

Experiências de dimensionamento e implantação das 30 horas em Instituições Federais de Ensino no Brasil

Como parte do trabalho a que se propõe o Grupo de Trabalho (GT) Reorganiza UFSC: isonomia para todos, qual seja, possibilitar condições para a reorganização social do trabalho na UFSC pautada na isonomia de carga horária, de intensidade de trabalho e de política de distribuição de todos os TAEs, **estudamos e analisamos diferentes experiências de dimensionamento da força de trabalho e implantação das 30 horas em outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e Institutos Federais (IF) no Brasil**. Essa discussão se insere em um momento conjuntural bastante peculiar em que a educação superior passa por inúmeras mudanças.

A partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), instituído pelo Decreto nº 6.096/07, houve uma grande expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. As ações do programa contemplaram o aumento de vagas nos cursos de graduação (nos Campus já existentes e com a criação de novos Campi), a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas. Os efeitos deste programa são sentidos no cotidiano das instituições de ensino, com uma expansão constituída de números díspares. Houve expansão de matrículas, sem o correspondente aumento no financiamento para expansão do quadro de pessoal e das condições adequadas de infraestrutura. Com isso aumentou a intensificação e precarização das condições de trabalho, prejudicando a qualidade das instituições.

Somado a esta situação, o processo de flexibilização da jornada de trabalho é uma luta cada vez maior e se materializa em conquistas pelo Brasil todo. Os trabalhadores de praticamente todas as instituições que trabalham com educação técnica e superior no país tem na luta por esse direito uma plataforma para melhorar o atendimento aos usuários de seus serviços, suas condições de vida, permanência no trabalho, dentre outras. A partir da publicação do decreto 1590/95 com alteração de redação dada pelo decreto 4836/03 a luta pelas 30 horas se intensificou, pois ambos autorizam a flexibilização da jornada de trabalho. Os trabalhadores passaram a se mobilizar e a exigir que a carga horária fosse flexibilizada de fato para todos.

Outro aspecto que estudamos foi a questão do dimensionamento da força de trabalho realizado pelas instituições. O mesmo é uma exigência contida no Decreto nº 5.825/06, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), lei nº 11.091/05.

O objetivo de estudar experiências de outras instituições foi trazer à tona e como se deu esse processo, os erros e os acertos. Os dados sobre as experiências foram buscados nos sítios das instituições e sindicatos. Além disso, quando alguma dúvida surgia ligávamos para dirimi-las com algum representante da instituição ou dirigente do sindicato. No trabalho de coleta de informações para realização dessa fase do trabalho as dificuldades foram inúmeras. Além do pouco tempo disponível para realizá-lo, a pouca informação disponível sobre o processo de dimensionamento e de construção das 30 horas nas instituições e sobre o estado em que essa reivindicação se encontrava foi um grande empecilho. Propomo-nos a fazer aqui breves considerações sobre pontos específicos das experiências das instituições que estudamos e que consideramos no decorrer das discussões como pertinentes para a concretização da conquista da jornada das 30 horas.

As instituições estudadas foram: UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina), UnB (Universidade de Brasília), UFPR (Universidade Federal do Paraná), IFSC (Instituto Federal de Santa Catarina), UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto), UNIR (Fundação Universidade Federal de Rondônia), UFF (Universidade Federal Fluminense), UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), UTFPR (Universidade Tecnológica Federal do Paraná), IFC (Instituto Federal Catarinense – Araquari), UFSJ (Universidade Federal de São João del-Rei), UFPB (Universidade Federal da Paraíba), UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais), UFRN (Universidade Federal do Rio Grande do Norte), IFBA (Instituto Federal da Bahia) e UFTM (Universidade Federal do Triângulo Mineiro). Procuramos informações e entramos em contato com diversas outras instituições que não tinham ainda materializado a conquista das 30 horas, bem como o dimensionamento de sua força de trabalho. Esperamos que essa contribuição possa de alguma forma ser útil para essas instituições, de modo que as 30 horas sejam realidade para todos os trabalhadores.

1- UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina)

A UFSC foi fundada em 1962, tem 4 campi, possui 3.115 TAEs e aproximadamente 44.211 acadêmicos. No período entre 2006 a 2009 a UFSC fez a primeira tentativa de dimensionar a sua força de trabalho, mas ela não foi finalizada. Como resultado do mesmo foi produzido um relatório parcial que indicou a necessidade da continuidade dos trabalhos. Algumas fragilidades podem ser destacadas nesse trabalho, dentre elas: a não finalização do trabalho, os dados produzidos, não é atualizada e descartam outros indicadores que seus membros julgaram pouco úteis.

Em 2012, a partir de uma negociação iniciada na greve dos TAEs foi formado um Grupo de Trabalho constituído por representantes dos trabalhadores, do sindicato e da gestão universitária para fazer o dimensionamento da força de trabalho e dar condições para a implantação das 30 horas para todos os TAEs, com prazo para encerrar os trabalhos em 31/05/2013. O trabalho do GT tem como objetivo realizar o dimensionamento para conhecer e definir políticas de gestão de pessoas da instituição e criar condições para a implantação das 30 horas semanais com atendimento, ao usuário, de no mínimo 12 horas diárias, com isonomia para todos.

A formulação de uma proposta de implementação de uma jornada de 30 horas para todos os TAEs da UFSC contempla uma histórica reivindicação dos trabalhadores da instituição e que tem tido respaldo no trabalho do GT. No momento, alguns trabalhadores fazem 30 horas de maneira informal e o controle de assiduidade não é realizado. Defendemos o controle social de assiduidade, o qual deve ser realizado pelos usuários dos serviços. Como são os maiores interessados nada mais justo que eles façam o controle da assiduidade dos TAEs (sobre o controle social de assiduidade, no decorrer de nosso trabalho no GT aprofundaremos essa discussão).

Referências:

Proposta para implantação da jornada de 30 horas semanais aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (ago/2012) – Documento elaborado durante a greve pela Comissão 30h e aprovado em assembleia, utilizado para a negociação com a reitoria. Disponível em:

<http://reorganiza.ufsc.br/publicacoes/> Acesso em: 29/11/2012.

Relatório de Atividades da Comissão de Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativa da UFSC (out/2009) – Compilação de documentos da comissão de dimensionamento constituída pela portaria N.º 723/GR/2006. Disponível em:

<http://reorganiza.ufsc.br/publicacoes/> Acesso em: 29/11/2012.

UFSC em números: 2007 a 2011. Disponível em:

<http://prdhs.paginas.ufsc.br/files/2012/10/SEGESP.pdf> Acesso em: 29/11/2012.

2- UnB (Universidade de Brasília)

A UnB tem como peculiaridade o fato de que seu processo de construção de flexibilização da jornada de trabalho ser tomado como referência por diversas das instituições

que tencionaram e/ou tencionam a implantação das 30 horas. A instituição foi fundada 1962 e tem 4 campi. O seu corpo de trabalhadores é composto por 2.630 TAEs e 30.757 acadêmicos.

