



**PROPOSTA PARA JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS
FEDERAIS**

EBSERH – ACT 2015/2016

Brasília, 21 de abril de 2015

1. INFORMAÇÕES INICIAIS

O tema da jornada - em conjunto com o salário - ocupa posição de prevalência no desenvolver da história do Direito do Trabalho. Salário e jornada sempre foram, de fato, os temas centrais e mais polarizantes brandidos ao longo das lutas trabalhistas que conduziram à construção e desenvolvimento do ramo jus laboral especializado do direito.

Essa relevância combinada ao longo dos últimos dois séculos não resulta de simples coincidência. É que, na verdade, jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia. Como já magistralmente formulado, seria o salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena.

Modernamente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável. É que os avanços da saúde e segurança do trabalho têm ensinado que a extensão do contato com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração de seu potencial efeito insalubre. Por essa razão é que a Constituição, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*" (art. 7º, XXII). Pela mesma razão é que a ação administrativa estatal, através de normas de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho que venham reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades não é inválida - nem ilegal, nem inconstitucional. Ao contrário, é francamente autorizada (mais: determinada) pela Constituição, através de inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente.

Embora a jornada de trabalho refira-se, basicamente, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador, em um lapso temporal padrão (dia, semana, mês), o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada. Por essa razão é que se afirma que no lapso temporal da jornada irá se incluir, também, o tempo tido como contratual - ou "*tempo de serviço*" - (portanto, tempo remunerado), mas que, dentro do horário de trabalho, o empregado não labora nem sequer fica à disposição empresarial (intervalos remunerados). Já a expressão horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos.

Por outro lado, o princípio da isonomia ou igualdade não afirma que todos os homens são iguais no intelecto, na capacidade de trabalho ou na condição econômica, mas sim, transmite a igualdade de tratamento perante a lei, devendo o aplicador desta levar em consideração de que méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente. *“Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos”*. Na verdade, o princípio da igualdade por vezes supõe e até mesmo reclama tratamento legal desigual, para que, compensadas as desigualdades reais, caminhe-se para maior igualdade efetiva, como já reconheceu inclusive o Supremo Tribunal Federal: *“Princípio isonômico: a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade”*.

Outro ponto, diz respeito às teorias de conteúdo da motivação. Elas concentram-se nas necessidades internas que motivam o comportamento. Num esforço para reduzir ou satisfazer suas necessidades, as pessoas agem de determinadas maneiras. Esta abordagem é associada a pensadores como Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson e McClelland. Entre estas destacamos a Teoria de Herzberg que concluiu que a satisfação e a insatisfação no trabalho decorrem de dois conjuntos separados de fatores. Essa teoria foi chamada de teoria dos dois fatores. Entre os fatores de insatisfação (fatores higiênicos) estavam o salário, as condições de trabalho e a POLÍTICA DA EMPRESA, todos eles afetavam o contexto em que o trabalho era realizado. O mais importante desses fatores é a política da empresa, que segundo muitos indivíduos pode ser uma grande causa de ineficiência e ineficácia. Os pontos positivos atribuídos a esses fatores não levavam à satisfação no trabalho, mas meramente à ausência de insatisfação.

Atkinson se ateu às teorias motivacionais de processos. Baseou-se na teoria da equidade, onde esta noção emerge da chamada teoria da dissonância, a qual sustenta que quando existe uma dissonância cognitiva, o indivíduo deve perseguir sua pronta remoção. Isto pode ocorrer perceptivelmente ou através da conduta manifesta. Ainda que a teoria da equidade tenha sido empregada para explicar sentimentos de igualdade ou desigualdade com respeito a um salário, Campbell afirma que tal noção pode expandir-se a outros aspectos resultantes do trabalho, como, por exemplo, aplicação de critérios diferenciados de jornada de trabalho, tratamento diferenciado na concessão de folgas, padrões de aplicação de normas no ambiente de trabalho, escalas de serviços, e outros.

2. SOBRE AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DENTRO DA EMPRESA

O Ministério da Saúde implantou no ano de 2000, o *Programa Nacional de Humanização da Assistência Hospitalar*, e, posteriormente, a *Política Nacional de Humanização*, visando atender às demandas subjetivas manifestadas pelos usuários e trabalhadores dos serviços de saúde, baseando-se na integralidade da assistência. A HUMANIZAÇÃO está muito enfatizada na figura da pessoa do paciente,

disponibilizando pouca atenção ao cuidado e a humanização do sujeito trabalhador. O processo de trabalho dos profissionais da saúde é o ser humano enfermo, que busca a execução do cuidado terapêutico, porém, os trabalhadores da saúde, em especial os assistenciais, estão sendo esquecidos e negligenciados pelos seus gestores no que se refere ao tratamento humanizado.

