

A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, LEGALIDADE E ADEQUAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E EFICÁCIA.

RESUMO:

O regime da flexibilização da carga horária de trabalho dos servidores técnicos-administrativos vem sendo implantado em diversos órgãos e setores da administração pública federal. Este regime ocorre com o objetivo de viabilizar o caráter contínuo no desenvolvimento das atividades, de modo a garantir o atendimento eficiente e eficaz das demandas internas e externas das instituições. Ainda assim, existem muitas discussões a respeito da legalidade referente ao ato da flexibilização que amplia o horário de funcionamento de determinados setores de uma instituição, com consequente redução da carga horária diária de trabalho dos servidores técnico-administrativos, de 8 horas para 6 horas. Inicialmente buscou-se apresentar os pareceres jurídicos e legalidade sobre o tema, bem como os princípios da administração pública. Por fim, foram abordados os benefícios trazidos para a comunidade com a implantação da flexibilização nos serviços desempenhados pelos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) nas instituições de ensino.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização, Institutos Federais, Servidores

1 INTRODUÇÃO

A disciplina jurídica da atividade profissional desempenhada por servidores públicos, inclusive daqueles que exercem cargos em autarquias federais, tem sua base na ordem constitucional. Outras normas infraconstitucionais trazem regras mais específicas no que se relaciona ao exercício da atividade pública.

O presente estudo tem por objetivo demonstrar a viabilidade jurídica da implementação de regime de flexibilização da carga horária de trabalho dos servidores públicos federais, notadamente daqueles que exercem função técnico-administrativa em institutos federais de educação, ciência e tecnologia e universidades federais.

Além de juridicamente possível, este estudo se voltará a demonstrar que a adoção do regime de flexibilização aos servidores não docentes dos centros de estudos federais é fundamental ao cumprimento dos princípios da eficiência e eficácia do serviço público.

Para tanto, a análise parte das regras constitucionais. Após, a complementação da viabilidade do defendido segue ao reconhecimento das normas infraconstitucionais, até a aplicabilidade do Decreto nº 1.590/95, na hipótese de atividade pública ser prestada ininterruptamente, em turnos, por período equivalente a 12 (doze) horas ou mais de trabalho.

Reconhecida a disciplina jurídica sobre a jornada de trabalho, no estudo, passa-se a escrever sobre princípios da administração pública.

Inicialmente, discorre-se que os princípios, mais que bases de atuação, são verdadeiras normas a serem seguidas pela administração pública. Em seguida, conceituam-se os princípios da eficiência e eficácia, em detrimento da administração pública, uma vez que se destacam em frente à tese defendida.

Por fim, a junção das regras legais à situação específica dos servidores técnicos-administrativos dos Institutos Federais de Educação e Universidades Federais, leva à compreensão cristalina de que a jornada flexível de trabalho desses servidores é vantajosa à administração, aos agentes e aos administrados, vai ao encontro do que os doutrinadores explicitam ser os princípios da eficiência e eficácia da atividade administrativa.

Sendo assim, ao transcorrer deste estudo tentará demonstrar que a jornada flexível de trabalho dos servidores dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Universidades Federais há de adotar-se por favorável e fundamental à administração pública.

2 LEGALIDADE JURIDICA E PARECERES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO

2.1 Da jornada de trabalho dos servidores públicos

A Constituição Federal estabelece o regime dos servidores públicos¹ nos artigos 37 a 41, sendo que artigo 39, parágrafo 3º dispõe quanto à jornada de trabalho:

Art. 39. § 3º: Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Assim, conforme o Art. 7º, XIII, aplicado tanto para servidores públicos quanto para os trabalhadores da iniciativa privada (pelo regime das Leis de Consolidação do Trabalho – CLT), é

¹ Explica Hely Lopes Meirelles quem são os servidores públicos: “são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta ou indireta, do Estado, sob regime jurídico (a) estatutário regulam geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela consolidação das Leis de Trabalho – CLT), de natureza profissional ou empregatícia” (Direito Administrativo Brasileiro. 29 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 392). Sua classificação, logicamente, se dá em sentido amplo, independentemente do vínculo jurídico que liga a pessoa ao cargo que desempenha. O presente trabalho, no entanto, limita-se à disciplina da jornada de trabalho de servidor público em sentido restrito ou estatutário, ou seja “dos titulares de cargo efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público. Tratando-se de cargo efetivo, seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime peculiar de previdência social” (MEIRELLES, op cit. p. 393).

assegurado aos trabalhadores: “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”.

Acerca da jornada de trabalho, têm-se, ainda, as disposições da Lei nº 8112/90, Estatuto dos Servidores Públicos da União, que delimita jornada em 40 horas semanais:

Art.19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Cumpre, de toda sorte, reconhecer além da Constituição Federal e do Estatuto dos Servidores Públicos da União, o Decreto nº 1.590/95, que complementa a regulamentação da matéria, ao estabelecer, como regra:

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; (não destacado no original).