A instituição iniciou o processo de flexibilização com apreciação e discussão em três sessões do Conselho de Administração, com a construção da resolução 07/11. O processo tinha como objetivos possibilitar a ampliação do horário de atendimento, de modo que a UnB ficasse aberta em todos os turnos e melhorasse a qualidade no atendimento ao público e que aumentasse a qualidade de vida dos trabalhadores da instituição.

Foi definido que nos setores/serviços onde haja justificativa de interesse público para funcionamento de no mínimo 12 (doze) horas ininterruptas, o trabalhador deve assinar um Termo de Responsabilidade. Após essa fase, uma vez que a chefia do setor considere que o setor possa flexibilizar a jornada de trabalho, o mesmo deverá requerer a flexibilização da jornada dos trabalhadores sob sua responsabilidade, por meio de requerimento protocolado ao Decanato de Gestão de Pessoas – DGP¹.

Quando o parecer da Comissão de Flexibilização for negativo, a equipe de processos e dimensionamento do DGP apoiará e orientará o setor a respeito das ações corretivas necessárias para que o requerimento possa ser reencaminhado e, a depender do motivo do indeferimento, ser implementada a flexibilização.

Os critérios utilizados para autorizar a realização das 30 horas são:

- A) quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função de atendimento ao público;
- B) trabalho no período noturno, entendendo-se por período noturno - aquele que ultrapassar às 21 horas ou for executado antes da 5 horas;
- C) Aos servidores que atuam de forma relevante e seja necessário o atendimento de 12 horas ininterruptas.

Consideramos que os procedimentos adotados para que o trabalhador tenha a sua jornada de trabalho flexibilizada na UnB não são devidamente claros, pois cabe questionar: existem TAEs que não “atuam de forma relevante?” e, principalmente, fica evidente que a UnB não considera o que são **usuários** segundo a definição do PCCTAE. A jornada flexibilizada significa um ganho coletivo que foi individualizado pela forma como foi implantado, dividindo os trabalhadores entre os que podem fazer 30 horas e os que não podem. E a decisão sobre quem pode e quem não pode depende de autorização das chefias imediatas. Questionamos até que ponto essa autoridade conferida às chefias imediatas não

¹ Decanato é como as pró-reitorias são conhecidas na UnB.

desloca o olhar sobre um processo que não é local, mas global. Essa perspectiva fica clara quando consideramos as consequências da jornada flexibilizada. A referida conquista não se limita a um mero ganho de uma categoria profissional, pois implica em ganhos a todos os partícipes do cotidiano universitário. Aumentar o tempo em que a Universidade mantém suas portas abertas significa ganhos e viabilização dos direitos a todos os seus usuários, os quais antes ficavam com o atendimento diminuído e precarizado. Um exemplo são os acadêmicos com aulas no período noturno e que tinham acesso limitado a serviços como biblioteca, restaurante, coordenação de cursos, dentre outros.

Tão somente 50% dos trabalhadores tem a sua jornada de trabalho flexibilizada na UnB. Esse vício se origina na forma como é considerado o público atendido pelos trabalhadores da UnB. Quando a minuta de resolução das 30 horas descreve a necessidade de haver a “justificativa de interesse público para funcionamento de no mínimo 12 (doze) horas ininterruptas”, fica implícito que o público considerado são os acadêmicos, por mais que considere-se “atendimento ao público” todos os indivíduos externos e internos (docentes e TAEs). É de se questionar essa percepção, porque uma série de trabalhos é realizada sem relação direta com os acadêmicos, mas que são vitais para a garantia da permanência dos acadêmicos na Universidade.

Os trabalhadores que não podem fazer a jornada flexibilizada são os que fazem plantão, cargo com jornada semanal estabelecida em Lei Específica, cargos com CD e FG, bem como os trabalhadores de setores em que as chefias não autorizaram a implantação da jornada flexibilizada. A assiduidade é feita por controle eletrônico biométrico. Onde não há controle eletrônico, é utilizada a folha ponto. Um fator a ser destacado é o fato de que os horários de trabalho de todos os trabalhadores são fixados em local visível e de grande circulação de pessoas. Isso possibilita que os usuários dos serviços prestados pelos trabalhadores façam o controle de assiduidade, exercendo uma democracia realmente participativa e mais avançada.

O processo de flexibilização da jornada foi questionado pelo MEC, mas nenhum setor que aderiu às 30h para seus TAEs voltou a cumprir 40h. Com a implantação da jornada flexibilizada, observa-se empecilhos por conta da nova cultura criada, que exige novas práticas laborais, como a socialização das atividades entre trabalhadores de um turno para o outro. Para suprir essa demanda, já está em curso programas de capacitação para sensibilização dos TAEs e adaptação a essa nova realidade.

Quanto ao dimensionamento, ele não ocorreu na UnB, mas na matriz de processos utilizada para a flexibilização da jornada de trabalho já constam muitos dados que servirão de base para o mesmo.

Referências:

Exposição de motivos e fundamentos legais para flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UnB. Disponível em:

http://www.srh.unb.br/images/stories/media/Documentos/flexibilizacao_exposicao_de_motivos.pdf Acesso em: 21/11/2012.

Resolução Reitoria nº, de maio de 2011. Disponível em:

http://www.srh.unb.br/images/stories/media/documentos/flexibilizacao_minuta_de_resolucao.pdf Acesso em: 21/11/2012.

Resolução 07/11 UnB.

3- UFPR (Universidade Federal do Paraná)

A UFPR foi criada em 1912 e federalizada em 1950. Possui cerca de 22.000 alunos e 3.500 TAEs, bem como 3 campi. A instituição realizou o dimensionamento da sua força de trabalho em dois momentos: de 1999 a 2002 (parte setorial-acadêmica) e de 2004 a 2006 (parte administrativa). O desenvolvimento do processo de dimensionamento se deu por várias etapas: pesquisa de campo, levantamento de dados, estabelecimento de parâmetros (variáveis), cálculo do índice variável, cálculo do quadro ideal, revisão dos cálculos, análise e avaliação de resultados e relatório final. Os parâmetros utilizados para análise dos dados foram: média, mediana e índice da variável.

Ressaltamos alguns pontos fortes da experiência da UFPR. O processo de dimensionamento foi amplamente publicizado e as informações foram muito bem estruturadas e sistematizadas. Atendendo a uma exigência contida no PCCTAE, a instituição realizou o dimensionamento que mapeou toda a força de trabalho da UFPR e serviu como parâmetro para flexibilizar a jornada de trabalho.

