolidação da Leis de Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DAS	Direção e Assessoramento Superiores
DF	Distrito Federal
DPF	Departamento de Polícia Federal.
DPRF	Departamento de Polícia Rodoviária Federal
DPU	Defensoria Pública da União
EC	Emenda Constitucional
E-SIC	Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão
IN	Instrução Normativa
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LAI	Lei de Acesso à Informação
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
ME	Ministério da Economia
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PGFN	Procuradoria Geral da Fazenda Nacional
PGR	Procuradoria Geral da República
RFB	Receita Federal do Brasil
RJÚ	Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União
Sipec	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1º Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1.1 O modelo por remuneração	16
1.1.1 A composição da remuneração.....	17
1.1.2 Das indenizações	19
1.1.2.1 Ajuda de Custo	20
1.1.2.2 Diárias.....	21
1.1.2.3 Transporte.....	21
1.1.2.4 Auxílio moradia.....	22
1.1.3 Gratificações e adicionais.....	23
1.1.3.1 Gratificação natalina.....	24
1.1.3.2 Adicional por tempo de serviço.....	25
1.1.3.3 Adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas	25
1.1.3.4 Adicional por serviço extraordinário.....	26
1.1.3.5 Adicional noturno	26
1.1.3.6 Adicional de férias.....	27
1.1.3.7 Gratificação por encargo de curso ou concurso.....	28
2.1 Jornada normal de trabalho na CLT	31
2.1.1 Importância da limitação da jornada de trabalho.....	32
2.1.2 Sobrejornada na CLT.....	32
2.1.3 Hora extra remunerada na CLT	33
2.1.4 Horas extras compensada na CLT	33
2.1.5 Banco de horas na CLT	35
2.1.6 Banco de horas: vantagens e desvantagens para o empregado.....	36
2.2 Jornada normal de trabalho na Lei 8.112/90	38
2.2.1 Hora extra remunerada (adicional por serviço extraordinário).	40
2.2.2 Horas extras compensada	41
2.3.3 Banco de horas para os servidores civis da união	43
2.2.4 Banco de horas: vantagens e desvantagens para o servidor público	44
3.3.2 Resposta do DPF – Departamento de Polícia Federal.....	51
3.3.3 Resposta do DPRF – Departamento de Polícia Rodoviária Federal	52
3.3.4 Resposta do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica.....	52
3.3.5 Resposta da CVM – Comissão de Valores Mobiliários	53
3.3.6 Resposta do BACEN – Banco Central do Brasil.....	54
3.4 Síntese dos resultados da Pesquisa	55
APÊNDICES	65

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos órgãos	65
ANEXOS	66
ANEXO A Resposta da AGU – Advocacia-Geral da União	66
ANEXO B Resposta do DPF – Departamento de Polícia Federal	69
ANEXO C Resposta do DPRF – Departamento de Polícia Rodoviária Federal.....	70
ANEXO D Resposta do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica.....	71
ANEXO E Resposta da CVM – Comissão de Valores Mobiliários.....	72
ANEXO F Resposta do BACEN – Banco Central do Brasil	73

INTRODUÇÃO

Ao estudarmos a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada aos 5 de outubro de 1988 (CRFB/88), observamos uma preocupação do constituinte originário em garantir uma jornada de trabalho diária, que seja suficiente, tanto para permitir o desenvolvimento pleno das atividades laborais, quanto para permitir uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores em geral.

Essa qualidade de vida só pode ser garantida quando oportunizando ao trabalhador uma divisão do seu tempo de forma que seja suficiente para o desenvolvimento do seu trabalho, para o descanso e para as demais atividades, tais como o lazer, o estudo e, sobretudo, para o convívio familiar. Tudo para manter um equilíbrio capaz de proporcionar a manutenção de uma vida saudável, tanto física, quanto emocional.

A importância da manutenção desse equilíbrio é evidenciada ao se observar a adoção, como regra, de uma carga horária de trabalho diária, regulamentada em lei, cujo descumprimento gera, ao trabalhador, o direito de receber uma espécie de indenização que é devida toda vez que a jornada diária é extrapolada, de modo que o trabalhador deve ser indenizado pelo trabalho extraordinário realizado, como uma forma de compensação pelo desequilíbrio gerado entre o tempo de trabalho efetivamente realizado e aquele que deveria ter sido observado. Indenização esta, normalmente, calculada na forma de um valor pecuniário, sempre em percentual maior do que a quantia paga pela hora normal de trabalho.

Essa preocupação também é refletida na atuação do legislador ordinário, o qual deve sempre buscar editar leis em consonância com as prerrogativas reservadas aos trabalhadores existentes no texto da constituição federal, garantindo o bem-estar do trabalhador e impedindo inovações legislativas que promovam algum tipo de retrocesso aos direitos e garantias historicamente conquistados.

A compreensão de como se processa a jornada regular de trabalho, bem como, a extrapolção dessa jornada (horas extras ou serviço extraordinário) e seus reflexos, é de extrema importância na vida de todo trabalhador, pois para se lutar pelos seus direitos é necessário que se tenha o mínimo de conhecimento acerca da legislação que os resguarda. Contudo, a matéria, muitas vezes, é de difícil compreensão, principalmente por conta da existência de uma legislação muito esparsa sobre o assunto.

Para garantir a salvaguarda ao trabalho e ao trabalhador, a CRFB/88 trouxe ao longo de seu texto diversos dispositivos que asseguram essa proteção. A matéria é tão relevante que

o constituinte definiu os valores sociais do trabalho como um dos alicerces da própria República Federativa do Brasil. No seu artigo 7º é possível atentar como a CRFB/88 reservou especial atenção aos direitos dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais. Tais direitos visam garantir não só uma melhor qualidade de vida como, também, permitir uma melhoria de suas condições sociais.

Dentre os incisos elencados no artigo 7º, um, em especial, merece destaque: o inciso XIII. Este, disciplina que a duração do trabalho, em regra, não pode ser superior a 8 (oito) horas diárias, bem como, não ultrapassar 44 (quarenta) horas semanais. Vemos, aqui, um limitador de jornada de trabalho que, como consequência, pode auxiliar o trabalhador a se defender do empregador, o qual tente a obrigar o empregado a desempenhar as suas atividades até a exaustão.

Em consonância com a CRFB/88, a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 - Lei nº 8.112/90, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União, estabelece que os servidores cumprirão jornada de trabalho com duração máxima semanal de 40 (quarenta) horas, observando os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, ressalvadas a duração do trabalho estabelecida em leis especiais.

É defeso extrapolar esse limite diário de horas trabalhadas, contudo, a legislação disciplinou que só seria possível para atender situações excepcionais e temporárias, relativas ao serviço desempenhado pelo servidor. Este tempo de trabalho sobressalente, denominado “serviço extraordinário”, caso ocorra, ao servidor público será devida uma contraprestação como forma de retribuição.

Essa contraprestação pelas horas trabalhadas deve ser efetuada, *a priori*, via vantagem financeira sob a forma de um adicional, de modo a compensar o servidor pela prestação desse serviço extraordinário. Todavia, a Emenda Constitucional nº 19 de 1998 – EC nº 19/1998, conhecida como a Emenda da Reforma Administrativa do Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), alterou o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, com o intuito de reduzir os gastos do Governo e melhorar a eficiência dos serviços públicos.

Diversas das alterações que foram feitas afetaram, principalmente, os servidores públicos e os agentes políticos, trazendo, como uma de suas consequências, a modificações em seu sistema remuneratório.

A Emenda da Reforma Administrativa instituiu a possibilidade da remuneração sob a forma de “subsídio”, abrangendo os agentes políticos e os servidores da carreira policial,

além de permitir que servidores públicos organizados em carreira, por conveniência do legislador, possam aderir a essa forma de remuneração.

A remuneração por subsídio deve ocorrer por meio de parcela única, acrescidas apenas e tão somente por verbas de caráter indenizatório, assim, vetando a percepção de gratificações e adicionais. Atingindo diretamente aqueles servidores que faziam jus a essas vantagens.

Nesse contexto, esse estudo busca analisar como se processa a contraprestação pelo Serviço Extraordinário, exercido especificamente pelos Servidores Públicos Civis do Executivo Federal que são Remunerado por Subsídio, uma vez que a EC nº 19/1988 afetou de forma significativa a possibilidade de recebimento de adicionais.

Assim, diante da ocorrência de situações excepcionais e temporárias que exijam a execução, por parte dos servidores, de tarefas de imprescindível necessidade para o serviço público, pretende-se explorar o seguinte problema de pesquisa: Como ocorre a contraprestação pelo serviço extraordinário (hora extra) prestado pelos servidores públicos civis do Poder Executivo Federal que são remunerados por subsídio?

Este trabalho possui como objetivo geral esclarecer como ocorre a contraprestação devida aos Servidores Públicos do Executivo Federal que recebem remunerado sob a forma de Subsídio, visto que, por vezes, eles são chamados a prestar serviço extraordinário para atender demandas excepcionais e temporárias.

Nesse diapasão, para atingir os resultados esperados, foram traçados objetivos específicos que compuseram a estrutura dos capítulos deste trabalho.

O primeiro capítulo trouxe uma abordagem dos Sistemas Remuneratórios adotados pelo Funcionalismo Público brasileiro, visando possibilitar a compreensão das modalidades dos sistemas existentes, bem como entender qual a lógica da adoção do sistema de pagamento por subsídio.

No segundo capítulo, houve análise comparativa entres as normas que regem a jornada de trabalho dos empregados da iniciativa privada em geral e as normas que regem a jornada de trabalho dos servidores civis da União, com vistas a esclarecer as características do serviço extraordinário e as formas legais de compensação das horas extras.

Posteriormente, no terceiro e último capítulo, verificou-se junto a alguns Órgãos Públicos como ocorre a utilização da mão-de-obra de seus servidores para o desempenho de situações que requeiram a prática do serviço extraordinário e como se processa a contraprestação por esse serviço prestado. Para tanto, aplicou-se um questionário, com base na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação-LAI), para

viabilizar tais informações. A metodologia utilizada combinou diferentes técnicas de pesquisa tradicionalmente empregadas no campo das ciências sociais aplicadas: a revisão bibliográfica, a análise normativa e jurisprudencial, e a aplicação de questionário voltado para órgãos específicos.

A revisão bibliográfica permitiu a identificação e a delimitação dos principais conceitos jurtrabalhistas relacionados ao tema, os quais, por sua vez, guardam estreita relação com os sistemas normativos dos estados nacionais. Utilizou-se, majoritariamente, livros de doutrina, de jurisprudência, artigos e sítios de Internet, na busca de levantar informações de períodos recentes e conhecer o estado da arte.

A análise normativa foi realizada por meio de consulta a fontes primárias, como a Constituição Federal, Leis Federais, seus Decretos e Instruções Normativas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que permitiram a identificação e o conhecimento sobre o quadro normativo que regula as relações de trabalho, em sentido amplo, e, mais especificamente, o regime jurídico conferido a jornada de trabalho e à exploração da mão de obra humana.

Buscando inserir à pesquisa elementos empíricos, foi elaborado um questionário com vistas a coletar informações sobre o tema junto a órgãos públicos. Esta etapa da pesquisa, que permitiu a constituição de outra fonte primária de informações, foi realizada como base na Lei nº 12.527/11 (LAI), através do envio, por meio eletrônico, de questionário solicitando informações de como se dá a jornada de trabalho de seus respectivos servidores, indagando sobre a realização de horas extras e como ocorre a compensação. Assim, partimos da hipótese que a utilização de servidores público, que são remunerados por subsídio, para o desempenho de atividades que extrapolam a jornada diária de trabalho é uma prática vedada no serviço público federal, em consequência das as implicações trazidas pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998.

Convém salientar que o trabalho se limitou a verificar apenas o recorte que relaciona o direito de receber adicional pelo serviço extraordinário em oposição a vedação dada os servidores públicos, que recebem subsídio, em perceber esse adicional, mesmo tendo ciência das inúmeras outras relações, no mínimo curiosas, existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir desses levantamentos, apresentou-se as conclusões do trabalho e as sugestões para futuros estudos, com vistas a criar uma cultura de sempre se verificar se estão e como estão sendo preservados os direitos dos trabalhadores.

