

ANÁLISE JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO DOS CARGOS COMISSIONADOS E A (IM)POSSIBILIDADE DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

Laura Martins Barbosa¹

Orientadora: Ma. Ana Flávia Machado de Oliveira²

Resumo: O presente artigo analisa a jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargos em comissão na Administração Pública brasileira e a possibilidade jurídica do pagamento de horas extras a esses agentes. A pesquisa parte da constatação de que a ausência de controle formal de jornada, traço comum nesses cargos, tem sido utilizada como justificativa para negar direitos que a Constituição Federal de 1988 assegura a todos os trabalhadores. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, o trabalho percorre o regime jurídico dos servidores públicos federais, com ênfase na Lei Federal nº 8.112/1990, examina a natureza e os limites constitucionais dos cargos em comissão, traça um paralelo com o Direito do Trabalho e analisa as implicações jurídicas do adoecimento provocado por jornadas abusivas, com especial destaque para a Síndrome de Burnout. Conclui-se que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da moralidade e da vedação ao enriquecimento sem causa impõem limites claros ao poder diretivo da Administração, tornando juridicamente inválida a exigência de trabalho extraordinário sem a correspondente contraprestação.

Palavras-chave: cargos em comissão; horas extras; jornada de trabalho; servidores públicos; Síndrome de Burnout; dignidade da pessoa humana.

Sumário: Introdução; 2 Administração Pública: conceito, evolução histórica e princípios constitucionais; 2.1 Conceito e estrutura da Administração Pública; 2.2 Evolução histórica e os modelos de Administração Pública; 2.3 Dos princípios aplicáveis à Administração Pública; 3 Regime jurídico dos servidores públicos federais; 3.1 O vínculo estatutário e o ingresso por concurso público; 3.2 Classificação funcional: cargos efetivos, comissionados e funções de confiança; 4 Cargos em comissão: natureza jurídica, limites constitucionais e regime de trabalho; 4.1 Natureza jurídica e finalidade constitucional; 4.2 Controle de constitucionalidade e vedação ao desvio de finalidade; 5 Horas extras e sua (in)aplicabilidade aos cargos comissionados; 5.1 Regulamentação constitucional e legal da jornada de trabalho no serviço público; 5.2 Paralelo com o direito

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Afya Sete Lagoas/MG;

² Mestre e Especialista em Direito; Professora no curso de Direito na Faculdade Afya Sete Lagoas.

do trabalho e a lógica da proporcionalidade; 5.3 Ausência de controle de jornada e suas implicações jurídicas; 5.4 A prova da jornada e o princípio da primazia da realidade; 5.5 Vulnerabilidade do cargo comissionado e os limites do poder diretivo; 6 Jornada excessiva, síndrome de burnout e responsabilidade do estado; Considerações finais; Referências

INTRODUÇÃO

Considere-se o caso de um servidor nomeado para um cargo de assessor em uma Secretaria Municipal. Tal servidor inicia suas atividades antes do horário de expediente, e as encerra horas após o término do período previsto, mantendo-se à disposição para atendimento de chamadas e respostas a comunicações institucionais fora do horário regular, inclusive nos fins de semana. No registro de frequência, em cumprimento de uma determinação institucional, consta apenas o horário formal. As horas trabalhadas em excesso não são contabilizadas e, em razão da natureza dos cargos que exigem dedicação exclusiva, frequentemente inexiste sequer a possibilidade de compensação mediante banco de horas.

Tal situação, contudo hipotética, não constitui exceção; antes representa a realidade de parcela expressiva dos servidores ocupantes de cargos em comissão na Administração Pública brasileira, entre os quais se incluem assessores, chefes de gabinete e coordenadores. Trata-se de profissionais que exercem suas funções de dedicação integral e assumem responsabilidades de elevada complexidade, mas sustentam um vínculo de natureza precária e transitória, sujeito à exoneração a qualquer tempo, independentemente de motivação, conforme o interesse da Administração. Essa conjunção de elevada exigência funcional e reduzida proteção jurídica cria um ambiente propício à naturalização de jornadas abusivas, no qual o servidor, diante do receio de perder o cargo, abstém-se de insurgir contra a sobrecarga que lhe é imposta.

Outro exemplo evidencia com precisão essa contradição estrutural: o servidor ocupante de chefia de departamento que, durante meses consecutivos, cumpre jornadas de dez ou onze horas diárias para fazer frente ao volume de demandas acumuladas e que, ao buscar o devido reconhecimento institucional desse esforço, obtém da Administração resposta no sentido de que o cargo de confiança não enseja o direito a horas

extraordinárias. Nessa perspectiva, o que efetivamente foi trabalhado cede lugar à qualificação formal do cargo, em detrimento da realidade concreta vivenciada pelo servidor.

Diante desse cenário, o presente trabalho formula os seguintes questionamentos: servidores ocupantes de cargos comissionados têm direito ao recebimento de horas extras? Quais são as consequências jurídicas decorrentes da inobservância, pelo Estado, nas esferas federal, estadual ou municipal, dos limites constitucionalmente assegurados àqueles que integram seus quadros funcionais?

A questão adquire especial relevância quando analisada sob a perspectiva do princípio da eficiência administrativa, o qual não se restringe à obtenção de resultados, mas impõe igualmente o dever jurídico de preservar as condições de trabalho dos servidores, uma vez que a sobrecarga laboral e o consequente desgaste comprometem a qualidade, a continuidade e a efetividade da prestação de serviços públicos.