É o que se observa com relação aos empregados públicos assistenciais da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). O descontentamento dos trabalhadores em relação aos padrões rígidos, discriminatórios, autoritários e, inclusive, marcados com assédios morais, observados em algumas empresas, tem se repetido dentro dos Hospitais Universitários onde foi implantada a EBSERH, diminuindo a produtividade e a eficiência profissional. O CUIDAR DE QUEM CUIDA é primordial para que se possa dar assistência terapêutica aos outros. Estudos científicos comprovam que uma empresa empreendedora deve garantir ao trabalhador uma boa remuneração, possuir uma gestão eficiente e democrática, devendo respeitar, valorizar e acima de tudo ter uma boa relação interpessoal e profissional com seus trabalhadores. O trabalho de todos os profissionais assistenciais deveria ser encarado como força motriz essencial para empresa e fonte de prazer e satisfação, e não como sofrimento ao empregado assistencial. A maioria destes empregados da EBSERH vem suportando assédio moral e indiferenças de outros profissionais pertencentes ao Regime Jurídico Único (RJUs) dos seus setores laborais, deles por vezes sem nenhum conhecimento aprofundado da CLT e dos direitos dos trabalhadores, tratando demandas de empregados desta empresa, a qual eles não pertencem e cujo vínculo principal a ela se faz única e exclusivamente pela bonificação pecuniária de sua função (seja de coordenação ou supervisão), com discriminações e utilizando escalas de plantões diferenciadas entre os dois regimes, beneficiando os profissionais estatutários (cedidos a EBSERH) nas folgas dos finais de semanas e feriados. Essa situação, vexatória e insuportável, de assédio foi o que motivou a solicitação antecipada, aqui aventada, desta pauta de pleito antes do Acordo Coletivo de Trabalho. Em contrapartida, o fato tem provocado revolta e indignação entre os trabalhadores da empresa, além do sentimento de pouca valia. Isso como descrito acima gera insatisfação, risco e perda de eficiência já que aquilo que o empregado aliena a empresa, força de trabalho, diminuirá pelo ambiente insalubre produzido.

A maioria dos cientistas que estudam o comportamento humano é unânime em afirmar que saber lidar com conflitos é a competência mais importante entre as várias competências necessárias para qualquer profissional ter êxito em sua carreira ou em sua vida. Entretanto, no ambiente de trabalho da empresa, especificamente nos hospitais, a existência de conflitos tem causado problema entre servidores estatutários e empregados, e não vislumbramos nenhuma solução para esse conflito. Inclusive parte desse impasse dá-se pela falta de oportunidade que os empregados têm em opinar dentro da empresa, ou até mesmo de assumirem funções de gestão.

É sabido que a gestão por competência será implantada, mas a maneira como será colocada para os empregados será mais um problema, visto que até o presente momento observamos gestores locais que desconhece o que seja gestão por competência.

3. MOTIVAÇÃO

Atualmente estudos apontam que parte do estresse e motivos de absenteísmo no trabalho está relacionada à carga horária de trabalho. Somar a possibilidade de fazer uma coisa que se gosta, num ritmo humanamente realizável, ao tempo livre é o que vai determinar a saúde do trabalhador. Porém se o trabalho tem uma jornada enorme, que invade os finais de semana, as noites e os momentos de lazer, o trabalhador é absorvido por isso e todos os indicadores de saúde ficam prejudicados.

Ressalta-se que a flexibilização do tempo de trabalho é uma decorrência das mudanças políticas, econômicas, culturais e tecnológicas em curso, envolvendo trabalhadores, empresários, governantes, dirigentes de organizações sindicais e populares. Pode-se dizer que se trata de uma tendência natural das relações de trabalho diante das mudanças socioeconômicas e das novas formas de manifestação do capital. De certa forma, a falta de flexibilização de horário prejudica a saúde, o convívio familiar e social, bem como inviabiliza o crescimento pessoal, impedindo o trabalhador de fazer cursos de aperfeiçoamento profissional ou cultural.

