



FaE

GIFES

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
GESTÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

Flávia do Nascimento Vieira

**REESTRUTURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DA UFMG**

**BELO HORIZONTE
2013**

Flávia do Nascimento Vieira

**REESTRUTURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DA UFMG**

Projeto de Intervenção apresentado a Faculdade de Educação da (UFMG), como requisito parcial para obtenção do certificado no Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Linha de Pesquisa: Gestão e Trabalho

Orientador (a): Profa. Dra. Maria Aparecida Silva

**Belo Horizonte
2013**

REESTRUTURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFMG

Projeto de Intervenção apresentado a Faculdade de Educação da (UFMG), como requisito parcial para obtenção do certificado no Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Orientador (a): Profa. Dra. Maria Aparecida Silva

Aprovado em 09 de julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Dra Maria Aparecida Silva – CEFET/MG

Convidado:

Convidado:

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	01
2. JUSTIFICATIVA	01
2.1 Origem do Projeto na Prática Profissional da Autora	01
3. REFERENCIAL TEÓRICO	02
3.1 História e Evolução do Trabalho	02
3.2 Jornada de Trabalho	04
3.2.1 Definição de Trabalho	04
3.3 Antecedentes Históricos da Jornada de Trabalho	04
3.4 Antecedentes Históricos da Jornada de Trabalho no Brasil	05
3.5 A Redução da Jornada de Trabalho para Marx	06
3.6 Importância da Limitação da Jornada de Trabalho	07
3.7 Imperatividade das Leis sobre a Duração do Trabalho no Brasil .	07
3.8 Jornada de Trabalho e Crescimento Econômico	08
3.8.1 Legislação Atual	08
3.8.2 Redução da Jornada de Trabalho e Eliminação das Horas Extras	08
3.9 As Vantagens da Redução da Jornada de Trabalho	09
3.10 A Flexibilização da Jornada de Trabalho na UFMG	10
3.10.1 A Importância de se Implantar a redução da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos da UFMG	10
4. OBJETIVOS	12
4.1. Objetivo Geral	12
4.2. Objetivos Específicos	13
5 PLANO DE AÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	13
6 CRONOGRAMA.	16
7 INVESTIMENTO	18
REFERÊNCIAS	18

REESTRUTURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFMG

Flávia do Nascimento Vieira

Orientadora: Profa. Dra. Maria Aparecida da Silva

1 INTRODUÇÃO

No Estudo vamos abordar o tema da redução da jornada de trabalho tanto nas instituições privadas quanto nas instituições públicas, em especial na Universidade Federal de Minas Gerais. Norteia a escrita deste projeto a seguinte indagação: De que forma a redução da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos da UFMG poderia ser benéfica para esses servidores, para a Instituição, para os alunos e para a comunidade em geral? Na revisão da literatura, abordaremos alguns trabalhos que tratam da redução da jornada de trabalho.

Na primeira parte, vamos fazer um histórico das relações de trabalho no mundo e no Brasil. Depois vamos falar da redução da jornada de trabalho, conceitos e importância em termos de saúde dos trabalhadores, da produtividade, não se esquecendo de registrar a importância na geração de mais vagas / empregos na iniciativa privada e também próprio setor público. E para finalizar vamos nos reportar especificamente à UFMG. O presente Projeto é composto de: Introdução na qual será abordado o Estudo que será feito; Justificativa do Estudo em questão; Referencial Teórico, a partir do qual o Estudo foi feito; Objetivo do Estudo; Plano de Ação, Monitoramento e Avaliação; Cronograma de Implantação e Investimento para a implantação da reestruturação da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG.

2 JUSTIFICATIVA

2.1 ORIGEM DO PROJETO NA PRÁTICA PROFISSIONAL DA AUTORA

A autora do projeto por ser uma servidora técnica-administrativa da UFMG e tendo experiência dentro da referida universidade, acredita que uma redução da jornada de trabalho seria viável e altamente benéfica para todos os seguimentos que compõem a Instituição – docentes, servidores técnico-administrativos, alunos e comunidade externa. E a partir dessa

experiência e conhecimento do funcionamento da jornada de trabalho da UFMG atualmente, está sendo proposto o Estudo de uma reestruturação da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos com a redução de 40 para 30 horas semanais em turnos de revezamento, de modo a atender todos os três turnos de funcionamento dentro da Instituição.

3 REFERENCIAL TEÓRICO DA ORIGEM E ANÁLISE DO PROBLEMA

3.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO TRABALHO

O trabalho e a linguagem são anteriores a sociedade, pois antigamente era por meio do trabalho que se conseguia a subsistência. No entanto, a denominação de trabalho que se conhece agora surgiu com a escravatura em que os trabalhadores eram tidos como coisa; posteriormente surgiu outra modalidade de trabalho, que era a servidão, onde o trabalhador passava de estado de coisa para ser visto como pessoa, no entanto, ele ainda não tinha liberdade; depois surgiram as corporações que eram uma forma mais amena de escravidão.