A partir do art. 3º, do mesmo Decreto nº 1.590/95², a exceção à regra é apresentada, de modo que se admite a flexibilização da jornada de trabalho, ajustada em 30 (trinta) horas semanais, para servidores que trabalhem em função de atendimento ao público, em regime de turnos/escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas. Veja-se:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária

²Defende-se que não há quebra do princípio da legalidade, diante do Decreto nº 1.590/95, como exarado na Nota Técnica nº 007/PGF/LLC/2008, aprovada pelo Consultor-Geral da União, por meio do Despacho nº 174/2008 e pelo Advogado-Geral da União: “nenhuma irregularidade se observa nessa alteração de tratamento legislativo da matéria, eis que, embora o regime jurídico dos servidores esteja sujeito à reserva de lei formal, aspectos específicos dessa relação podem ser tratados na via regulamentar, desde que haja expressa autorização para tanto em dispositivo legal. Corrobora o exposto a moderna compreensão do princípio da legalidade, segundo a qual a reserva absoluta de lei formal deve se limitar às hipóteses de criação de deveres e obrigações aos particulares (v.g., art. 5º, inciso II, CF/88)” (disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/24446/a-implantacao-do-regime-de-turnos-ininterruptos-de-atendimento-e-consequente-reducao-da-jornada#ixzz2Y5VhFfaC>. Acesso em 04/07/2013).

de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Grifou-se)

Destaca-se assim que, excepcionalmente, a carga horária dos servidores aos quais se refere pode ficar aquém dos limites estabelecidos pelo art. 19 da Lei 8.112/90.

Especificamente, em relação à jornada de trabalho dos técnico-administrativos das instituições federais de ensino superior – IES, tem-se o Decreto 94.664/87, onde “aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987”, tem-se:

As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo.

De acordo com o art. 24 do Decreto 94.644/87: “o regime de trabalho para os servidores técnico-administrativos será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos em que a legislação específica estabeleça diferente jornada de trabalho”.

2.2 Do direito à jornada diferenciada em detrimento de turnos ininterruptos de revezamento

São importantes os direitos atribuídos pelo legislador aos servidores públicos, mas também aqueles que são direitos atribuídos ao setor privado.

Destaca-se que a Constituição Federal não expressamente atribuiu aos servidores públicos o que é direito dos trabalhadores da iniciativa privada, disposto no Art. 7º, XIV: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele prestado por trabalhadores que se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno. Corresponde, portanto, a serviço essencial que não pode ser parado (ininterrupto), então gira turno de funcionários, revezadamente para não parar o serviço.

No mesmo sentido:

por ininterrupto entende-se o sistema contínuo, habitual, seguido, de trabalho em turnos. Trabalho por turnos significa um modo de organização da atividade em virtude da qual grupos ou equipes de trabalhadores se sucedem na mesma empresa, no mesmo local de trabalho, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto... (MASCARO

É o entendimento de Roberto Ritter Von Jelita³ que tal opção do legislador constituinte pode ter decorrido da natureza da atividade no serviço público que, salvo exceções, não requer que o trabalho seja prestado em turnos de revezamento ou ininterruptamente. De todo modo, defende que não há vedação constitucional à implementação deste regime, desde que efetivamente haja prestação de serviço em regime de turnos ininterruptos, tal como tem sido definido e reconhecido pela justiça trabalhista.

Nesse contexto:

O artigo 7º, XIV, da Constituição da República, visa, justamente, a minorar os efeitos nocivos causados ao trabalhador pela alternância de horários a que submetido quando em regime de revezamento, que implica desorganização de sua vida biológica e social. Muito embora na mira do legislador constituinte as empresas com atividade ininterrupta, o que interessa de fato é a sofrida mobilidade de horários a que submete o trabalhador, e não, como requisito sine qua non ao reconhecimento do direito à jornada especial, que os turnos cubram 24 (vinte e quatro) horas fundamento da decisão recorrida - ou que a unidade produtiva submeta sua capacidade instalada a funcionamento por 24 (vinte e quatro) horas. O artigo 7º, XIV, da Carta Magna, obviamente, dirige sua tutela à integridade da máquina humana, à saúde do trabalhador, que tem alterado seu ritmo biológico, com os prejuízos daí decorrentes à sua saúde, não à preservação da máquina produtiva. Daí o comando de redução da jornada de trabalho a que submetido o sistema de turnos de revezamento (TST. RR – 564.229/1999.1, relatora Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa).

Amauri Mascaro Nascimento, complementa o objetivo do direito em destaque:

A ocupação do empregado nas condições resultantes do trabalho por turnos o impede, primeiramente, de participar normalmente das suas atividades recreativas, educativas, culturais e mesmo sindicais, uma vez que não poderá sempre manter os mesmos horários livres e terá de condicionar as suas disponibilidades às viradas semanais da jornada diária de trabalho, em prejuízo do seu desenvolvimento integral, como chefe de família, como membro de uma comunidade esportiva, como participante de uma coletividade religiosa...É fácil compreender que os hábitos alimentares ficam igualmente comprometidos, até mesmo quando aos horários de refeições, uma vez que o trabalhador irá alimentar-se em horários não coincidentes (*Iniciação ao direito do trabalho*, 31 ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 355).

³ Disponível em http://procuradoriafederal.ufsc.br/files/2010/06/PARECER__004_2008_-_REDU%C3%83%E2%80%A1%C3%83%C6%92O_DE_JORNADA_DE_TRABALHO1.pdf. Acesso em 04/07/2013.