A mesma foi conquistada pelos trabalhadores durante a negociação da greve de 2011. Em setembro o reitor possibilitou a implementação das 30 horas e em dezembro o COUN (Conselho Universitário) aprovou-a, por meio da resolução N° 56/11 na qual ficou estabelecido que todos os trabalhadores poderiam fazer 30 horas, com exceção de quem tem FGs e CDs. Mas o teor dessa resolução, em vários pontos, foi um retrocesso no processo de implantação das 30 horas. O sindicato da categoria, SINDITEST, no seu jornal de maio/junho de 2012, aponta algumas dificuldades enfrentadas para a implantação das 30 horas:

- 1- A UFPR é uma instituição conservadora, ainda pautada por profundas desigualdades entre técnicos e docentes;
- 2- A resolução aprovada no COUN (56/11) impôs o ponto eletrônico e deixou margem para que alguns setores inviabilizassem a aplicação da jornada de seis horas diárias;
- 3- Chefias, dirigentes de vários setores e alguns pró-reitores continuam resistindo à implantação da nova jornada e criam obstáculos à adesão dos TAEs às 30 horas;
- 4- Oportunistas de plantão e parasitas de cargos plantam dúvidas e geram conflitos entre os técnico-administrativos, reproduzindo a política do patrão, que objetiva desunir para retroceder;
- 5- O COUN é formado na sua maioria por docentes (70%) e é presidido pelo Reitor, que tem grande influência sobre os seus membros. A própria resolução é resultado dessa correlação de forças.

O sindicato defende a implantação imediata das 30 horas para todos os TAEs. Para tanto, propõe a mudança da resolução 56/11 - COUN, nos seguintes pontos:

- 1- Jornada de 30 horas para todos os TAEs da UFPR, já!
- 2- No art. 3º, os setores e unidades administrativas devem ser entendidos como setores acadêmicos;
- 3- Supressão do parágrafo 1º, do art. 1º, que trata das 40 horas para ocupantes de cargos FG;
- 4- Supressão do art. 5º, que trata do ponto eletrônico;
- 5- A comissão criada pelo COUN, no art. 10, deve fiscalizar a implantação das 30 horas pelos setores e garantir esta jornada a todos os TAEs;
- 6- Os dirigentes dos setores que inviabilizarem a implantação das 30 horas, ou o atendimento de quaisquer condições para a mesma, devem ser responsabilizados por descumprimento de resolução do COUN.

É importante frisar a posição do sindicato de que as 30 horas se estendem a todos os TAEs. No mesmo jornal citado acima, a assessoria jurídica do SINDITEST afirma que não há nenhum impedimento legal para que o ocupante de FG ou CD também tenham sua jornada de trabalho flexibilizada, nos termos do parágrafo 1º do artigo 19 da lei 8112/90. A mesma estabelece para estes trabalhadores, no que diz respeito à jornada de trabalho, é que estão sujeitos a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocados sempre que houver interesse da Administração. Mas, a UFPR, na resolução nº 56/2011 - COUN, art. 1º, parágrafo 1º, estabeleceu que tais trabalhadores terão jornada de trabalho de 40 horas semanais e oito horas diárias.

Outra fragilidade que apontamos na experiência da UFPR são: as 30 horas podem ser revogadas a qualquer tempo se não atender aos fins propostos. Mas esses fins não foram definidos. Parece ser antes de qualquer coisa uma brecha para possíveis armadilhas políticas. Outro ponto a ser questionado é o fato de a conquista que foi para os trabalhadores da UFPR as 30 horas, ser condicionada ao pedido das unidades para a sua força de trabalho ter a jornada de trabalho flexibilizada. O estabelecimento de uma nova cultura organizacional e a rediscussão do processo de trabalho na instituição não foi acompanhada por uma nova ação administrativa por seu corpo dirigente, os quais continuam mantendo suas práticas retrógradas, expressas nos itens acima elencados. As 30 horas simbolizam um grande avanço para os trabalhadores e para a própria instituição e não coadunam com tais práticas. Com a jornada flexibilizada o trabalhador é valorizado profissionalmente e aumenta a sua qualidade de vida. O seu trabalho é prestado com mais eficiência e eficácia com a consequente melhora no atendimento aos usuários da instituição.

O controle de assiduidade será feito por intermédio de ponto eletrônico. Ficou estabelecido que as escalas nominais fossem colocadas em locais visíveis, as quais devem ser afixadas no setor e na internet. Questionamos o fato de o controle de assiduidade ser feito por intermédio do ponto eletrônico. Consideramos essa forma de controle como deficitária, pois expõe os trabalhadores a relações de compadrio com suas chefias. Com o ponto eletrônico as faltas podem ser abonadas pela chefia imediata dependendo do tipo de relação mantida com a chefia. Outro ponto a ser questionado é o fato de que os próprios usuários não fazerem o controle de quem lhes presta esse serviço.

Referências:

COBALCHINI, Carla & GOMES, Judith. **30 horas**: tem que ser agora, tem que ser pra todos! Jornal do SINDITEST – PR, mai/jun 2012. ed. 02, ano 30, p. 10.

Dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da UFPR. Disponível em:

<http://intranet.prae.ufpr.br/dimen2002-06/index.php> Acesso em: 19/11/2012.

Resolução Nº 56/11-COUN. Disponível em:

http://www.ufpr.br/soc/descarregar_arquivo.php?cod=633 Acesso em: 19/11/2012.

4- IFSC (Instituto Federal de Santa Catarina)

O IFSC foi fundado em 1910 e atualmente possui 20 campi. Seu corpo Técnico-administrativo é composto de 703 TAEs e seu corpo discente é composto por 14.230 acadêmicos. O processo de implantação das 30 horas na instituição foi bastante peculiar. Os

trabalhadores do IFSC começaram a fazer 30 horas em 2008. Mas no intervalo entre 2009 e 2011 houve parecer contrário da procuradoria da República quanto à questão das 30 horas, bem como teve questionamento legal da UFSC sobre a jornada recém implantada. Em junho de 2011, depois de mais de três meses de trabalho, o GT criado para estudar a implementação da flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs apresentou suas conclusões. O resultado foi a confecção de um relatório e de uma minuta de resolução comprovando a legalidade e viabilidade da flexibilização, bem como o regulamento para a imediata implementação da mesma. Logo após teve mudança de gestão e o processo ficou *sub judice*. Mas no mesmo ano os trabalhadores conquistaram as 30 horas que foram aprovadas pelo Conselho Universitário e somente poderá ser suspensa pelo dirigente máximo da Instituição, a qualquer tempo, quando a necessidade do serviço assim exigir.

O objetivo de implantar a jornada flexibilizada de trabalho era a necessidade de uniformizar o funcionamento dos Campi/Reitoria, contemplar as necessidades suscitadas com a expansão do atendimento ao usuário e a necessidade da instituição devido a diferenciação de turnos. A justificativa das 30 horas se baseou em questões legais. Acreditamos que o uso de somente a prerrogativa legal contribuiu para judicializar o processo da jornada de 30 horas, prescindindo de uma base metodológica que proporcionasse uma solidez técnica e que desse um respaldo mais consistente para a implantação da flexibilização.