Desta forma, o que percebemos era que o trabalhador não tinha nenhum direito, este só começou a se materializar com o advento da revolução industrial. A revolução industrial aconteceu na Inglaterra na segunda metade do século XVIII. Com a revolução industrial, os métodos de trabalho mudaram de forma drástica, deixaram de ser totalmente manuais, pois surgiram as máquinas de vapor e de tear. Então surge a idéia de trabalho assalariado e a maquinofatura. Na revolução industrial, além das mudanças materiais, tivemos, sobretudo, as mudanças sociais, em outras palavras, a passagem da sociedade rural para a sociedade urbana.

A revolução industrial teve como lema principal a liberdade e a igualdade, entretanto, esse lema não foi respeitado, considerando que isso não foi efetivamente cumprido, porque o desenvolvimento e a abundância estavam nas mãos de poucas pessoas, os homens de negócios conhecidos como capitalistas. As consequências humanas e socioeconômicas da revolução industrial foram o inchaço nas cidades, o excesso de mão de obra associado ao implemento tecnológico que colocava o ser humano como uma peça secundária, explorado e mal remunerado. (CANÊDO, 1987, p. 53).

Nesta época o Estado era liberal, portanto, não intervinha nas relações, deixando os empregados em estado de abandono. O Estado apenas afirmava que os trabalhadores eram livres. Foram formados dois segmentos sociais: os proletários (os trabalhadores) e os capitalistas (os homens de negócio). Dessa maneira, o lema da revolução industrial que tinha por objetivo a igualdade, não se concretizou. Essa igualdade era política em relação ao

Estado, mas economicamente o proletário continuava a ser escravo das indústrias. (CANÊDO, 1987, p. 53).

Após esse Estado liberal, alguns países adotaram um sistema social em que havia uma participação mais efetiva do Estado, focando acima dos interesses individuais e de grupos, os coletivos. Ao Estado caberia manter um equilíbrio entre os interesses da minoria e da maioria. Surge então um Estado Intervencionista. Nesse modelo de estado, a vontade geral se sobreporia a vontade particular. A revolução industrial no Brasil materializou-se em 1930. (VIANNA, 2005, p. 34).

Todas as Constituições do Brasil que surgiram depois de 1937 passaram a ter normas de direito do trabalho. A constituição de 1937, sob a justificativa de que o Estado, sob as instituições existentes, não dispunha de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo, e, com o apoio das Forças Armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, foi editada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, surgindo uma nova Constituição. Era o Estado Novo, intervencionista, chegando, sobretudo no que tangia à ordem econômica e à ordem social. Nesta Constituição proibia-se a greve, foi fixado o princípio do sindicato único, com a reserva que só o Estado poderia reconhecer-lhe a legitimidade. (VIANNA, 2005, p. 34).

Em 1946 surgiu outra Constituição votada pela Assembléia Constituinte legalmente convocada, reorganizando assim o país nos moldes democráticos, incluindo a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário. Nesta Constituição dizia-se que o Estado deveria ser organizado conforme os princípios da justiça social conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. (VIANNA, 2005, p. 34).

No ano de 1967 foi promulgada outra Constituição, sob forte influência do regime militar. A sua justificativa maior foi a de garantir a harmonia e a solidariedade entre os fatores da produção, bem como a valorização do trabalho humano. De um modo geral, esta manteve os direitos dos trabalhadores instituídos na Constituição Federal de 1946, porém, restringindo, o direito à greve, proibindo a greve nas atividades essenciais e nos serviços públicos. Também enfatizou a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão de empresa. (VIANNA, 2005, p. 34).

A Constituição de 1981 começou a trazer uma discussão sobre a intervenção do Estado nas relações de trabalho, entretanto, essas discussões não se concretizaram. Dessas

inovações surgiram o PIS e também o PASEP e foi introduzido o FGTS. A idade mínima do trabalhador passou a ser de 12 anos. (VIANNA, 2005, p. 34).

Por fim, chega a Constituição de 1988, na qual o trabalho faz parte dos princípios fundamentais da República Brasileira, ao lado da soberania, da cidadania, do pluralismo político, e surge então, no artigo 1º dessa Constituição, “a dignidade da pessoa humana”, e, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Considerando que a dignidade humana é relacionada com a possibilidade do ser humano trabalhar, pois o trabalho é o mecanismo de sustentação do cidadão, é imperiosa a existência da jornada de trabalho, de forma que o trabalhador não fique escravo de seu trabalho. (VIANNA, 2005, 35).