Assim, fornecendo um estudo capaz de conscientizar os servidores públicos de

como ocorre da dinâmica da realização do serviço extraordinário e a compensação da hora extra. E como consequência, impedir que servidores desenhem suas atribuições em desconformidade com as normas legais pertinentes e assim possibilitando uma melhor prestação de serviço à sociedade.

1. OS SISTEMAS REMUNERATÓRIOS

Entender a sistemática remuneratória do funcionalismo público federal é uma tarefa árdua e complexa, visto que, para sua cognição, faz-se necessário a compreensão e o entendimento de vários termos jurídicos, aos quais, quando empregados de forma equivocada, trazem ainda mais dificuldades para o entendimento do tema.

Preliminarmente, deve-se observar que não existe uma sistemática remuneratória única, isso porque a remuneração depende de circunstâncias variáveis. Ela é instituída em função das atribuições dos servidores, das condições do cargo assumido e das características pessoais que cada sujeito detém ao ocupar um determinado cargo público.

Nesse contexto, é natural que duas pessoas, detentoras de cargos públicos idênticos, as quais começaram a desempenhar suas atribuições no mesmo dia, possuindo assim o mesmo tempo de serviço, poderão receber remuneração global diferentes entre si.

Não obstante, com passar do tempo e com a edição de diversas leis, bem como das alterações de normas constitucionais, as terminologias e definições aplicadas ao tema foram afetadas de tal forma, que para dirimir equívocos e confusões, o próprio Governo Federal precisou editar a Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994 – Lei nº 8.852/1994 para superar as dificuldades relativas nomenclaturas e a composição da remuneração dos servidores públicos da União.

Essas dificuldades são evidenciadas por Marçal Justen Filho (2010, p. 920), que para demonstrar a confusão, utiliza como exemplo o artigo 37 da Constituição, que aborda em seu inciso X, os termos “remuneração” e o “subsídio” como se fossem espécies de um mesmo gênero remuneratório. Já no inciso XV do mesmo artigo, faz-se referência, como espécie de um mesmo gênero, o “vencimento” e “subsídio”.

O professor Hely Lopes Meirelles (2016, p. 590) classifica o sistema remuneratório da Administração Pública Direta e Indireta em duas modalidades: o Subsídio e a Remuneração, esta última, se subdividindo em Vencimentos e Salário.

E segue classificando como sendo o Subsídio “constituído de parcela única e pertinente, como regra, aos agentes políticos”, “Vencimentos é correspondente ao Vencimento acrescido das Vantagens Pessoais” e “Salário, pago aos empregados públicos da Administração Direta e Indireta regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, titulares de empregos públicos, e não de cargos públicos.” (MEIRELLES, 2016, p. 590).

Como o objetivo de analisar e compreender como ocorre a contraprestação pelo

serviço extraordinário realizado pelos servidores públicos do Poder Executivo Federal, vamos restringir o escopo do estudo, tratando apenas das pessoas classificadas como servidores públicos da União ocupantes de cargos público federais, de acordo com as definições trazidas pelos art. 2º e 3º da Lei 8.112/90.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

No que tange aos servidores públicos da União, depreende-se da Constituição Federal a existência de dois modelos de sistema remuneratórios distintos: o modelo por remuneração e o modelo por subsídio, que, conforme o art. 37º, inciso X, somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica.

Não obstante exista o modelo de remuneração por salário, ele é aplicado exclusivamente¹ aos empregados públicos, os quais são regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho e por isso não serão contemplados com o presente estudo, todavia, esse modelo remuneratório apresenta características semelhantes ao Modelo por Remuneração.

Passemos agora a compreensão das peculiaridades de cada modelo.

1.1 O modelo por remuneração

Entende-se por Remuneração o valor definido pela lei como a quantia consagrada pelo vencimento percebido pelo servidor, acrescido de vantagens as quais esse servidor faz jus e as detenha em função de alguma peculiaridade do cargo público que ocupe, das circunstâncias em que o serviço é prestado ou em características pessoais do agente.

O Regime Jurídico dos Servidores Público da União, em seu art. 40, define como vencimento “a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em

¹ Alerta para a Ação Direta de Inconstitucionalidade ADIN nº 2.135-4, onde o Supremo Tribunal Federal deferiu Medida Cautelar que suspendeu em caráter liminar, parte da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, que permite a Administração Pública Federal contratar Servidores Públicos sob o Regime da CLT.

lei. ” (BRASIL, 1990, RJÚ). Por sua vez, “cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. ” (BRASIL, 1990, RJÚ).

Isso significa que cada conjunto de atribuições e responsabilidade devem ser quantificadas, de forma que se atribua um valor em pecúnia, o qual, por sua vez deve ser pago, sob a forma de vencimento, a toda pessoa que desempenhem essas atividades.

Já o art. 41 define a remuneração como sendo “o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. ” (BRASIL, 1990, RJÚ).

Essas vantagens pecuniárias, por sua vez, são elencadas na própria Lei 8.112/90 e poderão ser pagas ao servidor através de indenizações, gratificações e adicionais.

Numa acepção ampla, Marçal Justen Filho (2010, p. 919) conceitua a remuneração como “o montante financeiro pago a qualquer título ao servidor como contrapartida pelo desempenho de suas atividades. ”

Vamos passar a análise da composição desse montante financeiro.

1.1.1 A composição da remuneração

Para compreendermos a composição da Remuneração dos Servidores Públicos do Executivo Federal, faz-se necessário entender a sistemática da soma do vencimento com as vantagens as quais o servidor faz jus.

Como vimos, vencimento é um valor que leva em consideração a essência do cargo público a ser ocupado, cabendo à União, na Esfera Federal, a fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema remuneratório, devendo para isso observar a sua natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos.

Tal disposição é consagrada no texto constitucional e disciplinado no art. 39 e em seu § 1º (BRASIL, 1988, CRFB):

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira

para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - os requisitos para a investidura; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

III - as peculiaridades dos cargos. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

Por disposição expressa do art. 39, o legislador editou o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei nº 8.112/90), reservando o Capítulo II do Título III, para tratar das vantagens as quais os servidores farão jus:

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - **indenizações**;

II - **gratificações**;

III - **adicionais**.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Segundo Hely Lopes Meirelles, as indenizações “são previstas em lei e destinam-se a indenizar ao servidor por gastos em razão da função. Seus valores podem ser fixados em lei ou em decreto, se aquela permitir. Tendo natureza jurídica indenizatória, não se incorporando à remuneração”. (MEIRELLES, 2016, p. 612)

Já para Marçal Justen Filho, “a indenização consiste em valor pago para recompor o patrimônio do servidor, em virtude de desembolso os por ele realizados no interesse ou em virtude do exercício de suas funções.” (2010, p. 927, grifo do autor)

Assim, sempre que o servidor necessitar, em função do seu cargo público, dispor de certa quantia para desempenhar suas atribuições, essa quantia deve ser reposta sob a forma de indenização. As demais vantagens pecuniárias são de definidas ainda sob a visão de Hely Lopes Meirelles (2016, p. 601, grifo do autor) como:

acréscimos ao *vencimento* do servidor, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço (*ex facto temporis*), ou pelo desempenho de funções especiais (*ex facto officii*) ou em razões das

condições anormais em que se realiza o serviço (*propter laborem*), ou, finalmente em razão de condições pessoais do servidor (*propter personam*). As duas primeiras espécies os *adicionais* (*adicionais de vencimentos e adicionais de funções*), as duas últimas formam a categorias de *gratificações* (*gratificações de serviço e gratificações pessoais*)

Em outra linha de raciocínio, Marçal Justen Filho, define os adicionais como sendo “uma remuneração fundada em circunstâncias objetivas, que se traduz muitas vezes em percentagens sobre o montante do vencimento-base” (JUSTEN FILHO, 2010, p. 922).

Já as gratificações “se vinculam a circunstâncias subjetivas, que podem ser exclusivamente pessoais. O salário-família² é um exemplo. Ou traduzem remuneração pelo desempenho da atividade em circunstâncias anômalas, tal como se passa com a gratificação de insalubridade” (JUSTEN FILHO, 2010, p. 922).

Assim concluímos que há acréscimos ao vencimento do servidor para compensar gastos necessários ao desempenho de suas atividades, bem como para remunerá-los em função de fatores de natureza objetiva e subjetiva.

Passamos a análise pormenorizada de cada parcela componente pertencente as vantagens dos servidores públicos.

1.1.2 Das indenizações

O termo indenização refere-se à compensação devida ao servidor de maneira a anular ou reduzir o dano de natureza patrimonial que lhe foi causado em função do exercício de seu cargo. Conforme o art. 51 da Lei nº 8.112/90 constituem indenizações percebidas pelos servidores: a ajuda de custo, as diárias, o transporte e o auxílio-moradia.

Como visto, todas essas quantias são de caráter indenizatório que somados ao vencimento compõem a remuneração do servidor.

Como as indenizações são criadas por lei, o rol descrito no art. 51 não é exaustivo, podendo o legislador a qualquer tempo editar uma norma criando, extinguindo ou

² Embora o autor tenha usado o salário-família com exemplo de circunstância pessoal, trata-se um benefício do Plano de Seguridade Social do servidor, previsto no Art. 185, I, c) da lei 8.112/90, não sendo classificado, nos termos desta lei, como um adicional.

modificando parcelas remuneratórias de caráter indenizatório.

Vale salientar que o foco de estudo é Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/90), contudo há de apontar a existência de outras legislações que trazem indenizações a classes específicas de servidores públicos federais, como exemplo a Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, que institui a indenização a ser concedida ao servidor público federal regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em exercício de atividade nas delegacias e postos do Departamento de Polícia Federal - DPF e do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF e em unidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA e do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE situadas em localidades estratégicas, vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços. (BRASIL, 2013)

1.1.2.1 Ajuda de Custo

A ajuda de custo é uma parcela indenizatória paga ao servidor para compensar os gastos oriundos de sua mudança e é devida, sempre que o servidor público for removido, no interesse da Administração Pública, de sua localidade de origem para desempenhar suas atribuições em outro local. O que fundamenta o direito a esta indenização, é a mudança permanente de domicílio.

Assim nos termos da legislação (BRASIL, 1990, RJÚ) temos:

Art. 53 - A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede.

O tema ainda é regulamentado pelo Decreto nº 4.004, de 8 de janeiro de 2001, o qual dispõe sobre a concessão de ajuda de custo e de transporte aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O valor da ajuda de custo é calculado com base na remuneração do servidor, considerando o mês de deslocamento, não podendo exceder a importância correspondente a

3 (três) meses de remuneração e conforme o art. 2º, § 2º, do decreto nº 4.004, a “ajuda de custo corresponderá a uma remuneração, caso o servidor possua um dependente, a duas remunerações, caso o servidor possua dois dependentes e a três remunerações, caso o servidor possua três ou mais dependentes.” (BRASIL, 2011).

O decreto ainda esclarece em seu art. 5º quem são as consideradas como dependentes do servidor, para possibilitar os efeitos de indenização. Assim, “o servidor que se deslocar acompanhado de seu cônjuge ou companheiro, de filho ou enteado menores ou inválidos, de menor que, mediante autorização judicial, viva sob a sua guarda e sustento ou de seus pais que vivam sob sua dependência financeira.” (BRASIL, 2011).

1.1.2.2 Diárias

O servidor que se afastar de sua sede a serviço, em caráter eventual, fará jus ao recebimento de uma parcela indenizatória por dia de afastamento, para atender suas despesas com hospedagem, alimentação e transporte urbano.

Assim, nos termos da legislação (BRASIL, 1990, RJÚ), temos:

Art. 58. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento.

Os regulamentos que tratam da matéria são os Decretos nº 2.809, de 22 de outubro de 1998 e nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006, e suas alterações, os quais dispõem sobre a aquisição e utilização de passagens aéreas e concessão de diárias, respectivamente. Neles é possível encontrar as regras, os valores e as hipóteses de concessão, aquisição e pagamento.

1.1.2.3 Transporte

O servidor que se utilizar de meio próprio de locomoção para executar serviços externos por conta das atribuições próprias do seu cargo, fará jus ao ressarcimento de suas despesas em relação a esse uso desse meio transporte.