Segundo um representante do sindicato contatado, as chefias tencionam informalmente para que os trabalhadores de seus setores façam uma jornada de trabalho de 40 horas, principalmente nos novos campi. Trabalhadores que trabalham sozinhos nos setores também sofrem pressão. A AGU também tenciona. O sindicato continua lutando para garantir a manutenção dessa conquista, mas nenhum setor onde foram implantadas as 30 horas teve retrocesso. Porém, os minutos de atraso são descontados na folha de pagamento. Essa medida truculenta por parte da gestão parece ser uma clara represália ao empoderamento alcançado pelos trabalhadores diante do avanço de conscientização dos trabalhadores com o desenrolar dessa reivindicação e conquista da categoria.

O trabalhador que quiser flexibilizar sua jornada de trabalho deverá requerer isso a sua chefia imediata. O mesmo envia requerimento solicitando a flexibilização da jornada do setor. Foi definida que a escala de trabalho, com horário de atendimento do trabalhador deva ser fixado em local público e de fácil acesso e também disponibilizado na Intranet, para publicização. Trabalhadores que possuem FG ou CD não têm direito às 30 horas. O controle da assiduidade e pontualidade é feita pelo chefe do setor. Mas o Controle Eletrônico de Frequência está sendo implantado nos campi mais novos. Outro ponto que merece destaque na experiência do IFSC é a questão do conceito de público. O mesmo se constitui no público

interno e externo da instituição. Mas o representante do sindicato contatado afirmou que todos os trabalhadores devem fazer 30 horas.

Segundo o mesmo representante do sindicato, a instituição realizou o dimensionamento. Mas com a criação de diversos novos campi pelo estado, os quais demandam mais trabalhadores, o processo ficou prejudicado. Outro dado apontado foi que após o dimensionamento, não foram feitas remoções de setores.

Referências:

Minuta de Resolução sobre a Flexibilização da Jornada elaborada pelo GT IFSC/SINASEFE. Disponível em: <http://www.sinasefe-sc.org.br/> Acesso em: 26/11/2012.

Nota sobre a Flexibilização da Jornada de Trabalho. Disponível em: <http://www.sinasefe-sc.org.br/> Acesso em: 26/11/2012.

Nota Técnica da Assessoria Jurídica do Sindicato sobre a Resolução 01/2011 do CD. Disponível em: <http://www.sinasefe-sc.org.br/> Acesso em: 26/11/2012.

Parecer da Procuraria Federal sobre a Jornada de Trabalho. Disponível em: <http://www.sinasefe-sc.org.br/> Acesso em: 26/11/2012.

Portaria 962 (Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores TAEs do IF-SC) <http://linkdigital.ifsc.edu.br/files/Portaria-962-Flexibiliza-Jornada-de-Trabalho-dos-servidores-TAEs-do-IF-SC.pdf> Acesso em: 26/11/2012.

5- UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto)

A UFOP foi fundada em 1969 e possui 3 campi. Tem ao todo 772 TAEs e 11.520 discentes. Na instituição a flexibilização da Jornada de trabalho está diretamente relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, e esta à jornada de trabalho. A adoção de gestão universitária e administrativa mais moderna e eficiente prescinde da ampliação dos horários de atendimento ao público usuário, com reflexos no regime de trabalho dos trabalhadores.

Foi aprovada uma proposta em assembleia dos TAEs. Como decorrência, foi formada uma comissão, com representação do sindicato, que elaborou o documento para implantação das 30 horas. O relatório com os resultados das atividades passou pelo CUNI (Conselho Universitário) no final de 2012, o qual o encaminhou para a comissão de legislação e

recursos. A UFOP não fez o dimensionamento de sua força de trabalho, por mais que o sindicato tenha pressionado para que isso ocorresse.

Pode-se destacar como bastante positivo o fato de se considerar como público usuário pessoas ou coletividades internas ou externas à Universidade que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, conforme dispõe o Art. 5º da Lei 11.091/05.

Será formada uma Comissão de Flexibilização, a qual será responsável por dar parecer acerca dos processos de solicitação de flexibilização da Jornada de Trabalho das Unidades. A comissão terá mandato de 02 (dois) anos e será composta por cinco membros [um representante da CGP (Coordenadoria de Gestão de Pessoas), um representante da PRACE (Assuntos Estudantis), um representante TAE indicado pelo Sindicato, um representante da CIS (Comissão Interna de Supervisão) e um representante docente indicado pela ADUFOP (Associação dos Docentes da Universidade Federal de Ouro Preto)]. A solicitação da flexibilização da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo dirigente da Unidade. O trabalhador deverá preencher um requerimento individual e um termo de responsabilidade. Os processos de autorização da flexibilização da jornada de trabalho aprovados pela Comissão e homologados pela CGP devem ser arquivados para fins de apreciação pela Auditoria Interna e pelos órgãos de controle externo. Consideramos que isso pode ser considerado como um possível mecanismo de coação política e de inibição de eventuais pedidos para flexibilização da jornada de trabalho. Os trabalhadores da UFOP não aceitaram o ponto eletrônico, mas o fato do controle da assiduidade ser realizado pelas chefias imediatas também pode ser politicamente desinteressante para os trabalhadores por expor os mesmos a possíveis relações de troca de favores em troca de abonos a faltas e atrasos, bem como deixa de fora da responsabilidade de controlar a assiduidade dos trabalhadores os principais interessados nisso, os usuários.

Sempre que se fizer necessário, conforme interesse da Administração Pública, os servidores que atuam em serviços nos quais houver a aplicação da flexibilização da jornada de trabalho poderão ser convocados a realizarem 8 horas diárias, sem direito a compensação posterior de carga horária ou alteração remuneratória, o que demonstra insegurança jurídica por parte da instituição. Depreende-se também desse ato que a gestão percebe a flexibilização como a prestação de um favor e não como uma conquista de um direito por parte da categoria.

Referências:

Anexo à Resolução CUNI N° - Normas de Regulamentação da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFOP (texto não publicado).

Exposição de motivos e fundamentos legais para flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFOP (texto não publicado).

Resolução CUNI N° - Autoriza a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Ouro Preto e o respectivo regulamento e dá outras providências (texto não publicado).

6- UNIR (Fundação Universidade Federal de Rondônia)

A UNIR foi criada em 1982 e conta com 7 campi. Seu corpo de trabalhadores é formado por 293 TAEs e aproximadamente 7.877 acadêmicos. No que tange ao dimensionamento, o mesmo foi iniciado pela gestão da UNIR em 2008, mas não foi finalizado. Com a mudança de gestão o processo estagnou e não existe previsão de retomada. O mesmo tem como objetivos identificar e analisar quali-quantitativamente a força de trabalho técnico-administrativa, definir critérios de distribuição de vagas e estabelecer matriz de alocação de cargos, identificar a necessidade de pessoal (remoção, readaptação e redistribuição) e definir critérios para movimentação e contratação. A sua metodologia de estudo foi baseada nas técnicas aplicadas, experimentalmente, na Universidade Federal do Pará, com as seguintes fases: levantamento de dados primários (pesquisa de campo - compreendendo as etapas de preenchimento dos formulários e observação direta e indireta) e levantamento de dados secundários (complementação de dados levantados no decorrer da etapa anterior).