Dessarte, além de vantajosa ao obreiro, a flexibilização do horário de trabalho traz vantagens à própria administração pública, como se analisará a seguir.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

3.1 Os princípios como normas

Princípios são normas:

Os princípios interessar-nos-ão aqui, sobretudo na sua qualidade de verdadeiras normas, qualitativamente distintas das outras categorias de normas, ou seja, das regras jurídicas. As diferenças qualitativas traduzir-se-ão, fundamentalmente, nos seguintes aspectos. Em primeiro lugar, os princípios são normas jurídicas impositivas de uma optimização, compatíveis com vários graus de concretização, consoante o condicionalismos fácticos e jurídicos; as regras são normas que prescrevem imperativamente uma exigência (impõem, permitem ou proibem) que é ou não cumprida (nos termos de DWORKIN: *applicable in all-or-nothing fashion*); a convivência dos princípios é conflitual (Zagrebelsky), a convivência de regras é antinômica; os princípios coexistem, as regras antinômicas excluem-se. Consequentemente, os princípios, ao constituírem exigências de optimização, permitem o balanceamento de valores e interesses (não obedecem, como as regras, à lógica de tudo ou nada), consoante o seu peso e a ponderação de outros princípios eventualmente conflitantes; as regras não deixam espaço para qualquer outra solução, pois se uma regra vale (tem validade) deve cumprir-se na exacta medida de suas prescrições, nem mais nem menos. Em caso de conflito entre princípios, estes podem ser objecto de ponderação, de harmonização, pois eles contêm apenas exigências ou standards que, em primeira linha devem ser realizados; as regras contêm fixações normativas definitivas, sendo insustentável a validade simultânea de regras contraditórias. Realça-se também que os princípios suscitam problemas de validade e peso (importância, ponderação, valia); as regras colocam apenas questões de validade (se elas não são correctas devem ser alteradas) (CANOTILHO, J.J Gomes. *Direito constitucional e Teoria da Constituição*. 2 ed. Coimbra: Almedina, 1998, p. 1035).

Assim, explica Ruy Samuel Espíndola⁴ que “os princípios jurídicos como princípios constitucionais têm a mais alta normatividade do sistema jurídico”.

Ainda que, historicamente, nem sempre se tenha compreendido desta maneira, a doutrina mais moderna soube, adequadamente, elevar os princípios à categoria das normas.

⁴ Conceito de princípios constitucionais. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 200. p.82.

Com as lições de Ivo Dantas⁵, complementa-se: “a partir da consagração, pelo texto constitucional, de Princípios Fundamentais e de Princípios Gerais voltados para determinado setor, parece-nos possível estabelecer entre ambos uma nova hierarquia”.

Celso Antônio Bandeira de Mello ensina que a violação a um princípio é mais forte do que a violação de qualquer lei, porque vai de encontro a todo o sistema jurídico:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra (*Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000. p.748)”.

Reconhecida a natureza jurídica dos princípios, importante, a análise dos princípios específicos da administração, precipuamente aos relacionados ao tema em análise.

3.2. Princípios da eficiência e eficácia da administração

Para a administração pública, são conhecidos princípios constitucionais específicos que norteiam a atividade desempenhada, a partir do art. 37: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Ao presente estudo, importam os princípios da eficiência e eficácia.

Consoante mencionado, o princípio da eficiência está inserido no rol do art. 37 da Constituição Federal, inserido pela Emenda Constitucional n° 19, de 04/06/98:

A Administração Pública é regida por vários princípios: legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade (Const. Art. 37). Outros também evidenciam-se na Carta Política. Dentre eles, o princípio da eficiência. A Atividade administrativa deve orientar-se para alcançar resultado de interesse público⁶.

A legislação infraconstitucional, igualmente, destaca a eficiência como princípio na prestação do serviço público como se detém da Lei n°. 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor, art. 4º, inciso VII:

⁵Em: Princípios constitucionais e interpretação constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995, p.86.

⁶ STJ – 6ª T. – RMS n° 5.590/95-DF – Rel. Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, Diário de Justiça, Seção I, 10 jun. 1996, p.20.395.

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:

...

VII - racionalização e melhoria dos serviços públicos;

Da mesma forma, é Lei nº. 8.987/95, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de serviços públicos, que em seu art. 6º, § 1º: “serviço adequado é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas”.

Hely Lopes Meirelles (*op cit*, p. 96) afirma que este princípio

exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

O conceito apresentado por Alexandre de Moraes⁷ é no mesmo sentido:

Assim, *princípio da eficiência* é o que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, rimando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social.

Maria Sylvia Zanela Di Pietro⁸ diz que a eficiência apresenta-se sob dois aspectos:

o princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar melhores resultados na prestação serviço público.

Pelo colacionado, percebe-se que o administrador público deve atuar de modo a conseguir o melhor resultado possível de acordo com os meios que possui, sem infligir qualquer outro postulado

⁷ Reforma Administrativa: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed., São Paulo : Atlas, 1999, p. 30.