3.2 JORNADA DE TRABALHO

3.2.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO

É inegável que o trabalho sempre se relacionou com uma atividade humana que nos primórdios tinha como fundamento o “castigo”. Sociologicamente foi assim, pois o trabalho era tido como uma “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustendo através do seu suor. Mas havia um outro tipo de “trabalho” que era o exercido pelo homem livre, aquele destinado às artes às letras, dentre outros. Podemos dizer que o trabalho deu ao homem um tipo de poder, uma certa liberdade e civilização, entretanto, tornou o homem um instrumento do próprio trabalho.

3.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA JORNADA DE TRABALHO

Na primeira metade do século XIX, a grande exploração a que eram submetidos os trabalhadores, exigiu deles, a criação de um órgão que lutasse por seus direitos. A partir de 1830, em vários países – Inglaterra, França, Alemanha, entre outros - os trabalhadores se organizaram com o objetivo de fixar um limite de horas para a jornada de trabalho. (SUSSEKIND, 2005, p. 803).

Em 1847 surgiu, na Inglaterra, a primeira lei, impondo um limite máximo de trabalho de 10 horas. Na França, um ano depois, foi elaborado o limite máximo de dez horas de trabalho em Paris e onze horas no restante do país. Em 1866, nos Estados Unidos, o Congresso Geral dos Trabalhadores Norte-Americanos, aprovou para todo o Estado uma jornada de oito horas diárias.

Mesmo durante a 1ª Guerra Mundial os progressos da legislação do trabalho não pararam e, vários países, na época, adotaram o limite de oito horas diárias de trabalho. Mesmo os países que não tinham uma legislação específica sobre a jornada de trabalho fizeram a adesão da jornada de 8 horas diárias, devido aos grandes movimentos sindicais da época. (SUSSEKIND, 2005, p. 804).

Após o fim da 1ª Guerra, em 1919, os preceitos de proteção ao trabalho começaram a se efetivar universalmente. Isto foi consagrado pelo Tratado de Versailles, que criou a Organização Internacional do trabalho, surgindo a Convenção nº 1, promulgada pela Conferência de Washington, que fixou a jornada de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. Em 1996, tendo em vista a universalização do desemprego, gerado pela globalização da economia, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 sobre o trabalho parcial. Atualmente, a Recomendação da Organização Internacional do Trabalho - 116, de 1962 ganha mais força. Esta propõe a redução progressiva do trabalho até alcançar 40 horas. (SUSSEKIND, 2005, p. 805).

3.4 ANTECEDENTES HISTORICOS DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil houve a diversificação das ofertas de trabalho paralelamente ao crescimento dos centros urbanos. Surgiu nesse contexto à figura do operariado na indústria têxtil, de alimentos ou em obras de infra-estrutura, como abertura de ruas, instalação de iluminação e de trilhos para bondes. No entanto, o trabalhador brasileiro ainda não tinha direitos em relação a limites de jornada de trabalho, salário mínimo, descanso semanal ou aposentadoria. (SUSSEKIND, 2005, p. 806).

As primeiras manifestações referentes à implantação de uma limitação da jornada de trabalho se iniciou em 1901, pois até essa data o Brasil era eminentemente agrícola e os conflitos trabalhistas ou greves eram reprimidos pela polícia. Em 1901, os trabalhadores do Rio de Janeiro fizeram greve e conseguiram reduzir a jornada de trabalho de doze para dez horas. Nos anos seguintes também houve mobilizações de várias categorias que também conseguiram a redução da jornada e aumento de salário.

Em 1906, com a reunião de dezenas de sindicatos, foi criada a Confederação Brasileira Operária (COB), dando início a uma nova fase na organização dos trabalhadores. Entre outras decisões, retoma-se o caráter de luta do 1º de Maio pelas oito horas diárias. A COB impulsiona a criação de sindicatos livres e autônomos. Em abril de 1929, 50 sindicatos

realizam congresso e fundam a Confederação Geral do Trabalho do Brasil. No ano seguinte Getúlio Vargas é eleito presidente do país. Ele cria o Ministério do Trabalho e promove reformas, como a jornada diária de oito horas e a obrigatoriedade da carteira profissional.

Com a Revolução de 1930 inicia-se a industrialização no Brasil, surge a figura de Getúlio Vargas, e várias leis surgem a partir desse momento, dirigidas a diversos setores da economia, disciplinando a duração do trabalho em oito horas diárias ou em jornada inferiores conforme cada caso. Em 1932 Getúlio Vargas assinou os Decretos nº. 21.186 e 21.364, que tratavam respectivamente sobre a duração do trabalho no comércio e na indústria e, no mesmo ano o Decreto nº. 22.033 que melhorou o regime prescrito para os comerciários. (SUSSEKIND, 2005, p. 806).