Art. 60. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento. (BRASIL, 1990, RJU)

O regulamento que trata da matéria é o Decretos nº 3.184, de 27 de setembro de 1999 e estipula em seu Art. 2º que “o valor da indenização de transporte, corresponderá ao valor máximo diário de R\$ 17,00 (dezessete reais). ” (BRASIL, 1999). Não havendo atualização desse valor desde sua implantação, até os dias atuais.

1.1.2.4 Auxílio moradia

O servidor que comprovadamente realizar despesas com aluguel de moradia ou com hospedagem em empresa hoteleira fará jus a indenização de seus gastos. É o que estabelece o artigo 60-A do RJU:

Art. 60-A. O auxílio-moradia consiste no ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

A temática é complexa, visto a necessidade de o servidor necessariamente ter que atender a uma série de requisitos para ter direito ao ressarcimento do valor pago. Dentre estes requisitos, vale trazer à baila o inciso V do art. 60-B; assim, “fará jus ao auxílio, o servidor que tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes”³. (BRASIL, 1999). Cumulativamente com

³ A Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007 fixa a remuneração dos cargos e funções comissionadas da

os demais incisos, restringem a um número muito pequeno os servidores que fazem jus a compensação suas despesas através desta indenização.

1.1.3 Gratificações e adicionais

Os termos gratificações, segundo Marçal Justen Filho, referem-se às vantagens pecuniárias vinculadas às condições pessoais do ocupante do cargo ou às condições diferenciadas em que o sujeito desempenha a atividade; já os adicionais, são as vantagens pecuniárias vinculadas ao decurso do tempo (adicional de tempo de serviço) ou as condições inerentes ao cargo (adicional de função). (JUSTEN FILHO, 2010, p. 921).

O professor Hely Lopes Meirelles (2016, p. 604, grifo do autor), por sua vez, classifica as gratificações como sendo:

vantagens pecuniárias atribuídas precariamente aos servidores que estão prestando serviço comuns da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade (*gratificações de serviço*), ou concedidas como ajuda aos servidores que reúnam as condições pessoais que a lei específica (*gratificações especiais*).

Já os adicionais são “vantagens pecuniárias que a Administração concede aos servidores em razão do tempo de exercício (*adicional de tempo de serviço*) ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimentos especializados ou um regime próprio de trabalho (*adicionais de função*)” (MEIRELLES, 2016, p. 604, grifo do autor), que por sua vez, “destinam-se a melhor retribuir os exercentes de funções técnicas, científicas e didáticas, ou a recompensar os que se mantiveram por longo tempo no exercício do cargo.” (MEIRELLES, 2016, p. 604).

O professor segue distinguindo as parcelas remuneratórias ao destacar que “o *adicional* relaciona-se com o *tempo* ou com a *função*; a *gratificação* relaciona-se com o *serviço* ou com o *servidor*”. (MEIRELLES, 2016, p. 604, grifo do autor)

Essas gratificações e adicionais estão elencadas no Art. 61 da Lei nº 8.118/90, conforme veremos abaixo (grifo nosso):

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - **gratificação natalina;**

IV - **adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;**

V - **adicional pela prestação de serviço extraordinário;**

VI - **adicional noturno;**

VII - **adicional de férias;**

VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho.

IX - **gratificação por encargo de curso ou concurso.** (Incluído pela Lei nº 11.314, de 2006)

Essas gratificações e adicionais, quando o servidor as fizer, serão somadas ao seu vencimento para compor a sua remuneração. Vamos ao estudo individualizado de cada uma a seguir.

1.1.3.1 Gratificação natalina

A gratificação natalina tem por fundamento o art. 7º, VIII da Constituição Federal que instituiu o pagamento do “décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.” (BRASIL, 1988, CRFB).

“O direito de o servidor receber a gratificação natalina decorre de quantos meses em que esteve em exercício do cargo durante o ano. A cada mês de efetivo exercício corresponderá a 1/12 (um doze avos) de sua remuneração.” (DINIZ, 2006, p. 288).

A gratificação está prevista no Art. 63 da Lei 8.118/90, conforme veremos abaixo:

Art. 63. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

1.1.3.2 Adicional por tempo de serviço.

O adicional por tempo de serviço foi extinto pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Consistia no acréscimo devido ao servidor à razão de cinco por cento a cada cinco anos de serviço público efetivo prestado à União, às autarquias e às fundações públicas federais, observado o limite máximo de 35% incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança. (Art. 1º)

1.1.3.3 Adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas

No que se refere aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, estão previstos no Art. 68 da Lei 8.118/90, conforme veremos abaixo:

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

Contudo é a Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991 que estipula os percentuais que devem ser aplicados ao vencimento do servidor para parâmetro de cálculo do acréscimo, assim temos:

Art. 12. Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais:

I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente;

II - dez por cento, no de periculosidade.

[...]

§ 3º Os percentuais fixados neste artigo incidem sobre o vencimento do cargo efetivo.

Importante observar que o caput do art. 12 remete aos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral, para a definição das atividades consideradas insalubres e perigosas, assim “serão consideradas atividades insalubres ou perigosas aqueles que por sua natureza, submetam ou exponham o empregado a situações nocivas ou perigosas à saúde. (BOMFIM, 2015, p. 835).

Quanto ao adicional de atividade penosa prevista art. 71, será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento. (BRASIL, 1990, RJÚ)

Contudo, ele foi extinto pelo art. 2º da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

1.1.3.4 Adicional por serviço extraordinário

O adicional de serviço extraordinário tem sua fundamentação no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal ao elencar como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a garantia de receber acréscimo financeiro correspondente a cento do valor da hora normal. (BRASIL, 1988, CRFB)

No que se refere ao adicional por Serviço Extraordinário, vimos que ele está previsto nos art. 73 e 74 da Lei 8.118/90 e será objeto de aprofundamento no segundo capítulo.

1.1.3.5 Adicional noturno

O adicional noturno tem sua fundamentação no inciso IX do art.7º da Constituição Federal ao elencar como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a garantia de receber remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. (BRASIL, 1988, CRFB)

No que se refere ao adicional noturno, ele está previsto no art. 75 da Lei nº 8.118/90 conforme veremos abaixo:

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Convém observar que a hora noturna é reduzida e ficticiamente computada como sendo de cinquenta minutos e trinta segundos. Vólia Bomfim (Indicar Ano, Página) justifica a adoção da ficção que distingue a hora noturna e da diurna, em suas palavras:

explica-se esta benesse legal porque o trabalho noturno contraria o relógio biológico do ser humano e inverte-se ao costume da sociedade que, na sua maioria, trabalha de dia e descansa à noite. Também prejudica o convívio familiar e traz dificuldades ao trabalhador noturno de locomoção casa-trabalho-casa e para alimentação, pois à noite os transportes públicos se tornam irregulares e as casas de alimentação encerram nos centros de trabalho mais cedo.

Os adicionais por Serviço Extraordinário e Noturno são cumuláveis, assim “o acréscimo da hora extraordinária prestada em horário noturno será, assim de 87,25 % (oitenta e sete vírgula cinco por cento).” (DINIZ, 2006, p. 305).

1.1.3.6 Adicional de férias

O adicional de férias tem sua fundamentação no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal ao elencar como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a garantir gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. (BRASIL, 1988, CRFB).

No que se refere ao adicional de férias para os servidores públicos federais, ele está previsto no Art. 76 da Lei 8.118/90 conforme veremos abaixo:

Art. 76. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

O valor pago pelo adicional aos servidores públicos é mais restritivo do que pagos

aos profissionais da iniciativa privada, vistos que a Constituição estipula apenas um valor mínimo, não vedando assim a possibilidade de o empregador realizar um pagamento com um valor percentual maior.

Diniz esclarece que “o adicional de um 1/3 (um terço) será calculado sobre a remuneração do que o servidor ocupante de cargo permanente fizer jus no período de férias, e no caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, esta vantagem será considerada no cálculo deste adicional. (DINIZ, 2006, p. 306).

1.1.3.7 Gratificação por encargo de curso ou concurso

A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso foi incluído na Lei nº 8.112 de 1990 pela Lei nº 11.314 de 2006. Assim, sempre que o servidor, em caráter eventual, exercer alguma das atribuições descritas nos incisos do art. 76-A, fará jus a percepção da referida gratificação calculada por hora trabalhada, as hipóteses são:

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

IV - participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

O tema é bastante complexo e para regulamentar a matéria foi editado o Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007 para disciplinar a como se dará a retribuição do servidor que executar tais atividades.

1.2 O modelo por subsídio

A Emenda Constitucional nº 19, de 1998 (Reforma Administrativa) trouxe uma modificação importante ao adotar o sistema de pagamento por subsídio, onde a lei determina que o pagamento é feito em parcela única, valor único, não suportando nenhum tipo de acréscimo, pago aqueles que estejam desempenhando a mesma função.

Nessa acepção, Justen Filho (2010, p.919) classifica ainda subsídio como sendo a “remuneração devida aos agentes políticos e aos membros de Poder, consistente em parcela única excludente de qualquer outra verba. ”

A emenda buscou assegurar o controle sobre a remuneração dos ocupantes de cargos e funções de mais elevada hierarquia, como disciplina o § 4º do art. 39 da Constituição:

Art. 39 - § 4º - O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Assim determinadas categorias necessariamente recebem por Subsídio, essas categorias são classificadas pelo professor Hely Lopes Meirelles (2016, p.80) como agentes políticos, e são eles, os integrantes dos mais altos escalões do Poder Público, aos quais incumbe a elaboração das diretrizes de atuação governamental, e as funções de direção, orientação e supervisão geral da administração pública.

De acordo com essa definição, são agentes políticos, segundo Meirelles (2016, p.82), os chefes do poder Executivo, quais sejam, o Presidente da República, os Governadores e os Prefeitos, bem como seus auxiliares, os ministros e secretários estaduais e municipais; os membros do poder Legislativo: senadores, deputados federais e estaduais e os vereadores; os membros do Poder Judiciário (ministros, desembargadores e juizes); os membros do Ministério Público (Procuradores da República e da Justiça, Promotores e Curadores Públicos); os membros dos Tribunais de Contas (Ministros e Conselheiros); os representantes diplomáticos e demais autoridades que atuem com independência funcional no desempenho de suas atribuições governamentais.

O rol existente no art. 39, § 4º não é taxativo, além dos integrantes disciplinados neste parágrafo, a EC nº 19 também alterou a constituição no sentido de remunerar por subsídios os Advogados da União, os Procuradores da Fazenda Nacional, os Procuradores

dos Estados e do Distrito Federal, bem como os servidores os servidores policiais integrantes da Polícia Federal; Polícia Rodoviária federal, Polícia Ferroviária Federal, Polícias Civis, Polícias Militares e Bombeiros Militares.

Além das categorias já citadas, o texto constitucional ainda trouxe nos termos art. 39, § 8 a possibilidades de, através da lei, atribuir aos servidores públicos organizados em sistema de progressão carreira, o regime de remunerados por subsídio.

Como vimos, a regra é o pagamento de subsídio em parcela única, contudo a redação incluída pela Emenda Constitucional nº 47, de 2005 ao § 11 do art. 37 da constituição, não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o inciso XI do caput deste artigo, as parcelas de caráter indenizatórios previstos em lei.

2 A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalhos nas palavras de Maurício Godinho Delgado, trata-se do:

lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do receptivo contrato. É desse modo, a medida, principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face se deu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que se vincula. (DELGADO, 2013, p. 876).

2.1 Jornada normal de trabalho na CLT

A jornada normal de trabalho é aquela estipulada na Constituição Federal, artigo 7º, XIII, com duração de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é tratado na Seção II, artigos 58 a 65 e assim como na constituição, quando houver necessidade da extrapolação desse tempo, a lei permite que o empregado exceda a jornada diária.

Não obstante, algumas categorias cumprem uma jornada diferenciada por terem regulamentação própria. É o caso de bancários (seis horas diárias ou 30 horas semanais), jornalistas (cinco horas diárias ou 30 horas semanais), médicos (quatro horas diárias), aeronautas (devido às peculiaridades da atividade, a jornada pode chegar a 20 horas), radiologistas (24 horas semanais) e advogados (quatro horas diárias ou 20 horas semanais), entre outros.⁴ (TST, 2019)

Saber qual é a jornada de trabalho de determinada categoria é de extrema importância para aferir a partir de qual instante, temos o cômputo da hora extra, bem como para realização do cálculo para aferir o valor da hora de trabalho de cada profissional.

