

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO: EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA
LINHA: TRABALHO E EDUCAÇÃO**

Lígia Mara Sabino

**AS PERCEPÇÕES DOS (AS) TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (AS) EM EDUCAÇÃO
SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DE 30 HORAS SEMANAIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.**

Belo Horizonte

2021

Lígia Mara Sabino

**A PERCEPÇÃO DOS (AS) TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (AS) EM EDUCAÇÃO
ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO DE 30 HORAS SEMANAIS NO ÂMBITO
DA UNIVERIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Linha: Trabalho e Educação

Orientadora: Prof. Dr. Charles Moreira
Cunha

Belo Horizonte
2021

S116p
T

Sabino, Lígia Mara, 1979-

As percepções dos (as) técnico-administrativos (as) em educação sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais na univervidade federal de minas gerais [manuscrito] / Lígia Mara Sabino. - Belo Horizonte, 2021.

148 f. : enc, il.

Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

Orientador: Charles Moreira Cunha.

Bibliografia: f. 126-135.

Anexos: f. 145-147.

Apêndices: f. 136-144.

1. Universidade Federal de Minas Gerais -- Administração -- Teses.
2. Universidade Federal de Minas Gerais -- Administração de pessoal -- Teses.
3. Educação -- Teses. 4. Universidades e faculdades -- Administração de pessoal -
- Teses. 5. Universidades e faculdades -- Organização e administração -- Teses.
6. Administração pública -- Administração de pessoal -- Teses. 7. Serviço público -
- Teses. 8. Servidores públicos -- Teses.

I. Título. II. Cunha, Charles Moreira. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 378.1

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA/MP

UFMG

FOLHA DE APROVAÇÃO

A PERCEPÇÃO DOS (AS) TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (AS) EM EDUCAÇÃO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO DE 30 HORAS SEMANAIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.

LÍGIA MARA SABINO

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA/MP, como requisito para obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, área de concentração ENSINO E APRENDIZAGEM.

Aprovada em 29 de março de 2021, pela Banca constituída pelos membros:

Prof. Charles Moreira Cunha - Orientador
Faculdade de Educação UFMG

Profª. Yone Maria Gonzaga (Doutora)

Prof. Geraldo Márcio Alves dos Santos (Doutor)

Belo Horizonte, 29 de março de 2021.

Em memória de meus pais, Maria da
Conceição Sabino e Adalberto Franciscano
Sabino pelos valores repassados,
oportunidades e afeto.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me amparar em todos os momentos e por sempre providenciar as coisas em seu devido tempo.

Ao Programa Ações Afirmativas da UFMG (Afirmção na pós) pela oportunidade de conhecimento para produção do projeto para seleção do referido mestrado.

Ao meu orientador Prof. Dr. Charles Moreira da Cunha pelo compromisso e apoio nos momentos de dificuldades de escrita. Minha admiração e carinho!

Aos participantes da pesquisa pela disponibilidade e contribuição à pesquisa acadêmica.

Aos professores do Promestre pelos ensinamentos, por cada indicação de leitura.

Ao meu amado filho Arthur Drumond Sabino por suportar as minhas ausências e cansaço.

Aos meus queridos irmãos, Nidia Cristina Sabino, Nivea Thaís Sabino e Amaro Franciscano Sabino pelo porto seguro em todos os momentos da minha vida.

“NÃO VEIO DOS CÉUS NEM DAS MÃOS DE ISABEL”
Samba Enredo da escola de samba Mangueira – RJ/Brasil – ano 2019
Enredo: História para ninar gente grande
Compositores: Deivid Domênico e Cia.

RESUMO

Esta pesquisa investiga a percepção dos(as) técnico-administrativos(as) em educação sobre o impacto da mudança da jornada de trabalho de 40h para 30h semanais nos processos de trabalho e na vida desses trabalhadores. A pesquisa foi realizada com técnico-administrativos(as) em educação da UFMG, campus Pampulha na cidade de Belo Horizonte/MG, que fazem a jornada de 30h e com representantes do sindicato da categoria. A metodologia utilizada foram entrevistas semiestruturadas, análise de material documental (dispositivos legais, documentos do sindicato, ofícios institucionais) e revisão bibliográfica. A análise dos dados coletados foi baseada na análise de conteúdo de Bardin (1979). Os referenciais teóricos são os estudos de Ricardo Antunes (1995, 1999, 2003,2005) sobre o mundo do trabalho, as pesquisas de Helena Hirata (2002, 2007, 2008,2009) sobre a divisão sexual do trabalho, o tempo enquanto construção social, segundo Elias (1998) e Teixeira (1998), o conceito de experiência em Bondía (2002) e Benjamim (1994) e a ergologia de Yves Schwartz (2010), assim como também estudos sobre o impacto do pertencimento ético-racial no trabalho, como a pesquisa de Gonzaga (2011) e os estudos de Santos(2018).O resultado da pesquisa apontou que a jornada de 30h provocou mudanças nas experiências dos(as) técnicos(as) dentro e fora do local de trabalho: dentro do local de trabalho, os TAEs conquistaram maior autonomia na organização dos processos de trabalho e na solução do imprevisível da atividade de trabalho; fora do local de trabalho, os TAEs conquistaram mais tempo para administrar as obrigações sociais e realizar atividades sem ligação direta com a atividade de trabalho ou indiretamente relacionada. Com relação ao impacto da jornada de 30h na melhoria da qualidade de vida, vimos que, somente a jornada de 30h não proporciona tal garantia, senão vier acompanhada de outros fatores, como, política de contratação de pessoal, políticas públicas de mobilidade urbana e mudança no imaginário social quanto à divisão sexual e racial do trabalho. Para a universidade, a jornada de 30h propiciou a ampliação da oferta de serviços administrativos para os estudantes no turno noturno, assim como também, uma nova organização do trabalho(fusão de setores) que supre a defasagem de pessoal tecnico-administrativo em educação. O produto educativo dessa pesquisa é um podcast. No podcast foram disponibilizadas algumas percepções das (os) técnico-administrativas (os) em educação sobre a jornada de 30horas. O objetivo do produto é divulgar o resultado da pesquisa e proporcionar uma reflexão sobre a redução do tempo dedicado ao trabalho dentro das possibilidades de organização dos processos de trabalho no meio laboral pesquisado.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Técnico-adminitrativo em educação. 30 horas.

ABSTRACT

This research investigates the perception of technical-administrative education on the impact of changing the working day from 40h to 30h weekly on the work processes and in the lives of these workers. The research was carried out with technician administrative (as) in education ufmg, Pampulha campus in the city of Belo Horizonte / MG, who make the 30h journey and with representatives of the union of the category. The methodology used were semi-structured interviews, analysis of documentary material (legal provisions, union documents, institutional offices) and bibliographic review. The analysis of the collected data was based on content analysis of Bardin (1979). The theoretical references are the studies of Ricardo Antunes (1995, 1999, 2003, 2005) on the world of work, the researches of Helena Hirata (2002, 2007, 2008, 2009) on the sexual division of labor, time as social construction, according to Elias (1998) and Teixeira (1998), the concept of experience in Bondía (2002) and Benjamin (1994) and the ergology of Yves Schwartz (2010), as well as studies on the impact of ethical-racial belonging on work, such as Gonzaga's research (2011) and Santos' studies (2018). The result of the research pointed out that the 30-hour journey caused changes in the experiences of technicians inside and outside the workplace: within the workplace, the TAEs gained greater autonomy in the organization of work processes and in the solution of the unpredictable work activity; outside the workplace, The TAEs gained more time to manage social obligations and perform activities without direct connection with work activity or indirectly related. Regarding the impact of the 30-hour journey in improving the quality of life, we saw that only the 30-hour journey does not provide such a guarantee, but is accompanied by other factors, such as staff hiring policy, public policies of urban mobility and change in the social imagination regarding the sexual and racial division of labor. The educational product of this research is a podcast. In the podcast were made available some perceptions of the technical-administrative in education about the 30-hour journey. The objective of the product is to disseminate the research results and provide a reflection on the reduction of the time dedicated to work within the possibilities of organization of work processes in the researched labor environment

Keywords: Workday. Technical-administrative in education. 30 hours

LISTA ABREVIATURAS E SIGLAS

ASSUFEMG – Associação dos Servidores da UFMG
BU – Biblioteca Central
CF/88 – Constituição Federal de 1988
CIS – Comissão interna de supervisão
DAST- Departamento de assistência a saúde do trabalhador
FAE – Faculdade de Educação
FAFICH – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
FALE – Faculdade de Letras
FASUBRA - Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
GIFES - Gestão de Instituições Federais de Educação Superior
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICB – Instituto de Ciências Biológicas
ICEX - Instituto de Ciências Exatas
IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC – Ministério da Educação
PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SEPPIR/PR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade racial da Presidência da República
SINDIFES - Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
SINTESPAR – Sindicato dos Técnicos de segurança do trabalho do Estado do Paraná
TAEs – Técnico-administrativos em educação
TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos participantes – dados pessoais72/73
Quadro 2 – Perfil dos participantes – dados profissionais73/74
Quadros 3 – Perfil dos participantes – representantes do sindicato.....74

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICE 1: Roteiro de orientação para entrevista com os TAEs.....	136
APÊNDICE 2: Roteiro de orientação para entrevista com os TAEs representantes do sindicato.....	137
APÊNDICE 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	138/139
APÊNDICE 4: Carta de anuência.....	140
APÊNDICE 5: Termo de Consentimento de Uso de dados (TCUD).....	141/142
APÊNDICE 6: Transcrição do áudio do podcast (Produto educativo).....	143/144
ANEXO 1: Resolução complementar nº 03/2015, de 15/12/2015.....	145

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
Capítulo 1 - Procedimento metodológico	20
1.1. Revisão Bibliográfica:.....	20
1.2 A revisão documental e a pesquisa de campo	26
1.3 Caracterizações da instituição pesquisada: A UFMG	31
1.4 Os sujeitos da pesquisa: Os(as) Técnico-administrativos (as) em educação.....	37
Capítulo 2 - Sobre a jornada de trabalho no Brasil	39
2.1 Construção social da jornada de trabalho.....	39
2.2 Construção histórica da jornada de 30h na UFMG	45
Capítulo 2 - A Divisão sexual do trabalho.....	51
Capítulo 3 - A questão étnico-racial e o trabalho	53
Capítulo 4 - Contribuições da Ergologia	59
Capítulo 5 - Qualidade de vida no trabalho	63
Capítulo 6 - Sobre o tempo e a experiência do tempo	65
Capítulo 7 - A noção de experiência.....	68
Capítulo 8 - Resultado da pesquisa de campo.	70
8.1 Resultados e discussões.....	75
8.1.1 Tempo no trabalho	75
8.1.2 Tempo de deslocamento.....	104
8.1.3 Tempo fora do local de trabalho.....	107
Capítulo 9– O produto.....	116
Considerações finais.....	117
REFERÊNCIAS.....	126
APÊNDICES	136
ANEXO 1	145

INTRODUÇÃO

De modo histórico, a redução das horas dedicadas ao trabalho é pauta de lutas trabalhistas por melhores condições de trabalho. As transformações no mundo do trabalho advindas da Revolução Industrial e do regime capitalista impuseram um tempo estenuante, ou expropriador da vida dos trabalhadores. Cada vez mais as condições de trabalho foram ficando desumanas ocasionando a necessidade de limitar o tempo dedicado ao trabalho. Essa luta sempre foi dos trabalhadores e trabalhadoras. Fato de se ter datas comemorativas pelas lutas dos trabalhadores por direitos trabalhistas, dentre eles, a conquista da redução da jornada de trabalho. O dia Primeiro de maio - Dia Internacional do Trabalhador, Dia do trabalhador(a), Festa do trabalhador(a) é uma data dedicada aos trabalhadores de quase todos os países do mundo. Data celebrada em referência as greves por melhores condições de trabalho realizadas nos Estados Unidos (Chicago em 1886)¹ que resultou na morte de vários trabalhadores em prol da redução da jornada de trabalho.

Com os (as) técnico-administrativos (as) em educação (TAEs) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) não seria diferente. Através dos registros históricos encontrados no memorial de 30 anos da Federação dos Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil - FASUBRA pela imprensa virtual do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais – SINDIFES/MG percebemos a organização dos trabalhadores na luta por uma identidade profissional e por melhoria nas condições de trabalho, sendo uma delas a redução da jornada de trabalho de 40 para 30h semanais.

Os argumentos a favor da jornada de 30h defendida pelo sindicato eram que o acúmulo de

¹ Conhecida como **Revolta de Haymarket**. Foi um conflito que eclodiu após a explosão de uma bomba em uma manifestação em prol da jornada de oito horas de trabalho, em 4 de maio de 1886, na Haymarket Square, em Chicago, nos Estados Unidos. Em homenagem às lutas dos trabalhadores de Chicago pela jornada de oito horas e em memória aos acontecimentos de Haymarket, a Segunda Internacional proclamou o 1º de maio como o Dia Internacional dos Trabalhadores. O local do incidente foi designado como um ponto histórico da cidade de Chicago em 1992. Em 1997, o Monumento aos Mártires de Haymarket, que está no local de enterro dos réus próximo ao Forest Park, foi declarado um Marco Histórico Nacional. Trachtenberg, Alexander. «The History of May Day». Marxists.org. Consultado em 19 de janeiro de 2019.

jornadas ou a jornada muito extensa de trabalho, provoca nos trabalhadores, em médio prazo, doenças graves, como: estresse, depressão, doenças ocupacionais, abuso de álcool e a dependência química. As 30horas possibilitariam melhoria nas condições de trabalho, qualidade de vida e atendimento à população.

Melhoria da qualidade dos serviços, aumento do quantitativo (sem redução de qualidade), redução das doenças laborais, redução do estresse advindo do trabalho, melhoria do relacionamento interpessoal, melhoria do ambiente e condições de trabalho, tempo disponível para capacitação e qualificação, tempo disponível para o lazer e para a família, tempo disponível para o deslocamento. (SINDIFES/MG, imprensa virtual22/09/2011. 05/10/2011).

A partir de 2010 essa luta se amplia a nível nacional e regional, pela jornada de 30h semanais. Junto ao movimento, estão técnico-administrativos em educação com cargos de os (as) enfermeiras (os) e os (as) assistentes sociais, com legislações próprias que prevê a redução da carga horaria. A FASUBRA participa de vários movimentos em prol da aprovação da PL2295/00² que regulamentava a jornada de trabalho da enfermagem.

Depois de vários movimentos de paralização das atividades em defesa de melhoria nas condições de trabalho, em 2012, depois de uma ampla greve nacional, a Reitoria institui uma Comissão interna com participação do sindicato para levantamento de um estudo da jornada de 30h.

Apesar de a Reitoria ter aprovado uma Comissão com representação do Sindicato para a construção da jornada de 30h na UFMG, segundo representantes do Sindifes, o Projeto que foi aprovado pelo Conselho Universitário não foi a Proposta defendida pela Comissão, em que o atendimento ao público se referia amplamente ao público interno e/ou externo da Universidade. Eles alegam que o texto aprovado pela reitoria que inclui somente os setores com atendimento ao discente não foi defendido pelo Sindifes. Um dos motivos da decisão reitoria pelo atendimento restrito ao discente seria para ofertar, prioritariamente, atendimento administrativo para os estudantes do curso noturno.

No dia 15 de dezembro de 2015, o Conselho Universitário da UFMG aprova a normatização das 30horas para os (as) técnico-administrativos (as) em Educação através da Resolução 03/2015. Os critérios aprovados foram: unidades acadêmicas com cursos noturnos, setores

² Projeto de Lei que altera a Lei nº 7.498, de 1986, fixa a jornada de trabalho em seis horas diárias e trinta horas semanais.

simultaneamente com atendimento ao discente e horário ininterrupto de funcionamento até, no mínimo, às 22h. A Resolução não prevê uma redução de jornada de trabalho. Foi autorizada uma flexibilização da jornada, para ampliar o número de horas que o usuário poderá desfrutar do atendimento. O servidor mantém a carga horária de 40h/semanais, sendo que sempre que necessário, poderá ser requisitado pela chefia que ele permaneça no setor para além das 30 horas semanais (até o limite de 40h/semanais) e isso não contará como horas “a mais”.

Depois de mais de três anos da jornada de 30horas normatizada na UFMG, qual a percepção das (os) técnico-administrativas (os) em educação sobre o impacto da jornada de 30 horas nos processos de trabalho e na vida desses (as) trabalhadores (as)? Para responder a esse questionamento, foram ouvidos (os) quinze servidores (a) de cinco unidades acadêmicas e uma unidade especial localizadas no campus Pampulha em Belo Horizonte que experimentaram a jornada de 30h e cinco servidores representantes do sindicato da categoria. Escolhemos para a pesquisa as Unidades localizadas no campus Pampulha pela facilidade da coleta de dados no tempo hábil proposto pelo mestrado. São elas: Faculdade de Educação (FAE); Escola de Engenharia, Faculdade de filosofia e ciências humanas (FAFICH), Instituto de Ciências exatas (ICEX), Instituto de Ciências biológicas (ICB) e Biblioteca Central (BU).

O problema de pesquisa surge, primeiramente, do meu interesse, enquanto servidora técnica administrativa em educação da UFMG, em compreender as implicações da redução da jornada de trabalho no processo de trabalho e na vida das (os) técnico-administrativas (os). A problemática do tempo dedicado ao trabalho perpassou grande parte da minha trajetória, suscitando dúvidas e questionamentos. A necessidade de conciliar tempo de trabalho, tempo de estudo e função materna sempre foi desafiadora. Minha experiência como técnica administrativa em educação da UFMG, com jornada de trabalho diária de oito horas e a possibilidade de redução da carga horária para seis horas diárias, possibilitou-me pensar uma série de questões: reduzir a jornada de trabalho vai me trazer qualidade de vida? No tempo livre conseguirei ter tempo para mim ou continuarei trabalhando? E buscar produções teóricas sobre essa temática.

O segundo ponto é o atual contexto de expansão da flexibilização da jornada de trabalho nas instituições públicas de ensino superior. Desde a promulgação do Decreto 4836/2003 do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva que altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10

de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho das (os) servidores (as) da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, as universidades públicas, junto aos sindicatos dos (as) trabalhadores (as) vem estudando a possibilidade da redução da jornada de trabalho:

Art.-1º O art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação: "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, 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 uma 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." (DECRETO 4836/2003).

Esse decreto foi à autorização para que as universidades e institutos federais pudessem programar a jornada de 30h. A pesquisa de Espíndola (2017) concluiu que das 50 Instituições Federais de Ensino Superior pesquisadas, 27 já possuem a jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Encontramos dados também na pesquisa de Vogelmann (2012, p.31), mostrando que a jurisprudência brasileira já definiu que a administração é livre para modificar os horários de trabalho:

ADMINISTRATIVO. JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA. DAS AUTARQUIAS E DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS. (...) Observado o limite constitucional, a Administração é livre, por ato normativo, para modificar horário de trabalho, ampliando ou reduzindo a jornada, segundo critérios de conveniência do serviço público, sem que importe redução da remuneração de seus servidores, a qual não se escalona por jornada fixa ou variável, ou seja, por quantidade de horas trabalhadas, mas pelo padrão de vencimentos e outorga de vantagens previstas em lei. (25282 MG 2000.01.00.025282-3, Relator: JUIZ ALOISIO PALMEIRA LIMA, Data de julgamento: 03/05/2000, PRIMEIRA TURMA, Data de publicação: 08/06/2000 DJ, p.72, undefined).

A UFMG, em 2015, através da Resolução 03/2015 iniciou o processo de flexibilização da jornada de trabalho das (os) TAEs. Inicialmente o projeto incluiu sete Unidades Acadêmicas e uma Unidade administrativa especial: os institutos de Geociências, de Ciências Biológicas, de Ciências Exatas e de Ciências Agrárias, este último em Montes Claros, Biblioteca Central, Faculdade de Educação e de Letras. O critério para escolha das Unidades foi à oferta de cursos noturnos, o que demandava a necessidade de serviços contínuos (horário ininterrupto) e justificava a implantação da jornada de trabalho especial de 30 horas semanais. Segundo

representantes do Sindifes, também eram as únicas Unidades, dentro do critério estabelecido, que já estavam com o plano de trabalho para implementação da jornada de 30h pronto (setores, horários de atendimento, dimensionamento dos recursos humanos).

O terceiro ponto que justifica a pesquisa é sua contribuição sobre a temática de flexibilização da jornada de trabalho no serviço público, dentro do formado proposto pelo Decreto 4836/2003. Outras experiências de redução de jornada, sem regulamentação, foram realizadas, como na própria Universidade Federal de Minas Gerais, que em 2011, através de um acordo interno entre Direção do Hospital das Clínicas (HC) e servidores (as) técnico-administrativos (as) a jornada de 31h15min para os (as) técnico-administrativos (as) em regime de plantões de 12h/36h e atendimento ao público em geral, não somente ao discente, como se propõe os novos processos de trabalho de jornada especial.

O último ponto que justifica a relevância da pesquisa é que a jornada de 30h é uma conquista dos (as) trabalhadores (as), através de movimentos grevistas em vários períodos históricos. Mas essa conquista não foi para todos os servidores. Por mais que o sindicato da categoria comprovasse através dos estudos realizados pela instância a possibilidade de ampliação da jornada especial, essa posição não foi aceita pela instituição. A Resolução 03/2015 determina condicionalidades para a jornada de 30hs: horário ininterrupto do setor, curso noturno e atendimento ao público discente. Essas condicionalidades limitam, consideravelmente, os setores que podem fazer às 30h e dessa forma os servidores, uma vez que na UFMG, atendimento ao público é, exclusivamente, atendimento ao discente. O conceito amplo de “público” defendido pelo Sindicato da categoria não foi aprovado na Resolução. O sindicato defende que o conceito de “público” dever ser o conceito de “usuário” de acordo com Inciso VII do Artigo 5 da Lei nº 11.091 de 12 de Janeiro de 2005 VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, e, desta forma, ampliando o quantitativo de TAEs em jornada de 30 horas.

Em 2019 as Unidades Acadêmicas foram avaliadas quanto à jornada de 30h pela Pró-reitoria de recursos humanos da UFMG (PRORH). O resultado foi positivo quanto à ampliação e qualidade do acesso aos serviços administrativos para os discentes, nos três turnos de funcionamento da Universidade. A partir desse ano, em consequência do resultado da avaliação, tornou-se efetiva a jornada de 30 horas para outras Unidades Acadêmicas (Ofício

Circular n009/2019/PRORH/UFMG). No ofício informam que não há restrições à apresentação de novos projetos ou ampliação dos já existentes, desde que observado, em especial, o atendimento ao corpo discente da UFMG em período igual ou superior a 12(doze) horas ininterruptas e até, no mínimo, as 22(vinte e duas) horas.

A avaliação das Unidades foi realizada, durante o mês de outubro de 2018, por meio da disponibilização de um questionário *online* para toda a comunidade universitária (estudantes, técnico-administrativos em educação e docentes) e objetivou apenas avaliar a acessibilidade dos serviços prestados por setores que adotaram a jornada especial de 30 horas semanais. (Relatório dos Resultados, 2018). Esse relatório não tratou de forma significativa às condições de trabalho, carga de trabalho, qualidade de vida do servidor. O que torna o relatório limitado quanto ao impacto da jornada de 30 horas em outras esferas do trabalho, como a condições e relações de trabalho que afetam a qualidade de vida e saúde do trabalhador. Os indicadores apresentados sobre as condições de trabalho foram manifestações espontâneas sobre a jornada especial e que não tiveram quantidade significativa de manifestações, comparado ao quantitativo de servidores em jornada de trabalho de 30 horas, apesar de não serem desconsideradas pela pesquisa avaliativa. Daí a importância da pesquisa. Interessante citar alguns dados quantitativos levantados pelo relatório:

15 servidores que fazem 30 horas afirmam que a redução da jornada de trabalho facilitou a conciliação com interesses particulares; 54 servidores que fazem 30 horas indicam melhoria na qualidade de vida; 57 servidores que fazem 30 horas indicam melhoria no processo de trabalho; 122 servidores que fazem 30 horas indicam melhoria no atendimento; 2 servidores que fazem 30 horas apontam que o número reduzido de servidores afeta a eficácia do projeto 30 horas. "(RELATORIO DE RESULTADOS,UFMG,2018)

A pesquisa tem como objetivo geral investigar os processos organizacionais, subjetivos e inter-relacionais presentes e decorrentes da mudança da jornada de trabalho de 40h para 30h que impactam na atividade de trabalho e na vida dos TAEs da UFMG, através da percepção desses trabalhadores. Ao analisar o ponto de vista dos TAEs em jornada de 30 horas, dentro da cultura universitária, pretende-se centrar na experiência desses (as) trabalhadores (as) sobre a sua atividade de trabalho, sobre o processo histórico institucional da jornada de 30h e os fatores que surgem e influenciam no cumprimento da jornada de 30h dentro das prescrições da Resolução 03/2015. Qual a percepção dos (as) TAEs sobre o impacto da jornada de 30 horas no tempo dedicado a atividade de trabalho, na organização do trabalho e em sua vida pessoal? Quais os pontos de vista dos TAEs sobre o impacto das 30h na sua saúde e qualidade de vida? Quais as experiências do trabalho a partir da redução do tempo com a jornada de

30hs e reorganização das relações de trabalho? Para os TAEs o que a universidade ganhou com isso? E os estudantes?

Como objetivos específicos, pretendemos investigar a experiência da jornada de 30 horas de acordo com o gênero e raça dos TAEs; investigar a participação da representação sindical no movimento de aprovação da normatização das 30 horas; verificar e analisar como se estabelece as relações interpessoais para o cumprimento do projeto das 30 horas, enquanto experiência singular e transformadora do meio laboral.

Através de análise documental (dispositivos legais, documentos do sindicato e associação, ofícios institucionais), revisão bibliográfica e pesquisa empírica qualitativa pretendemos responder ao problema da pesquisa. A pesquisa aborda três conceitos teóricos: tempo, experiência e trabalho. A concepção de tempo utilizada na pesquisa é sociológica feita pelo sociólogo alemão Norbert Elias (1998) e da socióloga brasileira Inês Assunção de Castro Teixeira (1998). Sobre experiência, utilizamos os entendimentos de experiência de Walter Benjamin (1994) e Bondía (2002). Sobre o trabalho, adotaremos os estudos que tratam da centralidade do trabalho, das especificidades dos processos de trabalho no serviço público, das correntes de estudo com foco no ponto de vista do trabalhador e nas análises sobre a divisão sexual do trabalho, como o sociólogo marxista brasileiro Ricardo Antunes (1995, 1999, 2003, 2005), a Ergologia de Yves Schwartz (2010), as análises sobre a divisão sexual do trabalho de Helena Hirata (2002, 2007, 2008, 2009), assim como também estudos sobre o impacto do pertencimento ético-racial no trabalho, como a pesquisa de Gonzaga (2011) e os estudos de Santos (2018). Com as investigações pretende-se criar um produto educativo. A proposta é a construção de um Podcast, onde serão disponibilizados alguns pontos de vista dos TAEs entrevistados sobre a jornada de 30h. O objetivo do produto é divulgar o resultado da pesquisa e proporcionar uma reflexão sobre a redução do tempo dedicado ao trabalho dentro das possibilidades de organização dos processos de trabalho no meio laboral pesquisado.

A seguir apresentaremos a metodologia utilizada para levantamentos dos dados e compreensão da problemática da pesquisa.

Capítulo 1 - Procedimento metodológico

A realização dessa pesquisa teve início no ano de 2019. Essa investigação se deu através das seguintes técnicas de pesquisa: revisão bibliográfica, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas.

1.1. Revisão Bibliográfica:

Encontramos no dia 20/05/2019 na revisão bibliográfica realizada da website Google acadêmico e scielo algumas pesquisas acadêmicas no contexto brasileiro, tendo como temática os (as) técnico-administrativos (as) em educação e o serviço público, com o foco específico sobre flexibilização do trabalho. Nessa etapa do percurso metodológico para levantamento das bibliografias usamos os descritores “técnico-administrativo em educação”, “jornada de 30h”, “flexibilização do trabalho no serviço público”, “instituições federais de ensino superior”, bem como suas variações em gênero e número. Os estudos identificados foram salvos, lidos e posteriormente selecionados os que avaliamos trazer contribuições importantes para a pesquisa.

Ao pesquisarmos sobre a história institucional dos (as) técnico-administrativos (as) em educação, encontramos como principal referência historiográfica a dissertação de Fonseca (1996) “*Novos atores na cena universitária*”. Ele aborda ao surgimento da categoria e de sua organização enquanto trabalhadores na construção de uma identidade profissional. Dissertação que virou livro. Sua importância é verificada na utilização como referência em vários estudos acadêmicos que envolvem os (as) técnico-administrativos (as) em educação, como, a dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em educação da Faculdade de Educação da UFMG, VALLE (2014), sobre *Trabalhadores técnicos administrativos em Educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade* em que o autor faz uma reflexão histórica sobre a construção do lugar institucional secundarista ocupado pelos (as) técnicos administrativos (as) em educação na UFMG ocasionando uma invisibilidade institucional desta categoria profissional. Invisibilidade que trazemos como hipótese de um dos obstáculos para que as lutas por melhores condições de trabalho fossem tão longas e extensas na história institucional desses trabalhadores e trabalhadoras.