⁸ Direito administrativo. 13 ed. São Paulo: Atlas. 2001. p. 83.

da administração pública como moralidade, legalidade e igualdade. Somente desse modo é que atuará com eficiência.

Dessarte, a atividade administrativa é eficiente quando obtém o resultado esperado, com menor dispêndio de recurso, de acordo com tempo, qualidade e acesso à satisfação almejada.

Importante, salientar, que em a eficiência para a administração pública diferencia-se daquela pretendida pela administração privada, uma vez que o lucro é a objetivo da atividade desempenhada. Nesse sentido, expõe Paulo Modesto⁹:

No direito público, mudam a natureza do resultado pretendido e a forma de realização da atividade, mas a necessidade de otimização ou obtenção de excelência no desempenho da atividade continua a ser um valor fundamental e um requisito de validade jurídica da atividade administrativa.

Antes de adentrar ao estudo do princípio da eficácia, esclarece-se que eficiência e eficácia podem ser sinônimos. Normalmente, dicionários não fazem distinção dos conceitos¹⁰.

A priori, afirma-se que, diversamente do princípio da eficiência, o princípio da eficácia não encontra respaldo no texto constitucional.

Não pode, no entanto, ser rechaçada a sua análise, conquanto se sabe que possui conceito diverso e igualmente importante para a administração em geral.

No âmbito da administração pública, há relevante diferença a ser enfrentada¹¹.

Idalberto Chiavenato¹² explica e diferencia com propriedade os institutos:

A eficiência não se preocupa com os fins, mas simplesmente com os meios. O alcance dos objetivos visados não entra na esfera de competência da eficiência; é um assunto ligado à eficácia.

...

Contudo, nem sempre a eficácia e a eficiência andam de mãos dadas. Uma empresa pode ser eficiente em suas operações e pode não ser eficaz, ou vice-versa. Pode ser ineficiente em suas operações e, apesar disso, ser eficaz,

⁹ Disponível em:

http://academia.edu/1035223/Notas_para_um_debate_sobre_o_principio_constitucional_da_eficiencia. Acesso em 06/07/2013.

¹⁰ A exemplo do exposto: <http://www.dicio.com.br/eficiencia/> e <http://www.dicionarioinformal.com.br/eficaz/>. Ambos acessados em 06/07/2013.

¹¹ A eficácia tem relevância para o direito e é compreendida como a condição que tem a norma de produzir seus efeitos. Nesse sentido, Hans Kelsen: a “eficácia do Direito significa que os homens realmente se conduzem como, segundo as normas jurídicas, devem se conduzir, significa que as normas são efetivamente aplicadas e obedecidas” (Teoria geral do direito e do Estado. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 55).

¹² Introdução à Teoria Geral da Administração. 4 ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 1993. p. 238.

muito embora a eficácia fosse bem melhor quando acompanhada da eficiência. Pode também não ser nem eficiente nem eficaz. O ideal seria uma empresa igualmente eficiente e eficaz.

O conceito jurídico de eficiência pode ser elaborado à luz desse conceito administrativo. A eficiência refere-se aos meios, enquanto a eficácia está relacionada com os resultados. Entre os vários exemplos que dá, relativamente à distinção entre os dois conceitos, diz CHIAVENATO (op. cit., p. 239) que ser eficiente é “jogar futebol com arte”, enquanto a eficácia reside em “ganhar a partida”.

Não foge ao exposto:

O conceito de eficácia de uma organização diz respeito à sua capacidade de realização de produtos, bens ou serviços. Já eficiência, como exposto acima, é um conceito ligado à aplicação dos métodos com o fim de que os recursos sejam aplicados de forma racional. Eficiência está relacionada aos meios; eficácia, aos fins (FEKETE, Maria Christina Qualidade na Prestação do Cuidado em Saúde. Organização Panamericana de Saúde. Disponível em http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio. Acessado em 06/07/2013).

Assim compreendido o relacionamento de eficácia e eficiência com fins e meios dos atos, válida são as lições de Antonio Cury¹³ para a complementação do estudo:

A eficiência é alcançada quando os insumos são manipulados de forma adequada para atingir os produtos e a eficácia é atingida quando os produtos são atingidos conforme o programado. Já a efetividade é o termo adotado para traduzir o comportamento gerencial que, manipulando os insumos de forma adequada (eficiente), atinge os produtos conforme o programado (eficaz) com valor social, isto é, tendo tais produtos ampla aceitação no mercado.

Para esgotar o defendido, utiliza-se, ainda, do posicionamento adotado por Dalton Valeriano (Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos. São Paulo: Makron Books, 2001. p. 24) que distingue eficiência da eficácia, definindo a primeira como capacidade de utilizar economicamente recursos e esta como capacidade de alcançar objetivo.

A partir do transcrito, não restam dúvidas de que a eficácia se relaciona com os meios e instrumentos empregados pelos agentes públicos no exercício da atividade administrativa, de modo que se equivale, unicamente, ao instrumento.

Do mesmo modo, nem sempre eficiência e eficácia caminham lado a lado. Uma vez que nem sempre, a escolha do meio mais viável serve à obtenção do resultado procurado pela administração, qual seja a supremacia do interesse público.

¹³ Organizações e Métodos: uma visão holística. 7.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000. p.22.

