

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

Perguntas e Respostas

[Resumo](#)

Apresentam-se, a seguir, as respostas às perguntas mais frequentes acerca da jornada de trabalho flexibilizada com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995.

Comissão Interna de Supervisão – CIS/IFAM
cis.sistemica@ifam.edu.br



Sumário

1. Apresentação	2
2. Perguntas e respostas.....	3
2.1. Carga horária de 30 horas semanais (Decreto nº 1.590/1995).....	3
Atribuições.....	3
Conceitos Gerais.....	6
Horários de Trabalho	7
Disponibilidade e qualidade do atendimento.....	10
Distribuição das Escalas de Trabalho.....	11
Servidores em exercício fora do setor.....	13
Servidores altamente especializados.....	14
Servidores estudantes, com afastamento para cursar stricto-sensu ou redução de jornada de trabalho.....	14
Colaboradores que não são servidores técnico-administrativos	
Do quadro permanente.....	14
Pausa para descanso.....	15
Função gratificada e cargo de confiança.....	15
2.2. Cargas horárias diferenciadas.....	16



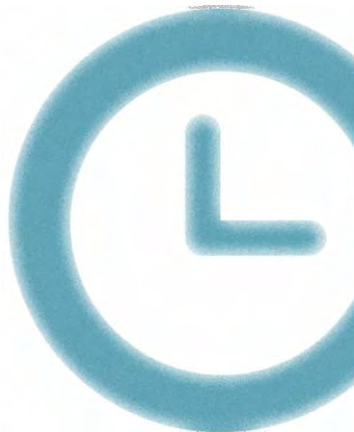
1. Apresentação

Este documento tem o objetivo de esclarecer a respeito de alguns aspectos da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da Instituição, apresentando respostas a questionamentos relevantes para clarear dúvidas acerca da implementação da jornada flexibilizada dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do IFAM.

Comissão Interna de Supervisão - IFAM

Novembro de 2018

Minuta





2. Perguntas e respostas

2.1. Carga horária de 30 horas semanais (Decreto nº 1.590/1995)

ATRIBUIÇÕES

(1). Como se dá a autorização de jornada de trabalho para atendimento igual ou superior a doze horas em período noturno, tratada pelo art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

O art. 3º do [Decreto nº 1.590/1995](#) estabelece que:

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 [1] **atendimento ao público** ou [2] **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 de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º Entende-se por período noturno **aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.** [...]

Assim, como posto em destaque, havendo exigência de trabalho em período noturno (após 21:00) por período igual ou superior a 12h, é facultado ao dirigente máximo, no caso, o Reitor autorizar a aludida flexibilização de jornada de trabalho.

(2). O que são atividades contínuas e ininterruptas?

Atividades contínuas e ininterruptas são aquelas que exigem regime de turnos em períodos iguais ou superiores a doze horas, em função das peculiaridades, atribuições e competências institucionais.

(3). Servidores do IFAM poderão ser autorizados a trabalhar em jornada de trabalho reduzida quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno?

Sim. Após o estudo de que trata a **Resolução Nº.19 – CONSUP/IFAM**, a CIS e Subcomissões Locais definirão em conjunto os casos aplicáveis, conforme prevê o art. 3º do **Decreto nº 1.590/1995**.



(4). De quem é a atribuição de estabelecer a jornada de trabalho flexibilizada de que trata o Art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

No IFAM, é facultado apenas ao dirigente máximo autorizar a jornada de trabalho especial de que trata o mencionado decreto.

(5). Se um setor de uma unidade organizacional não puder ser flexibilizado, os demais setores não serão contemplados também?

Não. A concessão de jornada flexibilizada é feita para um determinado setor ou para determinado grupo de atividades. Os setores ou grupo de atividades são analisados de forma independente.

(6). De quem é atribuição de fiscalizar a flexibilização da jornada?

Caberá as Subcomissões Locais dos campi fiscalizar o desdobramento da implantação/manutenção da flexibilização da jornada junto ao seu respectivo campus.

