

Brasília, 18 de março de 2020.

Prezados Gestores da Embrapa,

Em virtude do estado de emergência nacional e mundial com a pandemia causada pela Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), medidas de urgência foram tomadas por vários órgãos do Governo Federal, entre eles a Embrapa (DELIBERAÇÃO Nº 4, DE 17 DE MARÇO DE 2020). Essas medidas são importantes, mas pouco alteram as rotinas de trabalho dos empregados que não se enquadram no grupo de risco, como descrito na Deliberação Nº 4. Gostaríamos de solicitar que a Embrapa passe a adotar a flexibilização do horário de trabalho de todos os empregados, estando ou não no grupo de risco. Dessa forma, as atividades laborais poderão ser mantidas sem prejuízo aos empregados e também à Embrapa.

Além do momento atual determinado pela COVID-19, inúmeras evidências relacionadas a maior produtividade de empresas e instituições que adotam horário flexível de trabalho estão disponíveis. Atividades de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P,D&I) são incompatíveis com um horário rígido de trabalho, uma vez que, o período laboral dos que se dedicam diretamente às atividades de P,D&I, independentemente do cargo que ocupa na empresa, deve priorizar a flexibilização da jornada de trabalho, possibilidade esta já prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual pode ser consultada em lista anexa a esse documento.

Diante do exposto, sugerimos complementação à Norma nº 056.009.006.001 intitulada “Rotinas Administrativas para os Registros de Comparecimento ao Serviço”, integrante do Manual de Normas da Embrapa. Nossa sugestão é factível e compatível com a Legislação Trabalhista vigente, a qual possibilita a atualização da referida Norma a fim de possibilitar a flexibilização da jornada de trabalho na Embrapa, sendo essa:

“Jornada de trabalho de 40 h semanais, não havendo horário núcleo para os empregados que atuam diretamente na atividade de pesquisa, ficando o sistema de registro eletrônico de frequência apto a registrar a frequência dos empregados entre às 06:00 e 20:00 h de segunda a domingo, sendo que, o intervalo mínimo de 1h de almoço deverá ser respeitado e marcado automaticamente pelo sistema nos casos que o empregado não se ausentar da Unidade nesse período. As horas trabalhadas a mais ou a menos em relação a jornada de 40 h semanais serão compensadas através de um sistema desburocratizado para utilização do Banco de Horas (BH), no qual não está prevista a necessidade de autorização prévia do superior imediato para o acúmulo das horas excedentes no BH. O desfrute das horas acumuladas no BH deverá ser pactuado entre o empregado e seu superior imediato. A jornada de trabalho não deverá, em hipótese alguma, exceder 10 horas por dia (8 horas de jornada de trabalho acrescidas de, no máximo, 2 horas suplementares). Deve-se obedecer ao intervalo mínimo de 24 horas de descanso semanais. Horas positivas ou negativas acumuladas junto ao BH não poderão exceder a 40 horas, sejam esses excedentes ou deficitárias (+40 h ou -40 h), sendo a compensação realizada de forma automática, dinâmica e contínua. Todas as Unidades da Embrapa deverão obedecer a mesma regulamentação relacionada a utilização do BH, a fim de se evitar discrepâncias em relação a aplicação da supracitada norma, a não ser em caso de necessidade

específica justificável. Horas negativas que totalizem 40 horas junto ao BH deverão ser compensadas em um período de 6 meses, sendo esse prazo verificado pelo empregado, seu supervisor e também pelo Setor de Gestão de Pessoas (SGP) das Unidades, sempre considerando os registros de frequência aferidos pelo sistema de ponto eletrônico. Caso o empregado possua saldo positivo junto ao BH e não solicite seu uso, os débitos relacionados a horas não trabalhadas, relativas a jornada diária de 8 horas, deverão ser automaticamente descontadas do BH, sem prejuízo de sua remuneração. O empregado usará sua assinatura eletrônica junto a folha de frequência gerada pelo sistema de ponto até o segundo dia útil do mês subsequente, salvo casos de afastamento por motivo de férias, saúde ou serviço externo, casos em que o sistema será fechado pelo SGP ou supervisor imediato, em comum acordo com o empregado. Será dispensada a impressão do Relatório Espelho de Ponto em papel, sendo todos os trâmites realizados via eletrônica e arquivados em processo específico individual aberto no Sistema Eletrônico de Informação (SEI).

O pagamento em dinheiro das horas extras trabalhadas, acima das 8 horas diárias (horas excedentes) ou adicional noturno de 20% para aqueles que trabalharem em horário noturno (rural ou urbano) e aos finais de semana (sábado e domingos), estará condicionado à demanda da Chefia Geral (CGE) da Unidade apresentada e documentada via memorando CGE. O horário de funcionamento dos setores que atendem ao público externo ou interno e que demandem um horário de atendimento específico, deverão ser geridos pela Chefia Adjunta de Administração da Unidade e pelo Supervisor da área, sendo analisados caso a caso, de acordo com as demandas e características de cada setor em particular, sem prejuízo a nenhuma das partes envolvidas. Nesse caso o uso do BH dos empregados do setor que possuir horário específico estará condicionado, obrigatoriamente, ao efetivo cumprimento da(s) demanda(s) previamente acordada(s) com a Chefia e a Supervisão do setor da Unidade. Desta forma, o uso do BH e estará condicionado ao não comprometimento da efetividade dos serviços prestados pelo setor.

Assim, a forma sugerida para o uso do BH, atenderá a maioria dos pleitos dos empregados da Embrapa, tanto daqueles da área fim quanto aos que atuam nos setores administrativos e de apoio das Unidades, sem prejuízos para nenhuma das partes. Ratifica-se que a existência de um sistema de compensação de horas (Banco de Horas) e flexibilização da jornada de trabalho não são incompatíveis com o pagamento de horas extras ou adicional noturno para quem for demandado pela Gestão da Embrapa a cumprir horas extras ou plantões; visando suprir as necessidades de Pesquisa e Gestão das Unidades da Embrapa.

Artigos da CLT que sustentam essa proposta de norma de frequência:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Art. 73 - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946).

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946). Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte (Lei nº 5.889/73, regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74).