⁴ Jornada de trabalho: conheça as particularidades. <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>

2.1.1 Importância da limitação da jornada de trabalho.

Um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é garantir a proteção do trabalhador. Assim as normas de medicina e segurança do trabalho envolvem períodos de trabalho, descanso e as condições de trabalho. Segundo Vólia Bomfim Cassar, “são normas imperativas que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado”. (CASSAR, 2016, p. 617).

A limitação do tempo de duração do trabalho, continua a autora, tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos, assim em suas palavras:

a) biológicos:

O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) sociais

O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) econômicos

Um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

(CASSAR, 2016, p. 617).

Assim, por esses aspectos biológicos, sociais e econômicos que há a estipulação de limites legais, visando à proteção do trabalhador.

2.1.2 Sobrejornada na CLT

A sobrejornada é gênero, onde a Jornada Extraordinária e Jornada Suplementar são espécies. Ocorre quando o trabalhador ultrapassa a jornada padrão da CLT, sua distinção se caracteriza, sobretudo, pelo caráter excepcional ou rotineiro.

Assim é definida Jornada Extraordinária:

A extrapolação *extraordinária* da jornada padrão da CLT (*jornada suplementar extraordinária*) equivaleria àquela prorrogação caracterizada

como *não ordinária, fora do comum, excepcional, anormal* ou ainda, *rara, singular, notável*. (FERREIRA, 1986, p. 746, apud DELGADO, 2013, p. 937, grifo do autor)

Assim é definida Jornada Suplementar:

A extrapolação meramente *suplementar* da jornada padrão da CLT (*jornada meramente suplementar*) equivaleria àquela prorrogação caracterizada como acréscimo regular, comum, rotineiro, normal, pactuado no contexto do contrato. (DELGADO, 2013, p. 937).

A importância dessa distinção implica na maneira pela qual essas horas, *a priori*, serão compensadas ao emprego pelo empregador.

Como vimos, a previsão legal encontra-se disciplinado no artigo 7º da Constituição, incisos XIII (Jornada suplementar) e XVI (Jornada extraordinária).

2.1.3 Hora extra remunerada na CLT

Como vimos, quando se tratar de uma necessidade imperiosa, a duração do trabalho pode exceder o limite legal em até duas horas (Jornada Extraordinária). A reforma trabalhista de 2017, (Lei nº 13.467, de 2017) alterou significativamente o artigo 59º da CLT que trata das horas extras. Dentre as inovações, majorou de, pelo menos, 20% (vinte por cento); para, pelo menos 50% (cinquenta por cento) o valor da remuneração da hora extra, em relação à hora normal.

2.1.4 Horas extras compensada na CLT

O regime de compensação de horas ocorre quando houver o aumento da jornada em um dia pela correspondente diminuição em outro. Essa flexibilização da jornada, segundo

Cassar, deve “garantir o módulo semanal de 44 horas ou módulo mensal de 220 horas mensais, 440 horas bimestrais 660 horas trimestrais e, assim por diante, até o anual de 2.640 horas (220 horas mensais x 12 meses). (CASSAR, 2016, p. 635). Assim, a compensação de jornada é gênero cujas espécies são compensação tradicional e banco de horas.

A possibilidade do regime de compensação está prevista artigo 7º da Constituição, incisos XIII, *in verbis*:

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).

Já a CLT apresentava a compensação de jornada tradicional no antigo § 2º do artigo 59, onde a deveria ser respeitado o módulo semanal da categoria.

Art. 59 [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Hipótese mais usual do regime de compensação de jornada é a situação do aumenta a jornada durante a semana para folgar no sábado.

A Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 alterou o § 2º do artigo 59 da CLT, a nova redação preconiza que, desde de que precedido de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o acréscimo de salário pelo excesso de horas extras poder ser dispensados, caso as horas sejam compensadas no prazo máximo de um ano, instituindo-se assim, a figura do banco de horas. Vejamos a nova redação:

Art. 59 [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

2.1.5 Banco de horas na CLT

O banco de horas nada mais é que uma um acordo de compensação onde as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 alterou o § 2º do artigo 59 da CLT, a nova redação preconiza que, desde que precedido de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o acréscimo de salário pelo excesso de horas extras pode ser dispensado, caso as horas sejam compensadas no prazo máximo de um ano, instituindo-se assim, a figura do banco de horas. Vejamos a nova redação:

Art. 59 [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 2017) permitiu o acerto do banco de horas sem a interveniência dos sindicatos, ao disciplinar a possibilidade de o banco ser pactuado por acordo individual escrito direto com o empregado, bem como a possibilidade do acordo tácito do banco de horas, contudo as horas devem compensadas no mesmo mês.

Tais disposições estão prevista no §§ 5º e 6º do artigo 59 da CLT, *in verbis*:

Art. 59 [...]

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

O legislador disciplinou ainda, que as horas extras que porventura, não tenham atendidas as exigências legais para compensação, devem ser indenizadas ao trabalhador na forma o artigo 59-B. Tal disposição encontra-se presente no artigo 59-B, contudo tal disposição já era prevista na Súmula nº 85, III, do TST.

SÚMULA 85, III, TST. O mero não atendimento das exigências legais para

a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Assim, caso as horas extras não sejam compensadas no prazo previsto, as mesmas serão convertidas em pecúnia em benefício do trabalhador.

2.1.6 Banco de horas: vantagens e desvantagens para o empregado

Podemos apontar como uma vantagem para o trabalhador a possibilidade de tirar folgas para resolver assuntos pessoais, sem ter nenhum valor descontado do seu salário.

Há também uma implicação direta no art. 130 da CLT, uma vez que esse artigo reduz período de férias de forma proporcional a quantidade de faltas injustificadas cometidas pelo trabalho ao serviço.

Já para a empresa, o banco de horas é mais benéfico do que para o trabalhador, uma vez que ao empregador é permitida a utilização da capacidade máxima produtiva em períodos com alta demanda de trabalho e a concessão de folgas em períodos mais tranquilos.

Apesar dessa situação só ser possível em comum acordo com o trabalhador, a posição de vulnerabilidade, sobretudo agora com a possibilidade de se pactuar de acordos individuais sem a participação dos sindicatos, coloca o trabalhador numa posição que o impossibilita a recusar a situação imposta.

Para o empregador ainda é possível a redução de custos com pagamentos de horas extras e demais verbas trabalhistas, visto que a hora extra realizada com habitualidade, quando indenizada, integra seu salário para todos os fins, como ensina Maurício Godinho Delgado (2013, p. 950).

As horas extras recebidas com habitualmente pelo obreiro (e seu respectivo

adicional) integram seu salário para todos os fins, refletindo-se em parcelas trabalhistas (13º salário, férias com 1/3, FGTS, aviso-prévio – se for o caso, etc.) e parcelas previdenciárias (salário de contribuição).

Ainda é possível falar em redução no impacto ocasionado pela falta do trabalhador, uma vez que o banco de horas possibilita a criação de um cronograma de compensação, viabilizando ao empregador uma melhor gestão de pessoal.

Quanto às desvantagens do banco de horas, uma delas seria na verdade, um reflexo direto da má gestão desse banco de horas por parte do empregador, o que poderia provocar problemas judiciais, caso algum empregado fosse prejudicado.

Ainda, alerta Cassar, para a possibilidade da utilização de forma nociva do banco de horas por parte do empregador, para que de forma velada prejudique os empregados, assim exemplificado:

Uma empresa de ar refrigerado que tem grande movimento durante o verão, mas pequeno movimento durante o inverno, pode, por exemplo, ajustar com seus empregados que durante seis meses eles trabalharão por 10 horas/dia para, nos seis meses posteriores, trabalharem apenas seis horas e, durante todo aquele período (12 meses), receberão o mesmo salário, sem acréscimo ou redução (banco de horas fixo). (CASSAR, 2016, p. 936).

No exemplo acima os trabalhadores são submetidos a seis meses de jornada de trabalho exaustiva, sem ganhar nenhum valor a mais por isso, embora haja seis meses de compensação, numa jornada mais branda, é certo que o maior interesse dos trabalhadores é trabalhar para ganhar dinheiro e não trabalhar para ganhar folga.

Assim segundo Cassar, o banco de horas “quando prejudicial ao trabalhador, deve ser considerado como abuso de direito – art. 187 do CC⁵, que se equipara ao ato ilícito.” (CASSAR, 2016, p. 637).

A autora entende válido o direito das partes em celebrar acordo de compensação de banco de horas, contudo acrescenta que tal prática não pode causar prejuízo algum ao trabalhador e demonstra preocupação com a validade do ato, o qual considera nulo sempre que sua utilização não traga benefício ao empregado, conforme discorre:

O empregador tem o direito de efetuar com o seu empregado acordo de compensação, ajustado sob a forma de banco de horas. Todavia, quando o faz de forma a causar extremo prejuízo ao trabalhador, o ato é abusivo.

⁵ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Institui o Código Civil.)

Utilizando-se da interpretação conforme a Constituição, deve-se interpretar o art. 59, § 2º, da CLT à luz do art. 7º, caput, da CRFB, que determina a extensão de outros benefícios ao trabalhador, além daqueles ali previstos. A partir daí, fácil é concluir que a utilização deste tipo de banco de horas traduz-se em condição menos favorável ao trabalhador, desprezando os valores sociais do trabalho humano (art. 1º, IV), e joga por terra o princípio da função social do direito. Logo a melhor forma de analisar o comando previsto no art. 59, § 2º, da CLT, é sob a ótica do princípio da unidade da constituição e da interpretação conforme, para concluir que o banco de horas, como uma das formas de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, só pode ser admitido quando em benefício do empregado ou quando não lhe causar prejuízo. Se assim não o for, o acordo de compensação poderá ser considerado nulo. (CASSAR, 2016, p. 936).

Nesses termos, o banco de horas só será válido se o empregado poder escolher, ao menos, qual dia de folga pretende tirar.

2.2 Jornada normal de trabalho na Lei 8.112/90

A Constituição determina no § 3º do artigo 39 a aplicação, aos servidores ocupantes de cargo público, do disposto nos incisos: IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, do artigo 7º. (BRASIL, CRFB/88, grifo nosso).

O XIII do artigo 7º, por sua vez, determina que a duração do trabalho normal não possa ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais para os trabalhadores urbanos e rurais.

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;

Assim é possível notar que, quanto a duração da jornada de trabalho, os trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores públicos guardam semelhanças. Contudo, é imperioso observar que os direitos e garantias previstos para a classe dos empregados, não se estendem, necessariamente, a classe dos servidores públicos, e vice-versa.

Tais semelhanças, todavia, decorrem das regras e normas de medicina e segurança

do trabalho. Então, quanto à jornada trabalho, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, em consonância com a Constituição Federal, traz consigo disposições acerca da jornada de trabalho dos servidores público regidos por ela, como se verifica:

Art. 19º - 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;**

Assim a lei disciplinou que os servidores públicos cumprirão jornada de trabalho, com duração máxima semanal de quarenta horas, observados os limites impostos.

As regras a serem observadas sobre a jornada de trabalho, também constam do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. A jornada é disciplinada no caput do Art. 1º e inciso I para os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, nos seguintes termos:

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;

Tal disposição trata-se uma transcrição do que já se encontrava expressa na Lei nº 8.112/90.

Contudo, o Decreto disciplina que em situações que sejam exigidas atividades contínuas de 24 (vinte e quatro) horas, visando principalmente o atendimento ao público, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento, como preconiza o art. 2º do Decreto nº 1.590/95 nos seguintes termos: “para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 (vinte e quatro) horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.”

Isto significa, que determinadas categorias de servidores públicos podem trabalhar por um período diferenciado, de 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) horas seguidas, desde que respeitados os períodos mínimos de 36 (trinta e seis) e 72 (setenta e duas) horas de descanso, respectivamente.

A Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que estabelece as orientações, critérios e

procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Ela serve de base para que os servidores públicos possam dirimir suas dúvidas quanto a sua jornada normal.

Quanto ao registro de assiduidade e pontualidade inerente aos servidores públicos da Administração Pública Federal, estão disciplinados nos termos do Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996 que “Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional”.