(7). Como faço o registro de frequência? O sistema SIGRH está preparado?

Sim. Após emissão da portaria nominal de um determinado departamento, é configurado para esses servidores a carga horária de 30 horas no sistema de ponto eletrônico (SIGRH). O ponto eletrônico é um sistema de registro flexível, que irá permitir o registro de entrada/saída em qualquer horário do dia. O servidor com carga horária flexibilizada **registrará uma única vez a entrada e a saída – não há registro de intervalo.**

(8). Como serão avaliados os resultados da redução da jornada de trabalho autorizada com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

Os resultados da redução da jornada de trabalho autorizada com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995 devem ser continuamente avaliados pela chefia imediata. Caberá as Subcomissões Internas de Supervisões Locais (SIS-L) a realização de avaliação semestral com apresentação de relatório referente aos resultados da flexibilização da jornada de servidores técnico-administrativos.

(9). Os servidores que ainda não cumpriram o estágio probatório podem ser beneficiados com a Jornada de trabalho flexibilizada?

Sim. Conforme a Resolução Nº 19 – CONSUP/IFAM, em seu artigo 1 (§4): “Fica assegurado ao servidores Técnico Administrativos em cumprimento ao estágio



probatório o direito da flexibilização da jornada de trabalho.

(10). Qual o procedimento a seguir para solicitar a flexibilização da jornada de trabalho?

Os chefes de ambientes beneficiados, conforme o estudo de flexibilização da jornada de trabalho, deverão orientar os servidores a formular processo via Protocolo, utilizando modelo de formulário anexo, com destino a Subcomissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (Subcomissão Local), que em seguida submeterá à CIS Central, conforme Art. 6º da Resolução Nº 19/2016-CONSUP/IFAM.

(11). Qual a tramitação de um processo de adesão à jornada flexibilizada deve seguir?

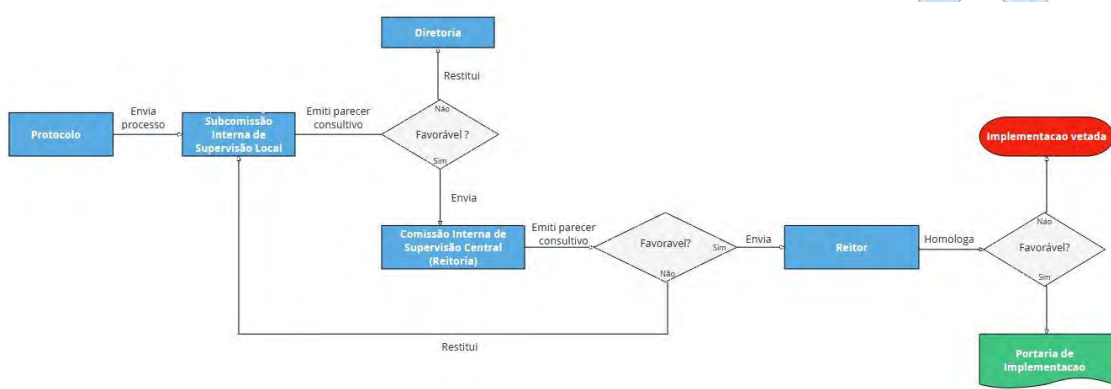


Figura 1 – Fluxograma de Processo de Adesão à jornada de trabalho flexibilizada.

(12). A flexibilização da jornada de trabalho implicará redução de salário?

Não. Em conformidade com o Decreto 1.590/95, é permitida a flexibilização da jornada de trabalho para 6 (seis) horas diárias sem prejuízo da remuneração.

(13). A flexibilização de jornada resulta em direito adquirido?

Não. A flexibilização não gera direito adquirido, podendo ser revogada a qualquer tempo pelo dirigente máximo da instituição e/ou órgãos de controle.

(14). Os setores flexibilizados deverão divulgar a escala de trabalho dos servidores?