A relevância do tema é juridicamente incontestável. Segundo dados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, os cargos em comissão representam parcela expressiva da força de trabalho nas três esferas federativas. A ausência de regulamentação específica dos limites de jornada e dos critérios de compensação pelo trabalho extraordinário submete esses servidores a uma zona de vulnerabilidade jurídica que contrasta diretamente com a sofisticação do arcabouço constitucional de proteção ao trabalhador. Tal lacuna normativa, não obstante sua persistência no tempo, permanece sem solução legislativa satisfatória, transferindo ao Poder Judiciário e à doutrina jurídica a incumbência de construir as respostas que o legislador ordinário ainda não ofereceu.

Com vistas a responder a tais questionamentos, o presente estudo parte da compreensão da Administração Pública, de seus princípios constitucionais e de sua evolução histórica. Subsequentemente, analisa o regime jurídico dos servidores públicos federais, com ênfase na Lei Federal nº 8.112/1990, aprofundando a distinção entre cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança. A partir desse referencial, enfrenta diretamente a questão das horas extraordinárias e as implicações jurídicas do adoecimento provocado por jornadas abusivas, com especial atenção à Síndrome de Burnout,

reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pela Portaria GM/MS nº 1.999/2023.

A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, fundamentada na Constituição Federal de 1988, na legislação infraconstitucional, na doutrina administrativista e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça. O trabalho sustenta uma premissa de ordem constitucional: nenhum cargo, independentemente de sua relevância ou caráter estratégico, autoriza o Estado a desconsiderar os limites inerentes à capacidade laborativa de seus agentes. A dignidade da pessoa humana, na condição de fundamento da República Federativa do Brasil, não admite tal relativização.

O presente estudo possui como marco teórico os princípios da legalidade, eficiência, razoabilidade e proteção ao trabalhador, sob análise dos limites constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis ao regime jurídico dos ocupantes de cargos em comissão.

Assim, a pesquisa pretende demonstrar, em suma, que a exigência de jornadas abusivas de disponibilidade irrestrita de servidores comissionados viola direitos fundamentais, princípios constitucionais da Administração Pública e normas de proteção à saúde do trabalhador.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CONCEITO, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

2.1 CONCEITO E ESTRUTURA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A compreensão jurídica da Administração Pública pressupõe o exame do contexto mais amplo em que ela se insere, identificando-se, em certa medida, com a própria concepção de Estado. A doutrina do Direito Administrativo, do Direito Constitucional e da Ciência Política converge no reconhecimento de que o Estado soberano é composto por elementos indissociáveis: o território, o povo e o governo soberano. Hely Lopes Meirelles sublinha que cabe ao governo organizar e dirigir o funcionamento estatal em proveito da coletividade, exercendo a personalidade jurídica de direito público do Estado

por meio de agentes que devem atuar com boa-fé na condução das atividades públicas (Meirelles, 2017).

A doutrina evidencia, ademais, um desafio metodológico recorrente: a inexistência de um código único que consolide o conjunto das normas relativas ao Direito Administrativo. As regras que regem a Administração Pública encontram-se dispersas em uma multiplicidade de diplomas, o que impõe aos pesquisadores e operadores do Direito a consulta constante a fontes heterogêneas. Refletindo sobre essa fragmentação normativa, Diniz (2016) assinala que:

As leis esparsas tornam-se de difícil conhecimento e obtenção pelos interessados, sobre não permitirem uma visão panorâmica do Direito a que pertencem. Só o código remove esses inconvenientes da legislação fragmentária, pela aproximação e coordenação dos textos que se interligam para a formação do sistema jurídico adotado. Certo é que o código representa o último estágio da condensação do Direito, sendo precedido, geralmente, de coletâneas e consolidações das leis pertinentes à matéria (Diniz, 2016).

A Administração Pública manifesta-se a partir dessa estrutura, reunindo os agentes públicos que gerenciam o Estado com o objetivo de atender às necessidades coletivas. Suas funções essenciais são planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades governamentais, orientadas à promoção do bem comum. Ricardo Alexandre e João de Deus distinguem duas perspectivas complementares: no sentido formal, a Administração corresponde ao conjunto de órgãos, entidades e agentes que integram o aparato estatal; no sentido material, compreende as atividades realizadas em atendimento às demandas da população. José Afonso da Silva acrescenta que se trata da organização de meios institucionais, financeiros, materiais e humanos para executar as decisões estatais (Alexandre; Deus, 2017).

Sob o prisma estrutural, a Administração Pública divide-se em Administração Direta, exercida pelos próprios entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e Administração Indireta, integrada por autarquias, fundações e empresas estatais. Os três Poderes atuam de forma independente, porém cooperativa: o Executivo executa políticas públicas, o Legislativo cria e fiscaliza leis, e o Judiciário resolve conflitos e interpreta o ordenamento, conforme os ditames da Constituição Federal de

1988. Nesse quadro institucional, os agentes públicos, em especial os ocupantes de cargos em comissão, devem observar regras específicas decorrentes da natureza fiduciária desses cargos, inclusive no que concerne à jornada de trabalho e à eventual remuneração de horas extraordinárias.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E OS MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A trajetória da Administração Pública no mundo ocidental é marcada por rupturas e transformações que refletem as disputas em torno do poder e da legitimidade estatal. Sob o regime absolutista, anterior à Revolução Francesa de 1789, o poder concentrava-se nas mãos do monarca, e a gestão pública operava por autoridade centralizada, sem controle institucional efetivo. Com o avanço dos ideais iluministas de liberdade, igualdade e participação social, iniciou-se um processo gradual de limitação do poder estatal pela lei e de fortalecimento das instituições públicas. A teoria da separação dos poderes, proposta sistematizada por Montesquieu, tornou-se o eixo central desse movimento ao propugnar a divisão da autoridade estatal entre o Executivo, o Legislativo e o Judiciário, assegurando o equilíbrio institucional e prevenindo o exercício abusivo do poder.

