



HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES

SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º andares - Bairro Asa Sul

Brasília-DF, CEP 70308-200

(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>**Norma - SEI nº 5/2023/DGP-EBSEERH**Brasília, *data da assinatura eletrônica.*

Dispõe sobre os critérios a serem observados para a ampliação e redução de carga horária contratual, com remuneração proporcional, dos empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh.

A Diretora de Gestão de Pessoas da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh, no uso das atribuições institucionais que lhe são conferidas pelo Art. 61 do Regimento Interno da Administração Central da Ebserh e em consonância com a Cláusula Décima Quinta - do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 da Ebserh, RESOLVE:

Divulgar Norma Operacional que dispõe sobre os critérios a serem observados para a ampliação e redução de carga horária contratual, com remuneração proporcional, dos empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh.

CAPÍTULO I

DO OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º A presente Norma Operacional tem como objetivo estabelecer os critérios a serem observados para a ampliação e redução de carga horária contratual, com remuneração proporcional, dos empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh.

Art. 2º Esta norma se aplica a todos os processos administrativos instaurados no âmbito da Ebserh que tenham como objeto o pedido de ampliação ou redução de carga horária contratual de empregados públicos efetivos ou temporários pertencentes ao quadro de pessoal da Ebserh.

Art. 3º Para fins desta Norma Operacional, considera-se:

I - dependente: cônjuge ou companheiro, pai e mãe com idade igual ou superior a 60 anos, filhos e enteados com idade de até 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, menor sob sua guarda ou tutela e curatelados;

II - pessoa com deficiência (PCD): aquela que tem impedimento de médio ou longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º Para fins de aplicação da presente norma, compete:

I – ao gestor imediato manifestar-se sobre o pleito de alteração de carga horária apresentado pelo empregado, considerando o interesse da Administração;

II – ao Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (Ssost), na Administração Central, e às Unidades de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (Usost), nos Hospitais Universitários Federais filiais da Ebserh (HUF), atestar a condição de pessoa com deficiência e manifestar-se sobre a condição laboral dos empregados da Ebserh, nos casos aplicáveis, seguindo os procedimentos e critérios estabelecidos nas legislações e normas vigentes;

III - à Comissão Permanente de Análise de Pleitos de Alteração de Carga Horária (CACH) do HUF ou da Administração Central avaliar e classificar as solicitações de redução de carga horária, conforme critérios de prioridade previstos nesta Norma;

IV - à Comissão Permanente de Acúmulo de Cargos Públicos (CPAC) do HUF ou da Administração Central atestar a compatibilidade de horários, nas hipóteses de acumulação;

V - à Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP) do HUF manifestar-se sobre as solicitações de alteração da carga horária contratual dos empregados lotados nos HUF, nos termos do inciso VI do art. 11, da presente norma;

VI - à Coordenadoria de Administração de Pessoal (CAP) manifestar-se sobre os pleitos de alteração de carga horária sob a ótica das repercussões orçamentárias e da integridade dos registros cadastrais e sobre as solicitações de alteração da carga horária contratual dos empregados lotados na Administração Central, nos termos do inciso VI do art. 11, da presente norma;

VII - à Coordenadoria de Planejamento de Pessoal (CPP) manifestar-se sobre os pleitos de alteração de carga horária sob a ótica de dimensionamento de pessoal, de acordo com o planejamento assistencial e dos processos de trabalho, em articulação com as demais áreas técnicas e equipe de governança dos HUF da Rede Ebserh e da Diretoria de Atenção à Saúde, quando necessário; e

VIII - à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) deliberar sobre a ampliação, redução e prorrogação de alteração da carga horária contratual dos empregados.

CAPÍTULO III

DA AMPLIAÇÃO E REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Seção I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.5º A ampliação de carga horária ensejará o aumento proporcional da remuneração do empregado público.

§ 1º A ampliação de carga horária deverá observar o limite máximo de 40 (quarenta horas) semanais.

§2 º A ampliação deverá resultar em carga horária semanal prevista no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Ebserh.

Art. 6º A redução de carga horária ensejará a redução proporcional da remuneração do empregado público.

§ 1º A redução de carga horária deverá resultar em número par de horas semanais, em consonância com as diretrizes dispostas na norma que regulamenta a frequência e as escalas no âmbito da Ebserh.

§ 2º A redução de que trata o caput deste artigo será de, no máximo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária contratual originária do empregado.

Art. 7º Os processos de ampliação e redução de carga horária deverão observar o dimensionamento de pessoal e a disponibilidade orçamentária.