Sim. Deverá ser afixado em lugar visível e de grande circulação de usuários dos serviços quadro permanente e atualizado com a escala nominal dos servidores do setor, com seus horários de trabalho.



(15). Em quais condições os servidores Técnico-Administrativos estão vetados de aderir a jornada flexibilizada?

- Servidores designados para cargos de direção (CD) ou funções gratificadas (FG), POR cumprirem regime de dedicação integral em conformidade com o Decreto N° 1.590/95.
- Servidores beneficiados por jornada regulamentada em lei específica em função do cargo: médicos, odontólogos, terapeutas ocupacionais, jornalistas.
- Servidores que se enquadram em outra forma de diminuição de jornada por qualquer outra norma legal: Redução de Jornada de Trabalho, Horário Especial de Servidor Estudante ou servidores que encontram-se afastados para cursar pós graduação Stricto Sensu.

(16). Caso haja desistência futura do cargo de chefia, em função da aprovação da flexibilização, esta desistência gera automaticamente direito a flexibilização para o servidor?

Não. O servidor que desejar aderir a flexibilização terá que solicitar em formulário próprio e formular um processo via protocolo com destino a SIS-L (CMC)

(17). A autorização de redução de jornada de trabalho pode ser revogada pelo Reitor?

Sim. A autorização de redução de jornada de trabalho pode ser revogada a qualquer momento, por decisão do Reitor, que o fará em casos de:

- ❖ verificação de atendimento insatisfatório;
- ❖ descumprimento dos horários estabelecidos para o setor;
- ❖ reclamações recorrentes do público atendido pelo setor;
- ❖ redução das condições de recursos humanos disponíveis para a Instituição;
- ❖ necessidade de revisão administrativa.

CONCEITOS GERAIS

(18). Como se estabelece no IFAM o conjunto de servidores que compõem um dado quadro de revezamento de horários de trabalho, na forma tratada pelo art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

O conjunto de servidores que compõem um dado quadro de horários deve ser estabelecido considerando-se dois fatores a seguir:

- ❖ Serviço: todos os servidores da equipe devem ser capazes de atender pelos mesmos serviços, indistintamente, salvo em casos muito específicos, conforme descrito na resposta à pergunta (40);



- ❖ Espaço físico: todos devem ter seu posto de trabalho e atendimento em espaço físico comum.

(19). Quando se entende que os serviços exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, conforme menciona o art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

Tal entendimento é discricionário, sendo facultado ao dirigente máximo tomar a decisão conforme critérios de **interesse público** e **conveniência administrativa**.

(20). Servidores que trabalham sozinhos em um dado setor ou serviço podem trabalhar em jornada flexibilizada com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

Não. Contudo, a Administração está estudando as possibilidades de melhoria da estrutura organizacional do IFAM. Tal medida pode possibilitar, em momento posterior, a junção de serviços e revisão de setores para garantir estruturas mais eficientes e que possibilitem a redução de situações como a apontada.

HORÁRIOS DE TRABALHO

(21). Há horários de atendimento preferenciais ou recomendáveis para a definição da amplitude de atendimento do setor?

A amplitude de atendimento do setor em cada dia será definida pela Administração, conforme **interesse público**, o que contempla, por exemplo, o atendimento aos alunos nos horários de intervalos de aulas em todos os turnos e o atendimento à comunidade nos intervalos de almoço mais comuns. Tal definição será feita e revista sempre que a Administração julgar necessário.

(22). Os serviços podem se iniciar e se encerrar em horários diferentes em dias diferentes?

De preferência, adotar-se-á como padrão que os setores e serviços iniciem e encerrem suas atividades de trabalho e atendimento nos mesmos horários, de segunda à sexta. Quanto aos sábados, pode haver variação em relação aos demais dias da semana.

Contudo, por necessidade do serviço ou por **caso fortuito ou de força maior**, pode ser autorizada medida diferente, a critério da Administração.