É, por tais razões, que a conduta do servidor público deve estar sempre relacionada à eficiência e a eficácia. Apenas com o respeito aos princípios, é que a atividade administrativa se mostrará adequada e suficiente ao fim público almejado, com a prestação de serviços excelentes aos interessados.

4 DOS BENEFÍCIOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS HORÁRIOS EM RAZÃO DOS SERVIÇOS EFETUADOS PELOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

No decorrer do presente estudo, já foi enfrentada a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, de acordo com as disposições legais em vigor. Bem como, os princípios da eficiência e da eficácia que devem respaldar a prestação do serviço público.

Portanto, a esta altura, é pertinente a análise da flexibilização do horário em favor dos servidores técnico-administrativos das Universidades Federais e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, em prol da melhor prestação da atividade pública.

Para tanto, a princípio, deve-se lembrar que a jornada de trabalho dos servidores públicos federais é de até 40 horas semanais (art. 39, § 3º, da Constituição Federal). Referida disposição foi reafirmada pela Lei nº 8.112/03.

No mesmo passo, o Decreto nº 1.590/95, alterado pelo Decreto nº 4.836/03, criou regras mais específicas ao dispor que a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais é de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, a todos os servidores cujos serviços exijam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

Sendo assim, vislumbra-se, desde já, que inexistente qualquer impedimento legal para a flexibilização do horário de trabalho para os técnico-administrativos, não docentes, que desempenham função pública junto a universidades e institutos técnicos federais.

O Tribunal de Contas da União, aliás, já enfrentou a possibilidade de flexibilização dos horários, como defendida, e exarou parecer favorável a partir do Acórdão nº 4469/2009, julgado em Sessão da Segunda Câmara em 1º/09/2009 ao apreciar o processo de representação TC 014.932/2009-9, no seguinte sentido:

A implementação da jornada de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais aos servidores do IF-SC encontra amparo na legislação. Os pareceres juntados (jurídico, do MEC e do próprio TCU) são unânimes em

reconhecer a procedência da implantação, desde que atendidas as disposições do Decreto nº 1.590/95¹⁴.

Percebe-se, assim, que a flexibilização da jornada de trabalho é admitida em consonância com a natureza e as condições sob as quais determinado serviço é prestado. De modo que, somente se admite falar na flexibilização quando, a atividade houver de ser prestada em turnos ininterruptos, para atendimento ao público.

Salienta-se que as atividades dos servidores técnico-administrativos dos institutos federais e universidades são geralmente desenvolvidas de forma contínua em período superior a 12 (doze) horas ininterruptas, uma vez que realizadas, geralmente, das 7 às 22:30 horas. Esse horário se justifica porque necessário ao atendimento ao público e à realização de atividade no período noturno.

Essa realidade é que faz a flexibilização da jornada de trabalho ser possível e útil na realização da atividade desempenhada por esses servidores. Vislumbra-se que a existência de intervalos intrajornadas é prejudicial ao desempenho da atividade, porque compromete o atendimento ao público e quebra a continuidade.

No caso dos atendimentos efetuados ao público nas instituições destacadas, relembra-se que são três os turnos da atividade: matutino, vespertino e noturno, já que realizado das 7:00 às 22:30 horas.

Reconhece-se, ainda, que a prestação de serviços públicos na área de educação exige a contribuição de diversas categorias de profissionais e funções, que devem, em absoluto, atuar em harmonia. No que concerne ao atendimento ao público (atividade não docente), por certo não se vincula ao horário comercial e, inclusive, alcança o período noturno, como exposto acima.

Dessa feita, por mais de 15 (quinze) horas, é oferecido atendimento aos interessados. Para tanto, além do efetivo exercício da educação, é fundamental que os serviços técnico-administrativos sejam disponibilizados. Veja-se, a título exemplificativo, que a biblioteca deve ter horário de

¹⁴ A flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) foi implementada a partir da Resolução 08/2008 aprovada pelo Colegiado de Administração do Instituto, com respaldo em consulta jurídica efetuada junto ao MEC, bem como a partir do parecer do Tribunal de Contas da União mencionado. Houve, no entanto, revogação da Resolução 08/2008, pautada em circunstâncias relacionadas ao controle de frequência de servidores de funções gratificadas. Tal situação, percebe-se, em nada se relaciona à ilegalidade da flexibilização da jornada de trabalho e se vincula a circunstâncias possivelmente reparáveis a partir do adequado controle de frequência. Tanto é verdade que, em 2011, com a edição da Resolução nº 01/2011/CD, do Colégio de Dirigentes do Instituto Federal de Santa Catarina, foi restabelecida a possibilidade de jornada flexível a servidores, nos mesmos termos da legislação já enfrentada, desde que autorizados pela Diretoria Geral/Reitoria, quando a necessidade do serviço público exigir. Ressalta-se o que dispõe o art. 5º, § 4º, da Resolução nº 01/2011: "nos casos em que os serviços forem executados por apenas um servidor por turno, o horário de atendimento não poderá ser interrompido".

funcionamento compatível com o dos estudos; que a secretaria, obrigatoriamente, deve estar disponível aos professores e alunos; e que o setor de manutenção e suporte deve estar a postos para qualquer eventualidade que se mostrar necessária.