Assim como também o estudo de GONZAGA (2011). Em sua dissertação de mestrado do

Programa de Pós-Graduação em educação da Faculdade de Educação da UFMG sobre *Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida*, ela traz para o debate a questão da subalternidade e da invisibilidade dos (as) técnico-administrativos (as) em educação como algo ativamente produzido no contexto da universidade. A autora afirma que os processos institucionais provocam um “*disperdicio de experiencias*”, citando Boaventura Santos (2008)³. A Universidade da maneira como dialoga com seus trabalhadores, sem paridade com o número de docentes nos espaços deliberativo, ela invisibiliza as experiências dos (as) técnico-administrativos (as) em educação como processos educativos e formativos no trabalho. A pesquisa tem enfoque no pertencimento étnico-racial, mas também conclui que mesmo técnico-administrativos (as) em educação brancos (as), com cargos de nível superior, são invisíveis dentro dessa estrutura hierárquica de poder entre docentes e técnicos. Segundo a autora essa subalternidade é uma construção histórica tendo em vista que a universidade foi construída para um determinado segmento da sociedade e os técnicos são vistos como meros coadjuvantes. A visibilidade é construída historicamente para o docente e o discente, ou seja, aquele “*que faz e aquele que recebe*” a finalidade da educação, os demais, técnico-administrativos (as) em educação são considerados meios para se atingir a finalidade da universidade. Sendo mais aguda essa invisibilidade se considerada a situação dos negros e negras técnico-administrativos (as) em educação.

A invisibilidade pautada nesses dois estudos é comprovada pelo livro de Paula (2019) *A presença do espírito de Minas*, em que o autor considera a obra como um registro de memórias da UFMG, e não há qualquer visibilidade da categoria dos (as) técnico-administrativos (as) em educação como atores (as) no cenário universitário. É uma obra que repete a opressão a trabalhadores/as, produzindo o desconhecimento, embora o trabalho efetivo de técnicos faça a universidade continuar a existir, e que nos 90 anos, desde o primeiro ano, e mesmo antes da criação, estavam lá, técnicos trabalhando para que a universidade possa alcançar com qualidade a sua missão de ensino, pesquisa e extensão.

Consideramos esses estudos fundamentais para a pesquisa por proporcionar um conhecimento histórico das lutas dos TAEs por melhores condições de trabalho e reconhecimento profissional, dentre eles a jornada de 30 horas. Os três primeiros trabalhos são de autoria de

³ SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2008

TAEs, de servidores que possuem um lugar de fala importante enquanto identidade e experiência de trabalho. Um conhecimento a cerca das mudanças associadas às atividades de trabalho dos TAEs e seu lugar institucional, enquanto um ator essencial para que a universidade possa exercer a sua função de pesquisa, ensino e extensão com qualidade.

Depois de revisar pesquisas que trazem um conhecimento histórico sobre os participantes da pesquisa, selecionamos estudos sobre a jornada de trabalho no serviço público, tema da pesquisa.

Encontramos a pesquisa de mestrado de Espíndola (2017) com a mesma temática, jornada de 30h, no contexto da Universidade Federal de Santa Catarina. O diferencial foi o objetivo da pesquisa. Espíndola propõe diretrizes para ampliação da jornada de trabalho de 30 horas para os servidores técnico-administrativos em educação na UFSC, uma vez que a jornada de 30h somente foi autorizada para os TAEs que trabalham no hospital universitário. Para tanto, a autora fez o levantamento de quantas universidades e institutos federais de ensino adotaram a jornada de 30h e com quais prescrições. O resultado da pesquisa, tendo como base as normativas de 18(dezoito) universidades e 9(nove) institutos federais de ensino, são um conjunto de indicações de procedimentos a serem adotados para implantação da jornada de 30horas:

Como elaborar o redimensionamento de pessoal, lotar a quantidade de servidores necessários para a execução de rotinas administrativas, distribuir os servidores por área de atuação, competências e habilidades; estender o horário de atendimento por 12 horas ininterruptas; socializar as atividades entre os servidores do mesmo setor, com o propósito de quando um servidor não estiver presente, outro servidor possa atender a demanda, assim, as tarefas serão compartilhadas por todos os servidores de um mesmo setor, Com a escala de trabalho por turno, os servidores serão responsáveis pelo atendimento ininterrupto do setor, com corresponsabilidade entre os STAES. Respeitar o horário da jornada, não podendo abandonar o setor, sem que seu substituto esteja presente; possibilitar que o sistema de capacitação ofereça cursos que atendam todas as especificidades do setor, a capacitação deverá contribuir para o desenvolvimento de competências individuais e institucionais, atendendo as necessidades da instituição; implantar na UFSC práticas de gestão do conhecimento, sintetizar o conhecimento e experiências referentes às atividades e rotinas do setor, criando a prática:memória institucional; envolvimento dos STAES com os objetivos institucionais. É preciso que os servidores estejam engajados e comprometidos com a atividade realizada, suas atitudes e comportamentos irá refletir diretamente no seu desempenho; criação de cultura ética e cidadania. É necessário o engajamento individual e coletivo, pois apenas dessa forma será possível a criação de uma nova cultura Institucional; e, por fim, formalização da jornada de trabalho de cada servidor pela chefia imediata. Afixar em local visível o horário da entrada e saída de cada servidor. (ESPÍNDOLA,2017,p.126)

A dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná de Ferrari (2014), intitulada “*Qualidade de vida o ambiente de*

trabalho: UTFPR- Curitiba e o desenvolvimento de pessoas” aborda o que os (as) trabalhadores (as) entendem como qualidade de vida numa universidade pública. O estudo engloba todos (as) os (as) trabalhadores (as) (docentes, discentes, técnicos administrativos e pessoas de serviços terceirizados). Os resultados concluíram que qualidade de vida na percepção dos (as) trabalhadores (as) está relacionada ao tempo livre, há menos tempo dedicado ao trabalho. O que vai de encontro com a pesquisa proposta que aborda a questão da redução do tempo de trabalho. No discurso dos órgãos representativos da categoria dos (as) técnico-administrativos (as) em educação (SINDIFES, FASUBRA), a redução da jornada de trabalho é um fator gerador de qualidade de vida. A problematização que trazemos com a pesquisa é se reduzir o tempo dedicado ao trabalho, somente essa medida, isoladamente, é fator de qualidade de vida para os sujeitos do estudo. Acreditamos que, olhando exclusivamente para o tempo de trabalho, teremos conclusões limitadas, deixando de pensar na relação direta entre a vida no trabalho e a vida extra-trabalho, ambas conectadas. Podemos concluir que mesmo havendo por parte dos sindicatos e da categoria e de pesquisadores e pesquisadoras uma boa intenção em melhorar as condições de trabalho, ainda encontramos um modo de pensar cindido, ou seja, um pensamento que separa e desconhece as relações entre vida no trabalho e doméstica? As narrativas mostram que para pensar o trabalho e os/as trabalhadoras/es, é preciso vincular as mais diversas dimensões da vida? Compreender o trabalho para transformá-lo e assim, transformar a vida extra trabalho.

Joseli Marcos Carvalho (2019) em sua dissertação de mestrado, pesquisou a flexibilização da jornada de trabalho dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal de educação, ciência e tecnologia do sudeste de Minas Gerais. O autor constatou que a jornada de 30h é uma conquista dos TAEs em todo um processo de luta da categoria junto ao sindicato e Fasubra para garantir a jornada de 30h para todos. Verificou também que não há uma padronização das normas prescritas entre as instituições federais, não havendo critérios claros para concessão da jornada de 30h. Os sindicatos nacionais (FASUBRA e SINASEFE) buscam a aplicação da flexibilização da jornada de trabalho de acordo com Decreto N° 1590/1995 e cada instituto federal tem autonomia quanto disciplinar a execução da jornada de 30h de acordo com a sua necessidade. Para a instituição a flexibilização da jornada de trabalho proporcionou ampliação do horário de atendimento aos usuários e para os TAEs contribuiu para aspectos relacionados à saúde, trabalho, lazer (família) e estudo (capacitação). Essa pesquisa vai de encontro com a nossa proposta de estudo, tendo em vista as especificidades de cada instituição.

Já Vogelmann (2012) em sua monografia jurídica pesquisou a flexibilização da jornada de trabalho no serviço público de Carazinho/RS como forma de motivação organizacional. A autora concluiu que a flexibilização da jornada de trabalho impactou de forma positiva na motivação do servidor porque foi possível a ele organizar melhor os seus horários e dessa forma produzir melhor por estar satisfeito. A contribuição dessa pesquisa é no sentido de verificarmos se os TAEs estão satisfeitos com a mudança de jornada e se essa motivação impactou na produtividade.

Aleixo (2013) pesquisou o impacto da flexibilização do horário de expediente da polícia militar na cidade administrativa em Belo Horizonte. O foco do estudo foram os militares que trabalham na área administrativa e executam as suas atividades sob o horário de expediente administrativo, definido pela Polícia Militar de Minas Gerais. Diferentes dos outros militares que realizam atividade administrativa e cumprem jornada de trabalho conforme Resolução 3542/2000, os militares lotados na cidade administrativa, devido à especificidade do local com mais de 17 mil servidores, a PMMG permitiu a prática de um horário alternativo ao previsto na norma interna, não normatizado. O resultado da pesquisa foi que a possibilidade de um horário alternativo, adotado excepcionalmente na cidade administrativa, trouxe qualidade de vida ao servidor militar que possibilitou o deslocamento fora dos congestionamentos de trânsito, além do próprio colapso entre servidores nos acessos de entrada e saída da cidade administrativa e não prejudicou a execução do serviço. Trata-se de um estudo sobre o impacto da flexibilização da jornada tendo como resultado melhoria no tempo de deslocamento. Categoria a ser avaliada nesse estudo.

Já o livro “Uso dos tempos e gênero”, é um, em grande parte, composto de trabalhos de pesquisas apresentados na 35ª Conferência da Associação Internacional de Pesquisa de Uso do Tempo (IATUR), realizada no Rio de Janeiro no ano de 2013. Traz importantes pesquisas sobre o uso do tempo de forma desigual entre homens e mulheres. As mulheres são historicamente e socialmente tidas como responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Isso impacta profundamente sua vida cotidiana, porque é sobre elas que recaem as tarefas domésticas e de cuidados familiares, ficando sobrecarregadas e tendo como desafio diário a administração desse tempo. Essas pesquisas irão contribuir para análise do uso do tempo adquirido com a jornada de 30h. Em analisar como o impacto da jornada de 30h se dá entre homens e mulheres tendo em vista o trabalho doméstico e o cuidado com a família.

A tese de Cardoso (2007) “*tempos de trabalho, tempos do não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*” é uma pesquisa realizada com trabalhadores da Volkswagen do Brasil, em sua unidade de produção do ABC (São Paulo) com o objetivo compreender como se dão as vivências temporais cotidianas dos trabalhadores. Utilizando como referência teórica os estudos de Elias (1998) que considera o fato de a estruturação da vida social se efetivar, fortemente, pela mensuração, definição e rotinização do tempo, enquanto construção social (Elias, 1998), considera que o tempo tem uma dimensão coletiva, de organização da vida social, e também uma dimensão subjetiva e procura analisar o modo como cada ser humano vivencia e experimenta, de maneira específica, a sua temporalidade social. A autora traz uma reflexão sobre os tempos sociais, de como a cada dia está mais difícil limitar onde termina o tempo do trabalho e começa os outros tempos sociais devido a flexibilização da jornada e dos avanços tecnológicos. E traz também a importância da organização sindical como instância de negociação entre a empresa e os trabalhadores por melhores condições de trabalho. Essa pesquisa contribui para a análise dos tempos fora e dentro do local de trabalho dos TAEs como uma experiência única e subjetiva que impacta no tempo coletivo de trabalho.

Com relação à questão racial e o serviço público, Santos & Diana (2018) em sua pesquisa intitulada “*O Perfil Racial nos Quadros da Administração Pública no Brasil: Um Primeiro Balanço dos Efeitos da Reserva de Vagas para Negros em uma Organização de Segurança Pública.*” buscou verificar os efeitos da ação afirmativa pela Lei Federal nº 12.990/2014, que reservou vagas para negros em processos seletivos da administração pública federal. O resultado da pesquisa apontou para uma alteração significativa do perfil racial dos aprovados nos processos seletivos alcançando em menor escala os indivíduos oriundos da comunidade negra mais pobre. O autor destaca que somente a aplicação de ações afirmativas para o combate ao racismo não resolve o problema do racismo no serviço público. Ela resolve o problema da inserção no mercado de trabalho público, assegurando aos negros(as) melhores oportunidades e renda, mas não soluciona o problema do racismo institucional ainda verificado nos locais de trabalho, e que não foi foco de análise dessa pesquisa. Selecionamos essa pesquisa por contribuir para a análise da variável raça e seu impacto no dia a dia de trabalho dos TAEs. A UFMG adotou a reserva de vaga para negros(as) a partir de 2016. No entanto, como constatado por Silva (2014) “apesar do avanço das ações afirmativas, ainda são pouco sistematizados, divulgados e escassos os dados que informem sobre a participação de negros nas organizações públicas e privadas, mesmo em instâncias em que este tipo de medida já é uma realidade”, como na UFMG.

Selecionamos esses estudos pela contribuição com questões importantes para a problematização da jornada de 30h dos (as) técnico-administrativos (as) em educação como, a construção histórica de luta dos TAEs por melhores condições de trabalho, os impactos da flexibilização da jornada de trabalho em outras organizações públicas, a divisão racial e sexual do trabalho e a importância do tempo como organizador da vida social.

1.2 A revisão documental e a pesquisa de campo

A revisão documental utilizou as seguintes fontes:

1. Constituição Federal Brasileira, art 7/37:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1998).

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

2. Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987:

Artigo 24º, “o regime de trabalho para os servidores técnico-administrativos será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos em que a legislação específica estabeleça diferente jornada de trabalho” (BRASIL, 1987).

3. Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990):

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente (BRASIL, 1990)

4. Lei nº 11.091 de 12 de Janeiro de 2005:

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

5. Decretos 1590/95 alterado pelo Decreto 4836/03:

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 às vinte e uma 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 (BRASIL, 2003)

6. Resolução Complementar da UFMG03/2015: Dispõe sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais e 6 horas diárias para servidores técnicoadministrativos em educação.
7. Ofício circular 009/2019/PRORH/UFMG.
8. Resolução UFMG 04/99: Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais
9. Parecer nº 01/2015 da Comissão de Legislação aprovado em reunião do Conselho Universitário de 24 de março de 2015
10. Síntese das atividades da Secretaria dos órgãos de deliberação superior da UFMG – ano 2015
11. Plano de trabalho dos setores em jornada de 30h fornecido pelas Unidades Acadêmicas ;
12. Fontes secundárias presentes nas plataformas digitais oficiais da FASUBRA e SINDIFES/MG e Assufemg.

Posteriormente a esse percurso metodológico e do parecer favorável da Comitê de Ética da UFMG (Anexo1), prosseguimos com a realização de entrevistas semi-estruturadas com os (as) técnico-administrativos (as) em educação em jornada de 30horas e os (as) técnicos (as) representantes do sindicato. A escolha dos entrevistados (as) obedeceu ao critério de TAEs que flexibilizaram suas jornadas de trabalho através da Resolução 03/2015, técnicos (as) representantes da categoria no sindicato em atividade ou não. Utilizaram-se entrevistas semiestruturadas com vinte TAEs, e o tratamento dos dados ocorreu por meio da análise de conteúdo categorial temática de Bardin (1979).

Para compreendermos os processos vivenciados no trabalho e fora dele pelos (as) técnico-administrativos (as) em educação que tiveram suas jornadas de trabalho modificadas de 40h para 30 horas semanais, investigaremos as narrativas dos TAEs em jornada de 30horas nas Unidades Acadêmicas selecionadas para o projeto piloto previsto na Resolução 03/2015, localizadas no campus Pampulha da UFMG na cidade de Belo Horizonte. São elas: os institutos de Ciências Biológicas, de Ciências Exatas, Biblioteca Central, Faculdade de Educação, Faculdade de Letras e Faculdade de Engenharia

As estratégias para acessar os sujeitos da pesquisa foram convites enviados por e-mail e

contatos telefônicos. Os convites foram endereçados aos setores em jornada de 30 horas. Os dados, como, e-mail e números de telefones, foram fornecidos através do setor de pessoal de cada Unidade Acadêmica selecionada para a pesquisa. No convite esclarecíamos que a entrevista seria realizada no local de trabalho, gravada em aparelho de áudio e agendada de acordo com a disponibilidade do participante. Seria uma conversa direcionada através de um roteiro de entrevista sobre a experiência vivenciada com a jornada de 30 horas.

Todos (as) os (as) entrevistados (as) foram informados sobre as orientações do Comitê de Ética em pesquisa, como o anonimato. Os (as) participantes não seriam identificados, a fim de se resguardar as identidades dos voluntários (as) da pesquisa. Ao final da entrevista, os (as) entrevistados (as) foram orientados a escolherem um nome fictício para que pudessem futuramente reconhecer-se no estudo a ser publicado. Alguns nomes fictícios foram alterados pela pesquisadora devido ao caráter pessoal do apelido que poderia facilitar na identificação do participante. No dia da entrevista, eles também foram orientados sobre o Termo de Consentimento Livre e esclarecido (TCLE), autorizando a utilização dos dados na pesquisa, após transcrição da entrevista e leitura da transcrição pelo participante. Foi encontrada certa dificuldade na realização das entrevistas em decorrência da pandemia do COVID-19 no ano de 2020 que ocasionou medida de prevenção como o distanciamento social e o trabalho presencial da maioria dos entrevistados passou a ser de forma remota – *home Office*- a partir de março de 2020. Motivo pelo qual algumas entrevistas foram realizadas com recurso tecnológico de videoconferência. Embora tenha havido algumas dificuldades para realização das entrevistas, cabe destacar que a maioria das pessoas convidadas colocou-se prontamente a disposição em colaborar com a pesquisa.

As entrevistas realizadas individualmente foram direcionadas por um roteiro auxiliar usado pela pesquisadora, incluindo as seguintes questões relacionadas ao tema: percurso histórico da jornada de 30h na instituição e no setor; mudanças na organização do trabalho; mudanças na execução das atividades; mudanças nas relações interpessoais no local de trabalho; mudanças no ambiente familiar; mudanças nas atividades realizadas no tempo livre; participação do sindicato; qualidade de vida dentro e fora do trabalho; questões étnico-raciais no trabalho e divisão sexual do trabalho.

Com relação ao quantitativo de participantes, esse não foi previamente estabelecido, visto que a pesquisa qualitativa não pretende como resultado demonstrar o comportamento geral de

todos os (as) técnico-administrativos (as) em jornada de 30h. O que necessitaria de uma pesquisa com aplicações teóricas mais rígidas e quantificáveis. Minayo (2001) ao cita Pais (2010) destaca que, em pesquisa qualitativa.

Os critérios de seleção são critérios de compreensão, de pertinência e não de representação estatística (...) Portanto, as estratégias de seleção não se orientam para a constituição de amostras estatísticas, mas de amostras estratégicas que permitam atingir uma saturação informativa (...) Neste sentido, a amostra de estudo qualitativo pode considerar-se intencional (2001:110)

A pesquisa estuda a jornada de trabalho de um pequeno grupo específico de trabalhadores e trabalhadoras em um contexto delimitado. Portanto, não existe intenção de generalização das conclusões que serão obtidas.

A condição da pesquisadora como servidora técnica-administrativa em educação na instituição estudada insere fortemente a pesquisadora no contexto histórico analisado. Esta posição, certamente teve influencia na análise e na relação com os (as) entrevistados (as) permitindo uma relação de confiança para a realização das entrevistas devido ao pertencimento da pesquisadora da mesma categoria profissiona a ser estudada.

A análise do conteúdo das entrevistas foi baseada na análise de conteúdo de Bardin (1979). Dentre as modalidades de análise de conteúdo escolhemos a análise temática, porque acreditamos ser a mais adequada para a pesquisa proposta. Segundo Bardin (1979, *apud*, Minayo, 2006, p.105), "o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado, segundo critérios relativos ao referencial teórico que serve de guia à leitura." Segundo Fossá (p.108, 2003) a análise de conteúdo se justifica por ser mais adequada para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças e de tendências. A regularidade das falas não foi considerada como mais importante para a produção de inferências.

O acontecimento, o acidente, a raridade, as afirmações, as negações e as ausências contidas nas mensagens dos entrevistados por vezes conduzirão a elaboração de interpretações específicas sobre um acontecimento e contribuirão para estabelecer categorias mais discriminantes, visto não estarem ligada, a categoria que deu lugar a frequências.

A condução da análise dos dados abrangeu várias etapas, a fim de conferir significação aos dados coletados. Segundo Minayo (2006), citando Bardin (1979), a análise temática desdobra-se em três etapas: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Para uma análise de significados a presença de determinados temas denota

estruturas de relevância, valores de referência e modelos de comportamentos presentes ou subjacentes no discurso. (MINAYO, 2006, p.316)

Na fase da pré-análise organizamos o material a ser investigado, que seriam as entrevistas semi-estruturadas realizadas com os TAEs. Realizamos a leitura da transcrição das entrevistas em sua totalidade estabelecendo indicadores, pautados no referencial teórico, previamente determinado, para interpretação das informações coletadas. Após leitura na íntegra das prescrições das entrevistas, estabeleceremos índices temáticos manifestos nos materiais das entrevistas.

Depois passamos para a fase das categorizações da análise. O texto das entrevistas foi recortado em palavras, frases, parágrafos, agrupadas em categorias centradas em temas dominantes. Agrupado progressivamente as categorias de acordo com as relações de interdependência, discordâncias e quantidade para produção das categorias finais. É a fase em que se examinou a quantidade suficiente de temas para se chegar a uma conclusão.

Foram elencadas as seguintes categorias de análise:

Tempo no trabalho

Tempo de deslocamento

Tempo fora do local de trabalho

Raça e trabalho

Divisão sexual do trabalho

A última fase compreendeu o tratamento das fontes de informação da pesquisa (entrevistas, documentos e observações) e interpretação, respaldado pelo referencial teórico. Segundo Fossá (2003, p.103) a terceira e última fase “Consiste em captar os conteúdos manifestos e latentes contido em todo o material coletado”.

1.3 Caracterizações da instituição pesquisada: A UFMG

A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) é uma instituição pública de ensino superior considerada uma das mais renomadas universidades do país e a mais antiga universidade do estado de Minas Gerais. Surgiu em 1927, através de um Decreto Estadual, sendo federalizada em 1949, dando início a implantação do Campus Pampulha em Belo Horizonte. A UFMG possui natureza *multicampi*, localizadas nas cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Diamantina e Tiradentes.

Atualmente a UFMG é responsável pelo ensino, graduação e pós-graduação, pesquisa e extensão em vários campos do conhecimento, presencial e a distância. Oferece também cursos de educação básica e profissional através do Colégio técnico-COLTEC e do Centro Pedagógico-CP.

Na cidade de Belo Horizonte, a universidade tem dois *campis*: campus Pampulha, localizado na antiga Fazenda Dalva. No bairro São Luís, que reúne a Reitoria, os órgãos da administração central e a maioria das Unidades Acadêmicas; o campus Saúde, localizado na área hospitalar da cidade, onde se localizam a Faculdade de Medicina, a Escola de Enfermagem e o Complexo do Hospital das Clínicas. O Centro Esportivo Universitário (CEU) e o Centro de Treinamento Esportivo (CTE) constituem espaço para o esporte e o lazer, localizados próximo ao campus Pampulha, aberto à comunidade universitária (docentes, técnico-administrativos e estudantes) e comunidade externa através de projetos de extensão.

O patrimônio da UFMG inclui, ainda, em Belo Horizonte, outras áreas significativas por sua localização e função social e ambiental, como é o museu de história natural e jardim botânico, no horto; os prédios da Faculdade de Direito e da Escola de Arquitetura, do Conservatório e do Centro Cultural no centro da cidade, além do campus de Montes Claros, da fazenda experimental de Pedro Leopoldo, da Fazenda de Igarapé, do Instituto Casa da Glória em Diamantina, e de quatro edificações em Tiradentes pertencentes à Fundação Rodrigo de Melo Franco de Andrade, controlada pela UFMG. (PAULA,2019,p103)

Com relação aos diversos cursos de graduação ofertados pela UFMG, vários nomes importantes na política, cultura, arte, ciência, formaram-se nessa universidade: a experiência bem sucedida de Francisco Campos com a reforma do ensino em 1931; lideranças de partidos de esquerda, como Vinicius Caldeira e Herbert José de Souza, o Betinho; Theotônio dos Santos Júnior, Vânia Bambirra, José Nilo Tavares, Juarez Guimarães de Brito, João Batista

Franco Drummond, esses últimos assassinados pela repressão, e Dilma Rousseff, 36 presidenta do Brasil; participação de juristas mineiros, como José Afonso da Silva, no processo de construção da constituição federativa do Brasil; Juscelino Kubitschek, ex-presidente do Brasil (1956 e 1961) formado em medicina pela UFMG; o arquiteto Eduardo Mendes Guimarães Júnior responsável pelo Estádio Magalhães Pinto "Mineirão"; professores, técnico-administrativos e ex-alunos prefeitos de Belo Horizonte ou ocupantes de cargos políticos renomados do Estado, como Patrus Ananias e Nilmário Miranda; A carreira literária de Autran Dourado, Carlos Drummond de Andrade e João Guimarães Rosa; Fernando Rocha Brant integrante do Clube da Esquina; o médico Ivo Hércio Jardim de Campos Pitanguy; Nilma Lino Gomes, primeira mulher negra a assumir a reitoria de uma universidade e ministra da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, entre 2015 e 2016 e o técnico-administrativo e posteriormente docente da UFMG, Antônio Maria Claret Torres; dentre outros;

Hoje a Universidade Federal de Minas Gerais é considerada uma das melhores universidades pública brasileira, segundo indicadores de qualidade do Ministério da Educação. O Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC) é um indicador de qualidade que avalia as Instituições de Educação Superior. Em 2014, segundo informações na página eletrônica da UFMG, a instituição recebeu nota máxima (5) no Índice Geral de Cursos (IGC), tornando-se a quarta mais bem avaliada universidade do país. À época, foram avaliados 35 cursos de graduação. A última avaliação do Ministério da Educação foi em 2017 e a universidade manteve a nota máxima de 5. A avaliação tem como base os valores do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) e em parâmetros como a qualidade do corpo docente, a infraestrutura e o programapedagógico. Um balanço do desempenho acadêmico ao longo de sua história não poderá deixar de reconhecer importantes conquistas seja no referente aos seus cursos de graduação, que estão entre os três mais bem avaliados no país, segundo o desempenho de seus alunos do ENAD, seja referente aos seus programas de pós-graduação (PAULA, 2019, p199).

Segundo informações divulgadas na página eletrônica da UFMG, em 2016, ela alcançou 1076 registros de patentes, o que lhe rende posição de liderança entre as instituições de ensino superior do país. Atualmente são compostas por 20 unidades acadêmicas, duas unidades especiais, órgãos suplementares – vinculados à Reitoria –, e órgãos complementares – vinculados às unidades acadêmicas. Encarrega-se do ensino, graduação e pós-graduação, da pesquisa e da extensão em todas as áreas do conhecimento, sob a forma presencial e à distância. Oferece também cursos de educação básica e profissional que funcionam como campo de experimentação para a área de licenciatura e se constituem como lugar de produção teórica e metodológica sobre as questões referentes a estes níveis de ensino.

Importante como centro de ensino, pesquisa, extensão em diversas áreas, como também no campo das artes plásticas, a UFMG também tem importante papel na

vida cultural de Belo Horizonte e de Minas Gerais, não só como detentora de acervo artístico ponderável, mas, também, como promotora de eventos e atividades artísticas relevantes. (PAULA, 2019, p224)

Verifica-se também a importância da instituição nos depoimentos dos servidores em comemoração aos 90 anos da UFMG, comemorados em 2017:

Apesar de relativamente jovem, a UFMG atingiu níveis de excelência e destaque no cenário universitário brasileiro e internacional. Essa condição amplia suas responsabilidades diante dos desafios estruturais e conjunturais enfrentados pelo país, especialmente como base para a formação de professores para todos os níveis educacionais, a formação profissional e ética em todas as áreas do conhecimento, da pós-graduação, da pesquisa." (Clélio Campolina Diniz, reitor da UFMG na gestão 2010-2014).

Ivone da Silva Lage decidiu voltar a estudar aos 78 anos. Cheia de entusiasmo e com o apoio da família, concluiu o ensino fundamental no Centro Pedagógico da UFMG em 2005, aos 92 anos, ela faz questão de ressaltar que conhecimento não tem idade e que a UFMG lhe deu essa oportunidade. (Ivone da Silva Lage, ex-aluna da UFMG).