(23). Os servidores podem trabalhar em horários diferentes em dias diferentes?

Sim. **Às vezes** a ausência do servidor ao local de trabalho é inevitável e inadiável, nesses casos, poderá ser realizada a permuta de horário entre servidores. Quando isso ocorrer, o sistema de ponto eletrônico permitirá o registro da frequência normalmente, mesmo que o horário praticado naquele dia seja diferente da portaria de flexibilização.

(24). O horário de expediente das oito horas diárias a serem cumpridas, será determinado pela chefia do setor ou o servidor técnico definirá o próprio horário? E ainda, o TAE poderá escolher os dias em que virá cumprir as oito horas ou esse cumprimento deverá ser em dias corridos?

A Jornada de trabalho flexibilizada é estabelecida a partir do momento que, o servidor preenche e assina o Termo de Adesão e Compromisso à Jornada Flexibilizada, desde que o ambiente organizacional possua portaria de Autorização (com o nome do departamento). Ficando na jornada regular (8 Horas diárias) os que não submeteram o termo.

Havendo necessidade extraordinária do serviço, devidamente motivada por escrito, o Técnico Administrativo em Educação que teve jornada de trabalho flexibilizada para seis horas poderá ser solicitado a exercer suas atividades profissionais até a oitava hora, sem o recebimento de hora extra ou compensação posterior, pois a jornada de oito horas diária a priori é obrigatória e está prevista em lei.

Neste caso é preferível que a chefia da unidade (imediata) comunique* com antecedência mínima de 72 horas, a necessidade da permanência do servidor.

* De preferencia por Memorando Eletrônico para oficializar a comunicação

(25). Caso não seja obrigatório o cumprimento das oito horas e algum TAE já tenha trabalhado as oito horas diárias, esse TAE poderá usufruir das horas a mais trabalhadas?

Havendo necessidade extraordinária do serviço, devidamente motivada por escrito, o Técnico Administrativo em Educação que teve jornada de trabalho flexibilizada para seis horas poderá ser solicitado a exercer suas atividades profissionais até a oitava hora, sem o recebimento de hora extra ou compensação posterior - pois a jornada de oito horas diária a priori é obrigatória e está prevista na Lei 8.112/1990.



(26). Um técnico administrativo, por exemplo, uma pedagoga, entra no período de gozo de férias, o outro técnico administrativo, no caso, outra pedagoga, que trabalha no Departamento, continuará cumprindo as seis horas flexibilizadas ou deverá cumprir as 8 horas diárias?

A outra pedagoga continuará cumprindo as 6 horas, tendo em vista que as funções específicas de cada cargo, não inviabiliza o desenvolvimento do setor, já que algumas demandas podem ser agendadas para o horário na qual o servidor estará presente, bem como, o servidor que prestou atendimento poderá prestar o atendimento inicial ao público, para posteriormente encaminhar a demanda específica para a pedagoga.

O que não pode haver é a interrupção do atendimento regular ao público usuário.

(27). Diante dos questionamentos anteriores, se for decidido que o servidor técnico administrativo deve trabalhar oito horas diárias, quando o outro técnico de função equivalente entrar de férias ou entrar em recesso, o que deverá trabalhar em horário integral deve ser comunicado via memorando? Em caso de comunicação verbal, qual o respaldo da chefia a fim de não ser acusada de assédio moral.

Sim, é preferível notificar o retorno a jornada regular do servidor via Memorando Eletrônico.

(28). Os servidores com jornada de trabalho terão tolerância para atrasos eventuais ou chegadas antecipadas?

Sim. Os servidores poderão chegar e sair até 30 minutos antes ou depois do horário estabelecido no quadro de horários afixados na porta. No entanto, em nenhuma hipótese isso poderá acarretar redução do número de horas trabalhadas no dia (6 horas) ou da amplitude de atendimento estabelecida para o setor (12 ou mais horas). Em suma, o servidor não pode registrar o ponto eletrônico após ter encerrado o horário de funcionamento do departamento.