Logo, é mais que compreensível que tais atividades, que dão apoio à atividade educacional, não podem ser interrompidas. A interrupção vai ao encontro dos princípios administrativos que buscam a excelência dos serviços prestados.

Atualmente, enquanto necessária a interrupção para descanso e alimentação entre os turnos, o serviço público externo é obrigatoriamente obstado para cumprimento da norma de trabalho. Essa condição, além de prejudicial ao servidor, o é ainda mais para a administração pública.

Já foi mencionado acima que a existência de jornadas contínuas preserva a saúde e bem estar do trabalhador, de modo que facilita, por exemplo, o acesso a lazer, estudos e convívio familiar, de acordo inclusive com posicionamento da justiça especializada do trabalho.

Para os administrados, há a facilitação do acesso, já que o atendimento externo é ininterrupto, ou seja, por mais tempo, o serviço é colocado à disposição da comunidade.

Com efeito, a mudança de horário visa a proporcionar maior eficiência do serviço administrativo, não existindo qualquer desvio de finalidade no ato. Pelo contrário, a pretensão está consonância com a lei e com o interesse público.

A existência de jornadas ininterruptas é adequada aos serviços não docentes prestados pelos servidores em destaque. No caso, é no atendimento de estudantes, servidores e outros interessados que se pauta a atividade desempenhada.

A adoção do turno ininterrupto constitui-se, em verdade, necessidade da instituição, voltada a viabilizar a melhor prestação dos serviços públicos sob sua responsabilidade. É, portanto, meio à obtenção da eficiência e eficácia do serviço público.

Afirma-se que o cumprimento da jornada legal, no mais, impede qualquer abatimento na remuneração do servidor público.

Reconhece-se, ainda, que a prestação de serviços públicos na área de educação exige a contribuição de diversas categorias de profissionais e funções, que devem, em absoluto, atuar em harmonia. No que concerne ao atendimento ao público (atividade não docente), por certo não se vincula ao horário comercial e, inclusive, alcança o período noturno, como exposto acima.

Não se perde de vista que o maior insumo da administração pública é atividade prestada pelo seu servidor, o que envolve os seus conhecimentos e sua capacidade de bem prestar o que lhe é requisitado. Ora, se como exposto no capítulo anterior, a eficiência corresponde à manipulação dos insumos, é certo que o princípio da eficiência será sempre resguardado quando as condições de trabalho oferecidas ao servidor forem regulares, o que envolve a adequação dos horários de jornada.

Ainda que sem intenção de esgotar o tempo, porque não é objeto do presente estudo, não é por demais frisar que o atendimento ao público é exaustivo e muito exige do servidor. Sendo assim, requerer que o servidor trabalhe cumpra extensa carga horária vai de encontro à eficiência defendida.

Noutro passo, se a eficácia condiz com o resultado final, sabe-se que a atividade dos técnico-administrativos das unidades de educação em destaque será bem prestada quando proporcionar a continuidade e qualidade do ensino, mas também quando puder resguardar ao interessado um atendimento pautado em educação, cortesia e adequação. Por fim, o serviço público está coberto de eficácia quando satisfaz as necessidades do particular, respeitados os limites legais.

Uma vez contínua a prestação do serviço, por todo exposto, tem-se a administração pública como maior beneficiada, já que se resguardam os seus princípios e objetivos em prol do interesse público e o bem-estar dos particulares atendidos.

5 CONCLUSÃO

Os servidores públicos federais que desempenham atividade técnico-administrativa não docentes em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Universidades Federais tem as funções dirigidas pelas normas atinentes à administração pública no que tange às delimitações do trabalho, inclusive sua jornada.

A Constituição Federal, ao disciplinar os direitos dos servidores públicos (art. 39)- inclusive dos que exercem função em autarquias -, faz uma remissão a alguns dos direitos assegurados aos trabalhadores, cujas atividades são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, relacionados no art. 9º. Dentre os tais, foi expressamente relacionada às jornadas máximas de trabalho.

Disposição expressa acerca da flexibilização das jornadas, de modo ininterrupto, não se verifica. Isso, no entanto, não significa existir vedação constitucional à hipótese.

No âmbito infraconstitucional, dentre outras normas, o Decreto nº 1.590/95 admite a flexibilização da jornada de trabalho, ajustada em 30 (trinta) horas semanais, para servidores que trabalhem em função de atendimento ao público, em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, este é caso dos servidores em destaque.

As atividades dos servidores técnico-administrativos dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia e universidades federais são desenvolvidas de forma contínua em período superior a 12 (doze) horas ininterruptas, uma vez que realizadas, salvo exceções, das 7 às 22h30 horas. Esse horário se justifica porque necessário ao atendimento ao público e à realização de atividade no período noturno. Pode-se destacar, dentre as atividades praticadas em biblioteca, a qual

deve ter horário de funcionamento compatível com o dos estudos; em secretaria e de manutenção e suporte, os quais devem estar a postos para qualquer eventualidade que se mostrar necessária.

Como hoje desempenhada, a jornada de trabalho é interrompida para descanso indispensável. Tal situação, contudo, não é favorável sob nenhum aspecto, seja do ponto de vista do administrado, do servidor e, principalmente, da administração pública.