No Brasil, a Administração Pública percorreu três modelos históricos sucessivos: o patrimonialista, o burocrático e o gerencial. O modelo patrimonialista, vigente até meados do século XX, caracterizava-se pela confusão entre o patrimônio público e o privado, tornando o Estado instrumento de interesses pessoais dos governantes. Para superar essa distorção, o modelo burocrático, inspirado em Max Weber, buscou profissionalizar a máquina pública mediante normas rígidas, hierarquia formal e seleção por mérito, solução que, contudo, revelou excessiva rigidez operacional ao longo do tempo.

A partir da década de 1990, o modelo gerencial passou a influenciar as reformas administrativas, priorizando resultados, eficiência e orientação ao cidadão. No Brasil, esse movimento culminou na Reforma Administrativa de 1995, conduzida pelo

Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, materializando-se na Emenda Constitucional n.º 19/1998, que introduziu o princípio da eficiência no caput do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 e promoveu profundas alterações no regime jurídico dos servidores. Essa fragmentação normativa, já mencionada no plano conceitual, repercute diretamente sobre a regulação da jornada de trabalho, especialmente dos cargos em comissão, que carecem de disciplina legal específica acerca dos limites de horário e da compensação pelo trabalho extraordinário.

2.3 DOS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Diante da diversidade de funções desempenhadas pelo Estado, impôs-se a construção de um sistema jurídico capaz de orientar e regular a atuação da Administração Pública, garantindo que o exercício do poder se dê de forma estruturada, legítima e voltada ao interesse coletivo. Os princípios fundamentais da atividade administrativa encontram-se previstos no caput do artigo 37 da Constituição Federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (Brasil, 1988)

Esses princípios, reunidos sob o acrônimo “LIMPE”, estruturam a atuação estatal e produzem efeitos diretos sobre a jornada de trabalho dos servidores, razão pela qual merecem análise individualizada.

O princípio da legalidade determina que a Administração Pública somente pode agir quando autorizada por norma jurídica expressa. Meirelles (2017, p.91) sintetiza essa distinção com precisão, ao assinalar que ao particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, ao passo que ao poder público só é permitido o que a lei autoriza.

Di Pietro (2022, p.68) reforça que qualquer ato administrativo praticado sem fundamento legal é nulo, ao passo que Bandeira de Mello (2021, p.102) amplia o conceito para o de juridicidade, exigindo conformidade da atuação estatal com todo ordenamento jurídico em sua integralidade, incluindo princípios constitucionais. No âmbito das horas

extraordinárias, esse princípio é decisivo: a exigência de trabalho além dos limites legais sem respaldo legal ou compensação adequada viola frontalmente a legalidade administrativa.

O princípio da moralidade impõe conduta ética e proba aos agentes públicos, constituindo pressuposto de validade dos atos administrativos. Meirelles (2017, p.94) o distingue da moral comum, situando-o nas regras internas de conduta que devem pautar a Administração. José Afonso da Silva aponta que sua violação pode ensejar o ajuizamento de ação popular, nos termos do artigo 5.º, inciso LXXIII, da Constituição Federal de 1988. Bandeira de Mello (2021,p.122) acrescenta a exigência de boa-fé e lealdade também em relação aos administrados. Quando a Administração impõe jornadas excessivas a servidores comissionados sem a devida contraprestação, viola não apenas a legalidade, mas o próprio imperativo ético que deve nortear o exercício do poder público.

O princípio da impessoalidade veda o tratamento diferenciado entre os administrados e proíbe a promoção pessoal de agentes públicos às custas da coisa pública. Di Pietro (2022,p.96) identifica duas dimensões complementares: a igualdade no tratamento dos administrados e a imputação dos atos ao órgão, e não à pessoa física do servidor. Meirelles (2017,p.96) associa o princípio ao desvio de finalidade, enquanto Mazza (2023,p.97) o reconhece como fundamento dos concursos públicos e das licitações. No âmbito dos cargos comissionados, a impessoalidade exige que as decisões sobre nomeação, cobrança de metas e exoneração sejam orientadas por critérios funcionais, afastando favoritismos ou retaliações de ordem pessoal.

O princípio da publicidade impõe à Administração o dever de transparência em toda a sua atuação. Gasparini (2012,p.71) o define como a obrigação de tornar públicos os atos, contratos e programas administrativos, viabilizando o controle social. Di Pietro (2022,p.79) aponta sua dupla função: condição de eficácia dos atos de efeitos gerais e instrumento de transparência democrática, essencial ao Estado de Direito. A ausência de transparência sobre a jornada efetiva dos servidores comissionados não apenas afronta esse princípio, como dificulta a responsabilização do ente público pelos excessos praticados na gestão de pessoas.

O princípio da eficiência, incorporado ao texto constitucional pela Emenda Constitucional nº 19/1998, exige que a Administração Pública atue de forma a garantir qualidade, celeridade e economicidade. Para Mazza (2023,p.101), isso envolve otimização de tempo e redução de custos operacionais. Di Pietro (2022, p.83) distingue a eficiência do agente, relacionada ao desempenho individual, da eficiência da própria estrutura administrativa, advertindo que esta não pode se sobrepor à legalidade. Bandeira de Mello (2021, p.133) reforça que a busca por eficiência não deve ser instrumentalizada para reduzir direitos dos servidores ou dos cidadãos. Esse alerta adquire relevância no debate sobre horas extraordinárias: a cobrança irrestrita de disponibilidade dos comissionados, longe de configurar uma medida eficiente, revela-se contraproducente, na medida em que conduz ao adoecimento e ao declínio da produtividade no serviço público.

3. REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

3.1 O VÍNCULO ESTATUTÁRIO E O INGRESSO POR CONCURSO PÚBLICO

A Constituição Federal de 1988 ocupa posição de fundamento normativo primário da Administração Pública brasileira. É em seu artigo 37 que se encontram os princípios basilares, as exigências de ingresso no serviço público e as regras gerais sobre os diferentes tipos de vínculo funcional. Na esfera infraconstitucional, a Lei Federal n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, constitui o principal instrumento normativo regulador do regime jurídico estatutário dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, disciplinando seus direitos, deveres e responsabilidades.

No regime estatutário, o vínculo entre servidor e Estado não decorre de um contrato bilateral, mas de previsão legal. Diversamente do regime celetista, em que empregado e empregador celebram contrato de trabalho com direitos e deveres regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no regime estatutário tais definições são estabelecidas unilateralmente pelo Estado por meio de normas jurídicas. O servidor submete-se a regras impostas pela Administração, que organiza sua vida funcional por meio de legislação. Característica essencial desse regime é a possibilidade de o Estado

alterar as normas estatutárias por legislação superveniente, resguardados o princípio da segurança jurídica e a irredutibilidade de vencimentos, entendimento que a jurisprudência consolidou ao reconhecer a inexistência de direito adquirido a regime jurídico.

O concurso público constitui o principal mecanismo de ingresso no serviço público, representando a expressão procedimental mais concreta da convergência dos princípios constitucionais da isonomia, impessoalidade e moralidade. O artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988 consagra essa exigência de forma categórica:

Art. 37, II. A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (Brasil, 1988)

Sob a ótica doutrinária, Meirelles (2017, p.460) define o concurso público como o meio técnico idôneo para se obter moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público. Di Pietro (2022, p. 720) acrescenta que o certame funciona como instrumento constitucional de concretização do princípio da isonomia, garantindo que o critério de escolha seja exclusivamente o mérito.

Bandeira de Mello (2021, p. 308) destaca sua dupla dimensão: proteger o interesse público, mediante a seleção dos profissionais mais capacitados, e tutelar o interesse individual, impedindo escolhas de caráter subjetivo ou discriminatório.

O Supremo Tribunal Federal pacificou esse entendimento de que candidatos aprovados dentro do número de vagas previstas no edital possuem direito subjetivo à nomeação. Esse posicionamento foi consolidado no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 598.099/MS, sob a sistemática da repercussão geral (Tema 161), com a fixação da tese de que a Administração Pública não pode omitir-se da nomeação do candidato aprovado dentro das vagas ofertadas sem justo motivo superveniente, devidamente motivado. Ademais, o concurso público exerce papel fundamental no combate ao nepotismo, prática expressamente vedada pela Súmula Vinculante n.º 13 do Supremo Tribunal Federal (STF), que estendeu a proibição de nomeações familiares e cruzadas aos três Poderes da República em todas as esferas federativas.

3.2 CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL: CARGOS EFETIVOS, COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

A Constituição Federal de 1988 e a Lei Federal n.º 8.112/1990 permitem identificar três formas principais de vínculo no serviço público, cada uma dotada de características próprias e com repercussões diretas sobre a jornada de trabalho, a remuneração e a estabilidade do servidor.

O cargo efetivo constitui o vínculo mais sólido no serviço público. Criado por lei, integra permanentemente a estrutura da Administração e é provido exclusivamente por servidores aprovados em concurso público, conforme o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988. Meirelles (2017,p.460) o define como o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, para ser provido e exercido por um titular na forma estabelecida em lei.

Após o cumprimento do estágio probatório, o servidor adquire a estabilidade prevista no artigo 41 da Carta Magna. No tocante à jornada de trabalho, a Lei Federal n.º 8.112/1990 estabelece, em seu artigo 19, a carga horária de quarenta horas semanais como regra geral, com possibilidade de pagamento de horas extraordinárias com acréscimo de 50%, nos termos do artigo 73 do mesmo diploma (Brasil, 1990).

O cargo em comissão, por sua vez, constitui exceção à regra do concurso público e destina-se exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, conforme o artigo 37, inciso V, da Constituição Federal de 1988, com a redação conferida pela Emenda Constitucional n.º 19/1998. Caracteriza-se pela livre nomeação e exoneração – o denominado provimento *ad nutum* –, podendo tanto a escolha quanto a dispensa ocorrer a qualquer tempo, por ato discricionário da autoridade competente. Di Pietro (2022, p. 730) alerta que essa prerrogativa não é absoluta: o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula Vinculante n.º 13, vedou o nepotismo nesses cargos, impondo limites éticos ao poder discricionário da Administração. Em razão da maior disponibilidade funcional exigida e da ausência de controle rígido de ponto, prevalece tradicionalmente o entendimento de que não há direito ao pagamento de horas extraordinárias, sob o

argumento de que a remuneração já abarcaria essa dedicação ampliada. Esse posicionamento, todavia, não é absoluto e deve ser avaliado à luz das condições concretas de trabalho e dos direitos fundamentais do servidor.

Por fim, as funções de confiança, previstas no artigo 37, inciso V, da Constituição Federal de 1988, são restritas aos servidores efetivos e diferenciam-se dos cargos em comissão por não criarem vínculo funcional, configurando um acréscimo de atribuições e remuneração a quem já integra o quadro permanente da Administração. O servidor efetivo investido em função de confiança conserva todas as garantias do cargo de origem, incluindo o direito de retornar às funções anteriores em caso de destituição.