A década de 30 teve por características a promulgação de vários decretos sobre limites da jornada para diferentes profissões. Apenas em 1940 houve a unificação dessas normas que disciplinavam as diversas profissões, feita através do Decreto 2.308, pelo qual passa-se a ter como regra geral a duração diária de oito horas, com ressalva aos regimes excepcionais que haviam sido decretados em benefício de determinadas categorias profissionais. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1943, incluiu em seu corpo o Decreto-lei 2.308 não só no que diz respeito às jornadas de forma geral, mas também, àquelas referentes às normas especiais de jornada. Essas normas estão disciplinadas no artigo 58 da CLT. A Constituição Federal de 1988 manteve a duração diária de 8 horas e reduziu a semanal de 48 para 44 horas de trabalho.

3.5 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA MARX

A luta pela redução da jornada de trabalho é tão antiga quanto o próprio capitalismo. Já no século XIX, surgem obras de grande repercussão no movimento operário abordando o tema. Marx, ao afirmar que a jornada de trabalho era dividida em duas partes, o tempo de trabalho socialmente necessário e a mais-valia, deixa clara sua posição de que o trabalhador produz mercadorias em um tempo além do que deveria para corresponder à sua remuneração.

Assim sendo, a extensa jornada de trabalho imposta aos trabalhadores seria tão somente justificável devido à necessidade de produzir mais-valia para os capitalistas, pois, para produzir o equivalente ao valor recebido na forma de salário, bastaria trabalhar o período

referente ao tempo de trabalho socialmente necessário. Desta forma, seria socialmente aceitável o trabalhador cumprir uma jornada de 6 horas diárias. (PRIEB, 2005, P. 1).

Dadas uma certa intensidade e produtividade do trabalho, o tempo que a sociedade deve consagrar a produção material é tanto mais curto, e o tempo disponível para a livre expansão dos indivíduos é tanto maior, quanto o trabalho é distribuído com mais uniformidade entre todos os membros aptos para o trabalho na sociedade, e quanto menos uma camada social tem o poder de passar para uma outra a necessidade de trabalhar que a natureza impõe. Neste sentido, é a *generalização do trabalho manual* que poderá reduzir a jornada de trabalho ao seu mínimo mais extremo. A sociedade capitalista, essa, faz produzir o tempo livre por uma única classe, transformando a vida inteira das massas em tempo de trabalho. (MARX, 1978, p. 177).

3.6 IMPORTÂNCIA DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Lembrando que a prestação de trabalho deve ser exercida de maneira segura, torna-se imperiosa a necessidade de limitar a jornada. Atualmente tem-se o Estado como guardião da ordem comum, em outras palavras, o Estado tem a função de proteger os trabalhadores contra os abusos a eles impostos. Desta maneira, existe uma preocupação do Estado a respeito da saúde física, moral e intelectual dos trabalhadores, ademais dos motivos de ordem econômica. (SCHIMITZ, 2011, p. 52).

Assim, pode-se entender que a limitação do tempo de trabalho importa em três aspectos: o biológico (saúde), o social e o econômico. O primeiro aspecto visa poupar os problemas que derivam da fadiga causada pelo excesso de trabalho, ou seja, o limite e eventual redução da jornada de trabalho são medidas profiláticas de grande importância no contexto da medicina laboral. O segundo aspecto preocupa-se com o lazer, recreação do trabalhador no meio social, também preocupa-se com a família, os prazeres materiais. No que se tange ao terceiro aspecto, aos prazeres materiais, o trabalho tem por objetivo fazer com que o trabalhador /homem se esforce para obtenção dos bens necessários à sua subsistência. (MOCELIN, 2011, p. 8).

3.7 IMPERATIVIDADE DAS LEIS SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

As leis vigentes sobre a duração do trabalho no Brasil têm um caráter imperativo, ou seja, não podem ser violadas por qualquer ajuste feito entre empregado e empregador. Entretanto, existem duas exceções que permitem a flexibilização sobre a duração da jornada de trabalho: A primeira consta no Artigo 7º, XIII da Constituição Federal, que trata da compensação de horários com a redução das jornadas; o segundo é a adoção de regras

especiais de trabalho para os turnos ininterruptos de revezamento (CF, artigo 7º, XIV). (MOCELIN, 2011, p. 8).

Num primeiro momento o Estado impõe suas regras de direito material ao limitar as jornadas. Num segundo momento, as partes poderão acordar sobre jornadas inferiores à prevista na Constituição Federal.

No entanto, poderá haver situações em que a jornada ficará aquém do limite estatuído por lei. Quando houver lei que adote limite inferior para atividades profissionais que justifiquem tratamento diferenciado; através de acordos coletivos poderá se estabelecer limites inferiores (artigo 59, §2º da CLT), ajustando a compensação da jornada de trabalho e; o contrato individual do trabalho e o regulamento da empresa, cujas normas sobre condições do trabalho aderem àquele, poderão estipular duração inferior ao normal.