Nesse sentido a flexibilização de horário de finais de semana tem a função de reduzir o quantitativo de dias que o trabalhador passaria na instituição. Os empregados da área assistencial de saúde vêm sendo obrigados a trabalhar todos os finais de semana, ou seja, dois sábados e dois domingos em semanas diferentes de cada mês. Desta forma, não sobra um final de semana livre para o trabalhador. Percebe-se que a carga horária será respeitada, uma vez que os limites contratuais não serão afetados, restará apenas aos gerentes locais, e **de forma compartilhada com pelo menos um empregado da empresa**, a adequação da escala, para que os trabalhadores possam usufruir mais tempo em ambiente familiar e que lhe seja **assegurado pelo menos um final de semana em ambiente distinto ao do trabalho** onde poderá renovar suas forças físicas e mentais. Garantiria ainda a sua força laboral tempo livre para atividades de capacitação e atualização essenciais, em um ambiente de competitividade empresarial e ao desenvolvimento de competências para empresa.

A implantação de plantões de 12 horas diurnas, todos os dias da semana, para todas as categorias profissionais, conforme liberação feita para categorias dos

médicos, respeitando-se a jornada de trabalho contratual, viria ao encontro do princípio constitucional da isonomia.

A redução de 36 (trinta e seis) horas para 11 (onze) horas de descanso entre jornadas, conforme *Artigo 66*, da *Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)*, desta forma, não há o que se falar de ilegalidade deste ato; desde que esta seja feita **em comum acordo entre o EMPREGADO e a EMPRESA**, evita-se assim a possibilidade de se colocar um empregado com escala fixa em dias consecutivos nos finais de semana, permitindo também a flexibilização das trocas de plantão. Até mesmo o TST já se pronunciou sobre a possibilidade de escala flexível.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ACORDO / CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIXANDO JORNADA SEMANAL DE 44 HORAS – VALIDADE. A **Constituição Federal admite a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo viável a adoção de turnos de revezamento com jornada superior a seis horas**, conforme se vê no inciso XIV do artigo 7º, da CF/88. (TST, Ac. SBDI-1, E-RR 202706/1995-8, DJU de 11.12.98, pág. 34).

Outro aspecto que diz respeito à flexibilização da jornada, é possibilidade do **turno ininterrupto de 24 horas de trabalho com intervalo mínimo entre as jornadas de 48 (quarenta e oito) horas, ou se houver a anuência do empregado, a redução desse intervalo, para o mínimo assegurado pelas normas trabalhistas, o de 11 (onze) horas**. Visto que a Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 7º, XII e XIV, além da CLT em seu Artigo 58, facultam o prolongamento da jornada, desde que firmado em Acordo Coletivo; o que torna o ato legal. Ademais, o regime de trabalho em escalas de 24x48 (vinte e quatro por quarenta e oito), não obstante, a princípio, possa parecer mais estafante, porque ultrapassa a jornada diária de oito horas prevista em Lei, há seu lado positivo, considerado o maior número de folgas de que dispõe o trabalhador, frente à compensação do maior número de horas prestado, lembrando-se que aquele que presta serviços sob tal regime, trabalha o mesmo número de horas semanais que o laborista que o faz em jornada de 6:00 (seis) horas, sendo que este desfruta de uma folga semanal tão somente, enquanto o outro desfruta de descanso entre uma jornada e outra, sendo incontestável tratar-se de jornada mais benéfica para o trabalhador pois absorve expressivo número de horas de repouso e maior intervalo de tempo entre as jornadas, bem assim a maior frequência dos repouso, em dias alternados, em relação à prática do repouso semanal possível apenas após seis dias de trabalho. Essa extensão da jornada é uma aclamação dos empregados das filiais da empresa, visto que na maioria dos setores dos Hospitais Universitários, há a necessidade da continuidade da assistência ao doente e ao andamento do serviço, essa extensão da jornada também reduziria os atrasos provocados pelo deslocamento dos profissionais até o serviço, sabendo-se que muitos moram em outras cidades e até outros Estados, diminuindo com isso o valor de custeio das passagens, isso também reduziria o tempo gasto nas passagens de plantões que hoje são realizadas pelo menos três vezes por dia, o que leva a geração de horas extraordinárias aos empregados que estão saindo do plantão e o retardo do início da

assistência aos que estão chegando. Outro benefício dessa jornada é o de facilitar a dobra de plantão quando houver necessidade por parte da empresa, além da satisfação e motivação por parte dos empregados beneficiados com o pleito.