4 CARGOS EM COMISSÃO: NATUREZA JURÍDICA, LIMITES CONSTITUCIONAIS E REGIME DE TRABALHO

4.1 NATUREZA JURÍDICA E FINALIDADE CONSTITUCIONAL

Os cargos em comissão constituem categoria funcional singular no ordenamento jurídico brasileiro, com fundamento direto no artigo 37, inciso V, da Constituição Federal de 1988. Sua criação decorre da necessidade de a Administração Pública dispor de agentes de confiança para o exercício de funções estratégicas de direção, chefia e assessoramento. Bandeira de Mello (2021, p. 308) esclarece que a dispensa do concurso público se justifica exclusivamente pela relação de fidúcia entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado.

Neste sentido, Di Pietro (2022, p. 730) reforça que essa exceção deve ser interpretada de forma estrita, sendo vedada sua extensão a funções de natureza técnica ou operacional. Meirelles (2017, p. 478) acrescenta ainda que esses cargos existem como instrumento funcional voltado à eficiência e à coerência da ação administrativa, e não como prerrogativa pessoal dos gestores.

A natureza precária desse vínculo produz efeitos diretos sobre o regime de trabalho de seus ocupantes, gerando uma relação funcional marcada por maior disponibilidade e flexibilidade de jornada. Essa característica, contudo, não pode ser

instrumentalizada para suprimir direitos fundamentais do servidor, tais como a proteção à saúde e a remuneração pelo trabalho extraordinário efetivamente prestado.

4.2 CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E VEDAÇÃO AO DESVIO DE FINALIDADE

Apesar de dispensarem concurso público, os cargos em comissão não podem ser utilizados indiscriminadamente. O artigo 37, inciso V, da CRFB/88 é taxativo ao restringi-los às atribuições de direção, chefia e assessoramento de modo que o descumprimento dessa limitação configura desvio de finalidade e viola os princípios da legalidade e da impessoalidade.

Di Pietro (2022, p. 730) esclarece que tal exceção deve ser interpretada restritivamente, sendo absolutamente vedada sua extensão a funções técnicas, operacionais ou de execução rotineira. Bandeira de Mello (2021, p. 308) reitera que a justificativa para o afastamento da seleção pública reside exclusivamente na relação de fidúcia, pressuposto que somente se verifica em funções genuinamente estratégicas dotadas de poder decisório.

Esse entendimento foi consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 3.706/MS, em que o Plenário declarou inconstitucional legislação do Estado do Mato Grosso do Sul que criara cargos em comissão com atribuições de natureza técnica e burocrática. Estabeleceu-se, assim, a premissa que orientaria toda a jurisprudência posterior: cargos em comissão com atribuições meramente técnicas não possuem o caráter de assessoramento, chefia ou direção exigido pelo texto constitucional (Brasil, 2007).

O precedente mais relevante sobre a matéria envolveu os cargos de assessoramento criados no Município de Guarulhos/SP. O Supremo Tribunal Federal reconheceu repercussão geral da controvérsia e fixou tese vinculante para todos os entes da federação, no Tema 1.010 (Brasil, 2019), estabelecendo que: (a) cargos em comissão somente se justificam para direção, chefia e assessoramento, sendo vedado seu uso para atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; (b) deve haver relação de confiança

entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; (c) o número de comissionados deve ser proporcional ao quadro de servidores efetivos; e (d) as atribuições devem estar descritas de forma clara e objetiva na própria lei.

Mais recentemente, em julgamento conjunto realizado em 2025, o Plenário do STF examinou a ADI nº 6.918/GO e a ADI 6.887/SP, reafirmando que a aferição da constitucionalidade é sempre concreta e material. Na ADI nº 6.918/GO, foram declarados inconstitucionais cargos do TCE-GO com atribuições de índole técnica, operacional e de execução rotineira, desprovidas de qualquer conteúdo decisório ou estratégico. Na ADI nº 6.887/SP, o cargo de Assessor de Transporte e Segurança do TCE-SP foi reconhecido como compatível com o assessoramento legítimo, após análise das atribuições concretamente exercidas (Brasil, 2025).

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, portanto, não adota critério meramente formal ou nominal: o que importa é a substância das atribuições efetivamente exercidas, e não a denominação legal atribuída ao cargo, conclusão que se alinha ao ensinamento de Mazza (2023, p. 312), para quem o controle de constitucionalidade dos cargos comissionados deve sempre partir da análise funcional concreta.

5 HORAS EXTRAS E SUA (IN)APLICABILIDADE AOS CARGOS COMISSIONADOS

5.1 REGULAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL DA JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

A jornada de trabalho no serviço público não pode ser definida de forma arbitrária pela Administração, uma vez que se encontra disciplinada por normas de ordem pública e amparada por garantias constitucionais. O artigo 39, § 3.º, da Constituição Federal de 1988 garante expressamente aos servidores públicos os direitos previstos no artigo 7.º, incisos XIII e XVI, que estabelecem a duração máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, bem como a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à da hora normal (Brasil, 1988). A Lei Federal n.º

8.112/1990 reforça esses parâmetros em seu artigo 19, ao fixar a jornada máxima de quarenta horas semanais, com limites diários de seis a oito horas, e em seu artigo 73, que autoriza o pagamento de horas extraordinárias com o respectivo acréscimo constitucional (Brasil, 1990).

Di Pietro (2022, p. 589) salienta que o regime jurídico-administrativo não confere à Administração a prerrogativa de eliminar garantias constitucionalmente asseguradas. Na mesma linha, Bandeira de Mello (2021, p. 245) pondera que qualquer sobrecarga de trabalho desprovida de respaldo legal explícito é juridicamente inadmissível. O Superior Tribunal de Justiça tem reafirmado, em reiteradas decisões, que o Poder Público não pode exigir serviço extraordinário sem a devida compensação financeira, sob pena de enriquecimento sem causa em detrimento do servidor (Brasil, 2022).