3.8 JORNADA DE TRABALHO E CRESCIMENTO ECONOMICO

3.8.1 LEGISLAÇÃO ATUAL

A jornada de trabalho está inserida no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II - Dos Direitos Sociais, artigo 7º, XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nesta Constituição a jornada semanal é de 44 horas semanais, sendo a diária de oito horas. Assim dispõe a CF/88: “duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho”. Na Consolidação das Leis do Trabalho a jornada de trabalho está situada no 2º Título - Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, no Capítulo II - Da Duração do Trabalho, nos artigos 57 ao 75 da presente Consolidação.(CF. 1988).

3.8.2 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E ELIMINAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho e suas eventuais limitações constituem um tema que vem sendo pesquisado em nosso país há muito tempo. Pensa-se que se os trabalhadores do setor formal da economia reduzissem sua carga horária, a tendência é que seriam criadas novas vagas. As lutas pela redução da jornada têm sido frequentemente propostas pelas centrais sindicais como solução para a escassa geração de empregos no país. Conforme o DIEESE, se os

trabalhadores trabalharem menos horas por semana é possível gerar novos empregos para que as demais pessoas possam se inserir no mercado de trabalho.

Não só no Brasil, mas como em todo mundo, o desemprego é provocado pela soma de dois fatores: o enorme aumento da produtividade que ocorreu nas últimas décadas com a grande industrialização e; o baixo crescimento o que não faz gerar novos postos de trabalho. A redução da jornada de trabalho seria, dessa forma, uma medida eficaz para combater o desemprego e impulsionar o crescimento econômico.

Para que haja desenvolvimento econômico se faz necessário o aumento da produção, no entanto não é justo que o aumento da produção seja bom apenas para os empregadores e não beneficiem também os empregados, pois caso não haja novas contratações, haverá uma sobrecarga de trabalho para os empregados atuais, por consequência, estes chegarão à fadiga mais rápido. Um aumento na produtividade sem a redução da jornada de trabalho iria incidir diretamente na limitação aos direitos sociais do trabalhador.

A utilização das horas extras para o aumento da produção é notória em todos os setores de trabalho. Entretanto, além de prejudicial para os trabalhadores, também é um empecilho para a geração de novas vagas de emprego, conseqüentemente, para o crescimento econômico. Estudos apontam que, para geração de novos postos de emprego, a redução da jornada de trabalho deve vir conjugada por medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das horas extras.

3.9 AS VANTAGENS DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A modificação do limite máximo da jornada de trabalho aparece, dessa forma, como medida que não beneficiaria tão somente os trabalhadores ao reduzir o desemprego, mas beneficiaria todos os setores da sociedade, além dos empregadores. Pois, ao contrário do que se pensa, a redução geraria um ganho em produtividade, pois o empregador ganharia em produção, já que, ao invés do empregado trabalhar somente 8 horas diárias, o trabalho passaria a ser de 12 horas/dia.

Também é notório, que uma pessoa que trabalha seis horas seguidas produz mais do que aquela que trabalha oito horas com intervalo para refeição, sobretudo no período pós-refeição. Outra vantagem seria a diminuição dos acidentes e das doenças do trabalho, além da

diminuição das faltas ao serviço. Há também a diminuição do seguro desemprego, com a saúde e a seguridade social (RODRIGUES, 2012, p. 30).

A redução da jornada de trabalho para os trabalhadores de instituições públicas têm demonstrado vários benefícios para a saúde desses trabalhadores e também para as instituições em que trabalham (MONTEIRO, 2012, p. 14).

3.10 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA UFMG

Após essa explanação feita sobre a importância da jornada de trabalho reduzida tanto para empregadores quanto para empregados, vamos fazer uma explanação dos motivos pelos quais deveria haver uma redução da jornada de trabalho no setor público, em específico na UFMG.

3.10.1 IMPORTÂNCIA DE SE IMPLANTAR A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFMG

A Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG é uma Instituição que oferece educação de qualidade para a sociedade, caracterizando-se como centro de excelência no ensino de graduação, pós-graduação, extensão e ensino a distância. Desde sua criação, a UFMG é reconhecida nacional e internacionalmente pelos cursos de graduação e pós-graduação que oferece, atraindo inclusive muitos alunos de vários países.

Atendendo à política educacional do governo federal a instituição vem ampliando a oferta de cursos e matrículas. Essa ampliação de vagas exige a adoção de medidas administrativas que visem à ampliação do atendimento ao público usuário nos três turnos de funcionamento, uma vez que a Instituição oferece cursos nos períodos matutino, vespertino e noturno e os atuais horários de funcionamento não estão dando vazão à demanda. Para viabilizar o atendimento diário ininterrupto, nos três turnos, seria necessário ajustar a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos.