Quanto à questão das 30 horas, somente os trabalhadores da Biblioteca podem fazer 30 horas por intermédio da Instrução Normativa 001/PROGRAD/2001/UNIR. Porém, o membro da gestão com quem conversamos por telefone afirmou que todos os TAEs que trabalham diretamente com os acadêmicos fazem 30 horas. O controle de assiduidade é manual.

O que ficou patente é que a discussão sobre as 30 horas é incipiente e que a falta de informações sobre o processo é imensa. Fizemos contato telefônico para buscar informações que não obtivemos por meio do sítio eletrônico, tanto da instituição quanto do sindicato dos trabalhadores.

Referências:

Instrução Normativa N° 001/PROGRAD/2011. Disponível em:

http://www.servidor.unir.br/boletim_arquivos/474_bs_80_de_27_12_2011.pdf

Acesso em: 28/11/2012.

Formulário Destinado aos Ocupantes de FG e CD. Disponível em: <http://www.dimensionamento.unir.br/> Acesso em: 28/11/2012.

Formulário dos Estagiários. Disponível em: <http://www.dimensionamento.unir.br/> Acesso em: 28/11/2012.

Formulário dos Terceirizados. Disponível em: <http://www.dimensionamento.unir.br/> Acesso em: 28/11/2012.

Processo de dimensionamento na UNIR. Disponível em: <http://www.dimensionamento.unir.br/> Acesso em: 28/11/2012.

7- UFF (Universidade Federal Fluminense)

A UFF foi fundada em 1960 e possui 3 campi. O seu corpo de TAEs é composto por 4.695 trabalhadores e aproximadamente 52.407 discentes. A UFF começou a fazer o dimensionamento de sua força de trabalho em 2004 e ainda não o concluiu. Seus objetivos foram catalogar por unidade os cargos existentes em cada área de atuação do servidor; realizar diagnóstico da quantidade de processos que envolvem os cargos da Universidade; identificar os macroprocessos envolvidos; utilizar técnicas qualitativas e quantitativas de sondagem e identificação dos ambientes organizacionais da UFF, visando à identificação e análise do processo de trabalho e atribuições de cada área de atuação dos servidores. O trabalho foi realizado para favorecer a profissionalização das relações interpessoais e intersetoriais e qualificação da base de sustentação técnica para as políticas e ações de gestão de pessoas.

O Programa prevê três eixos de atuação, com objetivos específicos para cada um deles: Eixo: Dimensionamento da Força de Trabalho (apurar o quantitativo da força de trabalho dos TAEs e sua distribuição pelas diversas unidades da estrutura organizacional; identificar o potencial humano, quanto à escolaridade, idade, tempo de serviço, experiência profissional e rotatividade; subsidiar a elaboração dos concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação). Eixo: Impacto da Capacitação sobre a dinâmica da UFF (avaliar o impacto produzido pelo processo de capacitação dos TAEs da UFF sobre as competências individuais e institucionais, no período de 2006 a 2010; subsidiar a elaboração dos concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação). Eixo: Mapeamento de Competências (mapear as competências individuais institucionais; subsidiar a elaboração dos

concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação; identificar as atividades desenvolvidas nas diversas unidades da UFF).

Quanto a questão das 30 horas, quando o Ministério Público exigia a oficialização das 40 horas, a Reitoria teve a iniciativa de implantar às 30 horas, Mas ela não é feita por todos os TAEs. O controle de assiduidade é realizado por meio de um sistema informatizado criado pelos trabalhadores da informática da instituição. Cada setor tem uma pessoa responsável por preencher no sistema a assiduidade dos trabalhadores do local e enviar para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe).

Referência:

Dimensionamento e Análise e Controle da Força de Trabalho Técnico-Administrativo. Disponível em:

<http://www.progepe.uff.br/servicos/dimensionamento-e-analise-e-controle-da-forca-de-trabalho-tecnico-administrativo> Acesso em: 27/11/2012.

8- UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro)

A UFRJ foi criada em 1920 e possui 3 campi. Seu corpo de TAEs é composto por 9.264 trabalhadores e 53.044 acadêmicos. Existem diferentes olhares sobre o processo de dimensionamento na instituição. Para o SINTUFRJ (Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro) não existe o trabalho de dimensionamento de pessoal. Já a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas diz que estão desenvolvendo o trabalho desde 2011 e que o processo está sendo muito difícil. No momento, somente o dimensionamento da Enfermagem dos HUs esta pronto. Uma Portaria do reitor oficializou a jornada de 6 horas para os trabalhadores da enfermagem.

Os TAEs da UFRJ já fazem 30 horas de maneira informal há mais de 20 anos. Mas ocupantes de FGs e CDs não fazem 30 horas. O controle da assiduidade não é muito rígido. Alguns TAEs tem controle em folha e outros assinam livro ponto. Acreditamos que para além do decreto que autoriza a flexibilização da jornada de trabalho, já existem condições históricas para uma jornada de trabalho reduzida. O problema de fazer uma jornada flexibilizada de forma informal, como na UFRJ, é o perigo de que de uma hora para outra ela seja retirada dos trabalhadores.

Referência:

Disponível em: <http://www.ufrj.br/> Acesso em: 25/11/2012.

9- UTFPR (Universidade Tecnológica Federal do Paraná)

A UTFPR foi fundada em 1978, a partir do antigo CEFET do Paraná que havia sido criado em 1909 e possui 12 campi, espalhados por todo o estado do Paraná. A Universidade oferta diversos cursos desde o nível médio à pós-graduação. O corpo de TAEs é composto por 1.191 trabalhadores e aproximadamente 45.679 discentes.

Como decorrência da reivindicação de greve dos TAEs de 2011, foi criada uma comissão no final de dezembro do mesmo ano para estudar a viabilidade do atendimento da reivindicação dos TAEs pelas 30 horas. Foram compostas treze comissões, sendo uma para cada campus e uma coordenação geral que de dezembro de 2011 a agosto de 2012 desenvolveram o trabalho. A coordenação geral era composta por 08 representantes da gestão (todos com funções de chefia), um representante da CIS e um representante do sindicato. No período em que o trabalho foi desenvolvido, a comissão realizou seis reuniões, sendo duas por videoconferência, um questionário com participação de pouco mais de cem trabalhadores e estudou algumas experiências de IFES com implantação ou estudo para implantação das 30 horas.

No relatório final a comissão apresentou à administração central da UTFPR duas possibilidades: (a) implantação das 30h somente nos setores em que se considerasse como "exigência" o atendimento ao público por 12h ininterruptas; e (b) implantação das 12h/dia em todos os setores, com 30h a todos os TAEs, desde que sem FG ou CD. Uma vez que a instituição se decida por adotar a jornada flexibilizada deverá ser formada uma comissão de regulamentação e de implantação das 30 horas, mas não há previsão de definição (escolha ou não) das propostas da comissão.