Paulo da Terra Caldeira entrou para a Universidade Federal de Minas Gerais como servidor, no início da década de 1960, época em que a Universidade começava a se mudar para o campus Pampulha. O servidor decidiu pelo seu destino no ramo da Ciência da Informação: Paulo se formou na UFMG e se tornou professor. Esteve à frente da biblioteca universitária no início dos anos 90, quando ocorreu a informatização dos acervos da Universidade. "(Paulo da Terra Caldeira, ex-técnico-administrativo e docente da UFMG)

Em meados de 2000, o governo federal, através do Decreto N 6.096/2007 instituiu o Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). O REUNI faz parte de algumas ações públicas de democratização do acesso às instituições de ensino superior, através da ampliação de vagas nos cursos e assistência estudantil. Importante citar a Política de Ações Afirmativas, especialmente a Lei 12.711/12 voltada para grupos vulneráveis economicamente e grupos étnico-raciais minoritários em ambientes como os das instituições públicas de ensino superior. Em 2007 o Conselho Universitário aprovou a adesão da UFMG ao Programa REUNI e, desde então, a UFMG tem ampliado e criado vagas anuais em cursos de graduação e pós-graduação, principalmente no turno noturno, assim como aumento do quantitativo de docentes, técnico-administrativos e estudantes. A adesão da UFMG ao Enem e ao Sisu aumentou o número de vagas discentes e a democratização do acesso. Hoje o senso diz que cerca de 54% dos estudantes da UFMG são das classes populares. É inegável que a universidade tem suas dificuldades estruturais para manter todos (as), mas ela não é uma instituição exclusiva para um determinado segmento social. Com relação à infraestrutura, consolidou o *Campus Pampulha* com a transferência de Unidades Acadêmicas, modernizando e expandindo a sua capacidade física. Em função de toda a expansão ocorrida, o *Campus Pampulha*, hoje, já se encontra com a ocupação tomada

em diversas áreas.

A UFMG vem trabalhando para consolidar o *Campus* Pampulha, por entender que o compartilhamento do espaço físico é elemento facilitador de projetos interdisciplinares, constitui elemento gerador de maior eficiência, pela utilização de estruturas mais modernas e adequadas, bem como pela otimização dos recursos de infraestrutura. (PDI, 2018-2023)

Porém, a expansão do quantitativo de pessoal que compõe a comunidade universitária (docentes, técnico-administrativos e estudantes) não foi planejada adequadamente ao orçamento destinado à UFMG, gerando efeitos imediatos na contratação de pessoal terceirizado, na realização de concursos públicos e na assistência estudantil. As restrições orçamentárias impostas à UFMG e as perspectivas desfavoráveis para os próximos anos a cargo da Emenda Constitucional nº95/2016 é um condicionante decisivo para que a Universidade consiga concluir as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Castro (2017) em sua tese do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás, *Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior*, abordam os impactos do REUNI no trabalho dos técnico-administrativos: reorganização do trabalho devido à expansão estrutural, de pessoal e alunos. A conclusão da pesquisa é que essas transformações estruturais na universidade trazem conseqüências para a vida laboral de todos os trabalhadores da universidade (afeta a organização e as relações de trabalho). A nossa pesquisa difere da pesquisa de Castro (2017) por abordar a modificação da jornada de 40h para 30horas, um dos impactos também do REUNI. O estudo de Loureiro (2015) mostra essa discrepança no aumento do quantitativo de discentes indiretamente proporcionais ao quantitativo de servidores para atender aos discentes das instituições federais de ensino superior.

Entre os anos de 2003 e 2012, o aumento de matrículas foi de 111%, o que contrasta com o aumento de 44% de docentes e apenas 16% do corpo técnico-administrativo (BRASIL, 2012). Este cenário revela uma expansão intensificada e precarizada para os diferentes servidores que atuam nas IFES (LOUREIRO, 2015; RIBEIRO, 2011).

O conjunto de trabalhadores da UFMG é formado por diferentes ocupações, profissões e contratos de trabalho. Os servidores públicos da universidade são os docentes e os técnico-administrativos. Os outros trabalhadores têm outros vínculos jurídicos de trabalho, como os estagiários, aprendizes da Cruz Vermelha e empregados de empresas contratadas em razão da terceirização de algumas atividades (porteiros, vigilantes, profissionais da limpeza, entre

outros.). Para cumprir satisfatoriamente o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade é necessário dispor de recursos humanos, capacitados e qualificados, capazes de elevar o nível de atendimento às demandas institucionais, cada vez mais exigentes. Por isso um dos argumentos em defesa da jornada de 30 horas é tempo para qualificação e capacitação dos (as) técnico-administrativos (as) em educação.

Segundo dados divulgados pela PRORH na página da internet da UFMG e acessados pela pesquisadora em 20/11/2019, a universidade, *campus* da cidade de Belo Horizonte, tem atualmente 4116 cargos ocupados por servidores técnico-administrativos em educação. Deste total, de acordo com dados obtidos no relatório avaliativo da jornada de 30 horas da PRORH (Relatório, 2018, UFMG), 424 servidores técnico-administrativos foram autorizados a cumprir jornada de 30 horas até o ano de 2018.

O acompanhamento aos servidores da UFMG é realizado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos-PRORH, criada no ano de 2000. "A PRORH trabalha com programas que incluem a qualificação de seus servidores, o atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho, além de sistemas de avaliação de desempenho." (PDI, 2018/2023).

No que diz respeito aos servidores técnico-administrativos, o Programa de Avaliação de Desempenho foi aprovado pelo Conselho Universitário em 2013 e vem sendo aplicado, de modo informatizado, desde 2014, envolvendo a avaliação do servidor pelo seu chefe, e a avaliação e atualização do plano de trabalho. (PDI,2018-2023)

Com relação a ações institucionais com ênfase na qualidade de vida no e para o trabalho do servidor da universidade, a UFMG através da PRORH tem o Projeto Ginástica no CEU. São ofertadas, gratuitamente, diversas atividades físicas e esportivas, como, dança de salão, ginástica, musculação e hidroginástica. Também são ofertados pela PRORH programas de treinamento e capacitação que buscam a qualificação dos servidores para uma prestação de serviço à comunidade.

Subordinado à PRORH, a UFMG zela pela saúde do trabalhador através do Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST). As ações são de prevenção, promoção e suporte ao servidor com questões de saúde física e/ou emocional, como perícia médica, avaliação para concessão de insalubridade e periculosidade, exame médico para posse de cargos efetivos, assim como também ações de formação e qualificação profissional direcionados aos técnico-administrativos, como o curso de especialização em gestão de instituições federais-GIFES.

Analisando alguns registros históricos da UFMG com a linha de pesquisa Trabalho e Educação, percebemos que a universidade em uma das suas dimensões constitutivas, a extensão universitária, permitiu que o ensino superior estivesse estreitamente relacionado com a prática social e o mundo do trabalho. Conseqüentemente com o conflito de classes característico desse sistema econômico. Segundo Paula (2019) a extensão universitária teve considerável papel na luta pela transformação social do Brasil no âmbito das lutas pelas reformas estruturais.

“Nesse contexto, como respostas apaziguadoras a esses conflitos, surgiram diversas propostas e organizações, que buscaram atender as reivindicações sociais dos trabalhadores, do ponto de vista da preservação dos interesses do capital.”... O Estado e outras instituições responsáveis pela manutenção da ordem social despertaram para a necessidade de oferecer políticas capazes de atender-neutralizar reivindicações operário-populares. (PAULA, 2019, p. 56-57)

O movimento estudantil mineiro juntamente com o movimento operário teve decisivo papel político na esfera regional e nacional conquistando a ampliação do acesso à educação formal, pública e gratuita.

Os anos de 1950 foram anos também de aceleração da luta dos trabalhadores urbanos, que promoveram a importante greve geral de 1953; de organização e mobilização dos trabalhadores rurais, que vão criar, em 1955, as ligas camponesas; de particular mobilização estudantil, que, a partir da união nacional dos estudantes (UNE), foi importante nas grandes lutas e questões sociais e políticas de então, desde a campanha "o petróleo é nosso", no início dos anos de 1950, até a luta pela reforma universitária, deflagrada no final dos anos de 1950. (PAULA, 2019, p256)

Concluimos que a UFMG é uma importante instituição de ensino superior do Brasil que tem a cada dia democratizado o seu acesso e implantado políticas de inclusão da diversidade da população brasileira capaz de contribuir para a ciência do nosso país. E que, atualmente, tem enfrentado o desafio de continuar mantendo a sua qualidade de ensino com a escassez de recursos financeiros impostos a essa instituição pelo governo federal. A política de redução de despesas acaba por afetar o quantitativo de servidores da universidade e tornando as condições de trabalho precárias.

1.4 Os sujeitos da pesquisa: Os(as) Técnico-administrativos (as) em educação

Os participantes da pesquisa são servidores públicos civis da União, ocupantes de cargos públicos, denominados técnico-administrativos em educação, lotados na Universidade Federal de Minas Gerais e em jornada de 30hs através da Resolução 03/2015.

O contrato de trabalho estabelecido entre a União e os (as) técnico-administrativos é de natureza estatutária, regida pela Lei 8112/90. As relações de trabalho entre a União e os técnico-administrativos são regulamentadas por essa lei, que estabelece regras específicas conforme o cargo. O Regime Estatutário somente pode ser adotado em relações trabalhistas com o Poder Público.

A Lei 11.091/05 dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

A luta pela implantação de nossa carreira é tema constante de nosso cotidiano por quase duas décadas exigindo, portanto, enorme esforço por parte da categoria. Vários foram os movimentos paredistas buscando não só a recuperação de salários, mas a afirmação da nossa identidade como Técnico-Administrativos em Educação como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento. (FASUBRA,2013)

O PCCTAE foi resultado de uma luta trabalhista dos TAEs por uma tabela remuneratória e a gestão e supervisão participativa dentro da instituição. É um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento dos servidores. Através do PCCTAE os técnico-administrativos em educação são classificados de acordo com a escolaridade, formação específica, experiência, conhecimentos e habilidades. São cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Cada um desses níveis divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), e desses níveis 16 (dezesseis) de padrões de vencimento básico. Por exemplo, a classe E, são os profissionais de escolaridade de nível superior e a classe D de nível médio. A única semelhança entre os cargos é a jornada de trabalho. A maioria dos níveis de classificação e cargos fazem 40 horas semanais.

O PCCTAE também instituiu uma Comissão Interna de Supervisão - CIS. A CIS auxilia os servidores em diferentes aspectos da carreira, tais como: estágio probatório, capacitação e qualificação, avaliação de desempenho, dentre outros. (PDI, 2018-2023, p.195), Também é através do PCCTAE que os técnico-administrativos em educação se diferenciam dos demais

cargos de técnico-administrativos de outros órgãos federativos. Ao colocar o nome técnico-administrativo em *educação* deu visibilidade à especificidade dessa categoria profissional lotada numa instituição compromissada com a formação dos indivíduos e com a educação como estratégia para desenvolvimento da nação e como direito humano, desta forma tendo muita relevância o trabalho dos técnico-administrativos numa universidade, os diferenciando, mas não menosprezando o trabalho dos técnico-administrativos de outros serviços públicos.

Selecionamos para a pesquisa os (as) TAEs lotados em setores com a jornada de 30h. São profissionais da Educação, cuja natureza do trabalho é pedagógica e administrativa, as mais variadas atividades e a universidade é o seu espaço de atuação. Acreditamos que a maioria dos sujeitos participantes da pesquisa sejam de nível médio, categoria D, cargo assistente administrativo. Isso porque é o cargo que dá suporte administrativo as Unidades Acadêmicas e geralmente lotadas em setores voltados para atendimento ao discente (seção de ensino, colegiados) e que está diretamente envolvido na jornada de 30 horas e dessa forma tendo um maior quantitativo de servidores em jornada especial. O Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, descreve as atribuições referentes ao cargo de assistente administrativo, assim como o Regime Especial da UFMG.

Dar suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços áreas de escritório. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. (Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC)

Art. 83. O corpo técnico e administrativo da Universidade tem por atividades: **I** - as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais; **II** - a inerente ao exercício de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência na própria Instituição. (RESOLUÇÃO 04/99, 4 DE MARÇO DE 1999).

Juntamente com os (as) técnico-administrativos (as) em educação, a universidade conta com outros trabalhadores, como os docentes e os trabalhadores terceirizados. São profissionais de diferentes formações acadêmicas que executam atividades administrativas consideradas atividades meios para que a universidade realize o fim a qual está destinada: ensino, pesquisa e extensão.

Capítulo 2 - Sobre a jornada de trabalho no Brasil

2.1 Construção social da jornada de trabalho

O estudo analisa o trabalho como produção do viver em sociedade Kergoat (2016). Desta forma o trabalho é um fenômeno social. É resultado da sociedade do qual se vive e do tipo de relações que se estabelece. É uma atividade relacional, que supõe relações sociais de forma imbricada (gênero, raça, classe, idade e outros fatores). Trabalhar é uma atividade política que transforma a sociedade, a natureza e a si mesmo. É pensar o trabalho em termo de relações sociais, isto é, em termo de relação de força, mas também de resistência e de luta.

O Direito do trabalho é conquista e resultado da disputa entre diferentes interesses de trabalhadores e capitalistas, os movimentos de luta resultam desse conflito de interesses entre classes sociais. As desigualdades sociais provenientes das formas de trabalho desumanas, precárias e que empobrecia cada vez mais a classe que vive da venda de sua força de trabalho e os movimentos organizados e reivindicatórios da classe trabalhadora, forçou a intervenção do Estado nas relações trabalhistas.

A redução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo está relacionada á luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. O sistema capitalista, ao longo da história, impôs um modo de vida em que a importância do tempo dedicado ao trabalho produziria e ainda produz o acúmulo de riqueza pelos próprios capitalistas. Várias foram às formas precárias e desumanas utilizadas pelos capitalistas para forçar o trabalhador há dedicar cada dia mais o seu tempo ao trabalho "a introdução do trabalho fora do domicilio com a criação das fábricas, *o pagamento de salários baixos para obrigar a mais horas e dias de trabalho, contratação de crianças e mulheres para trabalhar por longas jornadas.*" (SINTESPAR, 2006).

Segundo Delgado (1995) "as normas jurídicas concernentes à jornada não são - necessariamente normas estritamente econômicas, já que podem alcançar normas de saúde pública." A quantidade de dias e horas trabalhados estendia-se ao limite da capacidade humana. A indústria capitalista explorava intensiva e extensivamente a força de trabalho, afetando a saúde física e mental dos (as) trabalhadores (as). Neste contexto era necessária uma intervenção estatal ao que era imposto pelos capitalistas.

Os trabalhadores começaram a se organizar tendo como uma das reivindicações a redução da jornada de trabalho. A luta do trabalhador era pela diminuição do tempo dedicado a venda da sua força de trabalho. Com a extensão da jornada de trabalho, o capitalista conseguia a acumulação de capital.

As jornadas menores resultaram de diversas greves. Alguns exemplos destas últimas verificaram-se em 1907, 1912 e 1917, no estado de São Paulo. A redução da jornada de trabalho para 8 horas, o descanso semanal e a remuneração da hora extra em 50% eram algumas das reivindicações. Em consequência, algumas categorias conquistaram a redução da jornada de trabalho para 10 ou 8 horas. No entendimento patronal, o empregado deveria dedicar todo seu tempo – dia, noite, e quando tinha das férias – para o trabalho, principalmente se morasse em vilas operárias. (SINTESPAR,2006)

O movimento operário e suas inúmeras greves ocasionaram a efetivação de melhorias nas condições trabalhistas, assim como também no surgimento do movimento sindical.

O Decreto nº 1.162 de 1890 é exemplo de relevante norma que influenciou o surgimento do movimento sindical brasileiro, pois alterou a redação dos dispositivos do antigo “Código Criminal” que criminalizavam a conduta da greve, tipificando como delito apenas as condutas grevistas que incluíssem ameaça, constrangimento ou violência. Importantes também os Decretos nº 979 de 1903 e nº 1.637 de 1907, que autorizaram a criação de sindicatos para a defesa dos interesses de profissionais rurais e urbanos, respectivamente. Em 1931 foi promulgado o Decreto nº 19.770 que ficou conhecido como a primeira lei sindical brasileira. Por meio desse Decreto foi criada uma estrutura oficial baseada no sindicato único. Carta de 1934, rompeu com a estrutura sindical preexistente ao prever a pluralidade e a autonomia dos sindicatos.. A Carta Magna de 1937 promoveu um retrocesso no campo trabalhista. Criada pelo governo provisório que se estabeleceu por intermédio de um golpe de estado e com caráter extremamente autoritário, revogou o texto de 1934, e retomou o modelo de sindicato único, hierárquico e subordinado ao Ministério do Trabalho. Além disso, a referida Carta declara a greve como sendo antissocial e nociva à produção, proibindo tanto o direito de greve, quanto a interrupção da produção ou prestação de serviços pelo empregador, denominada *lockout*... o direito a greve é reconhecido na CF/88 (D'AMORIM,2018).

De acordo com Ghisleni (2015) "o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário, e não benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado", no Brasil foi no governo de Getulio Vargas, em 1943, que o Estado interveio com medidas para normatizar a jornada de trabalho. De acordo com o Decreto-Lei N5452/43, Art. 58 - a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Esse Decreto, também chamado de CLT - Consolidação das leis de trabalho foi aprovado com o objetivo de coibir abusos dos empregadores assim como também evitar embates com a classe trabalhadora na tentativa de obter a sua lealdade.

Para Cêga & Tavares (2012), "*o objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo*". Segundo Oliveira (2018) "*a promulgação da CLT representou um acontecimento histórico para o Direito do Trabalho, pois veio regulamentar um direito até então espalhado, constituído por normas reduzidas*". Porém, a legislação estava voltada somente para os empregados de empresas privadas formalmente contratadas de acordo com a referida Lei.

Entretanto, a mudança na legislação não garantia que a condição do trabalhador de fato fosse modificada, pois sempre houve uma forte resistência, por parte dos empresários, em cumprir a legislação.

É importante observar que, embora Getúlio Vargas tenha consolidado as leis trabalhistas existentes, e tenha sido considerado "O Pai dos trabalhadores", como mentor dos direitos, há questionamentos a respeito em defesa da real luta dos trabalhadores brasileiros para alcançar tais conquistas. Ensina Genro *apud* Arruda (1998, p.30): "A CLT não é uma dádiva, mas o fruto do processo de lutas que repercutiram internamente através da mobilização operária e externamente pelas pressões internacionais advindas de países capitalistas avançados". (GHISLENI,2015) Embora no governo de Getúlio Vargas tenha sido produzida uma forte e minuciosa legislação, que garantia uma série de direitos aos trabalhadores, também coibia o surgimento de lideranças e organizações de oposição aos sindicatos oficiais (DELGADO, 2016, *apud*, D'AMORIM, 2018)

Com relação à jornada de trabalho, somente em 1988, através da Constituição Federativa do Brasil, Lei Magna do país, também conhecida como "Constituição Cidadã", que o legislativo padroniza a jornada de trabalho para todas as ocupações urbanas e rurais.

As constituições brasileiras de 1934, 1937, 1946, 1967 concederam amplo espaço à regulamentação do trabalho.

[...] no Brasil, a história jurídica do trabalho pode ser dividida em três fases. A primeira vai da independência à abolição da escravidão (1888), quando o trabalho escravo frustrava o desenvolvimento da legislação específica. A segunda fase vai da abolição da escravidão até a Revolução de 1930. A terceira começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os nossos dias. (OLIVEIRA & BARROS, 1997, *apud*, OLIVEIRA, 2018).

Mas, segundo Martins (2000), com a CF/88 "ingressa-se uma nova fase denominada Constitucionalismo social. Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, para realizar o bem estar social e melhorar as condições de trabalho." Para Pontes (2009), a CF/88 "desponta como um marco inovador, por inovar na regulamentação de novos direitos do trabalhador (individual coletivo e processual).".

Como diz Nasihgil&Duarte (2015) "de todos os direitos sociais, aqueles cuja conquista e consolidação demandaram mais intensa luta, sem sombra de dúvidas, foram os trabalhistas; sem contar seu histórico papel civilizatório e sua conotação como fator de integração do homem na sociedade.", o que diferencia a CF/88 das outras normativas é que os direitos trabalhistas foram considerados como direitos e garantias fundamentais. Anteriormente eram incluídos na ordem econômica. Desta forma a Carta Magna amplia o sentido do trabalho. Não restringindo o trabalho ao emprego. Nesse sentido, Martins (2007) *apud* Pontes (2009) declara como fundamento do Direito do Trabalho "melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, [...] podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade".

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal 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 de trabalho;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII,

XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada à simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL,1988)

Desta forma, o Estado brasileiro padroniza a jornada de trabalho no mercado laboral do país e também estabelece jornadas especiais em casos específicos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Torna-se oportuno registrar que o Direito do Trabalho brasileiro não está restrito a CLT/43 e a CF/88. Outras leis foram promulgadas após a CF/88, como: regulamentação do direito de greve (Lei 7.783/89); regulamentação do salário mínimo (Lei nº 7.789/89); regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei nº 7.839/89 alterada pela Lei nº 8.036/90), lei que regulamenta o trabalho da mulher (Lei nº 7.855/99) e outras não citadas nessa pesquisa com o objetivo de focar nas mudanças legislativas referentes à jornada de trabalho.

Segundo pesquisa do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, realizada em 2009 a

queda no tempo médio de trabalho não ocorreu de forma homogênea para todos os ocupados. Isso devido a condições tão heterogêneas de ocupações, em diferentes setores da atividade econômica, com comportamentos variados. O mercado brasileiro tem como característica uma economia mista com atividades laborais bastante tradicionais e outras muito desenvolvidas.

Quando se considera a relação do emprego formal no total das ocupações observa-se a distorção que pode haver em relação à média dos horários semanais de trabalho. Isso porque os postos de trabalho com tempo mínimo e parcial concentram-se nas ocupações informais, como espécie de estratégias de sobrevivência. (IPEA, 2009, *Apud*, MOCELIN, 2011a)

O autor Mocelin (2011) analisa que o impacto social de uma medida como a redução da jornada de trabalho assume resultados diferentes, dependendo do período histórico e do contexto cultural e institucional em que ocorre. Durante o período das duas legislações citadas, a questão da diminuição da jornada de trabalho estava associada a melhores condições de vida dos trabalhadores e aumento do tempo livre (perspectiva da qualidade do emprego). Após os anos 80 e 90, com o aumento do número de trabalhadores desempregados e variadas formas de ocupações, muitas delas precarizadas, as reivindicações presentes nos discursos sindicais e políticos, pela redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, passou a ser uma das ações no combate ao desemprego estrutural perspectiva da quantidade de emprego).

No debate acadêmico há autores que demonstram ser a redução da jornada de trabalho uma tendência histórica atrelada ao desenvolvimento socioeconômico (DAL ROSSO, 1998; 2002; 2006). Por outro lado, não se pode deixar de destacar ainda aqueles autores que alertam sobre a “necessidade” dessa medida, reproduzindo o discurso sindical (DIEESE, 2006; 2007; e, mais ponderado, CALVETE, 2003; 2006). (MOCELIN, 2011)

A partir da década de 90 o sistema capitalista brasileiro sofreu transformações em consequência da crise e recessão econômica, entre 1990 e 1992. Segundo Miller (1999),

O ajustamento do mercado brasileiro não ocorreu apenas em termos de mudanças, na quantidade de emprego total, mas também, em grande extensão, através da deterioração da qualidade do emprego, principalmente pela diminuição do assalariamento formal e do salário real na maioria dos subsetores do núcleo capitalista da economia. (Miller:1999), *apud* Toni 2006)

O processo de globalização, o avanço tecnológico, a competitividade, a reestruturação produtiva, ocasionaram o surgimento de novas relações de trabalho e novos trabalhadores em condições de vulnerabilidade em sua relação de trabalho. Sendo necessária a adequação da legislação trabalhista a fim de incorporar esses novos trabalhadores desprotegidos legalmente.

Novas formas de trabalho surgem, constata significativas mudanças na constituição da classe trabalhadora, sinalizadoras de um processo de metamorfose e não de dissipação e eliminação

da mesma, como defende Antunes (1995,1999). Mudanças que acabaram precarizando as condições de trabalho, enquanto parte significativa da classe trabalhadora é penalizada com a falta de trabalho, com o desemprego, outros sofrem com o seu excesso, com a intensificação da exploração da força de trabalho.

Em 2017 é realizada a "Reforma trabalhista" no Governo do Presidente Michel Temer. A promulgação da Lei 13.467/2017 foi com o objetivo de adequar o ordenamento jurídico trabalhista as novas relações de trabalho. Diversas inovações e conceitos são introduzidos por essa normativa a fim de adequar a legislação com as novas relações laborais. "Argumenta-se que a referida legislação regulamenta a prática de trabalho em "bicos", conferindo uma maior proteção aos trabalhadores nessa situação (D'AMORIM, 2018)".

Algumas modificações provenientes da Reforma Trabalhista: estendeu o regime de tempo parcial de 25 para 30 horas semanais; novos modelos de contratação, como, contratos de trabalho por tempo determinado, estipulando a data do término do contrato, contrato de trabalho intermitente, além de inspecionar centenas de dispositivos da CLT.

A supracitada reforma objetivou modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra (FERNANDES, 2017, p.1, *apud*, D'AMORIM, 2018).

A Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consolida a flexibilização, tanto da jornada de trabalho, quanto das relações de trabalho. Porém, discussões e movimentos de trabalhadores e trabalhadoras pela redução da jornada de trabalho ainda são presente no contexto brasileiro. No contexto do serviço público o Decreto 4836/2003 instituído no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva e a Resolução 03/2015 da UFMG, que autoriza a jornada especial de 30h são resultado da luta dos(as) trabalhadores(as) através das suas instancias representativas e dos movimentos de rua organizados.

2.2 Construção histórica da jornada de 30h na UFMG

Nesse capítulo fazemos um resumo da trajetória da conquista da jornada de 30 horas pelos TAEs. As informações foram coletadas através de fontes secundárias como a plataforma digital oficial do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais – SINDIFES/MG, e pelo memorial de 30 anos da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras – FASUBRA Sindical.

Acreditamos que a História não retrata a realidade passada de modo fidedigno, mas apenas apresenta reflexos e representações dela, portanto estamos cientes de que trazemos apenas uma versão diante de variadas possibilidades de narrativas que poderiam ser produzidas. (BORBA, 2017, p.19)

O movimento trabalhista dos (as) TAEs, inicialmente tinha como pauta a organização dos trabalhadores e a luta pelo reconhecimento do seu trabalho junto aos docentes e discentes. De acordo com o acervo documental da FASUBRA, data de 1980, o início de movimentos grevistas da classe por melhores salários e condições de trabalho. “A FASUBRA, fundada em 19 de dezembro de 1978, em João Pessoa, nasceu em plena ditadura militar, representando os (as) Servidores Técnico-Administrativos (as) das Universidades Brasileiras.” (Memorial – FASUBRA Sindical, 2018, p.6). Momento em que esses trabalhadores e trabalhadoras constroem uma consciência de classe e uma identidade profissional.

A luta pelo reconhecimento da importância do trabalho dos técnico-administrativos em educação nas universidades públicas sempre foi pauta de reivindicação dos (as) trabalhadores (as). Isso porque historicamente a estrutura das relações trabalhista entre docentes e os outros trabalhadores e trabalhadoras da universidade, como os técnico-administrativos foi construída de forma autoritária e excludente entre aqueles que a instituição achava que eram “os pensantes”, no caso os docentes, e os “executores”, os técnico-administrativos em educação. Essa cultura institucional foi construída pela forma original de ingresso de outros trabalhadores nas universidades, que era através de indicação, troca de favores entre professores e trabalhadores. Uma relação pessoal, de favor, sem muito vínculo de direito trabalhista. As instâncias de poder eram restritas aos docentes, através do estabelecimento de cátedras.

Os professores catedráticos comandavam todos os aspectos da vida acadêmica e as instâncias de poder político da instituição. Somente eles ocupavam os cargos de Direção da Universidade, postos de confiança do Presidente da República ou do Ministro de Estado, assim como predominavam maciçamente na composição dos órgãos colegiados. Os demais segmentos do corpo docente pouco interferiam no processo político da vida universitária. (GONZAGA, 2011, p.82)

A primeira greve nacional dos TAEs ocorreu em novembro de 1982, com paralisação por 24h. Uma das pautas dos (as) trabalhadores (as) era participação nas decisões institucionais. Mas é na greve de 1983, organizada pela FASUBRA que aparece a pauta de redução da jornada de trabalho sem redução dos salários.

A maior e mais ampla greve dos técnicos aconteceu em 1987, quando os (as) técnico-administrativos (as) em educação conquistam a sua primeira Carreira, estabelecida pela Lei 7.596/87, de 13 de abril de 1987, que criou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Emprego (PUCRCE).

As relações de trabalho se diferenciavam entre as universidades e também dentro das próprias instituições. No caso das autarquias, havia em seus quadros servidores estatutários, regidos pela Lei 1.711 de 1952, além de outros servidores cuja relação se estabelecia pela CLT (tabelas especiais – os chamados “tabelistas”) e, ainda, os contratos temporários ou contra-recibo – os “recibados”. O PUCRCE possibilitou a unificação dos direitos e benefícios. (FASUBRA, 2009, p. 8)

As relações de trabalho entre todas as trabalhadoras e trabalhadores federais foram tornando-se mais homogêneas, através de extinções de contratos de trabalho e instituição do concurso público como única forma de se ingressar na carreira pública. Em 1990 com a Lei 8112 que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, definem-se os direitos, deveres e demais parâmetros que devem regular o relacionamento entre o (a) trabalhador (a) e seu empregador, nesse caso o governo federal. Data também da década de 90 o movimento universitário. A união dos estudantes, docentes e técnico-administrativos para debater a construção de um projeto democrático de Universidade, uma vez que o governo do período, dirigido pelo presidente Fernando Collor de Melo, estava demarcado por arrocho salarial, demissões imotivadas e privatização de áreas estratégicas, como a educação.