Consultando a legislação vigente, encontra-se o Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, que alterou o Art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e permite a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores públicos federais para seis horas diárias e trinta horas semanais, sem intervalo para refeições, aplicável nos setores com atendimento ao público durante doze horas ou mais e em horários noturnos: (CF. 1988).

O art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"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 atendimento ao público ou 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 as vinte e duas horas.

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes." (CF. 1988).

Em consonância com as necessidades da Instituição UFMG de ampliação do horário de atendimento ao público usuário e incremento de novas técnicas de administração pública com a conseqüente expansão da qualidade do ensino, constata-se que os funcionários que dispõem de maior flexibilidade no trabalho são menos propensos a afirmar que problemas de saúde afetam seu desempenho. As pesquisas demonstram que a flexibilização das condições de trabalho representa um fator fundamental para manter os funcionários satisfeitos, produtivos e leais a sua empresa. A convergência de interesses entre a Administração Pública e os seus servidores traz novas perspectivas para tornar a UFMG ainda mais eficiente e produtiva.

Sabe-se que o Decreto nº 1.590/95, em seu artigo 1º, estabelece para todos os servidores ocupantes de cargos efetivos da Administração Pública federal, exceto os casos previstos em lei específica, uma jornada de oito horas diárias, e carga horária de quarenta horas semanais. Mas esse mesmo Decreto faculta ao gestor público autorizar a flexibilização da jornada de trabalho para seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem alterar a remuneração do servidor. É exatamente nesta linha de ação que a administração deveria estar focando suas providências no sentido de construir todos os instrumentos legais compatíveis com a nova instrução e com as novas metas apresentadas à comunidade universitária. (DOCUMENTO UNB, 2012, p. 3).

É imperativo registrar que a legislação é bastante consistente e que o Administrador Público deve atender com rigor ao princípio da legalidade constante da Constituição Federal, o que exige desse mesmo dirigente que a flexibilização de jornada de trabalho somente seja viabilizada quando respeitadas todas as condições impostas naquele dispositivo legal. Assim,

a adequação da jornada de trabalho deverá estar adstrita aos setores em que os requisitos legais forem plenamente atendidos, ou seja:

- a) quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turmas ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função de atendimento ao público; ou
- b) trabalho no período noturno, entendendo-se por período noturno aquele que ultrapassar às 22 (vinte e duas) horas ou for executado antes da 5 horas. No que tange à caracterização dos serviços da UFMG, está plenamente configurado que suas atividades se enquadram naquelas de forma contínua de atendimento ao público usuário interno e externo, em período superior a 12 horas ininterruptas ou trabalho noturno que ultrapasse às 22 horas, ou seja, se enquadra perfeitamente nos termos do decreto mencionado, pois esta Instituição de Ensino funciona nos três turnos, diariamente.

E sendo assim, nesta vertente de legalidade que o dirigente máximo do órgão tem a prerrogativa para autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias sem qualquer prejuízo de natureza remuneratória. A finalidade pública deve conciliar o interesse da coletividade e da Administração Pública que, com toda a certeza, será mais eficiente se contar com um quadro funcional composto por servidores mais produtivos.

E é por essas razões expostas que vemos ser imperativa essa nova mudança na administração da UFMG, com a flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais para os servidores técnicos administrativos. O que se busca é uma melhoria no fornecimento dos serviços públicos à sociedade e a preservação da saúde do trabalhador.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Demonstrar como seria mais eficaz em termos de produtividade para a Instituição UFMG, para a qualidade de vida de seus servidores, e para um melhor atendimento aos alunos e comunidade externa, a reestruturação da jornada de trabalho de seus servidores técnicos administrativos com redução das quarenta horas semanais para 30 horas, proporcionando, dessa forma, o atendimento ao alunado e público em geral nos três turnos diurno e noturno de forma ininterrupta.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.2.1 - Verificar a viabilidade de cada setor da universidade em termos de distribuição de servidores por turno, no atendimento ao público interno e externo.

4.2.2 - Detalhar a reestruturação proposta a ser colocada em experiência, em curto prazo.

4.2.3 - Apreender a partir do registro das percepções das pessoas envolvidas o alcance da mudança implantada na instituição por período delimitado, em curto prazo.

4.2.4 - Acompanhar e avaliar a reestruturação, de modo a obter informações para melhorar o trabalho dos servidores, o atendimento interno e externo de modo a consolidar a reestruturação dentro da universidade.