Por mais que a comissão tenha cumprido os prazos previstos para os trabalhos, a mesma aponta como resultados do trabalho contradições entre as duas propostas. Na primeira se considera que somente alguns setores podem atender por 12h/dia. Mas na segunda proposta, a fim de dirimir as pressões dos TAEs, sugere-se a adequação de todos os setores ao decreto que regulamenta as 30 horas e, ainda assim, se considera difícil a relação com os chamados órgãos de controle.

Constatamos algumas fragilidades no trabalho realizado pela comissão, dentre as quais: confusão entre "atendimento ao público" e "atendimento a usuários"; errônea interpretação do art. 120 da lei 8.112; proposta construída com pouca participação da comunidade acadêmica, pouco envolveu os principais interessados, sendo a comissão constituída, majoritariamente, por servidores com função de chefia junto à administração central; a comissão se reuniu pouquíssimas vezes; nenhuma conclusão acerca do controle de

assiduidade; apresentação de sugestões sem embasamento, como a sugestão de regularização de home office. A instituição ainda não realizou o dimensionamento da força de trabalho.

Referências:

Nota Técnica N° 150/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP - Flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativo em educação. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/regime-de-30-horas?searchterm=comiss%C3%A3o+30+horas> Acesso em: 20/11/2012.

Portaria n° 1.525/11, designa comissão que apresentará proposta de viabilidade de implantação do Decreto n° 4.836/2003 (30 horas) na UTFPR. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/regime-de-30-horas?searchterm=comiss%C3%A3o+30+horas> Acesso em: 20/11/2012.

Portaria n° 561/12, prorroga vigência da Portaria 1.525/11 e altera/inclui integrantes da comissão. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/regime-de-30-horas?searchterm=comiss%C3%A3o+30+horas> Acesso em: 20/11/2012.

Relatório parcial do trabalho da comissão designada pela Portaria n° 1.525/11. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/regime-de-30-horas?searchterm=comiss%C3%A3o+30+horas> Acesso em: 20/11/2012.

Relatório finaldo trabalho da comissão designada pela Portaria n° 1.525/11. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/regime-de-30-horas?searchterm=comiss%C3%A3o+30+horas> Acesso em: 20/11/2012.

10- IFC (Instituto Federal Catarinense)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense (IFC) possui atualmente 11 campi. Sua origem ocorreu a partir da integração das escolas agrotécnicas de Concórdia, Rio do Sul e Sombrio, mais os colégios agrícolas de Araquari e Camboriú, que eram vinculados à Universidade Federal de Santa Catarina, por intermédio da Lei Federal n° 11.892 de 29 de dezembro de 2008.O estudo da flexibilização da jornada de trabalho e dimensionamento da força de trabalho ao qual nos reportamos aqui foi realizado no Campus de Araquari e no Campus Avançado de São Francisco do Sul. O corpo de trabalhadores

técnicos em Araquari é de 51 e São Francisco do Sul 03. Quanto ao corpo discente, em Araquari tem 979 acadêmicos São Francisco do Sul tem 126 acadêmicos.

Diante do crescimento da instituição, da necessidade de expansão de atendimento à população e do funcionamento em três turnos, é que é colocada a questão da flexibilização da jornada de trabalho. O IFC está fazendo o dimensionamento de forma concomitante à flexibilização da carga horária. O processo de desenvolvimento dos trabalhos se pautou em estudos de caso e exemplos de experiências de outras instituições.

No estudo realizado sobre a viabilidade da implantação da jornada flexibilizada dos servidores técnico-administrativos em educação para 30 horas semanais, foi constatado que com o quadro atual de trabalhadores, a flexibilização da jornada não poderia ser implantada em todos os setores dos campi Araquari e São Francisco do Sul. Os mesmos setores ficam condicionados ao aumento do quadro de trabalhadores para a implantação da jornada de trabalho flexibilizada.

No momento todos fazem 40 horas na instituição. Segundo um profissional da instituição contatado, deverão ser levados em conta fatores como o número de trabalhadores e peculiaridades do campus para ocorrer a flexibilização da jornada de trabalho. Mas a jornada de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos ocupantes de Função Gratificada (FG) ou em Cargo de Direção (CD) será em regime de dedicação integral de 8 (oito) horas diárias ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

O controle de assiduidade poderá ser realizado por intermédio de ponto eletrônico, segundo o reitor em exercício da instituição. Os horários de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos deverão ser divulgados em local visível e de grande circulação dos usuários dos serviços, bem como no sítio eletrônico da instituição, com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes, e devem ser permanentemente atualizados.

Podemos elencar como pontos fortes da experiência em questão a iniciativa de realizar o dimensionamento de sua força de trabalho e estudar a viabilidade de implantação da jornada de 30 horas. Mas desdobramos da mesma experiência inúmeras fragilidades. Como o IFC tem unidades agrícolas que precisam de trabalhadores para executar seus serviços aos finais de semana, no trabalho não foi especificado como ficaria a carga horária realizada aos sábados e domingos; não foi usado nenhum tipo de indicador no trabalho; a jornada de trabalho flexibilizada para 6 (seis) horas diárias poderá ser suspensa pelo Reitor, a qualquer tempo, quando a necessidade do serviço assim exigir, ou por determinação legal; quando houver interesses conflitantes quanto ao horário e não havendo acordo, os critérios a serem considerados para escolha prioritária de horário de trabalho serão: o maior tempo de atuação

no setor, o maior tempo na Instituição, o maior tempo no serviço público e a maior idade, respectivamente. O reitor em exercício afirmou que a instituição esta tendo dificuldade de precisar o conceito de público. Mas é provável que aqui ocorra um retrocesso na luta. Afirmou que depende do número de trabalhadores e peculiaridades de cada campi para implantar a jornada de 30 horas.

Referência:

Estudo de viabilidade para implantação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, para 30 horas semanais, no âmbito do IFC – campus Araquari e campus avançado São Francisco do Sul. Disponível em:

www.ifc.edu.br/site/.../1720-relatorio-30-h-campus-araquari-e-sfs Acesso em: 18/11/2012.

11- UFSJ (Universidade Federal de São João del-Rei)

A UFSJ originou-se de três instituições de ensino superior existentes em São João del-Rei, na década de 1980: Faculdade Dom Bosco de Filosofia, Ciências e Letras; Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis e Faculdade de Engenharia Industrial. Possui 4 campi. Seu corpo de trabalhadores possui 432 técnicos e 13.983 discentes. Isso representa uma média de 23,82 discentes por TAE.