Art. 8º O empregado cumprirá a jornada a que estiver submetido até a data definida para o início da nova carga horária de trabalho, vedada a concessão de ampliação ou redução de jornada com efeitos retroativos.

Art. 9º As solicitações de alteração de carga horária serão submetidas à apreciação da DGP, em período específico, conforme calendário a ser divulgado.

Art. 10. As solicitações serão apreciadas pela DGP em até 30 (trinta) dias após a finalização do período específico disposto no art. 9º.

Seção II**DOS REQUISITOS**

Art.11. São requisitos para a alteração de carga horária contratual:

- I - solicitação expressa do empregado, mediante preenchimento e assinatura de formulário eletrônico específico;
- II - concordância do gestor imediato e daqueles que se encontram na cadeia hierarquicamente superior, até o nível de Superintendência nos HUF ou Diretoria/Presidência na Administração Central da Ebserh;
- III - parecer da Comissão Permanente de Acúmulo de Cargos Públicos (CPAC), atestando a compatibilidade de horários, nas hipóteses de acumulação;
- IV - ausência de infringência a dispositivo legal que disponha sobre limite e/ou obrigações relacionadas à carga horária de determinada categoria profissional;
- V - parecer favorável da Usost, no HUF, ou da Ssost, na Administração Central, nos casos de empregado com deficiência ou com restrição funcional/ocupacional com solicitação de ampliação, atestando a viabilidade do aumento da carga horária sob o ponto de vista da saúde do empregado;
- VI - manifestação da DivGP, no HUF, ou da CAP, na Administração Central, atestando os seguintes quesitos funcionais sobre o empregado solicitante:
 - a) inexistência de saldo negativo de banco de horas, em casos de ampliação, ressalvadas as particularidades decorrentes da distribuição das escalas de trabalho e observado o princípio da razoabilidade;
 - b) inexistência de saldo positivo de banco de horas, em casos de redução, ressalvadas as particularidades decorrentes da distribuição das escalas de trabalho e observado o princípio da razoabilidade;
 - c) histórico de frequência regular e com prevalência de registros biométricos nos últimos seis meses, caracterizando a assiduidade e o efetivo cumprimento de jornada, conforme estabelecido em norma específica;
 - d) não enquadramento nas vedações previstas no art. 15 desta norma.
- VII - parecer da CACH indicando a ordem de priorização das solicitações similares apresentadas no período, nos casos de redução de carga horária, em conformidade com os critérios previstos nesta Norma;
- VIII - manifestação favorável da CPP, mediante avaliação técnica quanto à pertinência, sob a ótica do dimensionamento;
- IX - manifestação favorável da CAP, mediante avaliação técnica dos requisitos, da conformidade cadastral e da disponibilidade orçamentária; e
- X - autorização da Diretoria de Gestão de Pessoas.

§1º No caso de empregado com deficiência ou que possua dependente com deficiência, deverá ser apresentado laudo(s), exame(s) e demais documentos que comprovem o enquadramento como PCD ou a restrição funcional/ocupacional, bem como a necessidade de acompanhamento médico e/ou assistencial do colaborador ou do dependente em dias e/ou horários incompatíveis com a jornada de trabalho, para a emissão de parecer pela Medicina do Trabalho da Usost, do HUF, ou do Ssost, da Administração Central, conforme a lotação, o qual será utilizado para fins de análise de critério de prioridade de redução, nos termos da presente norma.

§2º Nos casos de alteração de carga horária contratual, a concordância do gestor imediato e daqueles que se encontram na cadeia hierarquicamente superior, até o nível de Superintendência, nos HUF, ou de Diretoria/Presidência, na Administração Central, deve ser acompanhada de fundamentação técnica robusta, com apresentação de dados demonstrativos dos benefícios e/ou da ausência de prejuízo para a Administração Pública.

§3º A análise pela Medicina do Trabalho se dará nos termos da presente norma e da legislação vigente.

§4º O processo será enviado pela DivGP à DGP para avaliação, após cumpridas as etapas previstas nos incisos I a VI do caput deste artigo, observado o disposto no art. 9º.

§5º As solicitações similares apresentadas após a emissão do parecer da respectiva CACH não serão consideradas para fins de prioridade dos pleitos já avaliados pela Comissão, não impactando em alteração da ordem de

classificação já registrada no processo avaliado.

Art. 12. O empregado que requerer a ampliação deverá estar apto a exercer todas as atividades laborais que motivaram a solicitação, respeitando as atribuições do cargo que ocupa.