5 PLANO DE AÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Esse planejamento seria um planejamento a curto e médio prazo, considerando todo o processo de reestruturação que seria necessário em todos os setores. A administração central formaria uma comissão composta de docentes e servidores técnicos administrativos para fazerem o estudo de viabilidade da reestruturação. Essa comissão contaria com a ajuda da chefia de cada setor da universidade que colaboraria informando como ficaria o respectivo setor no que se refere à distribuição de servidores por turno de atendimento, o detalhamento de como seria o atendimento no setor e outras informações que se fizessem necessárias. A comissão juntaria todas as informações coletadas pelos setores, cruzaria essas informações, faria as adaptações necessárias de maneira a uniformizar todos os setores da instituição quanto ao objetivo final da reestruturação. A comissão estudaria a melhor forma de se implantarem essas mudanças na universidade e finalmente as implantaria. Seria estipulado um período de experiência para ver como seria o funcionamento da universidade com a mudança feita na estrutura da instituição. Durante esse período a comissão avaliaria e monitoraria o funcionamento. Todos os problemas ocorridos nesse período seriam levados ao conhecimento da comissão por todos os chefes de setores. Esses problemas seriam estudados e seria proposta a melhor forma de resolvê-los. Ao término do período de experiência, a comissão indicaria a permanência ou não da reestruturação na instituição. Em caso positivo, se implantaria definitivamente a nova estrutura funcional da universidade. Entretanto a comissão

faria um monitoramento e avaliação periódicos da nova estrutura para verificar seu funcionamento, de forma a refiná-la e torná-la cada vez melhor para servidores, alunos e comunidade externa. Para isso seriam utilizados formulários de avaliação on-line, no site da universidade, para verificar o grau de satisfação dos servidores, docentes, alunos e comunidade externa. Dessa forma, fazendo com que a instituição procure melhor atender a todos.

Formação da Comissão de Estudo das 30 horas

Finalidade	Metas	Atividades	Prazo	Responsável
Fazer o estudo de viabilidade da reestruturação.	Chegar ao final do estudo concluindo pela viabilidade ou não da reestruturação.	1 – A Comissão enviaria os formulários para que seja feito o dimensionamento de servidores, atividades exercidas por eles e horário de trabalho em cada setor.	2 meses.	O responsável pelo preenchimento dos formulários será o chefe de cada setor.
		2 – A partir dos dados coletados, iniciar o estudo de como ficaria cada setor nos três turnos de funcionamento.	3 meses.	A comissão de estudo das 30 horas.
		3 – Verificação de quais setores não se encaixariam nesse padrão e ver quais os remanejamentos seriam possíveis, de forma a uniformizar todos os setores a ficarem aptos para o trabalho em três turnos.	2 meses.	A comissão de estudo das 30 horas.

		4 – Após o estudo feito, concluir pela viabilidade ou não da reestruturação da jornada de seus servidores técnicos-administrativos.	2 meses.	A comissão de estudo das 30 horas.
		5 – Em caso afirmativo, iniciar a implantação da reestruturação em todos os setores simultaneamente.	1 mês.	Cada chefe de setor se encarregaria da implantação da reestruturação em seu setor.

Acompanhamento e Monitoramento da Implantação das 30 horas – Período de Experiência

Finalidade	Metas	Atividades	Prazo	Responsável
Avaliar e monitorar a implantação e o funcionamento da nova estrutura.	Verificar a implantação da reestruturação e estudar todos os problemas ocorridos nesse período.	Os problemas seriam levados ao conhecimento da Comissão por todos os chefes, através de um formulário próprio. Esses problemas seriam estudados e seria proposta a melhor forma de resolvê-los.	6 meses.	Comissão de estudo das 30 horas e os chefes de setores.

Avaliação e Monitoramento Permanente

Finalidade	Metas	Atividades	Prazo	Responsável
A Comissão faria um monitoramento e	Avaliar de forma integral a nova estrutura de	Para isso seriam utilizados formulários de	A avaliação será contínua após a	Comissão de estudo das 30 horas. Esta Comissão agora, após a reestruturação se

avaliação periódicos da nova estrutura para verificar seu funcionamento, de forma a refiná-la e torná-la cada vez melhor para servidores, alunos e comunidade externa.	funcionamento da universidade.	avaliação on-line, no site da universidade, para verificar o grau de satisfação dos servidores, docentes, alunos e comunidade externa.	consolidação da reestruturação da universidade.	reuniria periodicamente para avaliar o novo funcionamento da universidade e extraordinariamente, caso necessitasse.
--	--------------------------------	--	---	---

6 CRONOGRAMA

Item	Ações	Meses								Meses					
		Ano de 2013								Ano de 2014					
		Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	
1	Composição da Comissão	X													
2	Coleta das Informações em Cada Setor Feita Pela Chefia do Setor	X													
3	Envio das Informações de Cada Setor à Comissão		X												
4	Análise das Informações Coletadas		X	X	X										
5	Estudo da Viabilidade da Mudança Feita pela Comissão					X	X								