Os (as) técnico-administrativos em educação também se preocupavam com o impacto da política neoliberal no trabalho de uma forma global na sociedade. A partir de 1994 vários espaços de discussões, como Fóruns e Seminários, aconteceram com temáticas variadas, tais como, saúde do trabalhador, seguridade social, gênero, raça, entre outros. A temática de gênero, com foco na mulher trabalhadora, foi objeto de debate em vários grupos de discussão organizados pelo sindicato da categoria. Assim como também relações raciais no trabalho. Em 1994 foi realizado o Primeiro Fórum Nacional do trabalho e em 1995 foi realizado o I

Encontro Nacional dos Técnico-Administrativos Negros e Militantes anti-racismo da FASUBRA: “Universidade: Relações Raciais no Trabalho e a cor da exclusão”.

O II Encontro dos Técnico-Administrativos Negros e Negras Militantes Antirracismo da FASUBRA aconteceu de 15 a 18 de maio de 1999, no Rio de Janeiro, com o temário: “Um Olhar Negro na Educação: a globalização e a cor da exclusão”. O Encontro propiciou que os participantes avançassem na formulação de propostas para inclusão dos Negros (as) na Educação Pública desse país, com ênfase na Educação Superior. (FASUBRA, 2009.p.23)

O Decreto 1590/95 seu art.1 estabelece que a jornada de trabalho dos servidores públicos da administração direta, autarquias e as fundações públicas federais sejam de oito horas diárias ou 40 horas semanais. Em 2008, aconteceu o Dia Nacional de Luta e Mobilizações pela Redução da Jornada de Trabalho, sem Redução de Salários, “a medida é, inclusive, recomendação da ONU, que entende que a jornada de 30 horas é melhor para os (as) Trabalhadores (as) e usuários.” (FASUBRA, 2018, p.68) e pela Ratificação das Convenções 151 e 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ações promovidas pela FASUBRA Sindical.

Em 2010 a FASUBRA inicia uma campanha nacional pela regularização da flexibilização da jornada de 30 horas semanais para todos os (as) trabalhadores (as) técnico-administrativos em educação com o slogan “Nem um minuto a menos, nem um minuto a mais. 30 horas é você quem faz.” (FASUBRA, 2018, p.70) Em 2011 o SINDIFES/MG fez várias assembleias sindicais para a campanha de flexibilização da Jornada de trabalho (30h).

Os argumentos a favor da jornada de 30h defendida pelo sindicato eram que o acúmulo de jornadas ou a jornada muito extensa de trabalho, provoca nos trabalhadores, em médio prazo, doenças graves, como: estresse, depressão, doenças ocupacionais, abuso de álcool e a dependência química. As 30horas possibilitariam melhoria nas condições de trabalho, qualidade de vida e atendimento à população.

Melhoria da qualidade dos serviços, aumento do quantitativo (sem redução de qualidade), redução das doenças laborais, redução do estresse advindo do trabalho, melhoria do relacionamento interpessoal, melhoria do ambiente e condições de trabalho, tempo disponível para capacitação e qualificação, tempo disponível para o lazer e para a família, tempo disponível para o deslocamento. (SINDIFES/MG, imprensa virtual22/09/2011. 05/10/2011).

Os argumentos jurídicos estavam pautados na Lei 8112/90, em seu artigo 19 que prevê que “*os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas*”

e observados os limites mínimos e máximos de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.” No decreto lei 4836/03, art.3.

Quando os servidores 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 serviços 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.

Aliada a luta pelas 30h, sem redução do salário, vem à contratação imediata para recomposição dos quadros de pessoal, mediante concurso público. Além do investimento na capacitação destes (as) trabalhadores (as), a fim de que, sintam-se valorizados e importantes, enquanto classe trabalhadora, conscientes da importância do seu trabalho a sociedade e à instituição pública.

A partir de 2010 começa uma ampla e duradoura luta dos técnico-administrativos em educação, junto ao sindicato, a nível nacional e regional, pela flexibilização da jornada de trabalho para 30h semanais. Junto ao movimento, estão técnico-administrativos com cargos de os (as) enfermeiras (os) e os (as) assistentes sociais, com legislações próprias que prevê a redução da carga horaria. A FASUBRA participa de vários movimentos em prol da aprovação da PL2295/00 que regulamentava a jornada de trabalho da enfermagem.

Em 2012 o SINDIFES assume processo judicial daqueles técnico-administrativos em educação da UFMG no cargo de assistente social que desejam reduzir a jornada de 40 para 30 horas semanais conforme a Lei 12.317/2010 uma vez que a administração central não aceitou aplicação da Lei aos técnicos desse cargo. (SINDIFES/MG, imprensa virtual, 2012).

Em 2011 os técnicos-administrativos em educação da Universidade de Brasília e da Universidade do Paraná conquistaram às 30 horas. Na UFMG, a primeira conquista dos TAEs se dá em outubro do mesmo ano, com alguns técnicos lotados no Hospital das Clínicas. O Conselho Diretor do Hospital decide pela implantação da jornada de trabalho de 31h15min, de acordo com os seguintes critérios.

Apenas para os (as) técnico-administrativos (as) com atividade contínuas em regime de turnos ou escala de plantão, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas ou período noturno; que realizassem atendimento contínuo ao público direto ou indiretamente; que mantenham atividades em todos os dias da semana, incluindo finais de semana e feriados, contemplando no mínimo cinquenta por cento da equipe de escala. (SINDIFES/MG, imprensa virtual, 2011).

Por mais que foi uma conquista dos técnicos, o sindicato se posicionou contra. Os argumentos foram que o SINDIFES/MG defende o regime igualitário de 30h para toda a universidade e

não apenas para uma parcela de trabalhadores. Outro ponto foi que a decisão foi tomada *ad referendum*, sem discussão com a categoria e sem votação no Conselho Universitário. Desta forma a campanha para flexibilização da jornada continua com paralizações e greves de resistência em favor da jornada de trabalho para todos os (as) técnico-administrativos em educação.

Juntamente a luta pela jornada de 30h também se associa à pauta o movimento contrário ao ponto eletrônico biométrico como forma de controle do (a) trabalhador (a).

Através de um acordo interno entre os (as) trabalhadores (as) do CEFET e a Direção do CEFET, os (as) técnico-administrativos (as) em educação reduziram sua jornada de trabalho para seis horas diárias. Mas continuaram a sua luta pela regularização da jornada especial através da Resolução CD 036/14⁴.

Ainda em 2011, em assembleia, a categoria decide pelo encaminhamento de um Projeto de 30h, realizado pela categoria. Como a UFMG é uma instituição pública ampla e complexa com várias particularidades, o sindicato faz um dimensionamento das 30h na UFMG e orienta que cada Unidade Acadêmica faça o levantamento do número de servidores por setor e propor uma escala de trabalho possível com jornada de 30h. Outro movimento grevista interno acontece e em 2012, a reitoria institui uma Comissão interna com participação do sindicato para levantamento de um estudo da implantação da jornada de 30h.

Em 2015 a Proposta da Comissão é apresentada ao Reitor com as alterações sugeridas pela categoria que estava relacionada ao atendimento ao público. O entendimento sobre o que é o “público” foi o principal ponto conflituoso, pois enquanto para o sindicato “público” seriam os “usuários”, conforme denominação presente na legislação do PCCTAE, em seu artigo 5º, inciso VII – *usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados*. A Reitoria tinha como interpretação que “público” seria somente os discentes. Somente setores com

⁴ RESOLUÇÃO CD-036/14, de 25 de novembro de 2014. (Repristinada pela Resolução CD-059/2017, de 21 de dezembro de 2017.) Regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, e dá outras providências.

atendimento ao discente poderiam fazer jornada especial de 30h no entendimento dos dirigentes da UFMG.

No dia 20 de fevereiro foi publicada a Portaria n0267/2015 que aparentemente tenta regulamentar a jornada de 30horas no IFMG para os técnico-administrativos em Educação. O documento é muito semelhante à primeira versão da Portaria CD/2014 do CEFET/MG, a qual foi considerada inadequada pelos TAEs que conseguiram que fosse derrubada na reunião com o Conselho Diretor. (SINDIFES/MG, imprensa virtual, 2015)

A Proposta de Minuta de 30hs do SINDIFES/MG apresentava como critério para análise das 30hs: ser trabalhador da UFMG, atendimento direto ao público interno e/ou externo, não gerar aumento de força de trabalho em função das 30h, setor atendendo no mínimo doze horas ininterruptas, sem redução da remuneração.

Durante o processo de implantação o SINDIFES participou como instância de fiscalização e uma comissão foi instaurada pela reitoria, composta pela PRORH e os (as) Diretores (as) de Unidades Acadêmicas para acompanhamento do processo de redução da jornada dos (as) técnico-administrativos (as) de 40h para 30h semanais.

O HC foi à primeira Unidade a iniciar a jornada de 30hs. A partir de junho de 2016 os (as) técnico-administrativos (as) que realizavam a jornada de 31h15min passaram a fazer 30hs semanais, assim como outros setores e ambulatórios. O Hospital das Clínicas tem uma legislação própria para a jornada de 30h que contempla as especificidades da Unidade, com autorização de jornada de 30h em regime de 12h de plantão com escalas de 12/36h.

Após avaliação da jornada de 30h, realizada pela PRORH em 2018, as Portarias e Resoluções da jornada de 30horas foram renovadas permitindo que novas Unidades apresentassem planejamento da jornada de 30h nos setores para avaliação da Reitoria.

A avaliação positiva da jornada de 30h pela comunidade da UFMG, realizada pela PRORH em 2018, reforça a legitimação da jornada de 30h para a instituição e para os trabalhadores e trabalhadoras.

Capítulo 2 - A Divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho é a forma desigual em que ocorre a repartição do trabalho entre homens e mulheres, com uma hierarquização do masculino sobre o feminino, tanto na vida privada (trabalho doméstico) quanto na vida pública (trabalho profissional).

Helena Hirata (2002,2007) tem um vasto estudo sobre sociologia do trabalho e do gênero no contexto brasileiro e de outros países como Japão e França. Ao comparar sociedades diferentes, a autora mostra que as desigualdades e situações sociais são diversas, mas a semelhança é a forte influência das relações patriarcais no lugar da mulher e do homem no mundo do trabalho. A autora conclui que a desigualdade entre homens e mulheres no trabalho é histórica e cultural, estreitamente ligada a fatores de gênero, classe e raça.

O aspecto histórico da divisão sexual do trabalho está ligado ao nascimento do capitalismo até os dias atuais, através de uma apropriação política de questões referentes ao biológico, como a maternidade. Segundo Hirata (2002) “há uma transposição das relações familiares, do universo doméstico, caracterizadas por relações paternalistas, para o domínio profissional”. Essas relações de gênero se expressam com funcionalidade ao sistema capitalista, onde as mulheres exercem uma função social essencialmente importante tanto no aspecto reprodutivo como produtivo para manutenção do sistema.

É preciso lembrar que o dever feminino de cuidado, em sua expressão a partir do industrialismo, relaciona-se estruturalmente com o mencionado pacto de gênero a sustentar a divisão social do trabalho. Por meio dele, como indica Nancy Fraser (1996, p.41), “à cabeça masculina da casa seria pago um salário família, suficiente para manter o emprego de tempo integral e prazo indeterminado no centro da vida e do trabalho fora de casa”. Esse modelo se transformou profundamente a partir da segunda metade do século XX, mas é certo que ele é um dos elementos por detrás da ampla difusão do emprego padrão como relação básica. (RAMOS, NICOLI e ALCKMIN, 2017, p.132)

Culturalmente essa desigualdade de gênero no trabalho é consequência da “naturalização” do papel do cuidado às mulheres, delegando as tarefas domésticas, da maternidade, como se fosse de responsabilidade somente do gênero feminino. Essa “naturalização” do papel social do feminino ocasiona o acúmulo de atividades de trabalho. A mulher que trabalha fora de casa, na venda de sua força de trabalho, acumula esse trabalho assalariado com o trabalho doméstico e materno, “do cuidado”, quando retorna para sua residência.

Dessa forma, sem dúvida, a redução da jornada de trabalho impacta no uso do tempo das mulheres de uma forma diferenciada do uso do tempo pelo homem. Uma vez que as tentativas

de mudanças nessa forma social de repartição do trabalho entre homens e mulheres, como os avanços tecnológicos, crescimento do setor de serviços, crise salarial, educação, emancipação política feminina e controle de natalidade, conduziu a uma distribuição de desiguais direitos e deveres entre homens e mulheres, principalmente no sustento da família. Porém a obrigação da proteção e do cuidado permanece fortemente ligada ao gênero feminino. Cabe à mulher conciliar o trabalho remunerado com as atividades do lar.

Falar em divisão sexual do trabalho nos permite constatar que as desigualdades são sistêmicas, não é uma simples constatação de desigualdade nas tarefas desenvolvidas por homens e mulheres, “são processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero” (HIRATA; KERGOAT, 2007), que tende a reforçar uma leitura naturalista dos processos que reduzem práticas sociais a “papéis sociais” sexuados de forma a subalternizar os considerados naturalmente femininos em relação aos considerados naturalmente masculinos. Conforme Hirata (2002),

A passagem das categorias neutras para categorias sexuadas e o questionamento que essa passagem suscita em relação aos conceitos e às teorias existentes nas ciências sociais, leva a uma reconversão importante, no que tange a consideração das mulheres como sujeitos sociais, o que repercute em efeitos de renovação teórica e analítica aos estudos desenvolvidos nas ciências sociais.

Ao adotarmos uma perspectiva de gênero, pretendemos problematizar o lugar da mulher e do homem no mundo do trabalho, aqui definido como o do serviço público. Verificar as interfaces entre vida profissional e vida familiar e o uso do tempo no espaço doméstico. Se essas desigualdades sexuais, que são históricas e culturais, continuam a serem perpetuadas nessas relações e se a redução da jornada de trabalho fora de casa, realmente contribuiu para que as mulheres, repensassem, reorganizassem, mesmo que parcialmente, seus tempos livres.

Capítulo 3 - A questão étnico-racial e o trabalho

A persistência histórica do racismo nos mostra que a questão racial é uma questão social de extrema complexidade, um fator estruturante das desigualdades sociais no Brasil. Os obstáculos para inserção da população negra no mercado de trabalho estão no racismo que provoca dificuldades de acesso dos negros e negras a várias políticas públicas e no mercado de trabalho.

É importante verificarmos que os dados das iniquidades raciais no campo do trabalho também são decorrentes das desigualdades educacionais, uma vez que o processo de escolarização dos indivíduos se dá de maneira diferenciada em função do pertencimento racial. Considerando que o nível de escolaridade é um dos filtros de acesso as ocupações mais bem remuneradas da estrutura ocupacional, torna-se muito mais difícil para o homem e a mulher negra conquistarem tais ocupações. (GONZAGA, 2011, p.64)

A negligência governamental na inserção do negro na sociedade pós-abolição, ocasionou um tratamento desigual aos negros e negras no mercado de trabalho, como diz Gonçalves (2018, p.518) “expulsão, isolamento, violência sacramentaram o percurso que classificaria os (as) negros (as) como suspeitos (as) preferenciais ou classes perigosas, antes mesmo de terem a possibilidade de se constituírem como classes laboriosas” além de perpetuar na consciência coletiva um imaginário social da supremacia racial dos brancos, subalternizando outros grupos étnicos por sua cor de pele.

Motivo pelo qual, mesmo atualmente, conseguir um emprego no Brasil é um desafio para população negra. Isso porque o racismo continua presente no dia a dia de negros e negras brasileiros, como mostra uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2016 em cinco estados brasileiros. A pesquisa mostrou que a maioria das pessoas entrevistadas (63,7%) acredita que a raça influencia na vida de uma pessoa, principalmente na inserção e permanência dos (as) negros (as) no mercado de trabalho (71%). Motivo pelo qual a questão racial é o determinante de maior vulnerabilidade social brasileira.

Considera-se o racismo como componente fundamental da colonialidade de poder no contexto brasileiro, se mostrando de forma explícita ou disfarçada, direta ou indireta, nas relações sociais, nas estruturas do estado, nas instituições, bem como destituindo o indivíduo negro das mesmas características de humanidade, deslegitimando-o como produtor de conhecimento, naturalizando sua posição de subalternização e minando seu enfrentamento. (Silva, 2018, p.3)

O reconhecimento de que há racismo na sociedade brasileira e que ele precisa ser enfrentado como garantia constitucional de igualdade e democracia é a aprovação de Leis e Decretos no

Brasil no combate ao preconceito racial, garantindo igualdade de oportunidades e de direitos a grupos étnicos historicamente discriminados, como a população negra. O surgimento das Ações Afirmativas no Brasil se deu através das lutas dos movimentos negros organizados⁵ na busca pelo direito de igualdade, garantia da participação da população negra em espaços onde não estão presentes ou sofrem preconceitos, combater ao racismo velado ou explícito e transformação do imaginário coletivo sobre o (a) negro (a).

A Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR/PR) foi criada pelo governo federal no dia 21 de março de 2003, pelas reivindicações do movimento negro com o intuito de entender as desigualdades raciais no país. Assim como também O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005 com o objetivo de desenvolver novas concepções e práticas da gestão de pessoas e da cultura organizacional. O Programa qualifica as empresas que promovem a igualdade de gênero e estimulam presença de mulheres e negros no ambiente de trabalho. O governo federal assumiu a iniciativa de realizar este Programa em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Foram ações governamentais instituídas no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Ainda que tenhamos uma legislação que criminaliza o racismo e um órgão público federal criado com a finalidade de organizar, orientar e programar as políticas que se destinem à superação do mesmo, as ações institucionais ainda são debeis. No entanto, a existência de uma estrutura administrativa federal destinada à coordenação das políticas voltadas para a temática etnico-racial representa o aprofundamento da questão em nível de estado e significa um passo positivo resultante do protagonismo negro. (GONZAGA, 2011, p.43)

Algumas dessas leis: CFB/88 Título I, Capítulo II, art.7 “XXX proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a lei 7716/89 (Lei Caó) que define os crimes resultantes de preconceito de raça e cor; Decreto de 20 de março de 1996 que cria, no âmbito do Ministério do trabalho, o Grupo de trabalho para eliminação da discriminação no emprego e na ocupação (Decreto revogado pelo Decreto 10.087/2019); a lei 10639/2003 que inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática sobre a história e cultura afro-brasileira; lei 12288/2010 que cria o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei 12.711/2012 Lei das Cotas no ingresso nas universidades federais e institutos federais de nível técnico e médio e a Lei federal n. 12.990

⁵ Movimento Negro Unificado (MNU) fundado em 1979; Em Belo Horizonte destacam-se o Grupo de União e Consciência Negra (GRUCON, 1981) e os Agentes de Pastoral Negros (APNs, 1983). (Gonzaga, 2011, p.34-35)

de 2014 que estabelece reserva de vagas para negros no serviço público.

Atualmente no governo do presidente Jair Bolsonaro o futuro e a atuação da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) preocupam organizações do movimento negro da sociedade civil. A Secretária tem sofrido cortes de orçamento que ultrapassam os 60% do orçamento de governos anteriores, além de algumas atividades que eram realizadas pela secretaria terem sido migradas para outras secretarias, como a oficialização de quilombos e Terras Indígenas que agora é tarefa de um dos superministérios do novo governo, o da Agricultura.

A UFMG adotou a Lei 12.990/2014 em seu concurso público para provimento de cargos de técnico-administrativos em educação no mesmo ano de sua promulgação. Em 2018 foi instituída uma comissão para avaliação dos candidatos autodeclarados negros e classificados no concurso público. A criação da Comissão foi uma estratégia de coibir possíveis fraudes no processo seletivo. Porém há falta de informação sobre dados quantitativos de negros e negras no serviço público federal. Uma das razões para a desinformação é que não se exige dos funcionários a auto-identificação de cor no Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIGPEPE), mesmo existindo esse campo de preenchimento no sistema.

Segundo pesquisa da Geledés – Instituto da Mulher Negra – a falta de informação sobre a raça/cor dos funcionários/servidores mostra a resistência das instituições no enfrentamento do problema racial no mundo do trabalho. De dez empresas avaliadas pelo Geledés, somente três declararam o número de funcionários negros e a porcentagem de cargos de chefia ocupados por eles.

Elas preferem silenciar em relação ao quesito cor dos funcionários, lançando mão do argumento de que a empresa não faz distinção étnica entre eles, razão para tornar irrelevante a coleta da informação, o que resulta num artifício de invisibilização das desigualdades raciais em seu interior. (Instituto Ethos, 2002, p.28).

Apesar da falta de dados quantitativos, a política de ação afirmativa no serviço público é concebida como medida concreta na promoção e melhoramento da estrutura da sociedade, uma vez que assegura aos negros e negras maiores oportunidades e renda.

Elas seriam um dos principais instrumentos de criação de exemplos vivos de mobilidade social ascendente: os representantes de minorias que, por terem alcançado posições de prestígio e poder, serviriam de exemplo às gerações pessoais a sinalização de que não haveria chegado a sua vez, obstáculos intransponíveis à realização de seus sonhos e à concretização de seus projetos de vida (GOMES, 2001 p. 49).

Mas Lei, Decretos, Portarias não impede que negros e negras sejam discriminados

cotidianamente no ambiente de trabalho. Segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em pesquisa realizada no ano de 2019 sobre o informativo de Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil, dos trabalhadores negros ocupados, 45,3% trabalham em postos com menor remuneração. Nos cargos gerenciais os negros são minoria (29,9%) e apenas 11,9% dos maiores salários gerenciais são pagos a trabalhadores pretos e pardos.

Num contexto econômico marcado por altas taxas de desemprego e pelo desemprego estrutural, agrega-se à intensa disponibilidade de mão-de-obra desocupada a exigência de um alto nível de escolarização, para a realizada educacional nacional, às vezes para cargos que não dependem necessariamente de alta qualificação e escolaridade, o que afasta cada vez mais os negros do mercado de trabalho, posto que reconhecidamente eles compõem o segmento social que experimenta as piores taxas de escolarização. (Instituto Ethos, 2010, p.30)

Os dados estatísticos do IBGE/2019, aqui apresentados, nos mostra que a maioria dessas pessoas negras não está no mercado de trabalho formal e nem nos cargos de gerencias empresariais. A cor da pele tem mais importante que diplomas, experiência profissional e competência. É um sinal de preconceito racial no mercado de trabalho. Uma negação da capacidade do negro (a) em assumir cargos com atividades complexas.

Já no âmbito da universidade pública, verificamos que a inclusão do (a) negro (a) como trabalhador (a) através de políticas de ações afirmativas, como a Lei federal n. 12.990 de 2014 não significou o fim no racismo nesse ambiente de trabalho. De acordo com Cashmore e Banton (2000, p.60), “o racismo institucional refere-se às operações anônimas de discriminação racial em instituições, profissões ou mesmo em sociedades inteiras”.

Alguns técnico-administrativos em educação negros e negras, independente da forma de inserção no serviço público, vivenciam situações de racismo no ambiente de trabalho e buscam estratégias para enfrentamento da discriminação e construção de um ambiente de trabalho saudável. Como veremos nos relatos abaixo realizados no curso “O ser e o fazer técnico-administrativo em educação na Universidade Pública” ofertado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro no ano de 2020, encontro 6, “A questão de gênero, raça e LGBTQI na universidade pública:

Creio que, apesar de mobilizações legais para ampliar as condições de igualdade entre todos os cidadãos, ainda não vislumbramos um quadro igualitário dentro da universidade, mesmo tendo como essência o local da pluralidade, não existe tal garantia. Os exemplos citados pelos palestrantes mostram que ações preconceituosas ainda existem e fazem muito mal àqueles que vivenciam tais situações. (Forum de discussão, grupo 1).

Acho que vivi situações de racismo devido a minha condição de mulher, preta, em

cargo de nível superior. E também por ser uma mulher negra muito jovem e em cargo de nível superior, não sei a estatística, mas especulo que com poucas pessoas pretas. Por mais que a UFRJ tenho feito um discurso sincero e implementação de ações que forneçam mecanismo para a luta antirracista, na prática a vida é diferente. Eu exerci a função de chefe de secretaria. E nesse prédio, nessa Unidade, eu era a única pessoa negra, mulher negra, que não exercia a função de faxineira. Um prédio de quatro andares. E fui pra assumir a função de chefe num setor que era “a menina dos olhos” da Unidade. Não quero desmerecer a função da faxineira, mas existe uma visão geral de onde os negros devem ocupar, e naquele contexto, a visão social era que eu não deveria estar ocupando aquela chefia, independente da formação que eu tinha. Eu não senti uma receptividade do corpo funcional daquela unidade. Isso me gerou muitas dores. Eu com meu cabelo crespo, um metro e oitenta, sou expansiva eu falo, além da aparência física que não me apague em alguns lugares, as pessoas conseguem me ver quando eu chego. Eu estava cem por cento confiante em ocupar a vaga, devido minha formação e experiência profissional, mas não era a opinião da maioria do corpo funcional. (palestrante, encontro 6)

As falas nos mostra que a questão racial no mundo do trabalho é uma questão que não pode ser ignorada nas pesquisas acadêmicas. Ela deve ser estudada, analisada e registrada enquanto uma questão social que ainda impede que milhares de pessoas negras possam viver de forma digna em nosso país.

A fala da participante do grupo 1 “*minha condição de mulher, preta, mesmo em cargo de nível superior*” nos mostra o que vem sendo estudado nas pesquisas sobre raça e gênero no trabalho. A necessidade de desconstrução dos espaços a serem ocupados pela mulher e, pelas negras, sempre vistos por cargos de baixa instrução. A mulher negra ainda é mais desafiadora a sobrevivência com dignidade numa sociedade racista como a brasileira. Uma mulher negra precisa se esforçar muito mais para se estabelecer no mercado de trabalho, simultaneamente pela discriminação de gênero e raça.

Considerar a raça/cor na análise das ocupações femininas evidenciará o duplo gueto em que se encontram as mulheres negras. O acesso restrito a profissões de nível universitário por parte da população negra em geral e das mulheres negras em especial reflete as suas menores chances de prosseguimento dos estudos, quando comparadas com as dos brancos. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007, p. 78-79).

Mas o enfrentamento do racismo envolve, por princípio, o desvelamento de relações de poder historicamente construídas e reproduzidas nas relações de trabalho dentro das organizações, e no nosso caso, dentro da universidade. Isso implica uma revisão crítica das práticas consolidadas em nosso país. Ou, como diz Santos (2006),

A política que discrimina os negros no trabalho raramente é deliberada formalmente – trata-se de um dado cultural internalizado por todos. Essa é uma das características do “racismo cordial brasileiro”. Ele funciona – e bem – sem que ninguém combine nada. Tudo flui impulsionado por uma cultura de exclusão do negro (SANTOS, 2006, p. 21).

As ações afirmativas não pretendem apenas ampliar a representatividade da população negra em espaços antes não ocupados em consequência do racismo estrutural. Mas também induzir a transformações do imaginário coletivo visando uma igualdade social, dentro das diferenças existentes entre os indivíduos.

Capítulo 4 - Contribuições da Ergologia

Escolher a Ergologia como aporte teórico significa considerar o trabalhador em atividade como sujeito principal na obtenção de saberes sobre o trabalho. Ela reconhece e formaliza a experiência ao considerar o saber de quem realiza a atividade, como diz Oddone (2007) o trabalhador é o elemento central da investigação, e o pesquisador deve estar disposto a aprender com ele (SCHWARTZ, DUC E DURRIVE, 2010b). Então a primeira contribuição da Ergologia para a pesquisa é o lugar central ocupado pelo trabalhador. A Ergologia analisa o trabalho sobre o ponto de vista do trabalhador.

Mas o que é a Ergologia? A Ergologia assim denominada a partir dos anos 1990 é apresentada como “(...) um projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las” (SCHWARTZ, 2010, p.37) – tem suas origens atreladas a estudos pluridisciplinares a respeito de situações de trabalho em fins de 1970 e início de 1980 na França, e é fruto de experimentações e debates entre profissionais do conceito e protagonistas da atividade de trabalho. (ATHAYDE E BRITO, 2011; HENNINGTON, CUNHA E FISCHER, 2011). A construção da “abordagem ergológica do trabalho” é uma história científica e humana que emerge da colaboração de três pesquisadores– Yves Schwartz filósofo; Daniel Faita, linguista; Bernard Vuillon, sociólogo. (HENNINGTON, CUNHA E FISCHER, 2011).