2.2.1 Hora extra remunerada (adicional por serviço extraordinário).

Como vimos, quando se tratar de uma situação excepcional e temporária, a duração do trabalho pode exceder o limite legal em até duas horas (Jornada Extraordinária), à essas horas é devido uma retribuição pecuniária no valor de pagamento de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho. Tal fundamentação está presente nos Art. 73 e Art. 74 da lei 8.112/90, *in verbis*:

Art. 73º - O serviço extraordinário será remunerado com **acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.**

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações **excepcionais e temporárias**, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

Contudo a regulamentação para o pagamento do adicional está prevista no Decreto nº 948, de 5 de outubro de 1993, que dispõe sobre as regras de aplicação dos artigos 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

O decreto determina que a execução do serviço extraordinário será “previamente autorizada, pelo dirigente de recursos humanos do órgão ou entidade interessado a quem compete identificar a situação excepcional e temporária” (Art. 2º), devendo haver uma “proposta prévia do serviço extraordinário acompanhada de relação nominal dos servidores que o executaram a tarefa” (Art. 2º, §1º).

Além disso, o pagamento do adicional por serviço extraordinário será efetuado juntamente com a remuneração do mês em que ocorrer este serviço. (Art. 1º)

O decreto ainda regulamenta a quantidade de horas trabalhadas, que não poderá exceder a duas horas por jornada de trabalho, obedecidos os limites de quarenta e quatro horas mensais e noventa horas anuais, consecutivas ou não; salvo mediante autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por solicitação do órgão ou entidade interessado, situação que o limite anual poderá ser acrescido de quarenta e quatro horas; ou ainda, pelo Presidente da República, que em caráter excepcional e para atender situação de risco à saúde ou segurança de pessoas, pode acrescentar limite anual em até setenta e seis horas.

Contudo nos últimos anos, as Leis de Diretrizes Orçamentárias-LDO editadas, com objetivo de conter os gastos do Governo, impuseram restrições à prática da execução de serviço extraordinário, determinando que somente poderá ocorrer, quando destinada ao atendimento de relevantes interesses públicos decorrentes de situações emergenciais de risco ou de prejuízo para a sociedade e com autorização prévia e exclusiva, no âmbito do Poder Executivo, do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.⁶

2.2.2 Horas extras compensada

Quanto à possibilidade de compensação de horário, vale ressaltar que a Constituição, em seu Art. 39, estabelece que se aplicam aos servidores públicos o disposto no artigo 7º, XIII, ou seja, a possibilidade de compensação de horários. Vejamos:

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

⁶ Lei nº 13.707, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2019 e dá outras providências. Art. 99. No exercício de 2019, a realização de serviço extraordinário, quando a despesa houver extrapolado noventa e cinco por cento dos limites referidos no art. 20 da Lei de Responsabilidade Fiscal, exceto para o caso previsto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição, somente poderá ocorrer quando destinada ao atendimento de relevantes interesses públicos decorrentes de situações emergenciais de risco ou prejuízo para a sociedade. Parágrafo único. A autorização para a realização de serviço extraordinário, no âmbito do Poder Executivo, nas condições estabelecidas no caput, é de exclusiva competência do Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Contudo não há regulamentação legal específica para tanto na lei 8.112/90, todavia, diversos artigos estabelecem a possibilidade de compensação de horário, mas, sem adentrar nos detalhes do procedimento de compensação de horário. Com é o caso dos artigos 44, II⁷ e 83, § 1^o.

O Decreto nº 1.590/95, disciplina em seu art. 7º que “eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata”, o que pode se traduzir em uma forma de compensação.

Assim até a edição da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a compensação ficava a cargo de acordo entre chefia e servidor, ensejando notória insegurança jurídica.

Com o advento da Instrução Normativa - IN 02/2018 a compensação de horas extras foi disciplinada. O Art. 12 dispõe sobre os critérios usados para haja a compensação; assim, basta anuência da chefia imediata, as horas compensadas devem ser limitadas a um total de duas horas por jornada e que essas horas extras devem ser compensadas até o mês subsequente ao da sua ocorrência.

Art. 12. As saídas antecipadas e os atrasos deverão ser comunicados antecipadamente à chefia imediata e poderão ser compensados no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência.

§1º As ausências justificadas somente poderão ser compensadas no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência, desde que tenham anuência da chefia imediata.

§ 2º A compensação de horário deverá ser estabelecida pela chefia imediata, sendo limitada a 2 (duas) horas diárias da jornada de trabalho.

§ 3º Eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata.

Tais disposições vieram a reduzir significativamente as questões de insegurança

⁷ Lei 8.112/90. Art. 44. [...]. 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. (grifo nosso)

⁸ Lei 8.112/90. Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor [...] § 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou **mediante compensação de horário** [...] (grifo nosso)

jurídica, uma que foi preenchida a lacuna jurídica acerca da regulamentação do serviço extraordinária.

2.3.3 Banco de horas para os servidores civis da união

A IN 02/2018 também disciplinou as regras para implantação do banco de horas em relação a jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Neste aspecto, a instrução inovou no ordenamento jurídico, visto que não há previsão legal na Constituição Federal, tão pouco na lei 8.112/90.

O banco de horas foi criado para ser uma ferramenta de gestão de pessoal, cabendo aos dirigentes máximos de cada órgão ou entidade a sua adoção, nos termos do art. 23 da IN/02:

Art. 23. No interesse da Administração, como ferramenta de gestão, os dirigentes máximos dos órgãos e entidades poderão adotar o banco de horas para execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço público.

O banco de horas tem como parâmetro a jornada diária de trabalho do servidor e as horas excedentes serão computadas como crédito e as horas não trabalhadas como débito, as quais terão sua compensação automática através de sistema de controle eletrônico diário de frequência. Tal sistema deverá implantado e gerido pelos órgãos ou entidades interessadas na implementação do banco de horas.

Duas restrições importante são trazidas pela instrução normativa, e merecem destaque, a primeira é que as horas de trabalho excedentes à jornada diária não serão remuneradas como serviço extraordinário (art. 24, I). A segunda restrição versa sobre a impossibilidade de convocação de servidor para a realização das horas excedentes em horário noturno, finais de semana, feriados ou pontos facultativos, salvo por convocação justificada pelo Coordenador-Geral da unidade ou autoridade equivalente. (art. 26).

A IN 02/2018 limitou a quantidade de horas que podem ser acumuladas no banco, de forma que quando autorizada pela chefia imediata, as horas armazenadas não poderão exceder a 2 (duas) horas diárias; 40 (quarenta) horas no mês; e 100 (cem) horas no período

de 12 meses. (art. 24).

Também disciplinou a utilização do banco de horas, de forma que a horas de folga não poderão ultrapassar 24 (vinte e quatro) horas por semana bem como 40 (quarenta) horas por mês. (art. 25).

A instrução disciplinou em seu art. 28 os casos em que o banco de horas não deve ser concedido.

Art. 28. Salvo nos casos de emergência ou de calamidade pública, quando caracterizada urgência de atendimento de situação que possa ocasionar prejuízo ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, devidamente justificados pela autoridade competente, a utilização do banco de horas não deverá ser concedida:

I - ao servidor que tenha horário especial, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990;

II - ao servidor que cumpra jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) horas semanais, nos termos do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995;

III - ao servidor que acumule cargos, cuja soma da jornada regular e a do banco de horas ultrapasse o total de 60 (sessenta) horas semanais; e

IV - ao servidor ocupante de cargo de técnico de radiologia.

Por fim e não menos relevante, as horas excedentes contabilizadas no Banco de Horas, em nenhuma hipótese, serão caracterizadas como serviço extraordinário ou convertidas em pecúnia. (art. 29). Esse artigo parece estar em violação direta ao artigo 73 da Lei 8.112/90 que trata das horas extraordinárias e a possibilidade de pagamento do adicional de 50%.

Não obstante, a prestação do serviço público de forma continuada, no regime de escala por revezamento, desfigura a definição legal de “situações excepcionais e temporárias” trazidas no art. 74 da Lei 8.112/90, implicando no impedimento de recebimento, por parte dos servidores públicos o Adicional por Serviço Extraordinário.

2.2.4 Banco de horas: vantagens e desvantagens para o servidor público

Podemos apontar como uma vantagem para o servidor público a possibilidade de usufruir das horas acumuladas em folgas para resolver assuntos pessoais, sem ter nenhum

valor descontado de sua remuneração.

Como desvantagem temos a impossibilidade de receber a gratificação devida correspondente ao período trabalhado além da jornada diária.

3 A CONTRAPRESTAÇÃO PELAS HORAS EXTRAS

Como vimos, o sistema de remuneração por meio de subsídio foi instituído para algumas carreiras do executivo federal de forma obrigatória nos termos do 4º do art. 39 ou facultativa nos termos do § 8º do art. 39 da Constituição Federal.

A maior implicação pela adoção deste sistema é a remuneração fixada em parcela única, impedindo assim o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

Vamos analisar com alguns órgãos Públicos trabalham esse tema.

3.1 Órgãos que remuneram seus servidores por subsídio

Atualmente, por força dos dispositivos constitucionais, temos as seguintes carreiras que recebem remuneração por meio de subsídio⁹:

- a) Policial Federal; Policial Rodoviária Federal; Policial Civil do Distrito Federal-DF; e, Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima;
- b) Oficial de Inteligência; Oficial Técnico de Inteligência; Agente de Inteligência; Agente Técnico de Inteligência da Agência Brasileira de Inteligência-ABIN;
- c) Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil e Auditores Fiscais do Trabalho;
- d) Analista Tributário da Receita Federal do Brasil;
- e) Advogados da União - AGU;
- f) Procuradores da Fazenda Nacional-PGFN; Procuradores do Banco Central - BACEN; e, Procuradores da Procuradoria Geral da República - PGR
- g) Defensores da Defensoria Pública da União- DPU;
- h) Diplomatas;
- i) Finanças e Controle; Planejamento e Orçamento; Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental; e, Especialista do Banco Central do Brasil;

⁹ Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-Territórios, disponível para consulta e impressão na Home Page do Ministério da Economia (www.economia.gov.br) endereço: <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/tabela-de-remuneracao-1>

- j) Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA;
- k) Analistas da Comissão de Valores Mobiliários - CVM; Inspetores da CVM; e Técnico da CVM;
- l) Analistas Técnicos da Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e Técnicos da SUSEP; e,
- m) Especialistas, Analistas Administrativo e Técnicos Administrativos das Agências Reguladoras - (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANSS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT - ANVISA).

Assim é possível verificar a existência de um número considerado de servidores público que são remunerados por subsídio.

3.2 Procedimentos para o acesso à informação

Inicialmente, convém destacar que a Lei de Acesso à Informação (LAI) - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, entrou em vigor no dia 16 de maio de 2012 e, juntamente com o Decreto nº 7.724/2012, de 16 de maio de 2012, regulamenta o direito de acesso dos cidadãos às informações públicas, previsto na Constituição.

A Lei dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações previsto no inciso XXXIII¹⁰ do art. 5º, no inciso II¹¹ do § 3º do art. 37 e no § 2º¹² do art. 216 da Constituição Federal. (Art. 1º).

Assim qualquer pessoa, natural ou jurídica, poderá formular pedido de acesso à informação. (Art. 11), visto que é dever do Estado garantir o direito de acesso à informação, de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão. Para tanto, cada órgão deve assegurar o acesso a informação mediante a criação de Serviço de Informações ao Cidadão, de forma a possibilitar que qualquer interessado possa apresentar pedido de acesso

¹⁰ CRFB/88, Art. 5º, XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

¹¹ CRFB/88. Art. 37, § 3º, II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

¹² CRFB/88. Art. 216, § 2º Cabem à administração pública, na forma da lei, a gestão da documentação governamental e as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem.

a informações aos órgãos e entidades referidos no art. 1º desta Lei.

No âmbito do Poder Executivo Federal, criou-se o Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC). O e-SIC está disponível no endereço eletrônico <<https://esic.cgu.gov.br/>> e, também, pode ser encontrado dentro do portal de cada órgão.

Nele o usuário poderá realizar seu pedido de informação, bastando que para isso realize um cadastro prévio, contudo é assegurado que a identidade do solicitante seja preservada no pedido, conforme o disposto no art. 10, § 7º da Lei nº 13.460/2017¹³.