(29). O servidor com horário flexibilizado fará jus ao intervalo para refeições?

Não. Em caso de jornada flexibilizada não há intervalo devendo o servidor cumprir 6 horas ininterruptas, podendo usufruir 15 minutos, sem prejuízo do funcionamento do setor.

(30). Ao longo da semana, o servidor pode mudar seus horários de trabalho já definidos no quadro de revezamento de horários?

O servidor deve trabalhar conforme o horário descrito no quadro de revezamento estabelecido pela Portaria nominal. Contudo, se for necessária a mudança de horário em caráter excepcional, ela pode ser realizada, desde que a chefia imediata autorize e



que isso não prejudique o horário de atendimento do setor ou serviço e que haja servidor para realizar a permuta de horário.

(31). Se desejar tornar esse horário excepcional como diário?

Nesse caso, o servidor terá que realizar uma nova solicitação de adesão de jornada flexibilizada, informando o novo horário que deseja cumprir diariamente.

(32). Se a minha saída do horário que cumpria acarretar em interrupção de horário contínuo de atendimento ao público. Como proceder

O servidor que deseja solicitar mudança de horário deverá verificar se tal ação prejudicará a continuidade do serviço. Caso afirmativo, deverá ser realizado um novo acordo interno para verificar a necessidade de conjugar duas ou mais solicitações a fim de corrigir tal situação.

(33). Um servidor que teve a jornada de trabalho flexibilizada poderá ser convocado a exercer suas atividades em 8 horas por determinado período?

Havendo necessidade extraordinária do serviço, devidamente motivada por escrito, o Técnico Administrativo em Educação que teve jornada de trabalho flexibilizada para seis horas poderá ser solicitado a exercer suas atividades profissionais até a oitava hora, sem o recebimento de hora extra ou compensação posterior - pois a jornada de oito horas diária a priori é obrigatória e está prevista na Lei 8.112/1990.

DISPONIBILIDADE E QUALIDADE DO ATENDIMENTO

(34). Em um setor que trabalhe em jornada flexibilizada, como deve ser a dinâmica de atendimento ao público?

Todos os servidores que trabalham em jornada flexibilizada com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995 devem ser capazes de realizar os atendimentos aos usuários relativos aos serviços prestados por aquela equipe em que está inserido.

Assim, se um cidadão solicitar um serviço em um dado horário, a recepção da demanda deve ser feita imediatamente pela equipe que está presente. Quando for possível, o encaminhamento e a solução também devem ser feitos no momento da recepção, a menos que a equipe esteja sobrecarregada com demandas institucionais prioritárias.



(35). Um servidor com jornada de trabalho flexibilizada pode trabalhar sem estar disponível para a escala de atendimento estabelecida para o setor?

Não. Os servidores autorizados a trabalharem em jornada flexibilizada com esteio no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995 deverão estar integralmente disponíveis para o **atendimento ao público** durante o seu período de trabalho, executando todas as atividades demandadas para serviço a qual foi designado no ato autorizativo da jornada especial.

DISTRIBUIÇÃO DAS ESCALAS DE TRABALHO

(36). Como deve ser feita a distribuição das jornadas dos servidores nos horários de trabalho e atendimento?

A distribuição das jornadas dos servidores de um dado setor, ao longo do dia, deve ser feita da forma mais equânime possível. Assim, sugere-se que não sejam concentrados os horários de trabalho de servidores em um dado turno; mas que se distribuam os trabalhadores nos diversos turnos em que forem necessários. Isso contribui para que não haja eventual carência nas atividades de **atendimento ao público**. Como exemplo, veja-se a Figura 0 2.