A segunda contribuição da Ergologia é reconhecer o trabalho como experiência e atividade humana repleta de singularidades. E enquanto experiência o trabalho é único e individual e transformador. Há uma historicidade nos atos dos trabalhadores. Cada trabalhador traz conhecimentos, valores e perspectivas ao trabalhar. O trabalhador não é um executor, mas um corpo-si. O trabalho é uso, não é execução, envolve uma experiência, uma negociação problemática entre normas antecedentes e as normas de indivíduos singulares (renormalizações), sempre a serem redefinidas “aqui e agora”. (SCHWARTZ, 2004; 2010c). O trabalhador em atividade produz formas originais de saber, “saberes investidos”. Conforme Schwartz, Duc e Durrive (2010 d, p.35)... a ideia da atividade é sempre um fazer de outra forma, um “trabalhar de outra forma”. Corpo-si porque não tem como descrever o trabalhador em atividade devido a sua complexidade e singularidade, difícil de ser descrito, “a entidade que decide não é inteiramente biológica, nem inteiramente consciente e cultural, uma obscuridade que afasta o indivíduo de toda objetivação” (SCHWARTZ, DUC E DURRIVE,

2010e, p.198). O trabalhador afirma-se como ser singular, histórico, capaz de criar novas normas, deflagrando um processo de renormalização(Schwartz,2009). É preciso sempre reinventar a maneira de fazer porque as normas antecedentes, ou trabalho prescrito, não dão conta da complexidade da atividade do trabalho. Segundo Antipoff (2014) “as previsões e as antecipações não são elas, pois, determinantes da ação”. Elas apenas criam condições para o corpo usar suas habilidades incorporadas da melhor forma possível. O importante são as respostas contingentes e específicas para as circunstancias do aqui e agora e não planos precisos e detalhados. Assim podemos pensar que a redução do tempo no trabalho em 10 horas semanais (25% em percentual), pode produzir que tipo de renormalização pautada pelas relações de trabalho e do tempo da vida fora do local de trabalho? Há um corpo si que responderá e produzirá saberes e informações particulares e narradas por cada trabalhador/a?

A terceira contribuição da Ergologia é que o trabalho é um ambiente de vida, de aprendizagem e de confronto de saberes científicos e saberes imanentes as atividades. Como um misto de aspectos técnicos com ação humana. Conhecer os impactos da jornada de 30hs na vida e na atividade de trabalho dos servidores cinge aspectos teóricos e práticos. Os aspetos teóricos, quando buscamos conhecer as normativas que são as normas antecedentes ou trabalho prescrito que orientam ou reordenam repensar o próprio trabalho.

Trabalhar 40h é diferente de trabalhar 30h, a mudança de um para outro produz uma mudança significativa, representa a redução de 10 horas semanais (25% por cento do total da carga horária), isso redundando em quais impactos individuais e coletivos nas tarefas do trabalho? O trabalho prescrito (conceito ergonômico) é definido de modo externo e imposto aos trabalhadores. A ergologia privilegia o conceito de “normas antecedentes” que engloba o conceito ergonômico de trabalho prescrito. (TELLES E ALVAREZ, 2004). Já aspectos práticos são quando nos referimos às ações dos trabalhadores em atividade, que é o trabalho real, que gera um saber investido, um saber da experiência, um aprender trabalhando.

Conhecer o trabalho significa considerar o debate entre o conhecimento científico e o conhecimento da experiência, sem hierarquia entre ambos. Na perspectiva ergológica o trabalho é um ambiente de vida, de aprendizagem e de confronto de saberes (científicos e tácitos). Embora seja importante o conhecimento sobre o trabalho real, a pesquisa pretende saber sobre o impacto da jornada de 30horas nas tarefas do trabalho e também na vida pessoal, por isso a metodologia a ser usada será de entrevistas e não a metodologia da

Ergologia que é o Dispositivo Dinâmico de Três Pólos que não entraremos em detalhe nesse estudo. O que exigiria um tempo alongado e condições especiais de disposição e presença de trabalhadoras e trabalhadores dentro e fora do tempo do trabalho.

SCHWARTZ, DUC E DURRIVE(2010d) afirmam que não se pode postular a independência da vida de trabalho em relação à vida pessoal; é um todo indissociável, em que todas as partes se comunicam de maneira permanente. Cada ser humano tenta recompor, em parte, o meio de trabalho de acordo com o que ele próprio é e com o que ele deseja que seja o universo que o circunda, levando a um tipo de recriação permanente e, como consequência, a uma diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho como realmente é feito. Nesse processo, questões e debates de escala macro aparecem no mais simples ato de trabalho.

O trabalho é um campo de debate de valores, sendo uma atividade individual e coletiva ao mesmo tempo. Esse mundo de valor que fica presente em toda atividade, em todas renormalizações, é um mundo que não é limitado ao mundo do trabalho. Há um mundo de valores, um mundo que nos implica todos como seres humanos, que se situa no campo do macroscópico. (SCHWARTZ, 2013). Segundo Schwartz (2011 a) esses valores podem estar voltados apenas para a própria saúde de quem realiza a atividade, como podem se estender aos semelhantes, visando o bem comum de todos. As normas antecedentes também incluem a dimensão dos valores, não apenas valores financeiros, mas também valores relativos ao bem comum, redimensionados nos ambientes de trabalho. (SILVA E BORGES, 2017).

Como diz DURAFFOURG, DUC E DURRIVE, 2010; SCHWARTZ, 2004; SCHWARTZ, DUC E DURRIVE, 2010 d, o trabalho também é coletivo porque jamais se trabalha sozinho. E com isso o trabalhador tem que fazer escolhas entre fazer uso de si ou uso dos outros. Uso de si se remete as escolhas fazendo uso dos seus gostos, da sua inteligência, da sua história, da sua sensibilidade, recombinao valores e critérios na busca de uma adequação à sua realidade, o que leva cada trabalho a ser unido de trabalhador para trabalhador.

O uso de si pelos outros, os “outros” podem ser os colegas de trabalho ou ainda podem estar fora da proximidade imediata, como diz HOLZ: BIANCO (2014); podem ser os avaliadores do trabalho; ou o que pagam pelo trabalho; ou ainda os que fazem as prescrições e as normas científicas técnicas, organizacionais, gestonárias ou hierárquicas. Tudo isso está presente na intimidade das escolhas que o trabalhador faz

A quarta contribuição da Ergologia é que todo trabalho deve ser situado e contextualizado. O conhecimento da atividade deve estar articulado com a situação de trabalho. Como nos fala SCHWARTZ (2013), estudar a atividade orientada pelas transformações do mundo do trabalho, dimensões políticas, econômicas que giram em torno da situação do trabalhador e do trabalho.

Embora a vida social, as organizações, as instituições nos solicitem a agir e a produzir de uma determinada forma, não há como escapar das dramáticas que questionam o tempo todo o uso que fazemos de nós mesmos, sendo, portanto, necessário escolher, se situar, em um mundo de valores. (SILVA E BORGES, 2017).

Com base na abordagem ergológica, a pesquisa foi centrada na perspectiva do trabalhador, considerando seu envolvimento na análise da jornada de 30 horas sobre seu trabalho e sua vida, sobre as normas antecedentes e as normalizações presentes na nova jornada de trabalho. Não faremos uso do procedimento metodológico da ergologia (Dispositivo Dinâmico de 3 Polos e observação do trabalhador em atividade), que é fundamentado na observação do trabalhador em atividade e no confronto de saberes acadêmicos e tácitos. A contribuição da Ergologia para essa pesquisa consiste nos conceitos aqui explicitados como referência para análise dos dados coletados na pesquisa de campo.

Capítulo 5 - Qualidade de vida no trabalho

As produções acadêmicas trazem inúmeros conceitos sobre qualidade de vida no trabalho, todos ligados diretamente à satisfação das necessidades dos trabalhadores e maior humanização das condições de trabalho. Segundo Minayo (2000) “a qualidade de vida tem um cunho holístico por considerar o indivíduo em todas as suas dimensões, a saber, mental, social, física, emocional e espiritual.” Já Fernandes (1996, p.45-46) diz que quando a qualidade de vida está relacionada ao trabalho é definida como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade da empresa”.

As pessoas, com emprego ou integrados à economia formal ou informal, passam a maioria do seu tempo trabalhando e, por isso, deve-se buscar um ambiente de convivência agradável e seguro, o que contribui para o comprometimento das pessoas com a atividade de trabalho, pois estarão satisfeitas e felizes no ambiente organizacional.

“Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens”. (MARX, 1989, p.148). Quando afirmamos ser o trabalho central na vida das pessoas, partimos da concepção marxiana de que é por meio do trabalho que o homem é capaz de tornar-se um ser social. Porém, se por um lado no capitalismo ao mesmo tempo em que o trabalho pode ser fonte de humanização (trabalho concreto), por outro lado a lógica do capital se torna, em parte, degradado, alienado, estranhado (trabalho abstrato).

Constatamos que, apesar de todo o desenvolvimento científico e tecnológico, de todas as importantes inovações operadas na base técnica dos processos produtivos, houve pouco alívio na labuta humana. “Além da precarização das condições de trabalho, da informatização do emprego, do recuo da ação sindical crescem em várias atividades os problemas de saúde, tanto físicos como psíquicos, relacionados ao trabalho.” (NAVARRO: PADILHA, 2007).

A pesquisa realizada pela professora Lívia de Oliveira Borges, através do Programa de Pós-graduação em psicologia da UFMG, intitulada “Qualidade de vida, condições de trabalho de servidores da UFMG” e apresentada no Seminário em agosto de 2019 na Faculdade de Educação da UFMG aponta que a universidade tem uma diversidade de profissionais, de ocupações, de níveis e contratações de trabalhos distintos. Do total de 1060 servidores, dessa diversidade de ocupações, que responderam ao questionário sobre saúde mental, mais da metade estão em alerta com relação à saúde mental, necessitam de atenção. Não que estejam

apresentando um quadro clínico de doença conhecido, *tem alguma coisa ali que não está bem*. Uma tendência à autoestima baixa. Concluímos com esse resultado que existem coisas do individual, da história pessoal, interferindo nas condições psíquicas, mas que as condições de trabalho são um fator fortíssimo de desencadeamento de adoecimento no trabalho.

Dizemos nos corredores que está adoecendo gente demais, que tem aumentado o número de afastamento, tem aumentado o número de gente depressiva, é endemia, então a causa não está somente no indivíduo, as causas individuais elas existem, podem deixar o indivíduo mais vulnerável, mas o que está pesando são os fatores institucionais. Isto significa trabalhar a prevenção nas condições de trabalho, se a gente continuar só na assistência a gente vai continuar só assistindo, as pessoas vão adoecer e a gente assistir. (BORGES, 2019)

Veiga (citado por Vasconcelos, 2001, p.24) relata que “atualmente as pessoas têm trabalhado cada vez mais, e, por extensão têm tido menos tempo para si mesmas”. O avanço científico tecnológico e as mudanças no mundo do trabalho capitalista, em vez de diminuir a sobrecarga de trabalho, e proporcionar uma vida mais tranquila, têm, ao contrario, colocado o trabalho como um fim em si mesmo.

Partindo da concepção de trabalho como central e estruturante da vida das pessoas ele tem impacto na saúde psíquica dos trabalhadores. Não só a jornada de trabalho, mas os horários definidos para seu cumprimento são dimensões do trabalho que impactam diretamente no bem estar do indivíduo e em toda a sua família. A busca por qualidade de vida não se encerra no ambiente social e familiar, mas também naquele ambiente em que o indivíduo gasta o maior tempo da sua vida, o trabalho. Pretendemos explorar o que os (as) técnico-administrativos (as) em educação em jornada de 30 horas percebem sobre suas condições e relações de trabalho com redução da jornada de trabalho e como a redução do tempo dedicado ao trabalho impactou na saúde desses trabalhadores.

Capítulo 6 - Sobre o tempo e a experiência do tempo

É parte dos ordenamentos econômicos e também sociais, a ideologia hegemônica de que o tempo é dinheiro. Desta forma introduz um tempo social constituído por um poder simbólico organizacional que reflete interesses mercadológicos caracterizando um tempo dedicado ao trabalho alienado inerente á lógica capitalista. O trabalho no capitalismo, enquanto alienado, estranhado, faz com que o homem lute cada vez mais pela diminuição do tempo dedicado ao trabalho.

Interessa-nos o tempo social delimitado ao trabalho e a reverberação deste tempo reordenado, com a jornada de 30 horas, em consonância com a vida privada. Investigaremos o tempo vivido, as diferenças de ordem individual de medir, sentir e experimentar o tempo socialmente padronizado.

A temporalidade fragmenta-se, acompanhando as práticas sociais da vida moderna, começando pela separação entre os locais de moradia e de trabalho. Há um tempo para cada coisa: um tempo para o trabalho, um tempo para a família, um tempo para o lazer, outro para o descanso e assim por diante. Há um momento para a convivência com os amigos, um período para as tarefas doméstico-familiares, para os deslocamentos na cidade, para os passeios, os estudos, nas manhãs, nas tardes, nas noites. (Lefebvre & Régulier, 1992; Mellucci 1997). Trata-se também de uma experiência do tempo cada vez mais desterritorializada, que encurta as distâncias e perde seu vínculo com o local, como acontece nos momentos em que navegamos na internet. (GIDDENS, 1989, *apud*, TEIXEIRA, 1998, p.134)

Para tanto, adotamos nessa pesquisa a concepção sociológica do tempo defendida por Elias (1998), em que o tempo como uma construção social. No capitalismo está diretamente relacionado à luta política entre classes "para fixarem a definição do mundo social mais conveniente a seus interesses, de modo a produzirem suas posições sociais" (Bourdieu 1989, *apud*, Teixeira, 1998, p.56). A criação e a continuação de sistemas simbólicos constituem-se como um jogo de forças.

Nas palavras de Teixeira (1998, p.71), a experiência do tempo é uma construção histórica dos sujeitos e que no cotidiano "as estruturas temporais são significadas, ressignificadas, atualizadas e até mesmo, alteradas, conforme ocasião e contexto". Por ser assim socialmente construída, a noção de tempo é histórica e múltipla. Significa que cada sociedade apresenta maneiras distintas de experimentar o tempo,

Pode-se dizer que a experiência do tempo dos técnico-administrativos em educação é uma tentativa de esses trabalhadores administrarem, unirem e ajustarem as várias temporalidades

implicadas no trabalho laboral. Trata-se de uma tensão diária entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo subjetivo, ligado aos interesses pessoais. São construídas coletivamente temporalidades inseridas em estruturas temporais institucionalizadas.

A maneira como a experiência do tempo é vivenciada vai depender de fatores cognitivos, emocionais e motivacionais os quais governam o modo como o indivíduo organiza o seu "estar na terra". Com esse raciocínio, o autor associa a experiência temporal a biografia e a identidade dos sujeitos. Considera que a forma como eles organizam e encadeiam os eventos internos e externos de sua vida, associados ao que investem emocionalmente nas várias situações de sua existência, tornam-se os caminhos e formas pelas quais constroem suas biografias e identidades. "(Melucci1997:8-9, *apud*, TEIXEIRA,1998, p.78)

Procuraremos investigar os entendimentos e reflexões dos trabalhadores técnico-administrativos em educação a respeito de suas experiências temporais dentro e fora do trabalho, expressos nos discursos coletados através de entrevistas. Como se administra o tempo do trabalho e as outras temporalidades do cotidiano desses trabalhadores. A redução do tempo dedicado ao trabalho permitiu vivenciar outros tempos (família, amigos, lazer)?

Com base na teoria elisiana e nos estudos de Ricardo Antunes (1995, 1999, 2003,2005), os técnico- administrativos têm como atividade central na sua rotina o trabalho e o tempo do trabalho estrutura a experiência temporal desses trabalhadores porque consome a maior parte do tempo quantitativo de suas vidas. Por isso a importância em investigar o sentido da redução da jornada de trabalho para esses profissionais. Quais as transformações no ritmo da vida social com a redução do tempo dedicado ao trabalho? Modifica-se a experiência do tempo para esses trabalhadores?

Interessa-nos também verificar a experiência do tempo no aspecto do gênero. A questão da dupla jornada direcionada às mulheres que nos induz a pensar que as mulheres estariam mais fragilizadas à pressão do "passar" da vida.

Ao integrar-se ao mercado de trabalho sem que tenham deixado às responsabilidades doméstico-familiares, as mulheres ficam não somente com jornadas de trabalho duplicadas, mas com preocupações ampliadas, pois suas novas atribuições vão se somar a sua inserção nas atividades do lar. "(TEIXEIRA,1998, p130)

A regulamentação da jornada de trabalho estabeleceu a limitação da jornada de trabalho e concomitantemente o direito ao descanso do trabalhador. Sem dúvida, uma medida de respeito à dignidade e saúde do trabalhador.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (CLT, BRASIL, 1943)

Já a CF/88 estabelece o lazer como um direito social, juntamente com o trabalho. O lazer passa a ter a mesma importância social que a educação, saúde, segurança, e outros direitos e garantias fundamentais a uma sociedade democrática. "Pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre." (NASCIMENTO, 1998, *apud* BARROS, 2016).

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (CF, BRASIL, 1988).

No contexto acadêmico, cito a pesquisa de Carneiro & Ferreira (2007). Eles buscaram identificar se a redução da jornada de trabalho está diretamente relacionada com melhoria na qualidade de vida no trabalho, analisando trabalhadores de uma organização pública brasileira. A conclusão foi que as diferenças não foram significativas entre os trabalhadores com jornada convencional e os com jornada reduzida no ambiente de trabalho. Há diferença significativa no tempo livre que é mais bem aproveitado pelos trabalhadores com redução de jornada. Os autores trazem em sua pesquisa as duas concepções de tempo livre: do tempo livre reservado para a construção social do indivíduo e do tempo livre alienado, influenciado pela força do capital. Procuraremos analisar quais atividades estão relacionadas nas horas a mais conquistada com a jornada de 30 horas dos TAEs.

Capítulo 7 - A noção de experiência

A experiência é o que nos acontece, é um acontecimento único, sujeito e particular (Bondía, 2002). Conforme Thompson (1981, p.182), acreditamos que a experiência é histórica, dinâmica, gerada na vida material, sob a pressão determinante do modo de produção sobre a consciência dos indivíduos, completada pelo pensamento de Cunha e Santos (2015) é uma "espécie de síntese de heranças e tradições com as condições presentes da produção de sua existência".

O filósofo Bondía (2002), assinala que experiência não é experimento. O experimento está ligado a um método científico para se verificar algo. Desta forma sendo genérico e repetitivo. A experiência não, a experiência é a existência vivida, nas palavras do autor, "é existencial, está relacionada à existência, a vida singular e concreta de um existente singular e concreto" De acordo com essa concepção de experiência, um acontecimento nunca acontece da mesma forma em indivíduos diferentes. Ao nomear o que experimentamos damos sentido ou não ao que nos acontece.

Se experiência é o que nos acontece, o que é vivido pessoalmente, Benjamim (1994) sob a perspectiva das metamorfoses sociais produzidas pelo desenvolvimento histórico das forças produtivas, conclui que há um empobrecimento da experiência, enquanto existência vivida, nas palavras de Cunha (2010, p.58) "o mundo humano mudou e compõe-se de enigmas presentes na vida diária, pois é nela que se encontra aquilo que desfez a trama da sociedade em que as narrativas ocupavam lugar de orientação para os homens". Isso porque o advento do capitalismo, com novas relações sociais não correspondentes com a vida precedente, dá outras significações às narrativas, que não corresponde à existência vivida.

O capitalismo regulado pelo valor de troca, pelo cálculo dos lucros e pela acumulação de capital, tende a dissolver e a destruir todo valor qualitativo: valores de uso, valores éticos, relações humanas, sentimentos, como diz Antunes (1999). Em *O Narrador* (1994), Walter Benjamim faz uma reflexão sobre a decadência da arte de narrar. A experiência narrada não seria um produto do vivido. Um oco deixado no meio das falas e coisas. "Esse outro lado do texto evoca a 'reconstrução' do mundo sob novas prerrogativas" afirma Carla Milani Damiano (2006, p. 59). "Toda e qualquer experiência afeta as experiências posteriores, pelas atitudes que condiciona, mas, também, pelo impacto que tem sobre as condições objetivas dessas

experiências posteriores." (SANTOS 2014). "Qual o valor de todo o nosso patrimônio cultural, se a experiência não mais o vincula a nós?" (BENJAMIN, 1994a, p. 115). "Parece não haver nenhuma continuidade consciente no tempo, e, portanto, humanamente falando, nem passado nem futuro, mas tão-somente a mudança do mundo e o ciclo biológico das criaturas que nele vivem" (ARENDETT, 2007, p. 31).

O conceito de experiência enquanto existência vivida, e na perspectiva de Benjamin da experiência do "tempo de agora", de um passado submerso no presente, "num trama em que a memória abriga-se nas relações entre indivíduos, onde se traduzem ora em historia privada, tal como ela é construída num romance, ora em condições estruturadoras das relações sociais, que permitem aos sujeitos processos formativos de construção de identidades, bem como delas, projetar, mesmo que parcialmente, seus futuros." (CUNHA, 2010, p55). Assim, podemos encontrar nas relações entre sujeitos no trabalho real, sob a redução do tempo de trabalho, que é algo estrutural, mudanças, e estas, sutis e também passíveis de serem observadas e tratadas como orientadoras das relações sociais no trabalho.

"Se o trabalho está dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo." (ANTUNES, 1999 p.177). Nas narrativas dos sujeitos da pesquisa, os técnico-administrativos em educação, se remetem ao vivido, ao sentido que a experiência da jornada de 30h traz para a sua vida. Supondo que esses trabalhadores têm lembranças do que foi significativo em sua trajetória profissional e que vem a contribuir para a reflexão do tempo dedicado ao trabalho e ao tempo livre.

A seguir, serão apresentados os resultados encontrados com a pesquisa e a respectiva discussão dos resultados.

Capítulo 8 - Resultado da pesquisa de campo.

Vinte técnico-administrativos (as) em educação aceitaram o convite para participar do estudo, sendo quinze TAEs em jornada de 30 horas e cinco representantes do sindicato dos técnico-administrativos em educação – SINDIFES. Os participantes dispõem de diferentes qualificações, abrangendo diferentes Unidades Acadêmicas e setores (seção de ensino, secretaria de colegiado, núcleo de escuta, setor financeiro, biblioteca).

Para melhor visualização e compreensão do perfil dos (as) entrevistados (as), apresentamos a seguir três quadros com os principais aspectos sociais e profissionais.

Quadro 1: Perfil dos participantes – dados pessoais

N	Nome	Idade	Sexo	Estado Civil	Filhos	Raça
1	Sorriso do Sol	36	Feminino	Casada	Gravida	Parda
2	Daniella	51	Feminino	União estável	2 filhos adultos	Nao respondeu
3	Pedro	56	Masculino	Casado	2 filhos adultos	Negro da cor parda
4	Rosa	33	Feminino	Casada	2 filhos menores de idade	Branca
5	Catarina	35	Feminino	Solteira	Sem filhos	Nao respondeu
6	Maria	32	Feminino	Casada	2 filhos menores de idade	Nao respondeu
7	Laís	43	Feminino	Divorciada	1 filha adulta	Parda
8	Marina	52	Feminino	Casada	1 filha adolescente	Nao respondeu
9	Andreia	53	Feminino	Casada	4 filhos adultos	Nao respondeu

10	Isabella	52	Feminino	Casada	2 filhos adultos	Nao respondeu
11	Carlos	55	Masculino	União estável	1 filho adolescente	Negro
12	Lira	47	Feminino	Casada	Uma filha	Parda
13	Liberdade	28	Feminino	Casada	Nao tem	Negra da cor parda
14	Soraia	52	Feminino	União estável	Um filho adulto	Branca
15	Caetano	33	Masculino	Solteiro	Não tem	Pardo

Quadro 2: Perfil dos participantes – dados profissionais

Nome	Cargo	Setor	Escolaridade	Tempo de trabalho na UFMG	Tempo em jornada de 30h
Sorriso do Sol	Assistente em administração	Biblioteca	Bibliotecária com mestrado em ciência da informação	6 anos	1 ano
Daniella	Assistente em administração	Secretaria de colegiado	Ensino médio	12 anos	3 anos
Pedro	Assistente em administração	Secretaria de colegiado	Direito com especialização em direito público	16 anos	1 ano
Rosa	Assistente em administração	Secretaria de colegiado	Matemática com mestrado em matemática	3anos e seis meses	1 mês e 1 dia
Catarina	Secretaria executiva	Secretaria de colegiado	Letras com mestrado em linguística	10 anos e 8 meses	1 ano
Maria	Assistente em administração	Secretaria de colegiado	Administração	5 anos	1 ano e 1 mês
Laís	Assistente em administração	Secretaria de colegiado	Tecnólogo em secretariado	6 anos	1 ano e seis meses
Marina	Auxiliar administrativo	Secretaria de colegiado	Psicóloga	27 anos	3 anos

Andreia	Telefonista	Secretaria de colegiado	Ensino médio	27 anos	3 anos
Isabella	Auxiliar administrativo	Secretaria de colegiado	Tecnólogo em gestão pública com especialização em recursos humanos	27 anos	2 anos
Carlos	Assistente em administração	Setor financeiro	Mestrando em educação	34 anos	1 ano e seis meses
Caetano	Assistente em administração	Secretaria de colegiado e licenciaturas	Mestrando em Educação	6 anos	1 ano
Lira	Auxiliar administrativo	Escuta acadêmica	Assistente social	23 anos	Dois anos
Liberdade	Assistente em administração	Biblioteca	Gestão em recursos humanos com especialização em gestão de pessoas	3 anos	Seis meses
Soraia	Assistente em administração	Biblioteca	Gestão pública	24 anos	Um ano

Quadro 3: Perfil dos participantes - Representantes do sindicato

Nome	Idade	Estado civil	Filhos	Cargo	Tempo de UFMG	Raça
Carla	53	União estável	Não	Assistente em administração	25 anos	Negra
Tereza	58	Viúva	1 filho adulto	Jornalista, especialização em gestão estratégica e marketing e mestrado em administração - sindicalista.	33 anos	Branca
Athos	60	União estável	Duas filhas	Assistente em administração/Mestre em Educação	36 anos	Branco
Solange	62	Solteira	1 filho e 1 filha	Assistente em administração	34	Negra
João	64	Casado	3 filhos	Auxiliar administrativo/ensino médio	36	Negro

Os dados coletados durante a pesquisa mostram que os participantes da pesquisa pertencem a sexos, faixas etárias, estados civis e tempo de serviço distinto. Esses dados revelam que as idades diferentes trazem fases da vida em que o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho podem estar sendo experimentado de forma diversa, com prioridades particulares a cada momento da vida. Assim como a diferença no tempo de serviço prestado à UFMG, que pode revelar um acúmulo de saber sobre o trabalho em jornada de 40h daqueles com mais tempo nessa jornada do que os outros. O que todos vivenciam em comum é a experiência com a jornada de 30horas.

Com relação ao gênero, a maioria dos sujeitos participantes da pesquisa é do sexo feminino (15 trabalhadoras). O cargo de assistente administrativo é o que mais aparece (11 servidoras). Aceitaram colaborar com a pesquisa, quinze trabalhadoras, com idades entre 32 e 53 anos, e cinco trabalhadores, com idades de 31 a 56 anos. O tempo dedicado ao trabalho na UFMG varia de 3 anos á 34 anos. Já o tempo em jornada de 30horas varia de um mês a três anos.

Essa diversidade de perfis é para ter acesso a informações singulares, e, assim, obter, dos sujeitos investigados, a expressão significativa das diversas e comuns experiências reais compartilhadas relativas à jornada de 30 horas de trabalho. Partindo do foco da pesquisa que reside em conhecer o ponto de vista do trabalhador sobre sua participação na jornada de 30 horas.

O cerne desta pesquisa são os saberes dos TAES, suas maneiras de avaliar o trabalho construído dentro da renormalização (conceito da ergologia), ainda recente, da redução de 40 para 30 horas de trabalho semanal. Afinal, que construções foram feitas e ainda estão em curso diante da mudança do tempo do trabalho? Dessa forma o saber dos TAES sobre o seu trabalho real, suas experiências reveladas em entrevista que interessava ao cerne da análise. As falas dos (as) sindicalistas configuram o ponto de vista das instâncias representativas dos TAES quanto ao processo de negociação com a universidade pela conquista da jornada de 30 horas, sendo o ponto de partida para compreensão das vivências dos trabalhadores (as) em redução de jornada de trabalho. Mas o objetivo principal da pesquisa é analisar o conteúdo das experiências vividas pelos TAES em jornada de 30hs.

Traçado o perfil dos participantes da pesquisa é possível conhecer as características sociais e profissionais de uma forma geral, daqueles atores envolvidos na pesquisa.

As categorias e subcategorias construídas baseadas nos dados coletados pelas entrevistas serão apresentadas na próxima seção e discutidas frente aos referencias teóricos utilizados nessa pesquisa.

8.1 Resultados e discussões

O objetivo desta pesquisa é investigar o impacto da alteração da carga horária de trabalho, de 40 para 30 horas semanais, decorrente da conquista reivindicatória dos técnicos-administrativos em educação da UFMG.

Compreender o trabalho na perspectiva ergológica, como diz Cunha (2014) interroga o trabalho enquanto experiência de múltiplos indivíduos em situação de trabalho, permitindo compreender o trabalho para além das normas regimentais que instaura e rege o trabalho dentro de uma instituição como a universidade. Desta pesquisa, interessa-nos compreender como o trabalho sofre alterações, os agentes de tais mudanças, seus impactos e consequências. Os sujeitos interessados são trabalhadoras, trabalhadores, gestores da instituição, sindicato e o próprio campo amplo que abarca as histórias da classe trabalhadora.

Analisamos os dados obtidos nas entrevistas através de categorias que demonstraram as mudanças ocorridas com a redução da jornada de trabalho de 40 horas para 30 horas semanais, na perspectiva desses (as) trabalhadores (as).