No âmbito específico dos cargos em comissão, a ausência de regulamentação expressa sobre limites de jornada não equivale à inexistência de direitos. O princípio da integração do ordenamento jurídico impõe que as lacunas normativas sejam colmatadas por analogia, pelos princípios gerais do Direito e pelas normas constitucionais de proteção ao trabalhador, que possuem aplicação imediata e vinculante sobre toda relação de trabalho, inclusive aquelas de natureza estatutária. A omissão do legislador não pode beneficiar o próprio Estado, que é o responsável direto pela regulamentação do regime funcional de seus agentes.

5.2 PARALELO COM O DIREITO DO TRABALHO E A LÓGICA DA PROPORCIONALIDADE

O cotejo entre o Direito Administrativo e o Direito do Trabalho revela com nitidez a vulnerabilidade do servidor comissionado. No setor privado, o artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho afasta o controle de jornada apenas para empregados que detenham efetivos poderes de gestão, atuem com significativa autonomia decisória e recebam gratificação de função equivalente a, no mínimo, quarenta por cento do salário do cargo efetivo (Brasil, 1943). A condição remuneratória é, portanto, requisito legal expresso para a exclusão do controle de jornada na iniciativa privada.

A racionalidade subjacente a esse regramento é de fácil compreensão: atribuições que exigem mais responsabilidade e maior disponibilidade demandam, por imperativo de proporcionalidade, uma remuneração superior. Na lógica celetista, o acréscimo mínimo de quarenta por cento opera como contrapartida econômica que legitima a flexibilização de um direito trabalhista fundamental. Sem essa justa compensação financeira, o ordenamento jurídico não admite a exclusão do controle de jornada, ainda que o trabalhador ocupe cargo de relevante liderança.

No regime administrativo, contudo, a invocação genérica da "dedicação integral" é frequentemente utilizada para exigir trabalho além dos limites legais, sem qualquer contrapartida objetiva. Diversamente do regime celetista, a Administração não adota balizas claras: inexistente critério sobre qual valor compensaria a disponibilidade irrestrita e falta um mecanismo que permita ao servidor comprovar as horas extraordinárias prestadas.

Essa assimetria é juridicamente insustentável e contraria o artigo 39, parágrafo terceiro, da Constituição Federal de 1988, que estendeu aos servidores garantias trabalhistas precisamente para evitar uma proteção inferior à do setor privado. Se a própria Consolidação das Leis do Trabalho condiciona a dispensa do controle de ponto a uma vantagem financeira específica, o Estado, vinculado aos princípios da legalidade e da moralidade, não pode exigir disponibilidade irrestrita sem assegurar a devida proteção ao servidor (Delgado, 2023, p. 1.013).

5.3 AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

A dispensa do registro de frequência é prática comum na Administração Pública para servidores em cargos de chefia, direção e assessoramento, fundamentada na premissa de que esses agentes gozam de autonomia para gerir o próprio tempo. Na realidade fática, todavia, tal justificativa raramente se confirma: muitos servidores comissionados sujeitam-se a jornadas fixas e à cobrança de presença constante, suportando cargas de

trabalho iguais ou superiores às dos servidores efetivos. A ausência de registro, nesse contexto, não assegura autonomia; ao contrário, oculta o excesso de labor.

A dispensa do registro de ponto não deve ser interpretada como uma permissão para que a Administração exija disponibilidade permanente sem compensação. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1.º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, impõe o respeito à integridade física e mental dos servidores; a sujeição a rotinas extenuantes sem a devida proteção viola diretamente esse fundamento republicano.

O princípio da isonomia é igualmente infringido quando servidores comissionados assumem cargas de trabalho iguais ou superiores às dos demais agentes sem condições equivalentes de proteção da jornada. Sob perspectiva da moralidade, veda-se que o Estado se beneficie de prestação laboral sem a correspondente contrapartida. A vedação ao enriquecimento sem causa, positivada nos artigos 884 a 886 do Código Civil de 2002, corrobora esse entendimento: a utilização da energia de trabalho além da jornada ordinária sem remuneração correspondente, configura enriquecimento ilícito em detrimento do servidor e o Estado, como qualquer sujeito de direito, encontra-se vinculado a essa vedação.

5.3 A PROVA DA JORNADA E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

A ausência de registros formais de frequência não constitui obstáculo intransponível ao reconhecimento do direito ao pagamento pelo trabalho extraordinário. O dever de controlar a jornada incumbe à Administração, de modo que a omissão nesse controle não pode ser por ela invocada em benefício próprio. Admitir ao contrário seria premiar o descumprimento de um dever legal, em clara afronta aos princípios da boa-fé objetiva e da moralidade administrativa.

A Súmula n.º 338 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado, a qual pode ser elidida por prova em contrário, sendo o ônus do empregador que conta com mais de dez empregados

o registro da jornada na forma da lei (TST, Súmula n.º 338, 2005). Embora direcionada às relações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, a lógica tutelar que fundamenta esse enunciado aplica-se analogicamente ao regime jurídico-administrativo: o ônus probatório não pode ser imputado ao servidor que trabalhou além da jornada regular precisamente porque a Administração deixou de criar os mecanismos que permitiriam essa demonstração.

O princípio da primazia da realidade impõe que a verdade material dos fatos prevaleça sobre os registros formais ou sobre a ausência deles. Elementos como registros de acesso a sistemas corporativos, mensagens eletrônicas enviadas fora do horário de expediente e depoimentos testemunhais cumprem o papel de reconstituir a jornada efetivamente trabalhada. O Superior Tribunal de Justiça já assentou, em múltiplos precedentes, que a Administração não pode se beneficiar do trabalho prestado pelo servidor sem oferecer a devida contraprestação (Brasil, 2017).