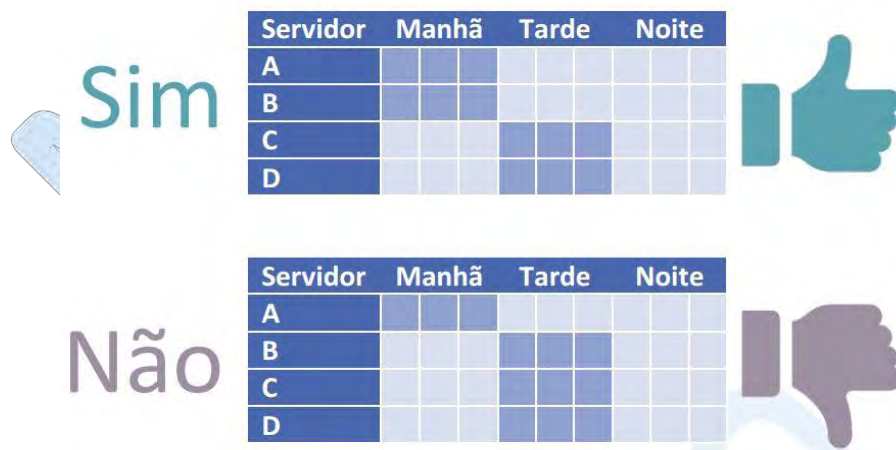


Figura 2 – Exemplos de adequação e de inadequação de distribuição de servidores em relação ao número de trabalhadores em cada turno ou período de trabalho.

Recomenda-se, em especial, que, quando possível, evite-se que um único servidor atenda sozinho por um período, de modo a se reduzir o risco de desatendimento ou de espera do público usuário.

Não se impede, contudo, a busca da proporcionalidade entre a intensidade das demandas de atendimento ao longo do dia e o número de atendentes. Tal dinâmica,

quando necessária, é fortemente recomendada.

(37). Há horários para os quais deve ser dada atenção especial quando da composição dos revezamentos?

Sim. O atendimento ao estudante é um dos que demanda maior atenção. Portanto, os setores que os atendem com maior frequência devem buscar atendê-los nos horários de maior disponibilidade dos alunos, como os intervalos de aulas. Como exemplo, veja-se a Figura 03.