8.1.1 Tempo no trabalho

Com a jornada de 30 horas, os processos de trabalho, como diz a Ergologia, tiveram que ser renormalizados. Renormalizar pode significar superação ou uma nova organização que tenha elementos do trabalho real que já vinha sendo feito, numa trama de diálogos. O trabalho desenvolvido, organizado, as relações sociais, os saberes do trabalho, sofrem impactos frente à alteração do tempo, que é parte das dimensões da vida humana e é estruturante da própria vida. Quando se toca naquilo que é estruturante, como tempo, espaço, realocação de trabalhadores/as de postos de trabalho, protocolos, o trabalho muda, a vida muda, mesmo que sutilmente. A Resolução 03/2015, resultado da conquista trabalhista construída ao longo de anos de negociação da categoria com a universidade, traz algumas prescrições do trabalho, ou seja, orientações dadas ao TAEs com intenção em fazer a jornada especial de 30h:

Art. 3º: “A jornada especial somente poderá ser autorizada quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno”; I - atendimento ao público: o serviço contínuo prestado ao corpo discente da UFMG; II - período noturno: aquele que se estender até, no mínimo, as 22 (vinte e duas) horas. Art.4: “Os servidores sujeitos à jornada especial deverão cumpri-la sem intervalo para alimentação; § 3o: “A jornada de

trabalho prevista no *caput* deste artigo não se aplica: I - aos servidores ocupantes de Cargos de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG), os quais estão sujeitos ao regime de dedicação integral, devendo cumprir quarenta horas de trabalho”; Art. 5º: “A implantação da jornada especial de trabalho não poderá causar prejuízo ao funcionamento do setor, em função da redução do número de funcionários; não poderá contar, para sua efetivação, com mão de obra terceirizada; nem poderá ser solicitado aumento do número de servidores no setor técnico e administrativo.”.

O artigo de Lei em questão, como todas as normas, regras, previamente estabelecidas, desconhece o que se vive no trabalho real. As leis orientam um pouco, o trabalho concreto, real, e veremos a fundo, através dos dados levantados com essa pesquisa, a confrontação existente entre, nas palavras da Ergologia, as normas antecedentes e o trabalho real.

Atendimento ao público discente

Analisando as condicionalidades previstas na Resolução 03/2015 e o Decreto 4836/2003, percebemos que a única novidade contida na Resolução é o conceito restrito de público. As demais condições estão previstas no Decreto presidencial 4836/2003:

"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 (BRASIL,2003)

Situação também percebida por alguns TAEs, como vemos na fala da técnica Solange “*essa resolução nem precisava dela, o decreto já traz isso*” e do técnico Athos

na minha opinião aquilo é um engodo eu particularmente e alguns colegas, de que a legislação, a universidade como um todo, ela cabe dentro daquele legislação. Mas acabou fazendo a leitura de que atendimento ao publico é atendimento ao estudante e com isto restringiu enormemente as possibilidades de ampliação

Esse algo a mais da Resolução foi o atendimento ao discente. O impacto dessa prescrição no trabalho real dos TAEs foi à necessidade de inclusão de alguns setores que não estão voltados para atendimento ao discente na jornada de 30horas e a presença de conflitos de relacionamento entre os (as) TAEs (as) com a jornada de 30 horas e também os TAEs com jornada de 40horas

O saber adquirido pelos(as) TAEs ao realizarem a jornada de 30h, foi sistematizado e levado para a Direção de algumas Unidades Acadêmicas solicitando autorização da jornada de 30horas para setores como almoxarifado e serviços gerais.

Nós somos sempre clientes de alguém, por exemplo, aqui a gente juntou com a seção de ensino, então o nosso cliente é o aluno, mas, para efeito da seção de ensino, a gente era cliente dela. Os serviços gerais, por exemplo, tem que manter o prédio aberto, é o principal, ficar seguro para os alunos entrarem, sair até às dez horas da noite, pode fazer isso até às cinco horas bate o ponto dele e vai embora, mas, é um serviço geral, então ele tem, documento que tramita, recepção de documento, malote para distribuir, circulação de chaves, então, ele tem outro cliente e ele é cliente de alguém também, então, ele não pode fechar às cinco horas, deveria estar nas 30 horas para revezar e funcionar mais horas, não sabe se é possível, mas deveria, minha bolsa ficou na sala, amanhã você passa aqui nos serviços gerais, professor chega aqui, tô um pouco atrasado não peguei a chave, já fechou lá, como é que eu faço, tem uma pessoa lá para te entregar a chave, então nesse sentido faz toda a diferença, para que a universidade repense isso, não pode ser só o aluno, ele é o principal, mas a gente tem essas atividades secundárias que precisam para atender o primário. (Pedro)

Veja que o técnico Pedro demonstra em suas falas a necessidade de ajustes nas normas antecedentes para solucionar demandas apresentadas no fazer, no trabalho realizado com a jornada de 30 horas. Ele recorre ao saber da prática para tentar solucionar os pontos cegos entre a norma e sua execução que possibilitam reinterpretar os prescritos com relação ao trabalho real. Algumas Unidades Acadêmicas enviaram planos de trabalho de jornada de 30h para o setor de serviços gerais, como a Faculdade de Educação, e o plano foi autorizado pela Reitoria, mas como diz a técnica Solange.

O sindicato conseguiu avançar muito em alguns setores dentro das próprias unidades acadêmicas e os projetos serem autorizados pela Reitoria, como o setor de serviços gerais, porém, os órgãos de controle vêm e dizem que não pode que não pode, alguns setores retornaram para 40 horas, por exemplo, no ICEX, na FAFICH aconteceu isso, no Direito o pessoal não conseguiu.

Conforme relata a técnica Solange, ainda há obstáculos políticos e por mais que o sindicato teve representatividade na comissão para construção da resolução da jornada de 30h, o que foi defendido pela representação da categoria não foi incluído na resolução, que é o atendimento à comunidade da UFMG como um todo e não somente os discentes, conforme art.5 da Lei 11091/05. O reconhecimento do atendimento ao público restrito ao discente restringiu a jornada de 30h a somente setores com essa especificidade e desta forma não contemplando um número maior de servidores (as) técnico-administrativos em educação da UFMG. Assim são, historicamente, as lutas das classes trabalhadoras, nunca são conquistadas as reivindicações em sua totalidade, mas deixam brechas, indicam caminhos a serem continuados.

O outro impacto foi nas relações no local de trabalho. Novos conflitos entre os (as) TAEs surgiram com a jornada de 30 horas. Conflitos de convivência entre os TAEs com jornada de 30h e os outros TAEs que mantiveram a jornada de 40h semanais, seja pelo setor não estar caracterizado como específico para atendimento discente, seja pela falta de interesse e

organização dos trabalhadores (as) para a jornada de 30 horas. A redução do horário de trabalho não implicou redução salarial e selecionou os setores e trabalhadores (as) que poderiam flexibilizar a jornada de trabalho, através das condicionalidades da Resolução 03/2015. Situação que gerou insatisfação nos TAEs em jornada de 40h.

As pessoas olham pra gente como se a gente fosse folgada, mais ou menos assim, entendeu, porque de fato separou as pessoas, eles têm raiva de quem faz 30horas. (Gabriela)

Tem situações de vigiar, colega de oito horas vigiando a gente, se a gente tá cumprindo o horário. (Lira)

Não digo mal estar, mas o ambiente fica complicado. (Carlos)

Diretamente eu nunca fui agredido, mas eu percebo, percebo sim, eles mais nos perseguem que qualquer coisa. (Pedro)

Eu nem comento que estou fazendo seis horas, porque eu acho que surge até certa, não sei se posso falar assim, não seria discriminação sabe, mas percebo alguns comentarios dos outros. (Sorriso do sol)

Tem um mal estar sim. Já houve caso de ter que fechar a central para confraternização, colocamos bilhete, a pessoa passou, e houve comentario, como assim fechou, não é ininterrupto. A gente já está assim, vamos fazer reuniao, se demora mais de uma hora, um sai e vai para o guiche para não ter conversa fiada, esse tipo de coisa. Na minha opinião é um pouco injusto mesmo, eu acho que deveria ser estendido a todos os funcionarios publico.(Andreia)

Veja que vários(as) TAEs relatam esses conflitos presente no cotidiano de trabalho devido a restrição da jornada de 30h a alguns setores. Para a ergologia o trabalho é atravessado pela história, como diz Schwartz (2003) “nós fazemos história em toda atividade de trabalho” através da dialética presente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, conceitos ergonômicos. Para a ergologia trabalho prescrito são as normas antecedentes. Segundo as autoras, Tellez e Alvarez (2004) “o conceito proposto pela Ergologia (normas antecedentes) é mais abrangente e abarca diversos aspectos das situações de trabalho, não pontuadas no conceito de trabalho prescrito”, incluindo as relações sociais e de poder.

Os TAEs, antes mesmo da jornada de 30horas se deparam com um contexto de universidade construído sócio-historicamente tendo como referencia normas antecedentes. A UFMG é uma instituição federal de ensino superior que obedece às normativas do Ministério da Educação. Além de Portarias, Decretos e normativas próprias da instituição, mais a cultura institucional, derivada de saberes e conhecimentos particulares, construídos e sedimentados ao longo da história de determinada instituição. Não nos esquecendo, que os técnicos são um coletivo de trabalhadores da universidade que seguem normativas próprias para o trabalho, como o

Estatuto do servidor público federal, O Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, criado pela lei federal nº 11.091/2005, sua relação com os outros trabalhadores da universidade e a Resolução 03/2015, que trata especificamente sobre a jornada de 30 horas dos TAEs.

Dessa forma, as normas antecedentes estão registradas de diversas formas, pela cultura institucional, legislações, relações de poder, e o trabalhador, em sua atividade, deve se orientar por elas. A conquista da redução da carga horária do trabalho toca e mexe com todas essas dimensões, como pudemos constatar em documentos e nas entrevistas. Há aí, neste processo de conquista e construção, um percurso rico para se pensar e aprender sobre os processos e princípios educativos do trabalho, bem como dos coletivos de trabalhadores e trabalhadoras como ator social ativo e não invisível como se reproduz muitos segmentos da classe operária, acadêmica e também dos técnicos.

Como nos diz Schwartz (2006) isso nos afasta da ideia de pura execução e nos conduz à ideia de uso de si, de “renormalização das normas”. O trabalho real na ergonomia refere-se à renormalização na ergologia. O modo particular e singular como cada trabalhador interpreta e reinterpreta as ações direcionadas para a execução de determinada tarefa é a ‘execução ‘das normas através das renormalizações,

As renormalizações são as múltiplas gestões de variabilidades, de furos das normas, de tessitura de redes humanas, de canais de transmissão que toda situação de trabalho requeira, sem, no entanto, jamais antecipar o que elas serão, na medida em que essas renormalizações são portadas por seres e grupos humanos sempre singulares, em situações de trabalho, elas mesmas também sempre singulares (SCHWARTZ, 2011, p.8).

Com base nas normas antecedentes (trabalho prescrito) as variabilidades de formas de realização da atividade de trabalho, renormalização (trabalho real), vimos que com relação ao atendimento discente os TAEs conseguiram a inclusão de outros setores na jornada de 30 horas.

Horário ininterrupto

A mudança de jornada de 40 para 30h semanais alterou os horários diários de trabalho de cada técnico (a). Os horários diários de trabalho, que antes eram de oito horas diárias agora passaram a ser de seis horas diárias. A outra mudança é o horário de funcionamento dos setores que deixaram de funcionar oito horas diárias e passaram a funcionar doze ou mais horas diárias em consequência do horário ininterrupto. Dessa forma todos os técnicos do setor deveriam planejar uma escala de trabalho para cobrir o horário total de funcionamento do setor que seria os turnos de trabalho (manhã, tarde e noite) com pelo menos um técnico. Segundo a fala dos trabalhadores Caetano e do Carlos, os horários de trabalho foram negociados entre os trabalhadores tentando respeitar o “momento de vida” de cada um: constituição de família, investimento em estudos, a proximidade de aposentadoria. São ajustes dos tempos da vida que busca por dignidade pessoal e também da própria família. Os (as) TAEs escolheram horários fixos de seis horas diárias, nos turnos manhã, tarde ou noite, dentro do horário de funcionamento da universidade, 7h as 22horas.

O primeiro critério foi às condições pessoais de cada um para poder trabalhar no noturno ou no dia, servidor com filho em idade escolar, servidor com outras responsabilidades, como era o caso de uma colega minha que tinha parente acamado que necessitava de cuidados de saúde, esses foram os critérios. Agora na configuração atual, segue basicamente sendo esse o critério, tem um servidor que é pai de um recém-nascido, então a gente deu prioridade pra ele manifestar a sua disponibilidade de dias e horários e em segundo lugar veio àqueles servidores que compartilham atividade de trabalho com outra atividade acadêmica, pessoal, profissional. (Caetano)

Bom, nós fizemos várias reuniões, e no primeiro momento cada um colocou o melhor horário. Se tivesse alguma coincidência, ou qualquer problema a gente iria discutir, mas aqui foi tranquilo porque, nós tínhamos o problema da noite, quem iria trabalhar a noite. No primeiro momento foi definido que cada um trabalharia a noite, um dia, bem democrático, só faltava escolher o dia, mas aí, uma funcionária resolveu trabalhar a noite, por opção e não por imposição, e os outros horários foram de acordo com o horário escolhido por cada um. Não houve conflito com relação a isso. (Carlos)

Veja que há uma colaboração efetiva dos (as) técnico-administrativos (as) em educação na organização dos horários de trabalho. Os TAEs conquistaram o direito de poderem repensar, redefinir, “renormalizar” o tempo do trabalho favorável à vida melhor dentro e fora do trabalho. O (a) trabalhador (a) está em contínua renormalização diante, não somente da atividade laboral, mas, sobretudo, da vida. O trabalho, assim como a vida, sempre oscila entre permanências e mudança, assim, olhou e interrogou todo o processo de redução das 40 horas para 30 horas do trabalho. É um movimento que compõe a busca, em parte, por dignidade e

ainda, compõe o que se pode chamar de um movimento marcado pelo princípio educativo do trabalho.

A gestão do trabalho não pode ser tratada como um simples reflexo da norma estabelecida é algo complexo que envolve “um encontro de pessoas em parte singulares, de meios coletivos particularizados pela sua história comum, como diz Schwartz (2010)”. Pensar a atividade de trabalho como gestão significa que sempre existe confrontação das pessoas, que trabalham com situações históricas, com dimensões singulares que ainda não foram vividas por ninguém e que precisam ser tratadas (dramáticas do uso de si). Para Schwartz (in FIGUEIREDO et al., 2004), portanto, a gestão advém por toda parte onde há variabilidade, história, onde é necessário dar conta de algo.

Nas situações de trabalho, a todo o momento ocorrem micro escolhas, micro decisões, e a organização dessas gestões individuais é um debate de normas entre as normas antecedentes e as normas centradas, ou seja, o processo de renormalização. Segundo Schwartz (in FIGUEIREDO et al., 2004) essa gestão da atividade do trabalho se dá num espaço de três polos: o pólo da gestão dos recursos públicos, o dos gestores da empresa (ambos com a tendência a dissociar a atividade da gestão da atividade) e o pólo da gestão incluída nas atividades (densa e disseminada, operante e multiforme, em todas as organizações industriais). Entre os três pólos, todas as situações intermediárias são possíveis; isso significa que no interior desse espaço não há descontinuidade absoluta quanto à natureza disto que é gerir.

Então a gestão da atividade de trabalho se dá entre as dramáticas do uso de si e a gestão de debates de normas. E quando há uma dissociação da atividade com a gestão da atividade que a hierarquia é acionada através dos gestores da instituição.

A definição do horário de trabalho também trouxe questões com a duração do funcionamento da universidade que ultrapassa doze horas ininterruptas de funcionamento (7h às 22h).

A gente tem todos os dias da semana de segunda a sexta o funcionamento do setor até às 22h, apesar de que a gente avalia que é uma jornada de trabalho muito extensa. Essa exigência de que para atender o turno noturno precisa funcionar até às 22h, eu não entendo como sendo a mais adequada, porque 22h já é muito tarde, a estrutura do campus de segurança, para deslocamento às 22h não é a melhor e os alunos não tem o hábito de requisitar os serviços acadêmicos e administrativos nesse

horário. A regra geral eram de 12hs ininterruptas para atendimento do público noturno, e a UFMG inovou ao aprovar a resolução com a exigência que funcione até às 22h, então a gente cumpre essa exigência. (Caetano)

Porque há um exagero até as 22hh, como a ultima aula dos meninos começa 08h30min/08h40min, o movimento de atendimento é pequeno, quase inexistem, os meninos não vem muito, muito raro aparecer alguém nove e pouca da noite, mas a gente mantém aberto e funcionando, porque tem serviço interno a gente vai fazendo. Ficamos mais de doze horas aberto, uma das minhas criticas no inicio era que talvez não precisasse estender tanto esse horário, mas disseram que era uma exigência das seis horas então, mas não tem necessidade. Depois de nove horas da noite não vale tanto a pena, ate porque o gasto de energia elétrica é tão grande, tudo acesso, ontem mesmo, depois de nove horas, foram dois alunos que vieram juntos as nove, mais nada. O projeto em si foi feito com esse formato e elas (minhas colegas de trabalho) se prenderam muito a ele e não acho coerente se prender ao projeto, até sugeri na época que a gente fizesse os controles, uma planilha dos atendimentos, assim, oito horas atendeu, nove horas, para justificar, a gente começou a fazer, mas depois o pessoal parou, parou de brigar por isso, e ficou por isso mesmo, elas ficaram tão satisfeitas assim com as 30horas, pra elas está muito bom, mas eu acho que elas (minhas colegas de trabalho) poderiam ter racionalizado mais, mas também não me incomodou tanto, então. (Pedro)

Veja que a fala do técnico Pedro demonstra um saber adquirido com o trabalho real, o que o faz questionar as normas antecedentes (funcionamento do setor até às 22h). Um saber que não pode ser antecipado, pois produzidos na atividade de trabalho, como ele mesmo relata, “*ontem mesmo, depois de nove horas, foram dois alunos que vieram juntos as nove, mais nada*”. Ergologicamente falando, esse saber é denominado de saber investido, nas palavras de Schwartz (2003) “este saber começa nas profundezas do corpo, com aquilo que existe de mais singular, de mais histórico, de mais impalpavel numa situação de trabalho” não está inscrito em parte alguma, pois remete ao trabalho real realizado individualmente ou em grupo. Saberes produzidos na atividade de trabalho, adquiridos na experiencia, na prática, no fazer do (a) trabalhador (a). A norma está distante do trabalho real, indiferente aos fluxos da vida no próprio trabalho, onde se pode concluir que a desperdício do tempo do trabalho. O técnico ilustra o fato recorrente da norma não atender a realidade do trabalho que só se justifica pela presença dos estudantes.

Para cobertura do horario ininterrupto, os horarios de trabalho passaram a ser organizados através de turnos de trabalho (manhã, tarde e noite), e o horário noturno fixo ou em rodizio para alguns técnico-administrativos (as) em educação. O trabalho em turnos é, dessa forma, uma organização da jornada de trabalho diferente da jornada anterior de 40 horas semanais. Como vemos nas falas que se seguem.

Tem o plantão noturno, eu, por exemplo, meu horário é de 8 às 14h todos os dias, mas eu tenho um plantão quinzenalmente de 16 às 22h, para dar um auxilio a noite, para o pessoal que já esta aqui. (Isabella)

Eu fiquei de sete da manhã a uma da tarde e adaptei a minha vida, antes eu trabalhava de nove a seis da noite, eu fazia tudo de manhã porque eu sou doida com corrida, eu fazia corrida tres vezes por semana e funcional nas outras duas vezes, sabe, fui adaptando. (Sorriso do Sol)

Sou secretario do curso de A e meu horario é de 16h às 22h. Antes era de 14 as 20h, para as 30h eu adequei esse horario para atender até as 22horas. Pra mim foi um opção boa e era uma necessidade para o projeto ter mais possibilidade de ser aprovado e pra mim foi bom também então eu aproveitei e fizemos a troca. Foi bom para todos. (Pedro)

A aplicação do horário noturno, nas falas dos trabalhadores Isabella e do Pedro, mostram que no primeiro plano das negociações, os ajustes visaram garantir dignidade no desenvolvimento do próprio trabalho, da vida pessoal, cada qual com seus projetos e demandas, nas palavras de Schwartz (2003) “uma dramatica do uso de si situada entre as normas antecedentes e a necessidade de dar a si mesmo normas” em função dos debates de valores e escolhas presentes na gestão dos saberes do trabalho. As demandas de atendimento aos discentes existem sim, pode-se entender, que diante do conhecimento, ou da ciência de que o atendimento será garantido, a mudança para 30 horas, favorecerá a organização do próprio trabalho quanto da vida privada.

A análise da repercussão do horário noturno na vida do trabalhador tem sido positiva na experiência do técnico Pedro, devido à possibilidade de usar o horário da manha e parte da tarde para resolver problemas, quando necessário (banco, médico) e maior participação no cotidiano da esposa e filhos.

No meu caso especifico, foi até melhor, porque tudo acontece de 8 a 5 da tarde, pra voce vê a familia, as coisas da familia, ir num banco, participar mais é o ideal até para o homem não só para a mulher, a desculpa do homem sempre é o trabalho, não vamos discutir isso aqui, mas ´to trabalhando pó", não tem essa desculpa, têm que participar mais ativamente, se interar mais, às seis horas possibilita... , já to com 56 anos, acompanhamento medico com calma mais tempo com meus filhos tambem, levar na escola, sem correria. (Pedro)

O técnico-administrativo em educação Pedro mostra a gestão que ele faz da dramática do uso de si. Ele viveu e entende que o noturno está fora dos horários que o impossibilitaria de cuidar da própria vida, logo, o noturno é uma saída, pois poderá viver uma vida pessoal/familiar sem interrupções.

Para Schwartz (2005), este debate remete ao “si”, corpo e alma, seres de história e de experiência. Para ele, gerir é fazer escolhas, fazer combinações, misturas, entre estes dois

tipos de normas, as normas antecedentes e as normas recentradas. As normas antecedentes, por sua vez, estão associadas ao “uso de si pelos outros”, enquanto as normas recentradas ao “uso de si por si”. Gerir, deste modo, só é possível por causa dos valores que no momento presente orientam para se fazer essas arbitragens. No caso do técnico Pedro foi à possibilidade de cuidar da vida fora do trabalho. Todo trabalho já é gestão, toda atividade de trabalho é um debate de normas, debate entre normas antecedentes e normas recentradas.

A fala da trabalhadora Daniella, ao contrario do trabalhador Pedro, demonstra uma baixa no rendimento no trabalho quando exercia suas atividades no turno noturno.

Quando eu vim pra cá vim para assumir o colegiado de sistema de informação que era de 16h às 22hs, eu já vim para ocupar uma vaga que a servidora iria entrar de licença médica para tratamento de saúde e depois que ela voltou eu consegui vir para ciências atuariais que era o que eu desejava na parte da manhã, porque o curso é diurno. Eu trabalho de 7 as 13h. Fiquei quase um ano no horário noturno. Trabalhar durante o dia é bem melhor, o meu rendimento, em nível de desenvolvimento profissional, de manha está sendo bastante favorável. De manha flui muito mais o trabalho. Meu curso é um curso pequeno, super tranqüilo, eu tô muito feliz. Trabalhando de manhã e nesse curso. (Daniella)

A experiência singular do Pedro e da Daniella nos mostra, escolhas particulares, promovendo uma negociação entre o que é estabelecido e aquilo que é da ordem do inesperado. Na perspectiva da ergologia, não podemos antecipar nem entender exatamente que jogo de valores pesa sobre as dramáticas do uso de si, sempre singulares.

Na jornada de 30 horas, não consta a prescrição ou norma reguladora indicando o tempo de intervalo. No trabalho real a pausa para descanso com a jornada de 30h é de geralmente quinze minutos e é apontada como uma necessidade seja para o lanche, para uma parada na atividade de trabalho ou para uma conversa com outros colegas de trabalho.

Não tem horário de almoço, a gente não sai daqui para comer em outro local, mas a gente almoça. Busca o prato na cantina, porque é um horário que a gente quer o almoço inevitavelmente, não conseguiria ficar esperando dar duas horas da tarde para ir para casa e comer duas e meia. Mas a gente não faz o intervalo marcado, a gente almoça nessa mesa que a gente está conversando (a sala tem uma pequena copa onde fizemos a entrevista) e a gente faz um rodizio, para ter alguém atendendo no guichê, ficam duas no guichê e uma almoça, ela acabou a outra vai. Mas nem todos almoçam aqui, por exemplo, minha colega almoça em casa. Eu todos os dias almoço aqui. A Soraia de vez em quando e a Maria só almoça em casa. A gente consegue manter o atendimento enquanto a outra está almoçando. (Catarina)

De acordo com a abordagem ergologica, em toda situação de trabalho o encontro entre o homem e seu meio nao pode ser antecipado na sua integralidade por normas prescritas. A atividade de trabalho é o encontro entre os saberes e os valores dos trabalhadores e as normas

anteriores presentes nas situações laborais. A fala da trabalhadora Catarina “*e a gente faz um rodizio, para ter alguém atendendo no guichê*” nos mostra que no enfrentamento da realidade concreta o (a) trabalhador (a) é convocado, pelo próprio trabalho, a renormalizar, construindo saberes diversos. Há uma renormalização particular do trabalhador aos novos horários de trabalho, de ter certa autonomia de decidir, de combinar, de ajustar, sempre buscando o melhor para si. Uma “renormalização” dos tempos de descanso para que não ocorra a ininterrupção das atividades de trabalho.

Outro impacto da diminuição das pausas durante o trabalho com a jornada de 30 horas é na qualidade da convivência entre os (as) trabalhadores (as). A falta desse tempo de pausa dentro da jornada de trabalho implicou na diminuição da interação entre os trabalhadores (as) do mesmo turno e de turnos diferentes, o que acontece com a jornada de 40h que prevê o horário de almoço.

Às vezes você não vê certas pessoas, eu acho que a única parte que eu poderia falar, não ruim, mas que chocou um pouco é porque você fica muito tempo sem ver determinado colega de trabalho. Por exemplo, eu trabalho de manhã, o outro tarde e noite, dificilmente eu encontro com essas pessoas. (Carlos)

A gente saiu perdendo na convivência com os colegas, a maioria das reuniões entre os técnicos é à tarde e eu não vou porque tenho os compromissos que já fiz. (Daniella)

O que eu observei de impacto negativo foi à falta de contato com essa pessoa do turno noturno que ficava de 16 as 22 e eu ficava de 8 as 14 e o chefe de 8 às 17h então eu perdi o contato com essa pessoa que eu tinha contato todos os dias de trabalho talvez para ele o impacto tenha sido muito mais pesado porque ele tinha pouco contato com o chefe entre 16 e 17 uma hora de contato apenas uma hora para conversar sobre as coisas talvez para ele essa transição deva ter sido difícil porque a minha dificuldade foi somente de não ter essa pessoa no dia a dia. (Liberdade)

Veja que os relatos demonstram uma perda de espaço de partilhar, de construir relações sociais e de afirmar identidades no espaço de trabalho que existiam com a jornada de 40 horas. A jornada de trabalho de 30h organizada através de turnos de trabalho diminuiu esses momentos de convivência entre os trabalhadores que tinham convivência durante a jornada de 40 horas, como diz a Franciane, “*a minha dificuldade foi somente de não ter essa pessoa no dia a dia*” no espaço laboral. O trabalho em turno dificultou o contato entre TAEs de turnos diferentes, mas não significou ter acabado as relações sociais no trabalho, outras relações sociais serão possíveis, outras pessoas, outras demandas. São falas que demonstram o papel central do trabalho na vida humana, proporcionando a construção da identidade e dos vínculos sociais. A relação do ser humano com o trabalho vai além da sobrevivência material. Através

do trabalho, da interação social, que nos constituímos como ser social que a cada dia desenvolve novas necessidades e habilidades. São percepções positivas a cerca do trabalho, denotando a importância do trabalho como meio de interações sociais, de sociabilidade. Nesse aspecto relacionado ao trabalho, podemos citar Antunes (1999) quando relaciona o sentido do trabalho a sentido da vida, apontando que uma vida dotada de sentido só é possível a partir da realização do indivíduo na esfera do trabalho.

Maior Autonomia

Outra mudança com a jornada de 30h e com relação a maior autonomia para o (a) trabalhador (a) organizar o seus processos de organização e execução do trabalho. As normas antecedentes presentes na Resolução 03/2015 proibiu os servidores ocupantes de Cargos de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG) a realizarem a jornada especial de 30h, por se tratarem de cargos de dedicação em tempo integral: *“Art. 3. I - aos servidores ocupantes de Cargos de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG), os quais estão sujeitos ao regime de dedicação integral, devendo cumprir quarenta horas de trabalho”*. (UFMG,2015)

A consequência dessa normativa no trabalho real foi os (as) técnico-administrativos (as) em educação assumirem as tomadas de decisões sobre o reordenamento do próprio trabalho diante das 30 horas.

Os setores em que os TAEs aderiram à jornada de 30horas, o cargo de chefe administrativo ficou desocupado e os TAEs passaram a organizar os processos de trabalho de uma forma coletiva, sem hierarquização entre eles. A chefia imediata passou a ser a Direção da Unidade Acadêmica. Pelos relatos, ela é acionada somente quando há conflitos entre os trabalhadores (as) ou para situações que exigem uma autorização de uma chefia imediata, como férias atestados. Em alguns casos foi estabelecida uma comissão ou “coordenação” que faz uma mediação das necessidades dos técnico-administrativos em educação para a Direção da Unidade. Nesses casos, essas comissões ou coordenações não assumem institucionalmente esse cargo de função gratificada.