Em maio de 2011 foi instituída pela Reitoria, através por meio da Portaria 546/11, uma comissão para analisar a flexibilização da jornada de trabalho. Os motivos elencados pela instituição para o estabelecimento desse trabalho são o aumento de trabalhadores e as novas relações de trabalho; saúde do trabalhador e qualidade de vida; e para ter funcionários satisfeitos, produtivos e motivados. Foram enviados questionários para os TAEs e suas chefias. Essa comissão tinha três meses para finalizar os trabalhos, contudo, o prazo foi prorrogado por causa da greve. O relatório da comissão de flexibilização da jornada de trabalho na UFSJ foi finalizado e entregue em maio de 2012. Esse documento foi encaminhado ao Reitor com sugestão de encaminhamento do mesmo ao Conselho Universitário para apreciação.

Os trabalhadores não foram favoráveis à implantação nos moldes em que foram apresentados pela comissão. Os mesmos ficaram especialmente indignados com a seguinte pergunta inserida no questionário: você gostaria de ter seu horário de trabalho flexibilizado, por 6 horas diárias ininterruptas, com ponto eletrônico biométrico (sim ou não). Desse modo, o trabalho vai reiniciar.

Destacamos como muito positivo o interesse da instituição por viabilizar as 30 horas pensando na qualidade de vida e melhoria das condições de trabalho de seus trabalhadores, mas o fato de que só os trabalhadores em que as chefias avaliarem a admissibilidade da proposta para o setor poderão fazer as 30 horas, não parece ser uma forma ideal de realizar esse processo. Os TAEs que tenham CD e FG não poderão fazer 30 horas. Uma vez tendo o aval da chefia, é necessária a assinatura de termo de responsabilidade dos integrantes do setor. A jornada flexibilizada pode ser revogada a qualquer momento se o dirigente constatar qualquer eventual prejuízo.

Atualmente alguns trabalhadores fazem 30 horas de maneira informal e o dimensionamento não está sendo realizado. O ponto eletrônico foi instalado no HU. Nos outros setores os TAEs tem como controle de assiduidade o livro de ponto e o cartão eletrônico.

Referências:

Portaria Reitoria 546/11. Disponível em: [http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/gabin/portarias_mai\(10\).pdf](http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/gabin/portarias_mai(10).pdf) Acesso em: 22/11/2012.

Relatório da Comissão de Flexibilização da Jornada de Trabalho na UFSJ. Disponível em: http://www.sinds-ufsj.org.br/repositorio/File/relatorio_de_comissao_de_flexibilizacao_1-1relatorio.pdf Acesso em: 22/11/2012.

12- UFPB (Universidade Federal da Paraíba)

A UFPB foi fundada em 1955 e possui 4 campi. A instituição é composta por 3.608 trabalhadores e 8.020 discentes. A experiência da flexibilização da jornada de trabalho na instituição foi muito peculiar, pois o Ministério Público estava exigindo a oficialização das 40 horas. Então, a gestão da reitoria tomou a iniciativa de implantar as 30 horas. Assim, desde 2010, os TAEs tem sua jornada flexibilizada. O objetivo desse processo era oficializar a jornada de trabalho dos TAEs. A reitoria estudou quem poderia fazer 30 horas e publicou uma legislação que legitimava 30 horas para alguns TAEs; o processo tramitou e foi aprovado no Consuni (Conselho Universitário). Mas a jornada de trabalho de 30 horas não é feita por todos os TAEs. A resolução define os TAEs autorizados a fazer 30 horas. Acreditamos que a jornada de trabalho flexibilizada é um direito que necessariamente deva ser estendido para todos os trabalhadores. Do contrário, a jornada com essa diferenciação jogará para longe qualquer possibilidade de isonomia entre os TAEs. A resolução impossibilita as 30 horas aos TAEs que possuem FG e CD. Ficou determinado que nos primeiros 60 dias após a aprovação

da jornada de trabalho flexibilizada o controle de assiduidade seria feito por intermédio da folha de ponto individual. Depois desse prazo seria legitimado o controle eletrônico de frequência. O processo de dimensionamento está sendo realizado.

Destacamos a dificuldade de obter informações da instituição. Em virtude disso, os dados da UFPB estão bastante incompletos, pois não conseguimos contato com ninguém da gestão. Quanto ao sindicato, quando do contato, o mesmo condicionou a prestação de informações ao envio de um documento oficial com dados sobre nosso grupo e nosso trabalho. Devido ao tempo exíguo para a realização dessa etapa de nosso trabalho, não foi possível enviar os documentos solicitados.

Referência:

Resolução Nº 33/2010. Disponível em:

http://www.ufpb.br/sods/consuni/resolu/2010/Runi33_2010.pdf Acesso em: 27/11/2012.

13- UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

A UFMG foi criada em 1927 e possui 3 campi. Seu corpo de trabalhadores técnicos é formado por 4.323 TAEs e tem 49.254 discentes. O processo de implantação das 30h e de dimensionamento está no início. Por intermédio de um acordo assinado em setembro de 2012 entre reitoria e sindicato, foi estabelecido o estudo da viabilidade ou não da jornada de 30h na UFMG e Hospital das Clínicas. Em novembro do corrente ano foi editada a portaria 110/12, a qual designa os membros da Comissão que irá estudar e implantar a Flexibilização da Jornada de Trabalho. A comissão tem o prazo de 3 meses a partir da emissão da portaria para elaborar o relatório final. Caso constatada a viabilidade, no relatório deverá conter o cronograma de implantação ainda na atual gestão. Apesar da criação da comissão, os trabalhos ainda não iniciaram.

Segundo o representante do sindicato com quem conversamos, a posição do sindicato é que as 30 horas só podem ocorrer com a realização do dimensionamento. O mesmo está sendo realizado pelo sindicato que elaborou dois formulários para adiantar o processo. A comissão das 30 horas é paritária. Segundo o representante, as unidades que desempenham atividades de cunho similar vão ser juntadas. O trabalho da UFMG toma como referência no seu trabalho os posicionamentos da Andifes, o processo da UNB e IFSC. No momento cerca da metade dos TAEs fazem 30 horas de maneira informal na instituição.

Quanto ao controle de assiduidade existe uma divergência entre reitoria e sindicato. A reitoria pretende implantar o ponto eletrônico. Já foi aprovado regimento, mas ainda não foi instalado. Somente no hospital o controle eletrônico foi aprovado e já esta em vigor.

Consideramos essa atitude de implantar o ponto eletrônico à revelia dos trabalhadores como um retrocesso em um trabalho com um envolvimento tão intenso dos maiores interessados, os trabalhadores.

Mas destacamos como pontos fortes do processo em curso na UFMG a mobilização dos trabalhadores; a formação de Grupos de Trabalhos setoriais de TAEs para auxiliar no trabalho da comissão; e proposta feita pelo sindicato de instrumento de pesquisa.