Assim o objetivo do e-SIC é organizar e facilitar o procedimento de acesso à informação, tanto para o cidadão quanto para a Administração Pública.

O e-SIC permite que qualquer pessoa - física ou jurídica - encaminhe pedidos de acesso à informação para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Por meio do sistema, além de fazer o pedido, é possível acompanhar o cumprimento do prazo de resposta; consultar as respostas recebidas; entrar com recursos; apresentar reclamações; entre outras ações. (CGU, 2016, Manual do e-SIC)

Em relação ao prazo de resposta, a contar do registro da demanda pelo cidadão, a Administração Pública deve respondê-lo imediatamente caso disponha da informação. Cada precise de mais tempo terá o prazo máximo de 20 (vinte) dias, admitindo-se uma prorrogação por mais 10 (dez) dias, desde que enviada justificativa ao cidadão, conforme art. 11, como segue:

Art. 11. O órgão ou entidade pública deverá autorizar ou conceder o acesso imediato à informação disponível.

§ 1º Não sendo possível conceder o acesso imediato, na forma disposta no caput, o órgão ou entidade que receber o pedido deverá, em prazo não superior a 20 (vinte) dias:

[...]

§ 2º O prazo referido no § 1º poderá ser prorrogado por mais 10 (dez) dias, mediante justificativa expressa, da qual será cientificado o requerente.

Caso o direito de acesso à informação não esteja sendo respeitado, o interessado pode encaminhar denúncias aos responsáveis pela sua garantia, no caso do Poder Executivo Federal, o órgão em questão é a Controladoria-Geral da União- CGU.

¹³ Lei nº 13.460/17. Art. 10. § 7º A identificação do requerente é informação pessoal protegida com restrição de acesso nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

3.3 Aplicação do questionário

Com o objetivo de conhecer um pouco sobre a realidade de alguns órgãos públicos, foi elaborado um pequeno questionário, o qual foi aplicado com na data de 05/11/2019 base na Lei nº 12.527/11 (LAI), assim, a priori, os órgãos teriam até a data de 25/11/2019 para formular e enviar as respostas, ou na impossibilidade, cientificar o requisitante da prorrogação por mais 10 (dez) dias, estendendo o prazo final para 05/12/2019.

O critério para escolha dos órgãos públicos a serem indagados, foi num primeiro momento, separa-los em dois grandes grupos, um com servidores que recebessem pelo sistema de remuneração e outro com servidores que recebessem pelo sistema de subsídio. Assim foi ignorado o primeiro grupo, e em relação ao segundo, os quais recebem remuneração sob a forma de subsídio, a escolha foi aleatória.

Assim foram questionados a AGU – Advocacia-Geral da União, a qual gerou o protocolo nº 00700001134201979; o DPF – Departamento de Polícia Federal, o qual gerou o protocolo nº 00700001134201979; o DPRF – Departamento de Polícia Rodoviária Federal, o qual gerou o protocolo nº 08850006233201935; o CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica, o qual gerou o protocolo n 08850006292201911; a CVM – Comissão de Valores Mobiliários, a qual gerou o protocolo nº 12632000294201931; e, o BACEN – Banco Central do Brasil, o qual gerou o protocolo nº 18600001988201949.

Buscou-se verificar como cada um dos órgãos questionados, dentro da sua discricionariedade administrativa, tratam a temática do serviço extraordinário e as consequências para seus servidores.

Foi então, via e-SIC, encaminhado os seguintes questionamentos (Apêndice A – Questionário aplicado aos órgãos):

- 1) no órgão existe a ocorrência de horas extras? Como ocorre a contraprestação das horas extras?
- 2) o órgão utiliza banco de horas? O banco de horas está regulamentado no órgão (portaria ou outros instrumentos)?
- 3) caso a hora extra seja paga com compensação de horas, a compensação ocorre na mesma proporção do que foi trabalhado (1 hora extra = 1 hora compensada)?

Os resultados da pesquisa serão abordados nos tópicos seguintes.

3.3.1 Resposta da AGU – Advocacia-Geral da União

Nos termos do art. 131 da Constituição, “a Advocacia-Geral da União é a instituição que, diretamente ou através de órgão vinculado, representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo.”

Nestes termos, a atuação consultiva da Advocacia-Geral da União (AGU) se dá por meio do assessoramento e orientação dos dirigentes do Poder Executivo Federal, de suas autarquias e fundações públicas, para dar segurança jurídica aos atos administrativos que serão por elas praticados, notadamente quanto à materialização das políticas públicas, à viabilização jurídica das licitações e dos contratos e, ainda, na proposição e análise de medidas legislativas (Leis, Medidas Provisórias, Decretos e Resoluções, entre outros) necessárias ao desenvolvimento e aprimoramento do Estado Brasileiro.¹⁴

A consulta a AGU foi realizada na data de 05/11/2019 e respondida dentro do prazo de 20 (vinte) dias, em 18/11/2019.

Ao analisar as respostas fornecidas pela AGU foi possível verificar que para os servidores administrativos, é possível, em casos excepcionais e temporárias, a realização do serviço extraordinário, desde que previamente autorizados pela autoridade competente, condicionado a existência de créditos orçamentários e financeiros e respeitando os limites diários (duas horas), mensais (quarenta e quatro) e anuais (noventa) horas extras trabalhadas.

Contudo, sobre a possibilidade de constituição de banco de horas para os servidores administrativos, a AGU reconheceu a inexistência de previsão normativa em suas portarias para a regulamentação da matéria:

No âmbito da AGU, a Portaria AGU nº 57, de 2017, que dispõe sobre jornada de trabalho, entre outros assuntos correlatos, seria o instrumento adequado para autorizar a adoção do banco de horas no órgão, conforme o disposto no art. 23 da IN SEGEP nº 2, de 2018. Todavia, o citado normativo da AGU

¹⁴ Informação extraída do site http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/175195

não abarcou o objeto banco de horas, impossibilitando a utilização de tal ferramenta pelos seus servidores administrativos.

Quando aos membros da Advocacia-Geral da União, quais sejam, o Advogado-Geral da União, o Procurador-Geral da União, o Procurador-Geral da Fazenda Nacional, o Consultor-Geral da União, o Corregedor-Geral da Advocacia da União, os Secretários-Gerais de Contencioso e de Consultoria, os Procuradores Regionais, os Consultores da União, os Corregedores-Auxiliares, os Procuradores-Chefes, os Consultores Jurídicos, os Procuradores Seccionais, os Advogados da União, os Procuradores da Fazenda Nacional e os Assistentes, dada a jornada de trabalho diferenciada, por sua vez, são regulados pela Portaria Interministerial AGU/MF/BACEN nº 19 de 02/06/2009, publicada no Diário Oficial da União, em 03 de junho de 2009, Seção 1. Não havendo previsão legal para o serviço extraordinário, bem como para instituição de banco de horas.

3.3.2 Resposta do DPF – Departamento de Polícia Federal

A Polícia Federal tem como missão “exercer as atribuições de polícia judiciária e administrativa da União, a fim de contribuir na manutenção da lei e da ordem, preservando o estado democrático de direito.”¹⁵

O órgão tem por finalidade executar, especificamente, em todo o território nacional, as seguintes competências previstas no § 1º do artigo 144 da Constituição Federal:

- I - apurar infrações contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;
 - II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;
 - III - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras;
 - IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.
- Parágrafo único. Ao DPF compete, ainda, exercer outras atribuições previstas em legislação infraconstitucional, bem como aquelas que forem

¹⁵ Missão: <http://www.pf.gov.br/institucional/missao-visao-e-valores>

incumbidas ao Diretor-Geral pelo Ministro de Estado da Justiça.

A consulta ao DPF foi realizada na data de 05/11/2019 2019 e respondida no último dia de prazo legal de 20 (vinte) dias, em 25/11/2019, contudo a resposta foi, com base no art. 11, § 2º, da Lei nº 12.527/12, no sentido de informar a prorrogação do prazo de resposta em razão do questionamento ainda estar sendo analisado pela unidade detentora da informação.

Não sendo possível obter as referidas informações.

3.3.3 Resposta do DPRF – Departamento de Polícia Rodoviária Federal

A Polícia Rodoviária Federal tem como missão de “garantir segurança com cidadania nas rodovias federais e nas áreas de interesse da União.”¹⁶

O órgão tem por finalidade executar, especificamente, em todo o território nacional, as seguintes competências previstas no § 2º do artigo 144 da Constituição Federal:

§ 2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais.

A consulta ao DPRF foi realizada na data de 05/11/2019 2019 e respondida no último dia de prazo legal de 20 (vinte) dias, em 25/11/2019, contudo a resposta foi, com base no art. 11, § 2º, da Lei nº 12.527/12, no sentido de informar a prorrogação do prazo de resposta em razão do questionamento ainda estar sendo analisado pela unidade detentora da informação.

Não sendo possível obter as referidas informações.

3.3.4 Resposta do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica

¹⁶ <https://www1.prf.gov.br/porta1/acesso-a-informacao/institucional>

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE é uma autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, com sede no Distrito Federal, que exerce, em todo o Território nacional, as atribuições dadas pela Lei nº 12.529/2011.

O CADE tem como missão zelar pela livre concorrência no mercado, sendo a entidade responsável, no âmbito do Poder Executivo, não só por investigar e decidir, em última instância, sobre a matéria concorrencial, como também fomentar e disseminar a cultura da livre concorrência.”¹⁷

A consulta ao CADE foi realizada na data de 05/11/2019 e respondida dentro do prazo de 20 (vinte) dias, em 22/11/2019.

Ao analisar as respostas fornecidas pelo CADE, foi possível verificar que não há registro de autorizações para realização de serviços extraordinários, contudo em caso de necessidade de autorização de serviço extraordinário e concessão de adicional para esta finalidade, deve-se observar o que estabelece as orientações e as diretrizes do Ministério da Economia aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec quanto aos procedimentos a serem adotados para concessão do adicional por serviço extraordinário de que tratam os artigos 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Tais diretrizes estão na Orientação Normativa SEGEP Nº 03, de 28 de abril de 2015 - Horas Extras.

Sobre o banco de horas, atualmente o CADE não adota essa prática e não possui regulamentação interna sobre tal tema, porém, informou a existem diretrizes do Ministério da Economia para implantação do banco de horas conforme a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

3.3.5 Resposta da CVM – Comissão de Valores Mobiliários

A Comissão de Valores Mobiliários foi criada em 07/12/1976 pela Lei 6.385/76, com o objetivo de fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver o mercado de valores

¹⁷ <http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/institucional>

mobiliários no Brasil.

Trata-se de uma entidade autárquica em regime especial, vinculada ao Ministério da Economia, com personalidade jurídica e patrimônio próprios, dotada de autoridade administrativa independente, ausência de subordinação hierárquica, mandato fixo e estabilidade de seus dirigentes, e autonomia financeira e orçamentária.¹⁸

A consulta ao CVM foi realizada na data de 05/11/2019 e respondida dentro do prazo de 20 (vinte) dias, em 21/11/2019.

Ao analisar as respostas fornecidas pelo CADE, foi possível verificar que, segundo a Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, que cria o Plano de Carreiras e Cargos da CVM, em seu inciso XI do art. 83, há previsão que estabelece que não são devidas aos titulares dos cargos que recebem subsídio, dentre outras parcelas, adicional pela prestação de serviço extraordinário.

Desta forma, a CVM não possui ocorrência de horas extras, também foi infirmado a ausência de previsão de banco de horas.

3.3.6 Resposta do BACEN – Banco Central do Brasil

O Banco Central é o guardião dos valores do Brasil, trata-se de uma autarquia federal, vinculada - mas não subordinada - ao Ministério da Economia, e foi criado pela Lei nº 4.595/1964. Tem como missão assegurar a estabilidade do poder de compra da moeda e um sistema financeiro sólido e eficiente.¹⁹

A consulta ao BACEN foi realizada na data de 05/11/2019 e respondida em 18/11/2019, com o seguinte conteúdo:

A consulta ao BACEN foi realizada na data de 05/11/2019 e respondida dentro do prazo de 20 (vinte) dias, em 18/11/2019.