A autorização para utilização da denominada “*semana espanhola*” como forma de compensação de jornada de trabalho, já que a sua implantação mediante Acordo Coletivo de Trabalho, não viola os Artigos 59, §2º da CLT e 7º da CF/88. Nesse sentido destaca-se os dispositivos legais acima citados, quando estabelece que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, bem como a Orientação Jurisprudencial n. 323 da SDI-1 do TST, que valida a compensação de horário quando a jornada adotada é a “*semana espanhola*”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

Alguns hospitais estão obrigando os empregados a laborar uma hora a mais como forma de compensar a hora de descanso, fato que está ao arripio da lei e do próprio julgado do TST. Nesse sentido, solicitamos que os intervalos intrajornada de uma hora ou de 15 (quinze) minutos, sejam computados na jornada trabalhada, e não como horas extras.

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra,

acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Outra possibilidade de flexibilização de jornada é a permissão da **troca de plantões** entre empregados de mesma função, desde que precedida de comunicação prévia por escrito, com anuência da chefia imediata, limitada a 50% (cinquenta por cento) da carga horária total mensal por empregado. Essa possibilidade de troca acarretará menor absenteísmo, além do que não onera em nada para empresa, pelo contrário trará ganhos com eficiência e eficácia dos trabalhos prestados, refletidos pelo sentimento de maior valia dos trabalhadores, levado a satisfação e a motivação da força de trabalho.

A EBSEERH tem o dever de prestar serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, como versa o Artigo 2º do seu Regimento Interno e como propõe a Missão e Visão da empresa. Nesse sentido há necessidade que a empresa tenha um corpo técnico qualificado e competente para colaborar com os objetivos acima elencados. Por tudo isso, se faz necessário à **flexibilização dos horários laborais, para que o empregado estudante** tenha a possibilidade de continuar se aperfeiçoando, contribuindo assim para que a empresa atinja seus objetivos. Essa adequação de horários implica em compensação por parte do beneficiado, afim de que sua carga horária semanal seja cumprida.

Segundo o Memo Circular nº 468/2014-DGP/EBSEERH/MEC, que assegura a remuneração em dobro aos empregados da EBSEERH em regime de escala 12X36, considerando a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de que trata a Súmula 146 “*o trabalho em DOMINGOS e FERIADOS, não compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal*”. Diante da Súmula 146-TST que ratifica “*o empregado que trabalha em jornada de 4,6 ou 8 horas diárias, no DOMINGO ou FERIADO, deverá usufruir folga compensatória*”. Os benéficos do pagamento em dobro ou folga, não estão respeitando o que ratifica os dispositivos acima citados, pois a **empresa não está entendendo às jornadas realizadas aos domingos e em algumas filiais, os feriados locais não estão sendo respeitados**. Ao iniciar a jornada de trabalho a partir das 19:00 (dezenove) horas em feriado Nacional ou local, o empregado deverá ter a remuneração em dobro até o fim da sua jornada de trabalho, assim como os empregados que iniciarem sua jornada às 19:00 (dezenove) horas na véspera do feriado, pois estes trabalham a maior parte da jornada no dia do feriado. Outra solicitação seria **a escolha do empregado entre folga ou pecúnia**, para as jornadas de 12 horas noturnas na véspera do feriado e no dia do feriado. Por entender que a folga é direito do **empregado, este deve participar em comum acordo com a coordenação de seu setor, na estipulação da data da referida folga**, desde que não haja prejuízo no bom andamento do serviço, pois se essa for uma decisão unilateral por parte da empresa, o empregado não irá usufruir de forma plena o seu direito. Esta imposição vem gerando muita insatisfação por parte dos empregados, que não sentem

motivação alguma em trabalhar nos domingos e feriados, quando a grande maioria dos trabalhadores está usufruindo desse direito ao lado dos seus familiares.

3. DO PLEITO

Diante das justificativas descritas solicitamos a liberação de uma **portaria em caráter emergencial** no tocante as reivindicações dos trabalhadores da EBSEH acima elencadas, antes mesmo da conclusão do *ACT 2015/2016*. A liberação da portaria pleiteada, certamente beneficiaria a todos os trabalhadores da empresa e conseqüentemente diminuiria a insatisfação geral, demonstrando que a empresa EBSEH, através de seus gestores, está aberta ao diálogo com seus trabalhadores; é justa, respeita, valoriza e reconhece as dificuldades de seus profissionais. Essa atitude, com certeza, melhoraria as relações interpessoais entre gestores e trabalhadores. E dentre tantas reclamações e pedidos de socorro dos servidores dos Hospitais Universitários de todo o país, a Comissão dos Trabalhadores da EBSEH não poderia ficar omissa. Por isso, decidimos interferir sobre este problema que pede solução imediata e por acreditar em uma intervenção emergencial, ficamos no aguardo de respostas satisfatórias.

JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO

Art. 1.º - Regulamentar a adoção da jornada de trabalho e carga horária de 30 (trinta horas semanais de trabalho), sem redução da remuneração, para os empregados EBSEH.

Art. 2.º - Em todas as situações, para todas as categorias profissionais da área da saúde, será admitido o regime de 12hrs consecutivas de trabalho, diurna e/ou noturna, em qualquer dia da semana, finais de semana e feriados, sempre em comum acordo entre empregado e empregador, respeitada a jornada de trabalho dos empregados.

§ 1º - o cálculo da quantidade de plantões e horas mensais a serem trabalhadas serão padronizadas pela empresa a ser usado por todas as filiais, respeitando a carga horária semanal de cada empregado, e a existência de domingos e feriados no mês.

Art. 3º. - Será garantido o intervalo mínimo de 11hrs de descanso em todas as jornadas de trabalho, desde que seja em comum acordo entre a empresa e o empregado.

Art. 4º. - Assegurar a remuneração em dobro dos domingos e feriados trabalhados, sendo respeitados todos os feriados locais, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, ou folga, sendo esta negociada com o empregado, para que este possa usufruir do seu direito.

§ 1º - Ao iniciar a jornada de trabalho a partir das 19:00 (dezenove) hrs no domingo e feriado, o empregado terá a remuneração em dobro até o fim da sua jornada de trabalho, assim como os empregados que iniciarem sua jornada às 19:00 (dezenove) horas da véspera do domingo e feriado.

Art. 5º. - Todos os empregados da EBSERH deverão usufruir o Descanso Semanal Remunerado – DSR, correspondente a 24hrs consecutivos de descanso semanalmente, recaindo em pelo menos um domingo por mês, na forma prevista no precedente administrativo do MTE a seguir transcrito:

“Precedente Administrativo Nº 46 do Ministério do Trabalho e Emprego – Departamento de Fiscalização do Trabalho. Os precedentes administrativos orientam a ação dos Auditores Fiscais do Trabalho no exercício de suas atribuições. PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 46 JORNADA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. PERIODICIDADE. O descanso semanal remunerado deve ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo. Inexiste obrigação legal de concessão de descanso no dia imediatamente após o sexto dia de trabalho, sistema conhecido como de descanso hebdomadário”. (REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 11 do Decreto Nº 27.048. de 12 de agosto de 1949)

Art. 6º - Os intervalos intrajornada de jornada superior a dez horas diárias dos assistenciais serão computados na jornada trabalhada, considerada como labor, uma vez que o empregado não se ausenta do local de trabalho e garante a continuidade dos serviços prestados.

Art. 7º. – Faculta-se ao empregador dispensar a assinalação diária do horário destinado à refeição e descanso, presumindo-se o seu cumprimento integral, desde que haja a devida indicação no controle de ponto e o empregado tenha assinado o documento respectivo relativo a cada mês trabalhado, quando for o caso.

Art. 8º - Será permitido a troca de plantões entre empregados de mesma função, desde que precedida de comunicação prévia por escrito com

anuência da chefia imediata, limitada a 50% da carga horária total de trocas mensais por empregado.

Art. 9.º - Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário, nem atraso, o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 15min (quinze minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Art. 10 - Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

ANEXOS

Considerando a decisão do Tribunal Superior do Trabalho de que trata a Súmula 444:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE – Res 165/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 republicado em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2.DEJT. É válido, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, **assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados**. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado no décimo primeiro e décima segunda horas.

Considerando a decisão do Tribunal Superior do Trabalho de que trata a Súmula 146, “ *O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Súmula nº 146 do TST – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial N.º 93 da SBDI-1) Res. 121/2003, OJ 19, 20 e 21.11.2003*”.

Precedente Administrativo Nº 46 do Ministério do Trabalho e Emprego – Departamento de Fiscalização do Trabalho. Os precedentes administrativos orientam a ação dos Auditores Fiscais do Trabalho no exercício de suas atribuições. PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 46 JORNADA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. PERIODICIDADE. O descanso semanal remunerado deve ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo. Inexiste obrigação legal de concessão de descanso no dia imediatamente após o sexto dia de trabalho, sistema conhecido como de descanso hebdomadário. REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 11 do Decreto Nº 27.048. de 12 de agosto de 1949.