Somos subordinados a diretoria, o diretor faz esse acompanhamento conosco, de mês em mês a gente conversa, troca informações, possibilidade de melhorar, racionalizar, informatizar, a gente está sempre trocando essa ideia com ele, nesse sentido administrativo. (Pedro)

Essa coordenação do cegrad é, por exemplo, se eu quero tirar férias, ela não vai

chegar pra mim e dizer que eu não vou tirar férias, ela não impõe nada, ela é um leva e traz, olha gente, a diretoria quer que faça assim, a gente não quer, ela leva pra diretoria, há precisa mexer no calendario, mais organizar mesmo. (Andreia)

Essa autonomia para o (a) técnico-administrativo (a) em educação aconteceu em todo o processo de construção dos planos de trabalho para a jornada de 30h. Nas falas dos trabalhadores (as) abaixo, percebemos que inicialmente alguns trabalhadores vivenciaram de maneira informal a jornada de 30 horas, posteriormente sistematizaram essas vivências juntamente com os aportes legais que possibilitou a efetividade da jornada de trabalho de 30h através da negociação com a universidade.

A experiência com a flexibilização da jornada de trabalho a gente teve com a diretoria que a gente articulou nos anos 90 que a gente estava passando pela transição do regime militar para o regime democrático. (João)

Olha, na verdade as 30 horas são pauta do sindicato há muito tempo. Quando eu entrei na universidade já tinha essa pauta. e nós já tivemos 30 horas antes, na época do reitor Cid Veloso que até já faleceu. Na verdade era uma briga interna que começou na área da saúde, como pauta da enfermagem. Às 30 horas foram implementadas campus da saúde, a área de saúde toda através de um acordo com a direção do hospital. (Soraia)

O hospital das clinicas tinha as 30 horas, o professor Cid Veloso veio a ser reitor da UFMG de 86 a 90. Ele implantou às 30h quando foi diretor do hospital das clinicas. Mas era outra época, as direções tinham mais autonomia, a reitoria e tal. Não apenas na UFMG como no Brasil todo. Havia 30 horas em varias instituições, mas nunca institucionalizado como direito de todos os trabalhadores. Algumas escolas tinham digamos essa concessão, um acordo interno, não era explicitado. A FAFICH era uma Unidade que todo mundo sabia que fazia 30 horas. O hospital foi uma concessão do então diretor para algumas áreas. Na fafich havia 30 horas e creio eu que em outras Unidades também, era informal, tanto é que todo mundo que entrava aqui queria ir para a FAFICH porque sabia que a FAFICH fazia 30 horas. (Tereza)

Eu cheguei há fazer 30 horas, mas não no modelo atual. Eu cheguei a fazer lá atrás, em situação de informalidade, entre 83 e 92 de forma muito informal, não assumida. Era um acordo não assumido pelas direções das escolas, das unidades, a gente tinha isso, mas não de uma forma generalizada, mas tinha certa flexibilidade para poder fazer isso. Assim como outros colegas, eu acredito que a maioria dos setores, faculdade de letras, fafich, a própria face, instituto de geociências, mas se você perguntar para os diretores, eles negam categoricamente que isto tenha acontecido, ou que ocorria na época. E funcionava razoavelmente bem. (Athos)

O hospital já praticava informalmente, alguns setores no hospital faziam 30 horas, outros não, nos tivemos um momento em que nos fizemos uma experimentação de 30 horas, não me recordo se final da década 80 inicio de 90. Houve uma possibilidade de tentar fazer que a biblioteca funcionasse 24 horas, a biblioteca central, um desejo que não virou projeto, porque a gente sempre esbarrava na questão de dimensionamento de pessoal de alguns setores, como que você iria fazer redução de jornada com atendimento externo num setor que só tinha uma pessoa. (Solange)

Na verdade eu entrei na universidade fazendo 30 horas, como telefonista durante cinco anos, ai me convidou para ir à seção de ensino mantendo às 30h onde fiquei por 11 anos, depois fui para almoxarifado fiquei um ano, não gostei, pedi pra sair, quando teve a oportunidade de vir para o colegiado de engenharia de minas eu vim fazendo seis horas que foi um acordo com o meu coordenador, porque ele precisava

de uma secretaria e eu tinha muita coisa para fazer em casa, ele falou que eu poderia fazer às seis horas numa boa, quando ele saiu foi instituído o ponto eletrônico em 2013 e eu fui obrigada a fazer às oito horas, porque o meu cargo é de oito horas. (Andreia)

Veja que a fala da Tereza “*mas nunca institucionalizado como direito de todos os trabalhadores*” mostra as relações de poder presente no processo de criação das normas antecedentes, assim como também na fala do Athos “*era um acordo não assumido pelas direções das escolas, das unidades*”. O “fazer” 30horas dos TAEs nesses momentos históricos mostra que o saber da prática foi fundamental para a negociação da conquista pelas 30horas. Mostra a importância do (a) trabalhador (a) em fazer história no trabalho, a humanidade presente no trabalho. O trabalho não existe sem *o corpo-si* no processo de transformação do trabalho para o bem viver dentro e fora do local de trabalho.

O trabalho traz consigo a historicidade. O trabalho ao longo da história vai se ressignificando tanto pelo (a) trabalhador (a) quanto pelo momento histórico e de sociedade vivenciado. A mobilização e a organização dos (as) técnico-administrativos (as) em educação foram determinantes para a conquista por melhores condições de trabalho, dentre elas, a jornada de 30 horas. Para Antunes (1999), se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, também será dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A ideia de autodeterminação, autonomia e liberdade para Antunes(1999) tem uma totalidade, que ao confrontarmos com a realidade, vemos que não existe essa liberdade em sua plenitude .A definição dos horários, as escalas dos turnos de trabalho, a forma como funcionaria o setor no horário ininterrupto, a sistematização de toda essa construção foram negociados e definidos coletivamente entre os TAEs que fariam a jornada de 30h. A Direção da Unidade Acadêmica avaliava os planos de trabalho construídos pelos trabalhadores e encaminhavam para avaliação da Reitoria.

Na época da diretoria apoiou bastante a questão das 30horas, principalmente por causa do déficit no atendimento do noturno, mas quem elaborou todo o projeto fomos nós servidores, especialmente eu, que fiquei a frente, de escrita do projeto e os encaminhamentos formais. Éramos muitos, tinha quantidade de servidores para o projeto e houve adesão da maioria, mais de 10 servidores. A seção de ensino que tinha menos servidores, então a gente juntou com eles para dar oportunidades a eles de participarem do projeto de 30 horas. O projeto é único para os dois setores, seção de ensino e secretaria dos colegiados. (Catarina)

Veja que a técnica Catarina deixa claro em sua fala “*mas quem elaborou todo o projeto fomos nós servidores*” a autonomia que os TAEs exerceram para organização do processo de

trabalho, renormatizando o trabalho com a fusão de setores “*a seção de ensino que tinha menos servidores, então a gente juntou com eles para dar oportunidades a eles de participarem do projeto de 30 horas*” com atividades de trabalho semelhantes ou possíveis de serem compartilhadas. De acordo com a Resolução 03/2015 Art. 5º: “A implantação da jornada especial de trabalho não poderá causar prejuízo ao funcionamento do setor, em função da redução do número de funcionários; não poderá contar, para sua efetivação, com mão de obra terceirizada; nem poderá ser solicitado aumento do número de servidores no setor técnico e administrativo.”

Os TAEs tendo maior autonomia na organização e execução do trabalho, orientados pelo art.5, renormalizaram e criaram a fusão de setores como saída a escassez de pessoal técnico-administrativo em educação para cobertura do horário ininterrupto do setor.

Fusão de setores

O horário ininterrupto com a jornada de 30 horas demandou no mínimo três trabalhadores (as) por setor para cobertura do horário de funcionamento da Universidade, de 7h às 22h, conforme prevê a Resolução 03/2015, art.3: “II - período noturno: aquele que se estender até, no mínimo, as 22 (vinte e duas) horas”. A intenção de trabalhar 30h, a falta de quantitativo de técnico (a) administrativo em educação para cobertura do horário ininterrupto fez com que setores como secretaria dos colegiados dos cursos, seção de ensino, escuta acadêmica, com atividades diretamente voltadas para atendimento ao discente, se juntassem para que a jornada de 30h, dentro das condicionalidades da Resolução 03/2015, pudesse ser implementadas. Em alguns casos essa possibilidade de fusão de setores proporcionou que um número maior de trabalhadores (as) gozassem da conquista das 30horas.

Para viabilização das 30h foi necessário à fusão de dois setores. Tinha um setor separado que era o colegiado especial das licenciaturas e tinha o colegiado de graduação em pedagogia. (Caetano)

Trabalhamos colegiado e seção de ensino, que é na outra sala, seção de ensino abre as 07h30min h, então aquelas duas pastas pretas, são os documentos da seção de ensino, se chega algum aluno e seção de ensino está fechada, ele retira com a gente o documento, e não fica sem o atendimento. (Daniella)

Aqui juntaram a secretaria de três cursos, turismo, geografia e geologia. Trabalham quatro pessoas. Eu pego de sete da manhã às uma da tarde, a Jussara e Aline de 12 às 18h e o Renato de 16 às 22h. Uma de manhã, duas à tarde e uma a noite. (Maria)

Percebemos nessas falas dos técnicos Caetano e Maria que a falta de TAE para cobertura do horário ininterrupto poderia interferir na jornada de 30 horas, o recurso utilizado pelos TAEs foi à fusão de setores, podemos considerar esse recurso uma renormalização. “O trabalho é uma realidade enigmática, e que uma definição clara do trabalho será sempre um problema, diz Schwartz (2011)”, então por mais que as falas evidenciem que o processo foi simples, ele não foi, uma vez que a gestão da complexidade das atividades humanas em situação de trabalho não é uma tarefa fácil.

Como nos diz Cunha (2014) “todo exercício do trabalho implica a “atividade industriosa” humana em suas dramáticas no debate entre normas antecedentes e renormalizações, mobilizando aí saberes/valores de todos os tipos”. Esse reordenamento do trabalho através da fusão de setores teve impacto na intensidade da atividade de trabalho, nos relacionamentos interpessoais e nas condições de infraestrutura do trabalho. Trata de uma cultura do trabalho, aliando-se ao uso de ferramentas, equipamentos, comandos, signos, códigos, as linguagens verbais e não verbais do posto de trabalho, e isso ainda aliado aos percursos de cada trabalhador/a..

A fusão de setores como possibilidade para implantação da jornada de 30 horas, em alguns casos elevou o número de atividades e exigências ao TAE, agora em um período menor de tempo no local de trabalho. Dois três ou mais setores funcionando no mesmo local de trabalho demandaram um “saber fazer” como nomea o Yvez Schwarts. Situações que não foram antecipadas pelos (as) técnico-administrativos (as) em educação.

O volume de trabalho aumentou bastante, a intensidade do trabalho com certeza, a quantidade de tarefa por se tratar de um setor a mais e ter uma jornada de trabalho de tempo mais curto, faz com que o ritmo a rotina, os processos de trabalho sejam mais intensos, mais acelerados, isso eu vejo como principal perda, apesar de ser uma jornada de trabalho menor, é mais intensa e mais cansativa do que a jornada de trabalho anterior de 40horas. (Caetano)

Algumas coisas que nos demandam mais tempo, mas que não são tão frequentes, por exemplo, mudança na estrutura do curso, de disciplina, reforma curricular, isso demanda mais tempo, num período de seis horas, isso fica mais corrido, num período desses, não vou conseguir trabalhar seis horas, vou ter que ficar um pouco mais, para conseguir cumprir todas as atividades que eu tenho para aquele dia, despachar documento, pedir anuência para departamento, que são coisas que envolvem prazo e que eu não posso esperar o meu dia de trabalho de amanhã para eu tomar providencia, nesse sentido ficou um pouco mais apertado, no geral eu consigo fazer tudo que eu fazia antes, dentro das seis horas. (Catarina)

As narrativas demonstram a complexidade do trabalho, como diz Schwartz (2006), “as

normas antecedentes devem ser, em atividade, discutidas e analisadas”, que quer dizer, no campo do trabalho, que a norma não é capaz de regular todas as nuances, toda a complexidade do trabalho, mesmo que quem decida sobre o trabalho sejam os próprios trabalhadores/as, nesse caso os TAEs. Eles e ninguém são capazes de antecipar tudo, de escrever um conjunto de normas que dê conta de enquadrar todo o trabalho. Daí, de tempos em tempos, diante de algumas demandas, como do calendário escolar citado pela Catarina, haverá demanda de superar o tempo de 30 horas.

Os técnicos Caetano e Catarina são servidores unidades acadêmicas cuja fusão de setores se deu devido à intenção dos TAEs em fazer às 30 horas mesmo com a falta de técnicos para a cobertura do horário ininterrupto. O problema aqui não é a jornada de 30 horas, o problema é a quantidade de demandas que precisa ser melhor administrada entre os (as) trabalhadores (as), como diz Caetano *“a quantidade de tarefa por se tratar de um setor a mais e ter uma jornada de trabalho de tempo mais curto.”* A fusão de setores como renormalização acarretou sobrecarga de atividades devido ao pequeno número de pessoal por turno de horário diário de trabalho. Veja que o jeito de fazer “é o nosso jeito de trabalhar mesmo”, é o “saber fazer” da abordagem ergológica. Esses saberes, esses jeitos, só eles resolvem os problemas como os relatados, e não está escrito mesmo, nem antecipado, não é “prescrição”. Os (as) técnico-administrativos (as) em educação ajustam as normas em algum aspecto para dar sentido e gerir as atividades cotidianas no ambiente de trabalho nos quais se inserem diante das normas prescritas na Resolução 03/2015.

Vários fatores podem acarretar a sobrecarga de atividades para o (a) trabalhador (a). Citamos a falta de TAEs, consequência de uma precária política de contratação, via concursos públicos, mas outros fatores também são percebidos, como os conflitos interpessoais. A fusão de setores mudou o dia a dia de trabalho dos TAEs, que passaram a conviver diariamente com outros colegas de trabalho de quem não conviviam antes. A falta de diálogo entre os técnico-administrativos em educação que trabalham juntos, ou conversas que acontecem de forma prejudicial acaba afetando a organização dos processos de trabalho. A não resolução dessas problemática acarreta a sobrecarga do atendimento ao público com as atividades administrativas internas de cada setor. Como percebemos na fala da trabalhadora Marina.

Tem o nosso trabalho interno, documento para processar, principalmente na época das colações que a gente processa os diplomas dos alunos todos de uma vez só, então a gente fica com uma sobrecarga grande. Se a gente vem pra salinha qui pra fazer, a gente acaba deixando a outra funcionaria sozinha, então sobrecarrega outra pessoa também, então ficamos as duas na sala, mas é bem sobrecarregado. Ai a

gente, não conversou expressamente sobre isso, então eu atendo, o próximo ela atende, e fica assim. Quando a gente percebe que a outra está sobrecarregada a gente fala: pode deixar que eu atendo, mas não foi nada combinado não, é o nosso jeito de trabalhar mesmo. Eu percebo que a gente fica muito sobrecarregado, temos menos tempo pra realizar as atividades, do nosso setor e ainda tem que saber da atividade do outro setor também. (Lais)

Eu vou reduzir a minha carga horária para seis horas e além do meu serviço eu vou ganhar serviço extra, porque, se chegar alguém aqui da seção de ensino eu vou ter que atender, alia juntou também a seção de estágio, tenho que fazer o estágio, tenho que atender seção de ensino, isso até hoje é muito penoso, hoje inclusive eu tenho que lançar o mapa de oferta eu não tenho a menor condição de fazer naquela sala ali, hoje já vim disposta a vir para essa salinha aqui porque não tenho como fazer o mapa de oferta e outros serviços, não tem como fazer, toda hora aluno quer conversar comigo, algumas vezes o coordenador não está aqui eu que oriento, eu que tiro extrato, tem que sentar com aluno para dizer o que ele deve o que não deve, meu serviço é muito direto com aluno, eu sento com aluno, oriento aluno e não tem como eu fazer o serviço interno, às vezes, entendeu, ele fica prejudicado. Intensificou muito mais. (Marina)

Veja que na fala da Marina “*então eu atendo, o próximo ela atende... não foi combinado*”, mostra um sujeito, um “corpo-si” que procura agir para tratar o inedito da situação. Supõe fazer algo que não estava previsto. Ergologicamente falando, “todo ato supõe escolhas, toda renormalização requer preferências, privilegiar o que vale mais.” (SCHWARTZ, 2016). Corpo-si é um conceito ergológico que remete ao ser humano, ao trabalhador (a), um ser enigmático que realiza um debate, uma negociação de normas, hierarquizada, coordena, “entre todos os níveis em que nosso agir está implicado, todos os níveis heterogêneos, todos necessários, mas cuja unidade deve ser tecida: muscular, nervoso, cerebral (inconsciente e consciente), linguageiro, ético...” (SCHWARTZ, 2016). O corpo é implicado no trabalho, as posturas, a modulação da voz que fazem parte da maneira como a pessoa mobilizará esse patrimônio da história para tratar de tal ou qual maneira as situações de trabalho.

Os (as) técnico-administrativos (as) em educação conseguiram construir soluções para que não ocorresse uma maior precarização do trabalho com a redução da jornada para 30 horas, como relata a técnica Marina na situação específica de trabalho vivida por ela “*hoje já vim disposta a vir para essa salinha aqui porque não tenho como fazer o mapa de oferta e outros serviços.*” Os (as) TAEs em jornada de 30 horas aprenderam a intervir nos problemas gerados, como diz Ferreira (2020) aprenderam a gerir a “variabilidades das lacunas deixadas pelas normas diante das reais condições laborais”, são as renormalizações singulares na situação de trabalho. Na fala da trabalhadora Andreia percebemos que foi instituída uma Central de Secretaria de Colegiados, onde todos os secretários dos vários cursos de graduação da unidade acadêmica trabalham juntos, além da central de estágio. Mas as atividades foram

organizadas de uma forma que na Central das secretarias de colegiados funcionam somente um plantão em horário ininterrupto e os secretarios quando não estão no plantão estão por conta, somente, das atividades internas específicas da secretaria do curso do qual cada secretario é responsável. Dessa forma não acontece a sobrecarga de atendimento ao público com o serviço interno das secretarias de colegiado.

O plantão é mais recebimento de demanda, a gente recebe a demanda e cada colegiado tem a sua bandeja e o que a gente recebe a gente coloca na bandeja do colegiado para processar na sala dele”. Por exemplo, pedido de aproveitamento de estudos, o aluno que fez curso ou veio de outra universidade, tem uma atividade que fez fora e tem carga horaria da grade curricular, ele pode aproveitar. A central de secretarias de colegiados recebe a documentação e coloca no escaninho do colegiado do curso do estudante. Outro exemplo é o contrato de estagio, a gente aqui tem uma central de oportunidade que trabalha com contrato, então a gente recebe a documentação, qual o nosso papel, conferir se esta tudo correto foi passado pra gente todas as informações, as primeiras informações que a gente precisa ter. A demanda da central de secretaria dos colegiados é receber documento. Tem a seção de ensino, que é onde processa quase tudo, a gente também atende demanda da seção de ensino, hoje entrou período pra inscrição de colação de grau, então os alunos vão levar o requerimento preenchido, copia de documentos pessoais, preencher o recibo entregar para o aluno e colocar no escaninho da seção de ensino. Ai na seção de ensino eles vão fazer o processamento, emissão de diploma, agendamento de colação de grau, comunicação à diretoria. A Central funciona como um captador de demanda recebe demanda, a gente não processa. Quando estou no plantão da Central e tenho serviço interno eu levo pra lá, obviamente, enquanto estou no intervalo de um atendimento e outro, a gente vai fazendo as coisas no computador, mas o principal lá é receber a demanda.

Todos os servidores da central fazem dois plantões por semana, tem um servidor na parte da manhã, um da tarde e um da noite que a gente chama de coringa, que é o servidor flutuante, por exemplo, eu tenho médico, meu médico sou às 4 horas, eu não vou poder ficar essa pessoa que é flutuante, ela dá apenas um plantão, com a condição de cobrir esses buracos. Tem um servidor flutuante em cada turno, para esses imprevistos. De 07h30min às 12h10min é um plantão, eu pego 12h10min a 17h20min, e outro de 17h20min as 22h. São sempre dois servidores por plantão, a gente tem uma cruz vermelha e um estagiário. Cruz vermelha todos os dias, estagiario nem todos os dias tem, são sempre dois servidores no plantão porque o plantão não pode ficar sem um servidor do quadro de horários. Se a gente tiver que sair para resolver qualquer problema, tem que ter um funcionario também, ir ao banheiro, lanchar, qualquer coisa tem que ficar um no guiche. “Não pode fechar.” (Andreia)

O “saber fazer” aparece nos ajustes entre uma atividade e outra, na criação e confiança no trabalho do trabalhador flutuante, como diz Cunha (2009) “entre o trabalho anteriormente prescrito e o trabalho realizado se inscrevem as chamadas ressingularizações ou *renormalizações* efetuadas pelos trabalhadores por intermédio dos conhecimentos, saberes, competências e valores que possuem”. Veja a fala da técnica Andreia “*Quando estou no plantão da Central e tenho serviço interno eu levo pra lá, obviamente, enquanto estou no intervalo de um atendimento e outro, a gente vai fazendo as coisas no computador, mas o principal lá é receber a demanda.*” Certamente isso não faz parte de nenhum tipo de

documento, seja do sindicato ou da universidade, não foi prescrito ou antecipado, porém, é o que faz o trabalho acontecer e garantir o bom funcionamento, o cumprimento das obrigações e demandas, e, sobretudo, não torna o trabalho um fardo. É necessário alguém capaz de fazer uso de si para gerir o que não foi pensado antecipadamente.

Analisamos que não é a fusão dos setores que ocasiona a sobrecarga de atividade para alguns TAEs, como diz Cunha (2009) “Todo trabalho é permeado por um debate de valores que orienta as escolhas que fazem os trabalhadores no seu cotidiano e que se revelam na análise, por exemplo, das prioridades no emprego do tempo numa jornada de trabalho.” Veja que setores que se juntaram, não por falta de TAEs, mas para que um maior número de trabalhadores (as) pudessem se beneficiar da jornada de 30 horas não relatam sobrecarga de atividade porque essas atividades são compartilhadas por um número maior de técnico-administrativos (as) em educação em cada turno de horário.

É um volume de trabalho muito grande, o legal que eu estou achando impressionante é que dá para fazer com as seis horas, não fica serviço acumulado, não fica pendência para um dia, dois dias, nenhum, é um fluxo que este bem encaixado e o pessoal ajuda muito. (Rosa)

Aumentou as atividades, mas com relação aos ganhos das seis horas é positivo, porque com a gente podendo trabalhar exatamente no seu colegiado em determinados horários em que tem o plantão, que tem gente que fica atendendo o balcão, você consegue nesses momentos ficar por conta de serviço interno, administrativo, lançamento no sistema, então não flui e facilitou às seis horas. O benefício que esse plantão mais ampliado, o ganho foi maior com ampliação do atendimento do que prejuízo, ou um pouquinho mais de trabalho que tenha gerado. Valeu a pena. (Pedro)

A técnica-administrativa em educação Rosa relata “*um fluxo que esta bem encaixado e o pessoal ajuda muito*” que mostra a condição de aprender e incorporar as demandas do presente, mesmo que sejam grande a demanda e a colaboração entre o coletivo de técnicos. Diante das situações inesperadas a técnica faz escolhas, e nessas escolhas ela recorrer ao saber da prática, das experiências particulares acumuladas ao longo da vida de seus colegas de trabalho. Esse ingrediente do tempo em que a pessoa está vinculada ao trabalho é importante e impacta na qualidade da experiência com a atividade do trabalho. Ergologicamente falando, é nesse contexto que se instaura a “dramática do uso de si”. Rosa diante do ato de decidir, de fazer escolhas, sofre um “drama”, um sofrimento frente às normas antecedentes (todo discente tem que ser atendido) e as situações e condições reais do trabalho (aprendendo as novas tarefas após a fusão de setores).

A fala do técnico-administrativo em educação Pedro, “*que tem gente que fica atendendo o balcão, você consegue nesses momentos ficar por conta de serviço interno*” mostra que o quantitativo de TAEs possibilita a experiência das 30 horas serem positivas e o trabalho fluir. Mostra uma gestão coletiva do trabalho, o “uso de si pelos outros” que transforma a relação com o meio e com os colegas de trabalho. No processo de renormalização há sempre uma conciliação entre o individual e o coletivo.

Diante dos vazios ou furos das normas antecedentes, o trabalhador é convocado a renormalizar tais normas, ressingularizá-las de modo a conseguir realizar seu ofício. Na gestão desse meio infiel, o trabalhador faz o uso de si, *per si ou pelos outros*, utilizando de suas habilidades, de suas experiências singulares e coletivas acumuladas ao longo da vida, de seus saberes adquiridos, tanto de modo formal quanto informal, e dos recursos disponíveis no momento e no espaço da atividade laboral. (FERREIRA, 2020, p.36)

Por um lado esses setores ganharam com o compartilhamento das atividades de trabalho com um número maior de TAEs. Por outro lado, novas relações pessoais surgiram com as 30 horas, que mudou a rotina, mas o que se diz evidencia que os (as) TAEs estão dando conta de fazer o trabalho. Trabalhadores (as) que realizaram suas atividades de trabalho sozinho no setor, com a jornada de 30h divide o ambiente de trabalho com três, quatro ou mais servidores (as).

Não é fácil trabalhar com muita gente na mesma sala, cada um tem uma cabeça, no início foi turbulento, cansativo, começamos a fazer reuniões periódicas para resolver os problemas, por exemplo, no início, pela manhã os telefones todos tocavam, se fosse o meu eu atendia se fosse do outro colega que não estava no seu horário de trabalho o telefone ficava tocando, eu ficava desconfortável, como eu deixo esse telefone tocando, tocando e não atendo, atender pelo menos para avisar que o meu colega não está aqui nesse momento. (Isabella)

Somo oito pessoas, três trabalham pela manhã e o restante tarde e noite. (Daniella)

Como diz Schwartz (2010) “toda atividade é sempre dramática do uso de si, uso de si por si e uso de si pelos outros”, em cada situação de trabalho é necessário tomar decisões singulares ou coletivas. A fala da técnica-administrativa em educação Isabella “*telefones todos tocavam, se fosse o meu eu atendia se fosse do outro colega que não estava no seu horário de trabalho o telefone ficava tocando*” nos mostra uma variabilidade do meio que precisava ser solucionada. Eles se reuniram para solucionar a problemática, ou seja, tomaram decisões e os ajustes foram construídos.

Veja que a técnica Isabella relata “*não é fácil trabalhar com muita gente na mesma sala, cada um tem uma cabeça*”. Não se trata da quantidade somente de pessoas o trabalho foi mudado, foi impactado, há uma renormalização. Alterou o tempo, espaço e tarefas associadas a mais pessoas, modificou o que estava estabelecido. Revela a humanidade presente na atividade de

trabalho, a dinâmica emergente nas *dramáticas* existentes na execução do trabalho diante das particularidades, singularidades e do engajamento do trabalhador (a) com a atividade de trabalho.

A fusão de setores cuja atividade de trabalho é semelhante, também não ocasiona tensão para o trabalhador quanto à sobrecarga de atividades diferentes. Na fala da trabalhadora Maria percebemos que a junção apenas de secretarias de colegiados das unidades acadêmicas que tem mais de um curso de graduação essa tensão não se faz presente.

Aqui juntou só secretarias de colegiados, então tivemos que aprender somente as especificidades dos cursos. Hoje eu sou responsável pela geologia, mas eu fui responsável pela geografia e responsável pelo turismo, o tempo que fiquei responsável pelos cursos, eu tive para aprender e agora qualquer novidade a gente tem uma planilha, a gente fala agenda de recados, a gente se comunica através dela se tiver alguma novidade, algum procedimento que foge do padrão a gente coloca nessa planilha ai todo mundo pode ter conhecimento. (Maria)

Veja que a fala da técnica Maria “*algum procedimento que foge do padrão a gente coloca nessa planilha ai todo mundo pode ter conhecimento*” mostra que diante de uma situação de trabalho, os técnicos foram convocados a agir, a fazer escolhas, levando em consideração os meios e as condições de trabalho. O ajuste e criação da planilha, e das condições de trabalho que são/estão satisfatórias, não se deve a presença de gestor/a, foi comando pelos próprios TAEs. Quem resolveu foram os/as trabalhadores/as. Relações de trabalho com autonomia são favoráveis à construção de processos e ordenamentos do trabalho de maneira criativa, flexíveis ou ajustáveis, condizente com as demandas e condições de trabalho. É um “uso de si”, na perspectiva da ergologia de Yves Shwarts. Trata-se de saberes construídos, compartilhados coletivamente, condizente com as demandas e possibilidades presentes no posto de trabalho. Segundo a Ergologia a ampliação do poder de agir do trabalhador em situação de trabalho favorece a melhoria das condições de trabalho. Há um processo de renormalização coletiva quando trabalhadores/as estão à frente da organização do próprio trabalho, quando os mesmos conhecem as normas, conhecem as variações de demandas, tais conhecimentos permitem certas antecipações, permitindo e sendo favoráveis à criação de instrumentos ou dispositivos de ordenamento do próprio trabalho, e tal instrumento ou dispositivo, permite as trocas, a comunicação, a socialização de saberes do trabalho.