Art. 13. Além das questões estritamente técnicas, a análise das solicitações de redução e aumento de carga horária será norteada sob a ótica social e da saúde mental e física dos empregados solicitantes e do clima organizacional da empresa.

Art. 14. As solicitações de alteração de carga horária porventura já apresentadas na lotação de origem, por empregado movimentado para outro HUF ou para a Administração Central, perderão a validade.

Art. 15. Não serão analisados os pedidos de ampliação ou de redução de carga horária dos empregados:

I - com o contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo;

II - em gozo de licenças ou quaisquer outros tipos de afastamento;

III - com jornada de trabalho especial prevista em lei específica, nos casos de pedidos de ampliação.

Parágrafo único. A hipótese prevista no inciso III deste artigo não se aplica aos casos em que a lei específica autorize a ampliação de carga horária.

Art. 16. As manifestações e pareceres dos gestores e das áreas técnicas subsidiarão a análise pela Diretoria de Gestão de Pessoas, não vinculando a decisão administrativa da DGP.

Seção III

DA FORMALIZAÇÃO

Art. 17. A formalização da ampliação, redução ou prorrogação de carga horária, com a alteração proporcional dos proventos, se dará por meio de assinatura de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho (Anexo I).

§1º O termo aditivo terá vigência máxima de 12 (doze) meses.

§2º Os aditivos contratuais referentes à ampliação, à redução ou à prorrogação de carga horária devem ter sua validade iniciada no primeiro dia do mês.

Seção IV

DA PRORROGAÇÃO

Art. 18. O empregado que possuir interesse na manutenção de carga horária ampliada ou reduzida após o termo final do aditivo poderá solicitar a respectiva prorrogação à DGP, por meio de formulário eletrônico específico.

Art. 19. A autorização da prorrogação depende do ateste da manutenção das condições originais, dos requisitos autorizadores da alteração da carga horária contratual do empregado e da análise da viabilidade da prorrogação, considerando o interesse público envolvido.

Parágrafo único. A alteração de carga horária poderá ser objeto de sucessivas prorrogações, desde que observado o exposto na presente norma.

Art. 20. Não haverá prorrogação automática do Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

Seção V

DA REVERSÃO

Art. 21. A reversão para a carga horária inicialmente contratada ocorrerá nas seguintes hipóteses:

I - pelo transcurso do prazo de vigência do Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho sem prorrogação;

II - a qualquer tempo por conveniência da Administração, em razão do interesse público; e

III - a qualquer tempo a pedido do empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e vigência a partir do primeiro dia do mês subsequente.

Seção VI

DOS CRITÉRIOS PARA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA

Art. 22. Em caso de solicitação simultânea de redução de carga horária por mais de um empregado, do mesmo cargo e/ou função e/ou lotação, que executem as mesmas atividades, a seguinte ordem de prioridade será observada:

I - Ser empregado com deficiência, nos termos da legislação vigente, que necessite de acompanhamento médico e/ou assistencial em dias e/ou horários incompatíveis com a jornada de trabalho, mediante apresentação de laudo(s), exame(s) e demais documentos comprobatórios e avaliação técnica quanto ao enquadramento da condição de PCD e parecer favorável da Medicina do Trabalho da Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho - Usost do HUF ou Ssost da Administração Central;

II - Ter dependente com deficiência, que necessite de acompanhamento médico e/ou assistencial, em dias e/ou horários incompatíveis com a jornada de trabalho, mediante apresentação de laudo, exame(s) comprobatório(s) e demais documentos comprobatórios, avaliação técnica quanto ao enquadramento da condição de PCD e parecer favorável da Medicina do Trabalho da Usost do HUF ou Ssost da Administração Central;

III - Ser responsável por crianças de até 6 anos, desde que cadastrada como dependente;

IV - Ser estudante regularmente matriculado em curso reconhecido pelo MEC;

V - Ordem de solicitação;

VI - Maior tempo de vínculo com a Ebserh.

Art. 23. Os critérios de prioridade não se aplicam aos casos de prorrogação de redução de carga horária.

Art. 24. Prevalecerá sobre esta norma o Princípio da Supremacia do Interesse Público, o qual estabelece que em situações comuns e excepcionais, a Administração Pública deverá atuar voltada aos interesses da coletividade. Assim, em uma situação de conflito entre interesse de um particular e o interesse público, este último deve predominar.

Seção VII

DO RECURSO ADMINISTRATIVO

Art. 25. O empregado poderá interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da ciência da decisão proferida nos autos.