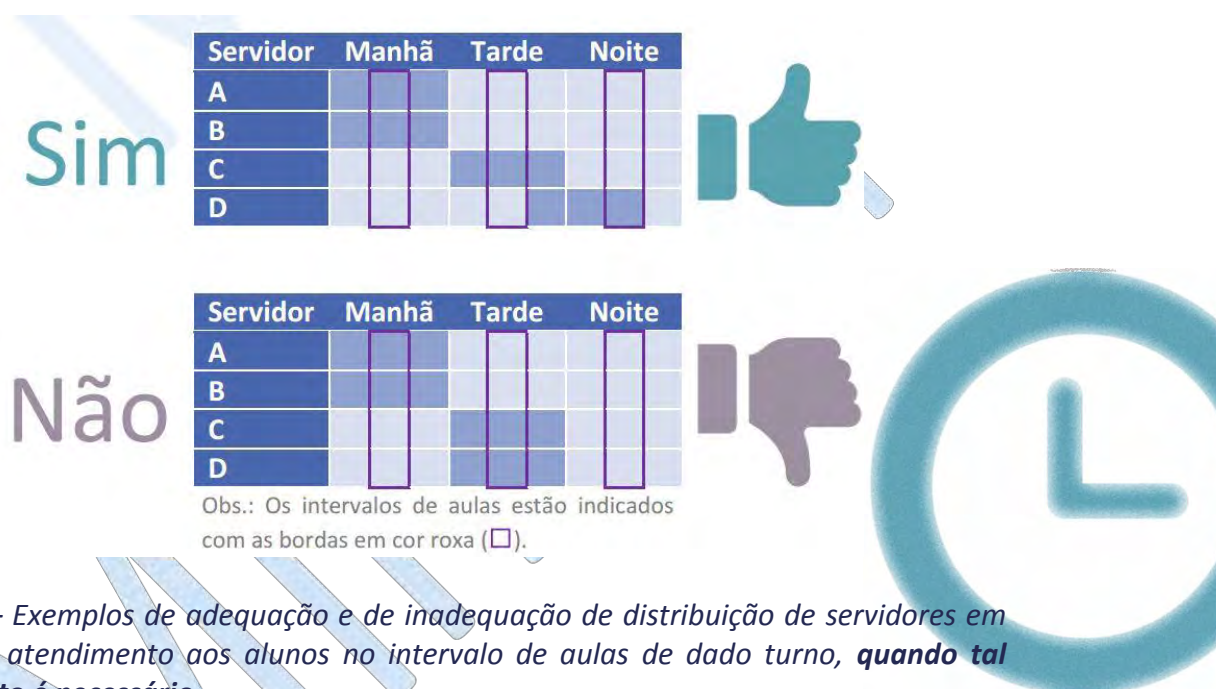


Figura 03 – Exemplos de adequação e de inadequação de distribuição de servidores em relação ao atendimento aos alunos no intervalo de aulas de dado turno, **quando tal atendimento é necessário**.

(38). Estando apenas um servidor disponível para o atendimento, como se dá sua carga horária?

Os servidores que se revezam no atendimento em determinado serviço detêm a autorização institucional para trabalharem em jornada flexibilizada, na forma do art. 3º do **Decreto nº 1.590/1995**, apenas quanto as condições exigidas pela legislação e pelo IFAM são cumpridas, sendo elas:

- ❖ Cumprimento de atendimento igual ou superior 12 horas ininterruptas de um serviço ou de um agrupamento de serviços;
- ❖ Exigência de que o serviço seja prestado em amplitude igual ou superior a 12 horas ininterruptas, por **interesse público** avaliado pela Administração.



Cessando o cumprimento de qualquer dessas condições, cessa também a autorização dada pelo dirigente. Assim, em períodos nos quais apenas um servidor pode atender pelo setor, ele o fará objetivando o maior atendimento. Tal medida visa atender a compreensão de que uma vez que o serviço exige o atendimento mínimo de 12 horas ininterruptas, não havendo condições para atingir tal patamar, deve-se optar pelo maior período de atendimento possível, qual seja, o de 8 horas. Veja-se o exemplo a seguir.



Servidor	Manhã	Tarde	Noite	Atendimento total	
A	6h				Sim
B		6h		12h	

Servidor	Manhã	Tarde	Noite	Atendimento total	
A		8h*			Sim
B em férias				8h	

* 8h de trabalho e 1h a 3h de intervalo para refeição.

Servidor	Manhã	Tarde	Noite	Atendimento total	
A	6h				Não
B em férias				6h	

Figura 04 – Exemplo de alteração da jornada de servidor em razão de férias de companheiro com o qual faz revezamento no serviço.

Assim, por exemplo, havendo dois servidores trabalhando em escala de trabalho para atendimento em 12 horas ininterruptas, cada um trabalhando por 6 horas diárias. Quando um deles está em período de férias, o outro deve trabalhar por 8 horas diárias.

Obviamente, há que se fazer ressalva para os **casos fortuitos ou de força maior**.

SERVIDORES EM EXERCÍCIO FORA DO SETOR

(39). Servidores em exercício fora do setor podem compor o quadro de horários para atendimento mínimo de 12 horas ininterruptas?

Não. As escalas de trabalho apenas podem ser constituídas por servidores em exercício na unidade organizacional a que se referem os quadros de horários.



SERVIDORES ALTAMENTE ESPECIALIZADOS

(40). Como ficam os servidores especializados em razão de cargos, formações específicas ou legislação aplicada?

Algumas atividades técnicas são ligadas a formações específicas e exigem que a execução seja feita apenas por servidores com alto nível de capacitação na área, tais como medicina, enfermagem e odontologia. Nestes casos, tais atividades não podem ser executadas por servidores que não sejam qualificados e com atribuições legais específicas, em razão da dificuldade para a aquisição das competências necessárias.