Ao analisar as respostas fornecidas pelo BACEN, foi possível verificar que os servidores que integram a Carreira de Especialista e de Procurador do Banco Central do Brasil não fazem jus ao adicional por serviço extraordinário, conforme o disposto no art. 9º-

¹⁸ http://www.cvm.gov.br/menu/aceso_informacao/institucional/sobre/cvm.html

¹⁹ <https://www.bcb.gov.br/acesoinformacao/institucional>

C da Lei 9.650, de 1998, com a redação dada pela Medida Provisória 440, de 2008.

O Sistema de Ponto Eletrônico está em fase de implementação e o cômputo de horas ainda é realizado pelo sistema de ponto em papel, não existe a possibilidade de registro de banco de horas.

3.4 Síntese dos resultados da Pesquisa

Ao analisar as respostas fornecidas pelos órgãos consultados, foi possível verificar que em relação aos servidores que recebem subsídio, em todos os casos há uma vedação para a realização do serviço extraordinário, dada a impossibilidade jurídica da percepção do adicional de serviço extraordinário.

Quanto aos demais servidores, os que recebem remuneração sob a forma de vencimentos, embora seja reconhecida pelos órgãos a possibilidade da realização do serviço extraordinário, essa prática não é usual e pelas respostas é de inferir que se trata de uma prática desestimulada.

No que se refere a utilização do banco de horas, os órgãos foram enfáticos em afirmar que não se utilizam dessa ferramenta.

Assim, confirmamos a hipótese de que a utilização de servidores público, que são remunerados por subsídio, para o desempenho das atividades que extrapolam a jornada diária de trabalho é uma prática vedada no serviço público federal, em consequência das implicações trazidas pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998.

O estudo revelou ainda mais, visto através das respostas fornecidas pelos órgãos consultados, foi possível perceber que aos servidores, os quais a legislação permite a realização serviço extraordinário e como consequência, o recebimento dos respectivos adicionais, não adotam essa prática, assim impossibilitando que algum servidor receba alguma contraprestação financeira em função de horas extras.

Ainda, revelou-se que embora o banco de horas apresenta-se com uma ferramenta que permita, tanto a flexibilização da jornada de trabalho, quanto o controle efetivo do quantitativos de horas trabalhadas, nenhum órgão utiliza-se dessa ferramenta, seja pela inexistência de previsão legal ou supralegal, quanto pela falta de interesse na aplicação das diretrizes do Ministério da Economia aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de

Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec para a adoção do banco de horas.

A análise demonstrou ainda, que em relação a temática do serviço extraordinário e do banco de horas, os órgãos não diferem muito no comportamento adotado e nas decisões tomadas por suas dirigentes.

Por fim, constatou-se que há uma certa resistência dos dirigentes dos órgãos para realização do serviço extraordinário para os servidores que poderiam usufruir dessa possibilidade, bem como uma baixa adesão a implementação e utilização do banco de horas por parte dos órgãos consultados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos que quantidade de disposições elencadas no texto constitucional com o objetivo de proteção do trabalho, demonstram a preocupação em garantir uma melhor qualidade de vida para o trabalhador. Isto é evidenciado pela busca da garantia de divisão do tempo, de forma suficiente para o desenvolvimento das atribuições do trabalho, de forma que ele tenha acesso ao descanso e convívio familiar.

Assim a Consolidação das Lei de Trabalho, em harmonia com o texto constitucional disciplinou as situações nas quais o trabalhador está autorizado a extrapolar o horário de trabalho diário e as formas como esse trabalho deve ser recompensado, via de regra, o trabalhador recebe em pecúnia pelo trabalho extraordinário.

Na mesma lógica, o Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União disciplinou as situações nas quais o servidor público está autorizado a extrapolar o horário de trabalho diário e as formas como esse trabalho deve ser recompensado, no caso dos servidores, há a previsão legal do recebimento de um Adicional de Serviço Extraordinário.

Contudo a Emenda Constitucional nº 19 de 1998, instituiu a remuneração sob a forma de Subsídio, que consiste no pagamento em parcela única sem a possibilidade de acréscimo de qualquer Adicional, assim surgiu a dúvida, se os servidores que recebem por subsídio estão proibidos de receber adicional, então como dá a contraprestação pelo serviço prestado.

Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral identificar como ocorre a contraprestação devida, aos Servidores Públicos do Executivo Federal que percebem remuneração sob a forma de Subsídio.

Assim chegou-se à constatação que, aos servidores que são remunerados por subsídio, existe uma completa vedação para a realização de serviço extraordinário, como consequência lógica da impossibilidade jurídica do recebimento do respectivo adicional.

Como alternativa a impossibilidade de se proceder o pagamento a estes servidores, o governo federal, instituiu a seus servidores a figura do banco de horas, assim na eventualidade de se extrapolar a jornada diária trabalho, essas horas poderiam ser compensadas, com folgas, em um momento oportuno.

Contudo a consulta aos órgãos públicos demonstrou, que embora exista esta ferramenta para o cômputo de horas trabalhadas além da jornada, disciplinado as regras, tanto de cômputo quanto de folgas, a adesão não se mostrou insatisfatória por partes dos órgãos.

Ficando assim algumas indagações.

Seria o banco de horas uma desvantagem para o servidor? Evidenciado pela baixa adesão dos órgãos públicos em sua implantação.

E a sociedade? Caso necessite dos serviços públicos, a inviabilidade jurídica do pagamento pelas horas excedentes trabalhadas ou a aparente falta de interesse ou de imposição da implementação do banco de horas, seriam justificativas plausíveis para permitir a que as pessoas corram o risco de ficarem desamparadas, caso necessitasse da prestação de serviços públicos em ocasiões que fosse necessário a extrapolação da jornada de trabalho normal do servidor?

Para reflexão de novos estudos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. BAESSA, Sônia Regina Peixoto; LEAL, Ana Claudia Silveira. **Hora extra**. Rio de Janeiro: Esplanada, 1998.

_____. BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

_____. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988), de 5 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de out. 2019.

_____. BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm>. Acesso em: 10 de out. 2019.

_____. BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de dezembro de junho de 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 10 de out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 6.385, de 07 de dezembro de 1976. Dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de dezembro de 1976. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6385.htm>. Acesso em: Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 19 de dezembro de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8270.htm>. Acesso em: 25 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 8.852, de 04 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 37, incisos XI e XII, e 39, § 1º, da Constituição Federal, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 de fevereiro de 1994. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8852.htm>. Acesso em: 28 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de

dezembro de 1997. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm>. Acesso em: 24 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 de janeiro de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998. Dispõe sobre o Plano de Carreira dos servidores do Banco Central do Brasil e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de maio de 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9650.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp105.htm>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 11.314, de 3 de julho de 2006. Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001, que dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, a Agência Nacional de Transportes Terrestres, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, que dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT, a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC, cria e extingue cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo, dispõe sobre servidores da extinta Legião Brasileira de Assistência, sobre a cessão de servidores para o DNIT e sobre controvérsia concernente à remuneração de servidores do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas - DNOCS, a Lei nº 9.636, de 15 de maio de 1998, que dispõe sobre a regularização, administração, aforamento e alienação de bens imóveis de domínio da União, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946, que dispõe sobre os bens imóveis da União, a Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, a Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004; a Lei nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, e a Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993; revoga dispositivos da Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e da Medida Provisória nº 280, de 15 de fevereiro de 2006; e autoriza prorrogação de contratos temporários em atividades que serão assumidas pela Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 de julho de 2006. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11314.htm>. Acesso em: 29 out. 2019.

_____. BRASIL. **Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei no 10.910, de 15 de julho de 2004, das Carreiras da Área Jurídica, de que trata a Lei no 11.358, de 19 de outubro de 2006,**

das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; das Carreiras do Banco Central do Brasil - BACEN, de que trata a Lei no 9.650, de 27 de maio de 1998; e da Carreira de Diplomata, de que trata a Lei no 11.440, de 29 de dezembro de 2006; cria o Plano de Carreiras e Cargos da Susep, o Plano de Carreiras e Cargos da CVM e o Plano de Carreiras e Cargos do IPEA; dispõe sobre a remuneração dos titulares dos cargos de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei no 9.625, de 7 de abril de 1998, e dos integrantes da Carreira Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima de que trata a Lei no 11.358, de 19 de outubro de 2006, sobre a criação de cargos de Defensor Público da União e a criação de cargos de Analista de Planejamento e Orçamento, e sobre o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SIDEC; altera as Leis nos 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.358, de 19 de outubro de 2006, e 9.650, de 27 de maio de 1998, 11.457, de 16 de março de 2007; revoga dispositivos da Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, das Leis nos 9.650, de 27 de maio de 1998, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, e 11.356, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 26 de dezembro de 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11890.htm>. Acesso em: 02 dez. 2019.

_____. BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 18 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

_____. BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 1 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm>. Acesso em: 30 out. 2019.

_____. BRASIL. Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013. Institui a indenização devida a ocupante de cargo efetivo das Carreiras e Planos Especiais de Cargos que especifica, em exercício nas unidades situadas em localidades estratégicas vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 3 de setembro de 2013. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12855.htm>. Acesso em: 29 out. 2019.

_____. BRASIL. Lei nº 13.105, de 14 de agosto de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de março de 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 28 de out. 2019.

_____. BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação,

proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de junho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13460.htm>. Acesso em: 10 de nov. 2019.

____. BRASIL. **Lei nº 13.707, de 16 de março de 2018. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2019 e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 de agosto de 2018. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13707.htm>. Acesso em: 8 de nov. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 984, de 5 de outubro de 1993. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 6 de outubro de 1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D948.htm> Acesso em: 08 nov. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de agosto de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6114.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996. Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 18 de abril de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1867.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 2.809, de 22 de outubro de 1998. Dispõe sobre a aquisição e utilização de passagens aéreas pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 22 de outubro de 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2809.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 3.184, de 27 de setembro de 1999. Dispõe sobre a concessão de indenização de transporte aos servidores públicos da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 28 de novembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3184.htm> Acesso em: 15 out. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a concessão de diárias no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 20 de dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5992.htm> Acesso em: 18 out. 2019.

____. BRASIL. **Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007. Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 16 de maio de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-

2010/2007/Decreto/D6114.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012. **Regulamenta a Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de maio de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. Medida provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 27 de agosto de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm> Acesso em: 20 out. 2019.

_____. BRASIL. Medida provisória nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. **Altera as Leis nos 6.368, de 21 de outubro de 1976, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.525, de 3 de dezembro de 1997, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 5 de setembro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2225-45.htm#art15> Acesso em: 12 nov. 2019.

_____. BRASIL. Aplicação da Lei de Acesso À Informação na Administração Pública Federal—3ª edição. Brasília-DF, 2017. Disponível em <<http://www.acessoainformacao.gov.br/lai-para-sic/guias-e-orientacoes/aplicacao-lai-3a-ed-web-002.pdf/view>>. Acessado em 11 nov. 2019.

_____. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. **Lei nº 81.112 Comentada: Regime Jurídico Dos Servidores Públicos Civis da União e Legislação Complementar.** 9. ed. rev. e atual. Brasília: Brasília Jurídica, 2006.

_____. Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. DOU nº 177, Seção 1, pág. 100, de 13/09/2018. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/41782275/do1-2018-09-21-instrucao-normativa-n-2-de-12-de-setembro-de-2018--41782022>. Acesso em: 08 nov. 2019.

_____. Jornada de trabalho: conheça as particularidades. Regras estão previstas na

Constituição da República e na CLT. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>> Acesso em 24 out. 2019

_____. JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 6. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

_____. Manual do e-SIC – Guia para SICs e Guia para Cidadão. out. 2016. Disponível em <<http://www.acaoainformacao.gov.br/lai-para-sic/sic-apoio-orientacoes/guias-e-orientacoes/manual-e-sic-guia-do-cidadao>>. Acesso em 11 nov. 2019.

_____. MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. Atualizada até a Emenda Constitucional 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2016.

_____. BRASIL. Portal de Acesso à Informação. Disponível no endereço <<http://www.acaoainformacao.gov.br/>>. Acesso em 20 out. 2019.