Não se perde de vista que a atividade realizada deve ser necessariamente obstada para o cumprimento do descanso obrigatório, o que quebra a continuidade da atividade desempenhada, a exemplo, do atendimento ao público. Portanto, constata-se que a admissão de jornada ininterrupta de trabalho, além de ter amparo legal, é viável, sob inúmeros aspectos.

Para o servidor, justifica-se porque reduz os efeitos prejudiciais decorrentes da desorganização biológica inerente à impossibilidade da paralisação do trabalho, enquanto deve continuar a prestar atendimento ao público. No mesmo passo, sabe-se que a adequação do horário de trabalho serve à melhor integração social, familiar e esportiva, por exemplo.

Do ponto de vista do interesse da administração, a flexibilização da jornada de trabalho cumpre ao melhor atendimento ao público, o qual é indispensável para a qualidade do ensino prestado à comunidade envolvida.

Assim, feitas tais considerações, não restam dúvidas de que a defendida flexibilização serve ao preenchimento dos princípios da eficiência e da eficácia. Ora, os princípios da administração pública são verdadeiras normas que, mais do que servir de parâmetro para o desempenho da atividade, vinculam as ações do agente em prol da supremacia do interesse público.

Assim sendo, atende-se a eficiência quando a matéria-prima posta à administração é bem manipulada. Se o principal insumo da atividade administrativa é o próprio servidor público, em seu conhecimento científico, cortesia no atendimento e educação, quanto melhores suas condições de trabalho, mais eficiente é atividade da administração pública.

Na mesma ordem, a eficácia se relaciona ao resultado final obtido com atividade. Ou seja, haver-se-á um serviço público eficaz sempre que a atividade dos técnico-administrativos das unidades de educação em destaque for desempenhada com continuidade e proporcionar a qualidade do ensino, bem como quando m resguardar ao interessado um atendimento pautado em educação, cortesia e adequação.

Por todo exposto, ao longo do presente estudo, restou mais do que comprovado que a flexibilização da jornada de trabalho de servidores públicos federais que desempenham atividade técnico-administrativa em Institutos Federais e Universidades Federais não é útil apenas ao obreiro, mas, principalmente, serve para a administração alcançar melhor padrões de qualidade na atividade pública. Assim, sem interrupção, são atendidos os princípios da eficiência e eficácia, norteadores da administração pública.

BIBLIOGRAFIA

CANOTILHO, J.J Gomes. Direito constitucional e Teoria da Constituição. 2 ed. Coimbra: Almedina, 1998.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de direito administrativo. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

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 da Outras Providencias. Sancionada pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Decreto nº 4.836/03 de 9 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3º 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. Sancionado pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Decreto nº. 94.644 de 23 de julho de 1987. Altera o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº. 7596, de 10 de abril de 1987. Sancionado pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei nº. 8.078 de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras. Sancionada pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei nº. 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Sancionada pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei nº. 8.987 de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Sancionada pelo Presidente da República Federativa do Brasil

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. 6ª T. RMS nº 5.590/95-DF – Rel. Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, Diário de Justiça, Seção I, 10 jun. 1996, p.20.395.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 4 ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 1993.

COLÉGIO DE DIRIGENTES DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução nº 08/CA/2008 de 15 de dezembro de 2008. Autoriza a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos. Sancionada pela Diretora Geral do CEFET-SC.

COLÉGIO DE DIRIGENTES DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução nº 01/2011/CD de 24 de fevereiro de 2011. Regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos do IF-SC. Sancionada pela Reitora do Instituto Federal de Santa Catarina.

CURY, Antonio. Organizações e Métodos: uma visão holística. 7.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

DANTAS, IVO. Princípios constitucionais e interpretação constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. Conceito de princípios constitucionais. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

FEKETE, Maria Christina. A qualidade na prestação do cuidado em saúde. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Organização do cuidado a partir do problema: uma alternativa metodológica para atuação da equipe de saúde da família. Brasília: OPAS, p.51-57, 2000. Disponível em http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio. Acessado em 06/07/2013.

GIRÃO, Ingrid Pequeno Sá. A implantação do regime de turnos ininterruptos de atendimento e consequente redução da jornada. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3606, 16 maio 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/24446>>. Acesso em: 07 jul. 2013.

JELITA, Roberto Ritter Von. Parecer nº. 004/08 PF/CEFET/PGF/AGU. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. Procuradoria Federal-CEFET/SC. Disponível em: http://procuradoriafederal.ufsc.br/files/2010/06/PARECER_004_2008_-_REDU%C3%83%E2%80%A1%C3%83%C6%92O_DE_JORNADA_DE_TRABALHO1.pdf. Acesso em 04/07/2013.

KELSEN, Hans. Teoria geral do direito e do Estado. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Direito do Trabalho na Constituição de 1.988. São Paulo: Saraiva, 2004.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Iniciação ao direito do trabalho. 31 ed., São Paulo: LTr, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 29 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MODESTO, Paulo. Notas para um Debate sobre o Princípio Constitucional da Eficiência. Revista Eletrônica de Direito Administrativo Econômico (REDAE), Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº. 10, maio/junho/julho, 2007. Disponível na Internet: <<http://www.direitodoestado.com.br/redae.asp>>. Acesso em 06/07/2013.