5.4 VULNERABILIDADE DO CARGO COMISSIONADO E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO

A natureza instável dos cargos comissionados expõe os servidores a uma condição de vulnerabilidade concreta: o temor da exoneração *ad nutum* tende a criar um ambiente de submissão, no qual a contestação de exigências abusivas de jornada torna-se quase inviável. Não por ausência de direito, mas por insuficiência de proteção real. O servidor é ciente de que pode ser dispensado a qualquer momento, sem necessidade de motivação formal, e essa consciência molda seu comportamento de forma mais eficaz do que qualquer determinação expressa.

O poder diretivo da Administração é legítimo e decorre da supremacia do interesse público e da necessidade de organização hierárquica do serviço público. Tal poder, contudo, possui limites constitucionalmente estabelecidos e não pode ser exercido de forma ilimitada ou abusiva. Di Pietro (2022, p. 265) adverte que o abuso de poder é modalidade de ato administrativo inválido, caracterizando quando a autoridade exorbita dos poderes que lhe foram conferidos ou deles faz uso com finalidade diversa da que

resulta de sua natureza. Quando a exigência de disponibilidade irrestrita ultrapassa o razoável e compromete a saúde, a vida pessoal e a dignidade do servidor, não há mais prerrogativa administrativa legítima, há abuso passível de controle judicial e de responsabilização civil do Estado.

Jornadas excessivas afetam diretamente o direito ao lazer, as relações familiares e a saúde física e mental, valores que a remuneração não é capaz de compensar integralmente. Violados os critérios básicos de razoabilidade, a compensação financeira deixa de ser mera concessão discricionária e assume a condição de obrigação constitucional exigível.

6. JORNADA EXCESSIVA, SÍNDROME DE BURNOUT E RESPONSABILIDADE DO ESTADO

Quando se discute jornada excessiva nos cargos comissionados, o debate frequentemente se restringe à dimensão financeira, isto é, à existência ou não do direito às horas extraordinárias. Existe, contudo, uma consequência que costuma ser omitida nessas discussões e que assume gravidade extrema: o adoecimento do trabalhador.

A Síndrome de Burnout constitui o resultado previsível de um ambiente organizacional que impõe sobrecargas contínuas e falha em oferecer mecanismos de proteção. A Organização Mundial da Saúde reconhece o Burnout como fenômeno ocupacional resultante do estresse crônico no trabalho não gerenciado de forma adequada, classificando-o na CID-11 sob o código QD85. Suas manifestações centrais abrangem a exaustão de energia, o distanciamento mental em relação ao trabalho e a redução na eficácia profissional (WHO, 2019). No Brasil, a Portaria GM/MS n.º 1.999/2023 incluiu o Burnout na Lista Nacional de Doenças Relacionadas ao Trabalho, gerando repercussões jurídicas concretas, tais como o direito a afastamento remunerado, tratamento médico e, conforme as circunstâncias do caso, indenização por danos materiais e morais (Brasil, 2023).

Os servidores ocupantes de cargos em comissão encontram-se particularmente expostos a esse risco. Maslach e Leiter (2016), ao investigar o esgotamento ocupacional,

identificam como principais fatores desencadeadores do Burnout: a sobrecarga de trabalho, a ausência de autonomia real, a falta de reconhecimento e a insegurança quanto ao futuro. Os comissionados reúnem, simultaneamente, todas essas condições: sujeitam-se a exoneração imotivada a qualquer tempo, trabalham sob pressão constante, carecem de registro formal, e diante de excessos, tendem ao silêncio motivado pelo temor da perda do cargo. Esse silêncio traduz a vulnerabilidade estrutural desse vínculo funcional.

Quando o Burnout resulta de condições de trabalho impostas ou toleradas pelo poder público, o Estado deve responder pelas consequências. O artigo 37, § 6.º, da Constituição Federal de 1988 prevê a responsabilidade civil objetiva da Administração, exigindo, para sua configuração, a comprovação do fato administrativo, do dano e do nexo causal. Justen Filho (2021, p. 1.245) é categórico ao afirmar que a Administração não pode invocar prerrogativas institucionais para impor condições de trabalho incompatíveis com a dignidade da pessoa humana. A Lei Federal n.º 8.112/1990 garante ao servidor condições adequadas de trabalho, e a Portaria MS n.º 1.823/2012 estabelece diretrizes de proteção à saúde no serviço público (Brasil, 2012).

Há, ademais, um argumento pragmático de eficiência que corrobora essa perspectiva: servidores esgotados apresentam redução de produtividade, maior incidência de erros e necessidade de afastamentos médicos frequentes. Esse panorama afasta a tese de que a exigência de disponibilidade irrestrita configuraria medida de eficiência administrativa. Se a sobrecarga gera adoecimento, e o adoecimento degrada o desempenho, a Administração não está sendo eficiente, está sendo autodestrutiva. O princípio da eficiência, previsto no caput do artigo 37 da Constituição Federal, não se limita a exigir resultados dos servidores; impõe igualmente à Administração o dever de gerir seus recursos humanos de forma sustentável, o que inclui a preservação da saúde de seus agentes. A prevenção ao burnout configura, portanto, imperativo jurídico de observância obrigatória.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo do presente estudo evidenciou que a controvérsia atinente à realização e ao pagamento de horas extraordinárias aos ocupantes de cargos em comissão transcende a dimensão técnico-jurídica estrita, configurando-se, antes de tudo, como questão diretamente relacionada à proteção da dignidade da pessoa humana, às condições laborais e à preservação da integridade física e psíquica do servidor público.