§1º O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar, encaminhará à autoridade superior.

§2º O recurso será apreciado em até 30 (trinta) dias corridos a partir do recebimento dos autos pela autoridade recursal, podendo ser prorrogado por igual período mediante justificativa.

§3º A decisão da autoridade recursal é irrecurável no âmbito da Ebserh.

Art. 26. Os pareceres das áreas técnicas emitidos no curso da instrução processual servem unicamente como subsídios para análise e decisão administrativa pela autoridade competente, não tendo, portanto, condão decisório a ser acatado por recurso administrativo.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO PERMANENTE DE ANÁLISE DE PLEITOS DE ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA (CACH)

Art. 27. A CACH é a instância responsável pela classificação dos critérios de prioridade, nos casos de solicitação simultânea, de redução de carga horária por mais de um empregado, do mesmo cargo e/ou função e/ou lotação, que executem as mesmas atividades.

Art. 28. A CACH terá caráter permanente, será constituída em todos os HUF e na Administração Central, sendo composta por no mínimo 5 (cinco) membros titulares, não ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada e de cargos e lotações diversas, indicados pela Superintendência no HUF e pela DGP na Administração Central.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. Nas avaliações dos requerimentos de alteração de carga horária prevalecerá o interesse público sobre o interesse particular do empregado.

Art. 30. Esta Norma Operacional poderá ser modificada no todo ou em parte, diante da necessidade de atualização dos seus termos.

Parágrafo único. Em caso de eventual alteração normativa que resulte na modificação de condições e requisitos para a alteração de carga horária contratual, serão esses considerados apenas para a avaliação dos pedidos de alteração de carga horária ou de prorrogações futuros.

Art. 31. Os prazos descritos nesta norma serão contados em dias corridos, salvo, se houver disposição explícita em contrário.

Art. 32. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação da presente Norma Operacional serão dirimidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 33. Os HUF e a Administração Central terão até 60 (sessenta) dias após a publicação desta Norma para formalizar as respectivas CACHs.

Art. 34. Esta Norma entra em vigor 90 (noventa) dias após a data de sua publicação, estando sua vigência condicionada à existência de permissivo legal no Acordo Coletivo do Trabalho firmado por esta Estatal.

LUCIANA DE GOUVÊA VIANA
Diretora de Gestão de Pessoas

ANEXO I**Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho Celebrado em (Dia) de (Mês) de (Ano)**

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, empresa pública federal, inscrita no Cadastro nacional da Pessoa Jurídica sob o nº 15.126.437/0001-43, doravante denominada **EMPREGADORA**, e de outro lado (nome do empregado), portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº (nº CTPS), Série (Série – UF), inscrito(a) no CPF (número do CPF), doravante denominado(a) **EMPREGADO(A)**, tem como justo e acertado o presente termo aditivo ao Contrato de Trabalho:

CLAÚSULA PRIMEIRA: Por mútuo acordo entre as partes, o(a) empregado(a) passará a cumprir a jornada de (número de horas) (por extenso) horas semanais ao invés de (número de horas contratadas originalmente) (por extenso) horas semanais, observado o descanso semanal remunerado – DSR, conforme determinado na CLÁUSULA SEXTA, do contrato de trabalho supramencionado, vigorando esta alteração de (dia) de (mês) de (ano), por 12 (doze) meses, podendo ser interrompida por interesse mútuo das partes.

CLAÚSULA SEGUNDA: Em virtude da carga horária acima mencionada, o(a) empregado(a) perceberá o salário mensal de R\$ (valor) (por extenso em reais e centavos) que vigorará no período disposto na Cláusula Primeira deste Termo, alterando assim a cláusula SÉTIMA do contrato de trabalho.

CLAÚSULA TERCEIRA: O contrato de trabalho fica ratificado em todos os seus termos, cláusulas e condições não expressamente alteradas por este documento, que àquele se integra, formando um todo, único e indivisível para todos os efeitos legais. Assinado por ambas as partes em duas vias de igual teor, na presença das testemunhas abaixo assinadas.

Cidade/UF, (dia) de (mês) de (ano).

Assinatura do Empregado

Assinatura do Empregador

Assinatura de duas testemunhas



Documento assinado eletronicamente por **Luciana de Gouvea Viana, Diretor(a)**, em 19/12/2023, às 15:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **35204801** e o código CRC **8DB1408F**.

Referência: Processo nº 23477.012802/2023-66 SEI nº 35204801