MORAIS, Alexandre de. Reforma Administrativa: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed., São Paulo : Atlas, 1999.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito administrativo. 13 ed. São Paulo: Atlas. 2001.

VALERIANO, Dalton. Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos. São Paulo: Makron Books, 2001.

NOTAS

¹ Explica Hely Lopes Meirelles quem são os servidores públicos: “são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta ou indireta, do Estado, sob regime jurídico (a) estatutário regulam geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela consolidação das Leis de Trabalho – CLT), de natureza profissional ou empregatícia” (Direito Administrativo Brasileiro. 29 ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 392). Sua classificação, logicamente, se dá em sentido amplo, independentemente do vínculo jurídico que liga a pessoa ao cargo que desempenha. O presente trabalho, no entanto, limita-se à disciplina da jornada de trabalho de servidor público em sentido restrito ou estatutário,

ou seja “dos titulares de cargo efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público. Tratando-se de cargo efetivo, seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime peculiar de previdência social” (MEIRELLES, op cit. p. 393).

² Defende-se que não há quebra do princípio da legalidade, diante do Decreto nº 1.590/95, como exarado na Nota Técnica nº 007/PGF/LLC/2008, aprovada pelo Consultor-Geral da União, por meio do Despacho nº 174/2008 e pelo Advogado-Geral da União: “nenhuma irregularidade se observa nessa alteração de tratamento legislativo da matéria, eis que, embora o regime jurídico dos servidores esteja sujeito à reserva de lei formal, aspectos específicos dessa relação podem ser tratados na via regulamentar, desde que haja expressa autorização para tanto em dispositivo legal. Corroborando o exposto a moderna compreensão do princípio da legalidade, segundo a qual a reserva absoluta de lei formal deve se limitar às hipóteses de criação de deveres e obrigações aos particulares (v.g., art. 5º, inciso II, CF/88)” (disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/24446/a-implantacao-do-regime-de-turnos-ininterruptos-de-atendimento-e-consequente-reducao-da-jornada#ixzz2Y5VhFfaC>. Acesso em 04/07/2013).

³ Disponível em http://procuradoriafederal.ufsc.br/files/2010/06/PARECER__004_2008_-_REDU%C3%83%E2%80%A1%C3%83%C6%92O_DE_JORNADA_DE_TRABALHO1.pdf. Acesso em 04/07/2013.

⁴ Conceito de princípios constitucionais. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 200. p.82.

⁵ Em: Princípios constitucionais e interpretação constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995, p.86.

⁶ STJ – 6ª T. – RMS nº 5.590/95-DF – Rel. Min. Luiz Vicente Cernicchiaro, Diário de Justiça, Seção I, 10 jun. 1996, p.20.395.

⁷ Reforma Administrativa: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed., São Paulo : Atlas, 1999, p. 30.

⁸ Direito administrativo. 13 ed. São Paulo: Atlas. 2001. p. 83.

⁹ Disponível em:

http://academia.edu/1035223/Notas_para_um_debate_sobre_o_principio_constitucional_da_eficiencia. Acesso em 06/07/2013.

¹⁰ A exemplo do exposto: <http://www.dicio.com.br/eficiencia/> e <http://www.dicionarioinformal.com.br/eficaz/>. Ambos acessados em 06/07/2013.

¹¹ A eficácia tem relevância para o direito e é compreendida como a condição que tem a norma de produzir seus efeitos. Nesse sentido, Hans Kelsen: a “eficácia do Direito significa que os homens realmente se conduzem como, segundo as normas jurídicas, devem se conduzir, significa que as normas são efetivamente aplicadas e obedecidas” (Teoria geral do direito e do Estado. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 55).

¹² Introdução à Teoria Geral da Administração. 4 ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 1993. p. 238.

¹³ Organizações e Métodos: uma visão holística. 7.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000. p.22.

¹⁴ A flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) foi implementada a partir da Resolução 08/2008 aprovada pelo Colegiado de Administração do Instituto, com respaldo em consulta jurídica efetuada junto ao MEC, bem como a partir do parecer do Tribunal de Contas da União mencionado. Houve, no entanto, revogação da Resolução 08/2008, pautada em circunstâncias relacionadas ao controle de frequência de servidores de

funções gratificadas. Tal situação, percebe-se, em nada se relaciona à ilegalidade da flexibilização da jornada de trabalho e se vincula a circunstâncias possivelmente reparáveis a partir do adequado controle de frequência. Tanto é verdade que, em 2011, com a edição da Resolução nº 01/2011/CD, do Colégio de Dirigentes do Instituto Federal de Santa Catarina, foi restabelecida a possibilidade de jornada flexível a servidores, nos mesmos termos da legislação já enfrentada, desde que autorizados pela Diretoria Geral/Reitoria, quando a necessidade do serviço público exigir. Ressalta-se o que dispõe o art. 5º, § 4º, da Resolução nº 01/2011: “nos casos em que os serviços forem executados por apenas um servidor por turno, o horário de atendimento não poderá ser interrompido”.