6	Proposição e Aprovação de Como Será o Monitoramento e Avaliação no Período de Experiência e a avaliação Continuada					X	X							
7	Proposição e Aprovação do Calendário da Nova Estrutura de Atendimento na Instituição					X	X							
8	Divulgação do Calendário ao Público Interno e Externo						X							
9	Início do Funcionamento da Nova Estrutura de Atendimento em Caráter de Experiência / Início do Monitoramento						X							
10	Abertura da Avaliação On-Line pelo Público Interno e Externo						X	X	X	X	X	X		
11	Fechamento da Avaliação On-Line e Análise do Monitoramento e da Avaliação Feita pelo Público												X	
12	Implantação Definitiva ou Não da Nova Estrutura e Início do Monitoramento e Avaliação Continuada													X

7 INVESTIMENTO

Assim como as comissões que são formadas dentro das instituições públicas para fins diversos, e que não pressupõem nenhum gasto adicional para a instituição, também esse projeto de reestruturação não envolveria custos adicionais, pois seria a comissão formada por alguns servidores, trabalhando dentro de seus horários de trabalho, sem comprometimento do orçamento da universidade.

REFERÊNCIAS

CANÊDO, Leticia Bicalho. A revolução industrial. 20. ed., São Paulo: Atual Unicamp, 1987, v. 1.

COMENTÁRIOS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT Comentada. Disponível em: <<http://cltonline.blogspot.com.br>>. Acesso em junho de 2012.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, CLT. Disponível em: <<http://sinquisp.tempsite.ws/pdfs/ConsolidacaoLeisTrabalho.pdf>>. Acesso em junho de 2012.
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL. 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em junho de 2012.

DIEESE. Projeto lei n.º 08 de 2000. Altera a redação dos art. 58, 59 e 61 da CLT, dispendo sobre a duração máxima da jornada de trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/prop legis.xml>>. Acesso em: junho de 2012.

DIEESE. É Preciso Reduzir a Jornada de Trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/bolsat96.html>>. Acesso em: junho de 2012.

DOCUMENTO UNB – Exposição de Motivos e Fundamentos Legais para a Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UNB. Disponível em: <http://www.sindifes.org.br/sindifes/admin/arquivos/UNB_Motivos_e_Fundamentos%20Legais.PDF>. Acesso em junho de 2012.

DOCUMENTO PDI – UFMG, 2002. Disponível em: <[HTTP://www.ufmg.br/conheca/pdi_ufmg.pdf](http://www.ufmg.br/conheca/pdi_ufmg.pdf)>. Acesso em junho de 2012.

FRANCO, Raquel Veras. Breve Histórico da Justiça e do Direito do Trabalho no Mundo. Disponível em: <

http://www.amatra14.org.br/pdf/historia_justica_do_trabalho_no_mundo.pdf>. Acesso em junho de 2012.

HISTÓRIA DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.guatimozin.org.br/artigos/hist_trabalho.htm>. Acesso em junho de 2012.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. *Crítica da Educação e do Ensino*. 1ª Ed, 1978. 268 p.

MOCELIN, Daniel Gustavo. *Estudo Sobre a Redução da Jornada de Trabalho e Fim das Horas Extras no Brasil*. 2011. Disponível em: <<http://www.fenajufe.org.br/encontro6horas/arquivos/notatec37JornadaHoraExtras%20-%20Dieese.pdf>>. Acesso em junho de 2012.

MONTEIRO, Claudia Lima. *Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais: estudo sobre a experiência dos assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema*. 2012. Disponível em <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/37.pdf>>. Acesso em Fevereiro de 2013.

PRIEB, Sergio Alfredo Massen. *A Discussão Atual sobre a Redução da Jornada de Trabalho*. 2005. Disponível em <<http://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/.../gt3m2c6.pdf>> Acesso em maio de 2013.

RODRIGUES, Marluce de Oliveira. *A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego*. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3113, 9 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20807>>. Acesso em junho de 2012.

SCHIMITZ, Manoela Priscila. *A intensidade do Trabalho e as Novas Formas de Gestão e Flexibilização – Um destaque Socioeconômico para a Redução da Duração do Trabalho com Etapas no Sistema a Tempo Parcial*. 2011, 119 fls, PUC-PR. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2011-06-20T172952Z-1554/Publico/MANOELA.pdf>. Acesso em junho de 2012.

SUA PESQUISA. *Revolução Industrial*. Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/industrial>>. Acesso em junho de 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. v. 1 e 2.

VIANNA, Segadas. *Antecedentes Históricos*: In SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. Ed. São Paulo. 2005. V. 1 e 2.

WIKIPEDIA. Revolução Industrial no Brasil. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/História_da_industrialização_no_Brasil>. Acesso em junho de 2012.