Por trás da disciplina normativa e dos dispositivos legais objeto da presente análise, subsiste a realidade concreta de servidores públicos que, em decorrência das exigências funcionais inerentes ao exercício dos cargos comissionados, desempenham atividades para além da jornada ordinariamente estabelecida, cenário agravado pela inexistência de mecanismos formais de controle e fiscalização da carga horária efetivamente laborada.

Após o exame do regime jurídico dos cargos em comissão, conclui-se que a natureza precária do vínculo não afasta os direitos constitucionais do servidor. A Constituição Federal de 1988 assegura a todos os trabalhadores proteção contra jornadas excessivas e remuneração pelo trabalho extraordinário prestado, garantias que não se dissipam pela ausência de registro formal de ponto ou pela transitoriedade do cargo.

Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da moralidade administrativa e da vedação ao enriquecimento sem causa constituem fundamentos jurídicos basilares que conferem amparo e legitimidade à referida proteção.

No âmbito do direito comparado, o cotejo com a sistemática adotada pelo Direito do Trabalho evidenciou relevante assimetria normativa merecedora de reflexão. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a exclusão do controle de jornada dos empregados ocupantes de cargos de gestão encontra-se condicionada ao recebimento de gratificação não inferior a quarenta por cento do salário efetivo, adotando, assim, critérios objetivos e proporcionais para a mitigação dessa garantia laboral.

O regime jurídico-administrativo, por sua vez, frequentemente submete o servidor ocupante de cargo em comissão a uma condição de menor tutela jurídica, desprovida de parâmetros normativos equivalentes, circunstância que evidencia lacunas a serem

supridas tanto pelo legislador quanto pelo intérprete do direito. Nessa perspectiva, a lógica segundo a qual o incremento das responsabilidades funcionais deve corresponder a maior remuneração e adequada proteção jurídica deve igualmente orientar, com a mesma coerência e proporcionalidade, o tratamento conferido aos ocupantes de cargos comissionados no âmbito da Administração Pública.

No que concerne à saúde mental, o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença relacionada ao trabalho, pela Portaria GM/MS n.º 1.999/2023, impõe ao Estado uma obrigação jurídica concreta: não apenas reparar os danos decorrentes do adoecimento, mas, sobretudo, preveni-los. Ignorar esse dever é, além de juridicamente ilícito, contraditório com o próprio princípio da eficiência: servidores em estado de esgotamento produzem menos, cometem erros com maior frequência e registram afastamentos em maior incidência, comprometendo a qualidade do serviço público.

Verificou-se, ademais, que a ausência de registros formais de jornada não constitui obstáculo ao reconhecimento do trabalho extraordinário. Pelo princípio da primazia da realidade, deve prevalecer aquilo que efetivamente ocorreu na relação de trabalho, notadamente quando a própria Administração se omite no exercício do controle adequado da jornada.

Diante desse conjunto de constatações, impõe-se uma conclusão de caráter prospectivo: é urgente a consolidação de um marco legislativo mais robusto e, idealmente, a criação de um estatuto específico para os cargos em comissão. Essa estrutura normativa deve contemplar a regulamentação pormenorizada da jornada de trabalho, com o estabelecimento de limites máximos objetivos, mecanismos de controle adaptados à autonomia funcional e critérios claros para a compensação do labor extraordinário. Igualmente necessárias são políticas institucionais de saúde mental voltadas especificamente a esses servidores, cuja vulnerabilidade é acentuada e cuja proteção formal permanece, até o momento, insuficiente.

Assim, proteger o servidor comissionado contra jornadas abusivas não constitui uma concessão discricionária da Administração Pública, mas uma obrigação constitucional vinculada ao fundamento maior da República: a dignidade da pessoa humana. Um Estado regido por esse valor não pode, sem incorrer em grave contradição,

submeter seus próprios agentes a condições de trabalho que o violam. As pessoas não assumem um cargo público para adoecer ou ser desvalorizadas, mas para servir à coletividade de forma eficaz e eficiente.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Ricardo; DEUS, João de. **Direito Administrativo**. 4. ed. São Paulo: Método, 2017.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 19, de 4 de junho de 1998. **Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública**. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**.

Brasília, DF, 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília, DF, 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria MS n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012**. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3.706/MS**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Tribunal Pleno. Julgamento: 15 ago. 2007. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 598.099/MS**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Tema 161 de Repercussão Geral. Julgamento: 10 ago. 2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 1.041.210/SP**. Relator p/ acórdão: Min. Cármen Lúcia. Tribunal Pleno. Tema 1.010 de Repercussão Geral. Julgamento: 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante n.º 13**. Brasília, DF: STF, 2008. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 338**. Jornada de Trabalho. Registro. Ônus da Prova. Res. 129/2005, DJ 20 abr. 2005. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 21 abr. 2026.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de Direito Administrativo. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout: the cost of caring**. 2. ed. Los Altos: Malor Books, 2016.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 43. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

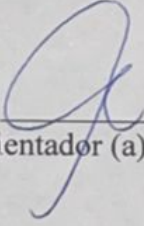
WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Código QD85 — Burnout. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int>. Acesso em: 21 abr. 2026.

AUTORIZAÇÃO DE DEPÓSITO DE TCC

Eu, professor (a) Ana Flávia Machado,
autorizo o (a) aluno (a) Jaurey Martins Barreto,
matriculado (a) no curso de Direito da Faculdade Afya Sete Lagoas, a depositar o Trabalho de
Conclusão de Curso cujos dados seguem abaixo.

Título do TCC: Análise futura de formas de trabalho de cargos
Comissionados e a possibilidade de pagamento de horas extras
Previsão de apresentação do trabalho: 06 / 2026. (Preencher com o mês e ano).

Sete Lagoas- MG, 27 de maio de 2026.


Orientador (a)