Esses servidores especializados apenas poderão compor equipe para revezamento de horários com servidores que realizam os mesmos serviços e no mesmo espaço físico.

SERVIDORES ESTUDANTES, COM AFASTAMENTO PARA CURSAR STRICTO-SENSU OU REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

(41). É possível a concessão de jornada flexibilizada a servidores estudantes, tratada pelo art. 98 da Lei nº 8.112/1990, combinada à jornada flexibilizada de que trata o art. 3º do Decreto 1.590/1995?

Não, conforme o Artigo 3 da Resolução Nº 19 – CONSUP/IFAM: “Não poderão aderir à flexibilização da jornada de trabalho:”

“III. Os servidores que se enquadram em outra forma de diminuição de jornada por qualquer outra norma legal.”

Logo, ficam vetados servidores beneficiados com horário especial de estudante, com afastamento para cursar stricto-sensu e com redução de jornada de trabalho (a que implica redução de salário).

COLABORADORES QUE NÃO SÃO SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO QUADRO PERMANENTE

(42). Servidores e empregados públicos de outras instituições com exercício no IFAM podem compor a equipe de revezamento para o cumprimento mínimo de doze horas ininterruptas de trabalho de que trata o art. 3º do Decreto nº 1.590/1995?

Sim, salvo nos casos em que a instituição de origem se manifestar contrária à medida.

(43). Estagiários e trabalhadores terceirizados podem compor a equipe de revezamento para o cumprimento do mínimo de doze horas ininterruptas de trabalho de que trata o Decreto nº 1.590/1995?

Não. O aludido decreto prevê apenas a possibilidade de flexibilização de jornada



de trabalho de servidores públicos federais. Portanto, o IFAM não adotará padrões de revezamento com colaboradores de outros segmentos, à exceção de empregados públicos de outras instituições que estiverem em exercício no IFAM, conforme mencionado na resposta à pergunta (42).

PAUSA PARA DESCANSO

(44). Os servidores com jornada reduzida podem fazer 15 minutos de pausa. Como fica o atendimento?

O atendimento dos setores **não pode ser interrompido em razão dos 15 minutos de pausa** concedidos aos servidores. **Sempre deve haver alguém no posto de trabalho disponível para o atendimento ininterrupto.**

(45). É necessário o registro de ponto referente à pausa de 15 minutos mencionada na Pergunta (44)?

Não.

FUNÇÃO GRATIFICADA E CARGO DE CONFIANÇA

(46). Servidores com função gratificada ou cargo de confiança podem trabalhar em jornada de trabalho reduzida com fundamento no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995

Não, conforme o Artigo 3 da Resolução Nº 19 – CONSUP/IFAM: “Não poderão aderir à flexibilização da jornada de trabalho:”

“I. Os servidores que exercerem Função gratificada (FG) e Cargo de Direção (CD), por cumprirem regime de dedicação integral, em conformidade como Decreto Nº 1.590/95.”

(47). Servidores com função gratificada ou cargo de confiança terão suas cargas horárias de trabalho computadas para fins de composição do período, de 12 (doze) horas ininterruptas?

Não, os servidores que possuem CD ou FG terão suas cargas horárias computadas apenas para complementação do horário de funcionamento do setor.



2.2. CARGAS HORÁRIAS DIFERENCIADAS

(48). Como se dá a jornada dos servidores que possuem jornada de trabalho igual ou inferior a 6 horas diárias, conforme previsto em lei para o seu cargo?

Alguns cargos, tais como médicos, odontólogos, terapeutas ocupacionais, jornalistas, possuem jornada de trabalho de 6 horas prevista em lei. Estes servidores deverão cumprir jornada de trabalho com ou sem intervalo para refeição, o que deve ser definido pela chefia imediata, por critério de **interesse público**. Caso inexistir intervalo para refeição, será permitida pausa de 15 minutos para descanso.

Minuta