Referências:

Folder Virtual. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Formulário 1ª Fase - Dimensionamento - 30 Horas. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Formulário 2ª Fase - Dimensionamento - 30 Horas. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Ofício DEC – 157/11 enviado ao Reitor - 30 Horas Já! Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Portaria 110/12, designa os membros da Comissão que irá estudar e implantar a Flexibilização da Jornada de Trabalho. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Regimento Ponto Eletrônico Aprovado pelo Conselho de Diretores. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

Regulamento do Ponto Eletrônico da UFMG - 2ª Versão. Disponível em:

<http://www.sindifes.org.br/sindifes/pagina.php?id=downloads&categoria=24> Acesso em: 23/11/2012.

14- UFRN (Universidade Federal do Rio Grande do Norte)

A UFRN foi criada em 1958 e possui 07 campi. Possui 3.210 TAEs e 35.824 discentes. A partir da existência de diversos setores que faziam 30 horas de maneira informal, os trabalhadores passaram a reivindicar a oficialização da jornada flexibilizada de trabalho para todos os trabalhadores da instituição. O sindicato negocia a flexibilização da jornada de trabalho há bastante tempo, enquanto principal pauta da categoria dos trabalhadores. Entre março e julho de 2012, os TAEs, representados pelo sindicato, conseguiram que alguns setores dos HUs passassem a fazer 30 horas. A implantação está se dando a partir da apresentação de documento da chefia de cada setor, adequando o respectivo setor aos marcos legais. Comprovando-se as condições de atender por 12h ininterruptas e sendo aceita a justificativa da necessidade de 12h ininterruptas no setor por parte da pró-reitoria de recursos humanos, os TAEs recebem termo de compromisso de flexibilização da jornada de trabalho. Após aceito o termo, a reitora assina a portaria de 30h/semana para o setor, revogável a qualquer momento. Desde o fim da greve, a administração central e o sindicato têm discutido os termos para criação de comissão paritária (3 representantes de cada) para estudo da viabilidade de implantação em outros setores da universidade.

Em contato telefônico com um representante da gestão, o mesmo afirmou que a metodologia a ser utilizada no trabalho é a da regressão linear e de coleta de dados em banco de dados. Mas os trabalhos da comissão ainda não iniciaram. O mesmo representante afirmou que no momento somente os trabalhadores do hospital fazem 30 horas desde maio/2012, autorizados por intermédio da Portaria nº 583/12. O representante do sindicato afirmou que houve negociação com a gestão e para garantir as 30 horas tiveram que aceitar o ponto eletrônico.

O controle de assiduidade é feito desde 2011 por controle eletrônico de frequência nos HUs. Os demais têm o controle da frequência exercido pelas chefias, bem como ocorre a publicização das escalas de trabalho no local de trabalho e na internet.

O conceito de público é bastante limitado, restringindo-se aos acadêmicos da instituição, ou seja, só quem trabalha diretamente com o referido público poderá fazer 30 horas. Isso, somado ao fato que os trabalhos nem iniciaram ainda, aponta o horizonte de que a jornada flexibilizada não poderá ser realizada por todos os trabalhadores. Os setores que já fazem 30 horas podem ter essa conquista revogada a qualquer tempo.

O sindicato está bastante envolvido na elaboração da proposta e é quem deu a maioria das informações. Segundo o representante do sindicato contatado, o dimensionamento ainda esta sendo realizado.

Referências:

Disponível em: <http://www.sistemas.ufrn.br/portalufrn/PT/> Acesso em: 26/11/2012.

Portaria nº 583/12, autoriza a flexibilização da jornada de trabalho para os servidores Técnico-administrativos em educação lotados nos Hospitais Universitários desta Instituição de Ensino. Disponível em:

http://www.sintestrn.org.br/sinplate/index.php/documentos/doc_view/284-portaria-583

Acesso em: 26/11/2012.

15- IFBA (Instituto Federal da Bahia)

A Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, no Estado da Bahia, instituiu-se no ano de 1910, e até receber a atual denominação passou por inúmeras modificações. O IFBA possui 16 campi e 5 núcleos avançados. Seu corpo discente é composto por 13.635 acadêmicos e seus trabalhadores são em torno de 700.

Como resultado da greve de 2011 a questão da flexibilização da jornada foi levada a deliberação no Conselho Superior da Instituição. A pressão sobre o Conselho Superior, encampada pelo SINASEFE, conselheiros representantes dos TAEs no Conselho Superior e da forte mobilização dos TAEs, que foram à reunião pressionar a aprovação da medida, a proposta foi aprovada de forma unânime.

Com o propósito de ampliar o horário de atendimento ao público e para atendimento de pelo menos 12 horas ininterruptas ao público externo e interno da instituição, foi aprovado no conselho superior da IFBA a resolução 23/12 a qual aprova a flexibilização da jornada de trabalho de 30 horas para todos os TAEs. Mas os trabalhadores com CD e FG não podem fazer 30 horas. Quanto ao controle de assiduidade, ele é manual. Digno de nota foi a resistência realizada pelos trabalhadores em relação a implantação do ponto eletrônico. Já o dimensionamento teve a formação de três diferentes grupos para estudá-lo desde 2005. Mas todos chegaram a resultados inconclusos e não foram utilizados. Em contato telefônico realizado, o representante do sindicato dos trabalhadores afirmou que a implantação das 30 horas é questionada pela oposição à reitoria em dois pontos. O primeiro é a alegação de houve falha processual, pois, segundo eles, a implantação das 30 horas é uma prerrogativa da reitoria

e não do conselho superior da instituição. O segundo é que nem todos trabalhadores da instituição poderia fazer 30 horas.

Referência:

Resolução 23/12, autoriza o cumprimento da jornada de trabalho de seis horas diárias/30 horas semanais sem prejuízo pecuniário por servidores técnico-administrativos. Disponível em:

http://ifba.edu.br/component/option,com_phocadownload/Itemid,527/id,85/view/category/

Acesso em: 27/11/2012.

16- UFTM (Universidade Federal do Triângulo Mineiro)

A UFTM foi criada em 1953 e possui 1 campus em Uberaba (MG). Seu corpo de TAEs possui 1.473 trabalhadores e seu corpo discente é formado por 4.921 acadêmicos. A instituição está fazendo o dimensionamento da sua força de trabalho. O mesmo tem como objetivos: mapear o perfil operacional das unidades e ambientes de lotação; configurar o banco de talentos humanos da instituição; otimizar a distribuição de pessoal (compatibilizar oferta x demanda); fortalecer a força de trabalho via provimento de vagas novas (MEC); determinar a lotação ideal por ambiente organizacional; e produzir estatísticas e indicadores visando diagnóstico e análise. Quando fizemos o contato telefônico, o representante do sindicato afirmou que ocorreria uma audiência com a reitoria em que um dos pontos da pauta seria as 30 horas. A frequência dos trabalhadores da instituição é feita por intermédio de ponto eletrônico no HU, único local em que as 30 horas foram conseguidas até o momento.

Referência:

Portaria nº 131/10, designa Comissão encarregada de atuar no dimensionamento da força de trabalho na UFTM.