_____. BRASIL. Portaria Interministerial nº 19, de 02 de junho de 2009. Dispõe sobre o registro das atividades funcionais dos Advogados da União, Procuradores da Fazenda Nacional, Procuradores Federais, Procuradores do Banco Central do Brasil e dos integrantes do Quadro Suplementar da Advocacia-Geral da União, de que trata o art. 46 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001. DOU nº 104, Seção 1, pág. 1.. Brasília, DF, 03 de junho de 2009. Disponível em: <https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/74734>. Acesso em: 01 dez 2019.

_____. BRASIL. Portaria Interministerial nº 1.254, de 18 de maio de 2015. Institui o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) no âmbito do Poder Executivo Federal. DOU nº 93, Seção 1, pág. 1. Brasília, DF, 19 de maio de 2015. Disponível em: <<http://www.acaoainformacao.gov.br/assuntos/legislacao-relacionada-1/cgu-prt-inter-1254.pdf>>. Acesso em: 20 out 2019.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SÚMULA nº 85 do TST, Corte Especial, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85> Acesso em 21 out. 2019

_____. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (Med. Liminar) – 2135-4 DF – Distrito Federal, Relator: Min. Cárme Lúcia, Data de entrada do STF 27/01/200, Requerente: Partido dos Trabalhadores - PT Partido Democrático Trabalhista - PDT Partido Comunista do Brasil - PC do B Partido Socialista do Brasil – PSB. Requerido: Congresso Nacional. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2135&processo=2135>> Acesso em 23 out. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos órgãos

1. No órgão existe a ocorrência de horas extras? Como ocorre a contraprestação das horas extras?
2. O órgão utiliza banco de horas? O banco de horas está regulamentado no órgão (portaria ou outros instrumentos)?
3. Caso a hora extra seja paga com compensação de horas, a compensação ocorre na mesma proporção do que foi trabalhado (1 hora extra = 1 hora compensada)?

ANEXOS

ANEXO A Resposta da AGU – Advocacia-Geral da União

Texto(s)

ORIGINAL:

Data do texto: 05/11/2019

1) no órgão existe a ocorrência de horas extras? Como ocorre a contraprestação das horas extras?

Resposta:

A Portaria AGU nº 57, de 15 de fevereiro de 2017, publicada no Boletim de Serviço nº 08, de 20 de fevereiro de 2017, da Advocacia-Geral da União - AGU, dispõe sobre serviço extraordinário de seus servidores administrativos, entre outros assuntos correlatos à jornada de trabalho, na Seção VI, arts. 12 a 16:

SEÇÃO VI – DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Art. 12 A realização do serviço extraordinário dependerá de prévia e expressa autorização do Secretário-Geral de Administração, observada a existência de disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 1º Caberá à Direção da Unidade solicitar autorização para o serviço extraordinário identificando o motivo, data, local, horário e relação nominal dos servidores que o executarão, além de outras informações pertinentes à realização do serviço.

§ 2º O serviço extraordinário será realizado para atender situações excepcionais e temporárias e obedecerá ao limite de duas horas diárias, quarenta e quatro horas mensais e noventa horas anuais, consecutivas ou não.

Art. 13 A realização do serviço extraordinário aos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos somente será permitida quando se tratar de:

I - atividades essenciais que não possam ser desenvolvidas durante a jornada de trabalho ordinária;

II - eventos realizados nos dias mencionados que exijam a prestação do serviço;

III - situações decorrentes de força maior ou caso fortuito.

Art. 14 A comprovação da prestação do serviço extraordinário dar-se-á por meio do preenchimento do formulário específico, atestado pela chefia imediata ou pelo responsável pela fiscalização da execução do serviço, acompanhado, sempre que possível, de prova complementar

como registro de ponto, diário de tráfego, comprovante de acesso ao prédio ou documento que explicita o período de realização do serviço.

Art. 15 Não configura serviço extraordinário, nem será computado como jornada de trabalho, o deslocamento do servidor em viagem a serviço, bem como os intervalos destinados a repouso ou refeição.

Art. 16 É vedado o desempenho de serviço extraordinário por servidor que cumpra carga horária especial, ou com jornada reduzida, se outro servidor puder desempenhar a atribuição.

Em um âmbito normativo geral, o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC estabelece orientações quanto aos procedimentos a serem adotados para concessão do adicional por serviço extraordinário de que tratam os arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Orientação Normativa SEGEP nº 3, de 28 de abril de 2015, publicada no Diário Oficial da União, de 30 de dezembro de 2015, Seção 1.

2) o órgão utiliza banco de horas? O banco de horas está regulamentado no órgão (portaria ou outros instrumentos)?

Resposta:

*Sobre o banco de horas, a Instrução Normativa SEGEP nº 2, de 12 de setembro de 2018, publicada no Diário Oficial da União, de 13 de setembro de 2018, Seção 1, estabelece em seu art. 23 que “[n]o interesse da Administração, como ferramenta de gestão, **os dirigentes máximos dos órgãos e entidades** poderão adotar o banco de horas para execução de tarefas, projetos, programas, dentre outros, de relevância para o serviço público.” (grifamos)*

No âmbito da AGU, a Portaria AGU nº 57, de 2017, que dispõe sobre jornada de trabalho, entre outros assuntos correlatos, seria o instrumento adequado para autorizar a adoção do banco de horas no órgão, conforme o disposto no art. 23 da IN SEGEP nº 2, de 2018. Todavia, o citado normativo da AGU não abarcou o objeto banco de horas, impossibilitando a utilização de tal ferramenta pelos seus servidores administrativos.

3) caso a hora extra seja paga com compensação de horas, a compensação ocorre na mesma proporção do que foi trabalhado (1 hora extra = 1 hora compensada)?

Resposta:

Como já explicitado na resposta do item 2, a AGU não adota o banco de horas. Porém, caso o órgão considere a aplicação de banco de horas aos servidores administrativos, deverão ser seguidos os procedimentos previstos nos arts. 23 a 29 da IN SEGEP nº 2, de 2018.

Complementando o assunto consultado, esclarece-se que os membros que compõem a AGU (§5º do art. 2º da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993), por sua vez, possuem jornada de trabalho diferenciada dos servidores administrativos, sendo regulada pela Portaria Interministerial AGU/MF/BACEN nº 19 de 02/06/2009, publicada no Diário Oficial da União, em 03 de junho de 2009, Seção 1.

O citado normativo dispõe sobre o registro das atividades funcionais dos Advogados da União, Procuradores da Fazenda Nacional, Procuradores Federais, Procuradores do Banco Central do Brasil e dos integrantes do Quadro Suplementar da Advocacia-Geral da União, de que trata o art. 46 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

ANEXO B Resposta do DPF – Departamento de Polícia Federal

Texto(s)

ORIGINAL:

Data do texto: 25/11/2019

Notificação ao Solicitante:

Prezado (a) Senhor (a)

Em atendimento ao disposto no art. 11, § 2º, da Lei nº 12.527/12, informamos que o seu pedido de acesso à informação foi prorrogado em razão de ainda estar sendo analisado pela unidade detentora da informação.

Em breve, Vossa Senhoria receberá novo e-mail com a resposta ao seu requerimento.

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão Polícia Federal.

ANEXO C Resposta do DPRF – Departamento de Polícia Rodoviária Federal

Texto(s)

ORIGINAL

Data do texto: 25/11/2019

Prezado senhor,

Recebemos seu pedido de informação de nº 08850006233201935. Para responder sua solicitação, de acordo com o previsto no art. 11, parágrafo 2º da Lei 12.527/11, necessitamos de prazo adicional.

Por esta razão, informamos que o prazo de resposta será prorrogado em 10 dias adicionais, devido a necessidade de reencaminhar a outra área.

Agradecemos a sua compreensão e comunicamos que, caso a resposta seja disponibilizada antes do prazo estabelecido, ela será imediatamente enviada.

Atenciosamente,

ANEXO D Resposta do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica

Texto(s)

ORIGINAL

Data do texto: 22/11/2019

Em resposta ao pedido de informação nº 08850006292201911, informamos o que segue:

I - "No órgão existe a ocorrência de horas extras? Como ocorre a contraprestação das horas extras?"

Não há registro de autorizações para realização de serviços extraordinários no âmbito do Cade. Em caso de necessidade de autorização de serviço extraordinário e concessão de adicional para esta finalidade, serão observadas as diretrizes do Ministério da Economia, Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, estabelecidas na ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 28 DE ABRIL DE 2015.

II - "O órgão utiliza banco de horas? O banco de horas Está regulamentado no órgão (portaria ou outros instrumentos)?"

Atualmente o Cade não adota banco de horas e não possui regulamentação interna sobre tal tema, porém, existem diretrizes do Ministério da Economia para implantação daquele na Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

III - "Caso a hora extra seja paga com compensação de horas, a compensação ocorre na mesma proporção do que foi trabalhado (1 hora extra = 1 hora compensada)?"

Resposta abrangida no "item I".

ANEXO E Resposta da CVM – Comissão de Valores Mobiliários

Texto(s)

ORIGINAL:

Data do texto: 22/11/2019

Prezado(a) Senhor(a),

Inicialmente, informamos que o Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) tem por objetivo ampliar a transparência das informações detidas pela Administração Pública, aí abrangidos o acesso à documentação governamental, aos registros administrativos e atos de governo, nos termos da Lei nº 12.527/11. Caso o(a) senhor(a) queira encaminhar consultas, denúncias ou reclamações, a CVM disponibiliza o Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC). O SAC pode ser acessado no endereço eletrônico de internet www.cvm.gov.br. Acesse o menu superior “Atendimento”, clique no botão “ATENDIMENTO AO CIDADÃO” e depois em “CONSULTAS E RECLAMAÇÕES”. Alternativamente, acesse <http://sistemas.cvm.gov.br> e clique no item “Atendimento ao Cidadão (SAC)”.

Feitos os esclarecimentos acima, informamos que a CVM é uma entidade autárquica em regime especial, e seus servidores são regidos pela Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Sob o regime estatutário, e conforme estabelecido nos art. 73 e 74 da citada Lei, regulamentado pelo art. 2º do Decreto nº 948/1993, o serviço extraordinário somente será permitido para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada, e previamente autorizado pelo dirigente de recursos humanos do órgão ou entidade interessado, a quem compete identificar a situação excepcional.

Entretanto, a Lei nº 11.890/2008, que cria o Plano de Carreiras e Cargos da CVM, em seu inciso XI do art. 83, estabelece que não são devidas aos titulares dos cargos que recebem subsídio, dentre outras parcelas, adicional pela prestação de serviço extraordinário.

Desta forma, esclarecemos que a CVM não possui ocorrência de horas extras nem previsão de banco de horas.

Finalmente, informamos que, da presente manifestação, de acordo com o disposto no art. 21, § único, do Decreto nº 7.724/12, poderá ser interposto recurso ao Presidente da CVM, via SIC, no prazo de 10 dias, contados do recebimento desta decisão.

Atenciosamente,

Darcy Carlos de Souza Oliveira

ANEXO F Resposta do BACEN – Banco Central do Brasil

Texto(s)

ORIGINAL:

Data do texto: 22/11/2019

Prezado Senhor,

Em atendimento à sua solicitação, informamos-lhe que os servidores que integram a Carreira de Especialista e de Procurador do Banco Central do Brasil (BCB) não fazem jus ao adicional por serviço extraordinário, conforme o disposto no art. 9º-C da Lei 9.650, de 1998, com a redação dada pela Medida Provisória 440, de 2008.

O Sistema de Ponto Eletrônico está em fase de implementação no BCB. Atualmente, com a utilização de sistema de ponto em papel, não existe a possibilidade de registro de banco de horas.

Em caso de dúvidas, use o formulário do serviço Fale conosco no site do Banco Central (www.bcb.gov.br) ou ligue para o número 145 (custo de ligação local), disponível em dias úteis, das 8h às 20h.

Por fim, conforme prevê o artigo 15 da Lei 12.527, de 2011, no caso de indeferimento de acesso à informação ou às razões da negativa do acesso, o interessado poderá registrar recurso contra a decisão no prazo de dez dias perante o chefe do Departamento de Gestão de Pessoas, Educação, Saúde e Organização.

Atenciosamente

Banco Central do Brasil

Departamento de Atendimento Institucional (Deati)

Divisão de Atendimento ao Cidadão (Diate)

Tel: 145

www.bcb.gov.br/acessoinformacao/faleconosco