O uso de si pelos outros remete a um conjunto de estatutos diversos, uma vez que jamais se trabalha totalmente sozinho. Os “outros” podem ser os colegas de trabalho ou ainda podem estar fora da proximidade imediata; podem ser os avaliadores do trabalho; ou os que pagam pelo trabalho; ou ainda os que fazem a prescrição e as normas científicas, técnicas, organizacionais, gestonárias ou hierárquicas. Tudo isso está presente na intimidade das escolhas que o trabalhador faz sobre esse ou aquele procedimento, fazendo do trabalho uma realidade profundamente coletiva e

profundamente individual, visto que é profundamente singular. (HOLZ E BIANCO, 2014).

Os conflitos entre os (as) técnico-administrativos (as) com a jornada de 30 horas

A nova organização do trabalho com a fusão de setores deu visibilidade no mesmo ambiente de trabalho os TAEs com diferentes cargos, classe e níveis, realizando as mesmas atividades de trabalho.

as pessoas olham pra gente como se a gente fosse folgada, mais ou menos assim, entendeu, porque de fato separou as pessoas, eles têm raiva de quem faz 30horas. “(Gabriela).

“tem situações de vigiar, colega de oito horas vigiando a gente, se a gente tá cumprindo o horário.” Lira

não digo mal estar, mas o ambiente fica complicado. Carlos

diretamente eu nunca fui agredido, mas eu percebo, percebo sim, eles mais nos perseguem que qualquer coisa. Pedro

eu nem comento que estou fazendo seis horas, porque eu acho que surge até certa, não sei se posso falar assim, não seria discriminação sabe, mas percebo alguns comentarios dos outros. Sorriso do sol

tem um mal estar sim. Já houve caso de ter que fechar a central para confraternização, colocamos bilhete, a pessoa passou, e houve comentario, como assim fechou, não é ininterrupto. A gente já está assim, vamos fazer reuniao, se demora mais de uma hora, um sai e vai para o guiche para não ter conversa fiada, esse tipo de coisa. Na minha opinião é um pouco injusto mesmo, eu acho que deveria ser estendido a todos os funcionarios publico. Andreia.

Encontramos muitas tensões entre trabalhadores/as de um mesmo posto de trabalho, com jornadas de trabalho distintas, como vimos nos relatos. As tensões, os conflitos e as contradições são inerentes a qualquer atividade de trabalho que é estabelecida entre um debate de normas. Veja que pelas falas dos TAEs a jornada de 30h nao ter sido estendida para todos os TAEs gerou um conflito de relacionamento entre o coletivo de trabalhadoes. Mas entendemos que esses conflitos não podem sabotar a conquista das 30horas é preciso que os (as) técnico-administrativos (as) em educação superem essas diferenças no trabalho (jornada, cargos, remuneração) com solidariedade, com organização junto as instancias representativas dos TAEs (Sindifes) compartilhando o saber do trabalho e propondo estratégias para negociação com a universidade a fim de superar ou amenizar tais adversidades.

Tem tecnico-administrativos que não conseguiram fazer, não conseguiram se relacionar de uma forma bacana pra chegar nesse fim e foi aberta para eles essa possibilidade de construir um projeto, de fazer, escrever e começar, mas eles

mesmos não, sabe, querem fazer as 30 horas, mas do mesmo jeito que fazem às 40 horas, vai comer, vai jantar, não se preocupam em ter alguém para não ficar sozinho, vc entendeu, ai não tem, não é possível não, às 30h tem que ser uma coisa construída e elaborada por quem vai fazer quem não aposta, não vai dar certo. (Pedro)

Veja a fala do Pedro “*querem fazer as 30 horas da mesma forma que fazem às 40h*” mostra o “uso de si por si”, o posicionamento que cada trabalhador toma diante das normas com as quais se depara. Encontro entre sujeitos históricos em situação de trabalho, o que leva cada ato de trabalho a ser único de TAE para TAE. “As renormalizações são portadas por seres e grupos humanos sempre singulares, em situações de trabalho, elas mesmas, também sempre singulares” (SCHWARTZ, 2011, p.34). A atividade de trabalho real pressupõe ir ao encontro de uma extrema diversidade de maneiras de viver e de sobreviver.

Em diálogo com a ergologia, as normas antecedentes incluem relações de poder. Veja a fala da Solange, uma das técnicas representante do sindicato:

Monta-se outra comissão para poder fazer a resolução, a gente então negocia com o reitor, mas eles colocam que seria só para quem atendia aluno. A gente foi contrária aquela coisa toda, mas a gente aceita que seja daquela forma para não travar o processo que já estendia há anos, mas exigimos que passe no conselho universitário, se tiver a palavra prioritariamente, e a gente consegue coloca a palavra prioritariamente porque primeiro seria um projeto piloto.

A fala da técnica Solange nos mostra esse jogo de poder institucionalizado e como as normas antecedentes envolvem instâncias indiferentes à situação real e as condições reais da atividade de trabalho. Situações que geram um distanciamento entre o prescrito e o realizado instaurando *as dramáticas do uso de si*. A palavra *prioritariamente* da forma como foi incluída no texto da Resolução, revela o jogo entre instituição e trabalhadores/as, diante das normas, do trabalho real e das renormalizações, que se pautam, sobretudo pela experiência concreta do trabalho, e ainda, com precedentes dentro da história da própria instituição e do trabalho de muitos técnicos desde a década de 90 que já fizeram 30 horas.

Veja que a técnica Andreia ao falar “*eu acho que deveria ser estendido a todos os funcionários públicos*” mostra um furo, uma lacuna nas normas antecedentes. Uma infidelidade no meio que causa um *drama* para os TAEs. Como diz Schwartz (2011), “toda situação de trabalho provoca debates de normas individuais e, sobretudo, coletivas.” Sobre isso a técnica Cristina relata:

Até 2016 a gente fazia uma luta muito grande pelas 30 horas, quando vem o golpe e a gente se depara com esse momento político difícil e que as universidades começam a ser atacadas, a educação, o serviço público no geral é o inimigo número um, a educação é a que está sendo mais ferrada, eu particularmente como coordenadora do

sindifes eu fiquei constrangida em fazer uma briga pelas 30 horas com o momento político tão complicado, como que voce vai lançar a bandeira de 30 horas com 12,13 milhões de desempregados. A gente tem a concessão das 30 horas e não tem redução do salario, a gente pode até, conversar, marcar reunião com a Prorh, mas eu não vou lançar isso numa assembleia para fazer uma campanha, e nem continuar com uma campanha dessas, não tem como, voce tem que ter bom senso em determinados momentos.(Solange)

A fala da técnica Solange “*a gente tem a concessão*” revela a natureza da norma antecedente aprovada e das relações entre universidade e seus trabalhadores. A instituição permitiu que os TAEs fizessem a jornada de 30h e estabeleceu condições para que isso acontecesse (horario ininterrupto, atendimento ao discente). Não deixa de ser uma conquista dos (as) técnico porque foi resultado de muitas paralizações, negociações com a universidade. Houve um empenho dos (as) trabalhadores em alcançar melhores condições de vida e trabalho. Mas não foi justo, uma vez que os trabalhadores, por mais que participaram das comissões de construção da resolução não foram ouvidos dentro do saber que possuem sobre o real do trabalho. Como vimos à interpretação de público não incluiu docentes e TAE e o termo prioritariamente não é suficiente para que outros setores consigam a jornada de 30 horas. Esse jogo de poder acabou deixando uma parcela significativa de técnicos sem permissão para fazer a jornada de 30horas.

Pela fala da técnica Solange os problemas políticos vividos pelo Brasil atualmente, afetam as pautas reivindicatórias trabalhistas. *A educação é a que está sendo mais ferrada*, mostra como está sendo difícil apresentar reivindicações trabalhistas nesse momento político, principalmente para os trabalhadores da educação.

O orçamento do Ministerio da Educação em 2020, comparado aos anos e governos anteriores, sofreu queda de recursos nas principais funções do Ministério da Educação: educação profissional, educação superior, educação básica, transferência para educação básica e orçamento dos hospitais ligados às universidades, colocando a própria existência das instituições acadêmicas e científicas em risco. Para o governo atual o que as universidades fazem nao tem relevancia. Zombam da ciência feita no Brasil não por desconhecimento, mas por projeto, por interesse de classe.

A pesquisa de Castro (2017) aborda o impacto do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) no trabalho dos (as) técnico-administrativos (as). O REUNI foi lançado em 2003, no governo do presidente Luiz Inacio

Lula da Silva, tem como objetivo criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais. A conclusão da pesquisa é que essas transformações estruturais na universidade trazem conseqüências para a vida laboral de todos (as) os (as) trabalhadores (as) da universidade, afeta a organização e as relações de trabalho, devido à expansão dos cursos e a defasagem no quantitativo do quadro de pessoal das universidades (TAEs e docentes), ocasionando uma precarização das condições de trabalho.

O desafio atual diz respeito à sustentabilidade financeira dos programas e das universidades públicas, sobretudo após a Emenda Constitucional 95 do governo Bolsonaro, que limitou o teto de gastos públicos em Educação e Saúde. Além da tendência do governo a mercadorização da educação superior com investimento cada vez maior no ensino a distância (EaD), controlado por grupos privados e o programa Future-se.

O programa Future-se, que rapidamente foi transformado em projeto de lei, intitula-se “Programa Institutos e Universidades Empreendedoras e Inovadoras”, e em sua forma e conteúdo representa um dos mais graves ataques à educação pública superior brasileira. Tendo como “finalidade o fortalecimento da autonomia administrativa e financeira das Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes), por meio de parceria com organizações sociais e do fomento à captação de recursos próprios” (art. 1º), já explicita a intenção do Governo Federal de se desresponsabilizar da educação superior pública (BRASIL, 2019). Ou seja, na perspectiva do Future-se, as organizações sociais e o mercado são mais capazes de prover o desenvolvimento do conhecimento do que o próprio Estado. (FILHO,2019,p.41)

O governo Bolsonaro tenta eliminar as políticas públicas em detrimento do livre mercado. As primeiras grandes manifestações contra seu governo foram convocadas pela educação em maio de 2019. Nesses atos, trabalhadores da educação e estudantes foram às ruas contra um governo que tenta combater tudo o que potencialmente pode contribuir para a redução da desigualdade social, permite o aumento exponencial das queimadas na Amazônia e o aumento dos indicadores de desemprego e de precarização das relações de trabalho, assim como também publicizar atitudes racistas e homofóbicas. (LEHER, 2019)

O trabalho é muito complexo porque envolve muitos fatores, inclusive a conjuntura política nacional. Principalmente no caso do trabalho dos TAEs, trabalhadores servidores públicos federais de universidades públicas.

Infraestrutura:

Implantada a jornada de 30h⁶, aos poucos os (as) TAEs foram percebendo a necessidade de adequação da infraestrutura para essa nova organização do trabalho. Algumas Unidades Acadêmicas tiveram ampliação do local de trabalho para acolher uma quantidade maior de trabalhadores e trabalhadoras, assim como a infraestrutura em geral, principalmente para os setores que passaram a funcionar no turno noturno (iluminação, mobiliário e segurança adequados).

Mas acontece que condições favoráveis de trabalho a gente não tem. Agora que chegou computador na central, os computadores são todos emprestados, um está com o mouse ruim, o outro é o teclado, o outro o monitor. A gente tinha que abrir a central, então foi pegando, emprestado, por exemplo, cadeira era cada um de um jeito, como tem um curso que tem mais dinheiro de pesquisa, disponibilizou cadeira, quatro cadeiras novas, agora que a gente está com cadeira nova. Ou seja, o diretor deveria dar uma atenção maior para o projeto que ele fala que é a menina dos olhos dele, a gente percebe que ele quer que a gente atenda, mas do jeito que dá.” Andreia. “gente não tem segurança armada na universidade, tem segurança de cassete, os porteiros são instruídos a não barrar ninguém, quantas vezes já vi porteiro abrindo catraca pra pessoa sem identificação. Têm duas mulheres que trabalham a noite, tudo bem pode falar que está sendo machista, homem também corre risco, mas nossa sociedade é machista não tem jeito de eu fugir disso, a menina fica até 10 horas da noite, tudo apagado, os rondas tem instrução de vir apagando as luzes. Só a central que fica acesso o resto apagado. Tudo escuro, não tem controle de quem entra e quem sai, a pessoa pode ficar escondida, assaltar, fazer alguma maldade e ninguém ver. Eles não dão condição mínima de segurança. Agora depois de muita briga que eles colocaram câmera de segurança, foi uma batalha pra poder conseguir. (Andreia)

Você tem alguns problemas estruturais sim, é uma questão, por exemplo, essa escola é feita de amianto, uma questão estrutural, mas as condições de trabalho em si, equipamento, material, nada me falta, isso é uma questão que eu particularmente não tenho nada a reclamar, tudo que eu precisei eu consegui na universidade, minha sala, por exemplo, eu tenho ar condicionado, janelas amplas, não tenho muito barulho, nessa entrevista a sala está aberta e a gente consegue fazer, claro que tem um barulho no fundo, mas que não perturba o meu trabalho, então pra mim é muito tranquilo. (Carlos)

A técnica-administrativa em educação Andreia traz questões referentes à segurança física do trabalhador (a) do turno noturno assim como a falta de infraestrutura adequada para a jornada de 30h. As queixas são de condições físico-ambientais de trabalho, apontando à necessidade

⁶ No dia 15 de dezembro de 2015, o Conselho Universitário da UFMG aprova a normatização das 30 horas para os (as) técnico-administrativos (as) em Educação (Resolução 03/2015). O início da implantação foi em fevereiro de 2016, com reuniões entre o Reitor e os Diretores (as) de unidades acadêmicas que já haviam apresentado as propostas de jornada de 30h ao sindicato e que estavam de acordo com os critérios estabelecidos na normativa. De acordo com o SINDIFES, quatro unidades começam a jornada especial de 30h em agosto de 2016. São elas: FALBU, ICEX e FAE. Foram as únicas unidades a entregarem a documentação completa de planejamento dos setores. As demais unidades foram sendo autorizadas de acordo com o envio da documentação completa e aprovação da Reitoria.

de modernizá-las e adequá-las a nova realidade de trabalho. Onde ela trabalha houve a fusão de setores e de ambiente de trabalho. Todos (as) os (as) TAEs em jornada de 30h utilizam a mesma sala.

A jornada de 30h mexeu nos tempos, em algumas normas, capacidade de fusão de pessoas em postos de trabalho, mas isso tudo, dentro de uma estrutura literalmente concreta, salas, equipamentos. Alterar as condições concretas espaciais, estruturais não acompanha o mesmo tempo de alteração da jornada de trabalho, leva mais tempo, assim, elas passam a evidenciar conflitos, tensões, no decorrer do trabalho renormalizado.

Qualquer atividade humana precisa de um espaço e de um tempo determinados, como nos diz Viñao Frago e Benito Escolano (1998). O espaço, junto com o tempo, é constitutivo da atividade de trabalho. O planejamento do ambiente e do espaço é parte constitutiva e irrenunciável de um novo modo de considerar a execução do trabalho no processo de renormalização.

Nessa perspectiva ampliada entre a estrutura física e as relações de trabalho se evidenciam as conexões entre espaço e atividade que tem potencial para facilitar ou impedir a execução da atividade de trabalho. Daí a importância em se organizar o espaço de acordo com os saberes dos trabalhadores sobre o espaço, uma vez que, segundo Vinão Frago & Escolano (1998) a linguagem arquitetônica expressa, além de uma ordem construtiva, um sistema de intenções, valores e discursos, um jogo de simbolismos que os autores relacionam a uma tradição cultural, que pode não mais atender as demandas atuais do trabalho renormalizado, como diz o técnico Carlos *à escola é feita de amianto, uma questão estrutural.*

O amianto é um material banido em muitos países por comprometer a saúde, pois tem a sílica que afeta os pulmões. No Brasil a Lei 9.055 de 1995, em seu artigo 1, proibiu a extração, produção, industrialização, utilização e comercialização do amianto, seus derivados, bem como dos produtos que contenham estas substâncias minerais; devido aos seus efeitos nocivos. Veja que contradição da universidade – a sala tem ar-condicionado, tem janelas amplas, equipamentos de trabalho, mas tem amianto⁷. Como diz Vinão Franco&Escolano

⁷ Importante registrar, que a Unidade Acadêmica onde o técnico realiza as suas atividades está com um processo de reforma do prédio que se arrasta há anos. Foi instituída uma Comissão que acompanha as construções e reformas dos prédios

(1998) todo espaço é um lugar percebido e essa percepção é um processo cultural que resulta da representação não apenas da disposição material de tais espaços, como também de sua dimensão simbólica. Ao estruturar ou modificar o espaço, estamos mudando não somente os limites das pessoas e dos objetos, mas também o próprio lugar. A arquitetura com amianto, como forma de escritura no espaço, expressa um discurso ultrapassado que coloca em risco a saúde dos (as) trabalhadores (as).

A fala do técnico Carlos já traz outra experiência com a jornada de 30 horas e as condições de trabalho. Ele também trabalha em setores que se juntaram, porém houve fusão dos setores e não houve compartilhamento do ambiente de trabalho. Cada TAE continuou cumprindo sua jornada de trabalho no espaço em que trabalhava antes. O que não gerou demanda de infraestrutura em decorrência da mudança de jornada.

A ideia de corpo si da ergologia dialogar com o espaço. O corpo que trabalha não trabalha fora de um tempo e um espaço, no caso, o uso de si por si mesmo e o uso de si pelo outro. O outro pode ser também o espaço, e do espaço – que não é fixo, é ator sobre a vida, compõe a vida do trabalho, representa um discurso, um modo de ordenar o trabalho. O espaço é campo de disputa e tensões na efetivação do trabalho. Esse conflito, essa disputa, o campo de batalha para mudar e adequar o espaço à vida do e no trabalho está evidente nas falas dos (as) técnicos (as).

Ergologicamente falando, o trabalhador é constantemente confrontado e tem muito a aprender e reivindicar sobre as variabilidades na realização de suas atividades, sendo-lhe impossível escapar de microescolhas rotineiras. “Diante disso, o corpo-si é o árbitro e gestor dessas variabilidades que o impulsionam a escolher entre trabalhar “por si” ou “pelos outros”, gerindo, assim, seu trabalho.” (HOLZ E BIANCO, 2014). As falas do trabalhador Negão e da trabalhadora Andreia, são exemplos de situações de trabalho que demonstram a relação que o (a) trabalhador (a) estabelece com o meio do qual está engajado. Veja que a Andreia relata “*Agora depois de muita briga que eles colocaram câmera de segurança*”, um agir frente às demandas do mundo laboral.

8.1.2 Tempo de deslocamento

O tempo de deslocamento é um dos fatores que influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e dentre eles as pessoas que trabalham. As pessoas precisam se moverem nas cidades para ter acesso aos serviços, oportunidades de trabalho, educação. A forma como as pessoas se deslocam, transporte ativo (a pé, bicicleta), transporte coletivo de ônibus, transporte privado (carro, moto) e as intempéries durante o trajeto (congestionamentos, qualidade do transporte) podem causar bem estar ou males à saúde das pessoas. O intenso e acelerado processo de urbanização e crescimento desordenado das cidades, juntamente com a utilização diária de automóveis e motos, sem que houvesse investimentos correspondentes na rede de infraestrutura urbana, principalmente no transporte coletivo, fez da mobilidade urbana um grande problema. Problema e pauta pública, discutida nas câmaras de vereadores/as, assembleias estaduais, congresso e senado, ou seja, é pauta de interesse da sociedade, principalmente nas capitais brasileiras, como luta pela melhoria da experiência pública da interação entre cidade e corpo e como direito fundamental do cidadão.

Uma dessas lutas por transformação no sistema social do transporte coletivo foram às manifestações de Rua no Brasil em 2013, o Movimento do Passe Livre, quando os estudantes foram os protagonistas principais. Um movimento social a nível nacional que levou milhares de pessoas de vários Estados às ruas. Foi um marco histórico diferenciado das outras manifestações sócias devido ao impacto político e a pluralidade de demandas que iam além da redução do preço da passagem de ônibus, consequência da diversidade de indivíduos mobilizados e movimentos sociais organizados. Importante registrar a participação das centrais sindicais com inclusão de varias pautas trabalhistas, dentre elas, a redução da jornada de trabalho.

O Movimento do Passe Livre foi um movimento com ideário político de mudanças estruturais no sistema de mobilidade urbana e dos direitos dos cidadãos à cidade e a seus equipamentos públicos. O impacto político se deve também a forma de atuação política partidária. Nas palavras de Scherer-Warren (2014) “Como somos herdeiros, no Brasil, tanto de tradições políticas conservadoras, elitistas, como de outras mais progressistas ou emancipatórias, isso se refletiu também na diversidade dos protestos nas manifestações de junho demonstrando, frequentemente, intolerâncias recíprocas”. É um marco histórico de lutas sociais por direitos,

por conquista de política pública, onde os cidadãos reivindicam direitos e contestam as contradições da própria ordem política a que estão submetidos.

Fazendo uma análise entre a jornada de 30h e a mobilidade urbana, representada pelo tempo de deslocamento do (a) técnico-administrativo (a) em educação de sua casa para o trabalho e vice-versa, concluímos que, assim como no movimento do passe livre, coube ao trabalhador agir, criar estratégias para melhoria da sua experiência no tempo de deslocamento. Estratégias de ajuste a situações consideradas insuportáveis num determinado tempo e lugar, tendo em vista que os problemas de mobilidade urbana da cidade, que requer Políticas Públicas para solucioná-los, ainda continuam presentes no município, como vemos na fala da técnica Lira, *“o principal ganho que tive foi com a segurança, moro em Lagoa Santa, pego a MG10 de carro todos os dias, então antes era muito perigoso, agora com o turno de trabalho que eu escolhi, o trânsito é mais tranquilo, não pego pico.”*

O crescimento dos acidentes de trânsito com vítimas, dos congestionamentos urbanos e também dos poluentes veiculares gera uma perda de tempo, saúde, dinheiro e em alguns casos até a vida de trabalhadores e trabalhadoras que necessitam se deslocar da casa para o trabalho e vice-versa. Desde 2012 o Brasil tem uma Política Nacional de Mobilidade Urbana, instituída pela Lei n.12.587/2012, para regular o transporte de pessoas e cargas. *“A percepção geral é que essas condições permanecerão por muito tempo, pois as políticas de incentivo à produção e venda e utilização de veículos privados prevalece sobre as medidas de estímulo ao uso do transporte público e do transporte não motorizado.”* (IPEA, 2016).

O Brasil possui taxas altíssimas de acidentes de trânsito, chegando a ter 22,5 mortes a cada 100 mil pessoas, mais do que a Índia (18,9), a China (20,5) e o dobro dos Estados Unidos (11,4). Estima-se que o sistema de saúde brasileiro gaste em média R\$ 50 bilhões ao ano com tratamentos e outros custos decorrentes de acidentes de trânsito. No *ranking* das dez cidades com maior tempo de deslocamento, cinco são brasileiras e todas aparecem em situação mais crítica que a de Nova York (RUBIM&LEITAO, 2013).

A jornada de 30h impactou nos horários de trabalho devido à mudança de oito horas para seis horas diárias de trabalho. A primeira estratégia do (a) trabalhador (a) para melhoria da experiência do tempo de deslocamento foi à definição de horários de trabalho fora dos horários de picos de congestionamentos no trânsito. *“O deslocamento ficou mais tranquilo, impactando diretamente na saúde desses trabalhadores, que relatam ficarem menos estressados e gastarem menos tempo no trânsito, como é o caso da Andreia, que relata”* essas

horas a menos, nossa... voce não sai na hora do rush, voce sai num periodo mais tranquilo, chega em casa mais tranquilo,, o cansaço é muito menor, nossa...o stress é muito menor. Assim também para a técnica Soraia, “*As 8 horas é muito massacrante esse transito terrível, de carro ou de ônibus, a gente sofre muito nos horários de pico e as 30horas a gente não pega esse transito maluco e infernal.* Veja que na vida das técnicas Andreia e Soraia a jornada de 30h impactou, consideravelmente, no bem estar durante o deslocamento da casa para o trabalho e vice-versa. A gestão que o TAE faz de definir o horario de trabalho fora dos picos de congestionamentos de trânsito é um modo singular de como cada TAE *renormaliza* visando resguardar a saúde do(a) trabalhador(a), como diz Schwartz(2011,p.8) “um vaivém entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada.”

Mas a qualidade do tempo de deslocamento também depende de outros fatores, como, à distância, a forma como se desloca e a qualidade do transporte utilizado. A fala do técnico Pedro mostra que um dos motivos que seu colega de trabalho fez a escolha pela jornada de 30h foi por morar em outra cidade e utilizar o transporte coletivo

Ele abriu mão do horario de 8 às 17h devido ao transito para chegar aqui. Ele mora em Santa Luzia, não, São Benedito, então até chegar aqui, trânsito agarrado, não vai almoçar de jeito nenhum em casa por que não do tempo de voltar, a tarde outro engarrafamento para chegar a casa quase oito horas da noite, ele só falta chorar de alegria por causa do horario que ele escolheu, o horario dele é de 14 as 20, é jovem, mas é um jovem que tem outras atividades, faz academia, de manha, ele fala isso aqui, tá planejando a vida dele, tá maravilhado com esse horario assim. (Pedro)

Veja que a fala do técnico Pedro mostra o impacto da mudança de horário de trabalho no bem estar do seu colega “*só falta chorar de alegria*”, demonstrando que havia um sofrimento proveniente da qualidade do tempo do deslocamento. As 30horas não somente permitiu a diminuição desse tempo de deslocamento, como também houve melhoria na qualidade da experiência do trabalhador durante esse tempo de deslocamento. “A experiência urbana inscreve-se, sob diversos graus de estabilidade, no próprio corpo daquele que a experimenta”. (JACQUES&BRITO, 2010, p.14)

Outra estratégia utilizada pelos (as) TAEs foi à mudança no tipo de transporte usado para o deslocamento. A Andreia e a Daniella passaram a ir para o trabalho de carro.

Eu vinha de ônibus e, obviamente, voltava de ônibus. Com a mudança de horário e minha filha fazendo estagio na Funed, venho de carona com ela, em 24 min chego aqui, é muito rápido. (Andreia)

Agora eu venho de carro, melhorou muito, antes era difícil para entrar no campus fila de carro, não conseguia vaga para estacionar, na hora de ir embora era pior, a

maioria dos servidores saem do trabalho as 17horas, então, fila de carro de novo, era muito complicado. Agora não passo por esse estresse. (Daniella)

Veja que as técnicas Andreia e Daniella mudaram de transporte coletivo para o privado. Mas o que trouxe melhoria no tempo de deslocamento não foi à mudança no tipo de transporte. A mudança de horário e jornada de trabalho que permitiu evitar os horários de congestionamentos no transito e de conseguir vaga de estacionamento na Universidade.

As narrativas evidenciam que olhar o trabalho é olhar para diversas facetas, como diz Schwartz, olhar de perto para enxergar longe, assim fazemos no trabalho em questão, olhamos para o trabalho dentro das 30 horas e enxergamos uma complexidade de facetas que compõe o trabalho real. Os efeitos da jornada de 30h no tempo e na forma de deslocamento dos (as) técnico-administrativos (as) são explicito. Esse impacto foi possível por estratégia do próprio (a) trabalhador (a) em escolher horários de trabalho fora do horário de congestionamento no trânsito. Essa mudança trouxe bem estar nas experiências com o tempo de deslocamento, uma vez que, os (as) TAEs em jornada de 30h vivenciam o tempo de deslocamento de forma menos estressante. Esse resultado nos mostra a importancia da ação das pessoas na mudança da experiencia da mobilidade urbana. Mas nao descarta a urgência de Politicas publicas e de movimentos sociais organizados pelo direito de se mover com dignidade pela cidade.

8.1.3 Tempo fora do local de trabalho

A jornada de 30 horas impactou na organização da vida diária dos (as) técnico-administrativos (as) em educação devido à mudança de horário de trabalho e o aumentou da quantidade de horas fora do local de trabalho. A redução da jornada de trabalho diária de oito horas para seis horas estabeleceu novas dinâmicas no cotidiano dos TAEs, como a inclusão de atividades no tempo do não trabalho que não eram realizadas com a jornada de 40 horas.

A jornada de oito horas diárias é vista como muito cansativa e insuficiente para descansar e vivenciar todas as outras temporalidades sociais porque o trabalho ocupa o dia todo, como relata Soraia “*Quando eu trabalhava aqui 8 horas eu ficava muito cansada e não fazia nada*”. Mas o que fazem os TAEs com as horas as mais conquistadas com a jornada de 30h fora do local de trabalho?

Vê-se que alguns estudam. O que comprova um dos argumentos da categoria durante o

processo de luta pelas 30h: a dedicação à qualificação sem necessidade de liberação do trabalho.

Com as 30 horas eu percebi logo que a gente conseguiu na secretaria geral que ia dar para fazer o projeto de mestrado, porque eu teria um tempo livre para fazer esse estudo, para ter o objeto de pesquisa, pra pensar racionalmente sobre o meu trabalho na secretaria geral e a partir do meu trabalho na secretaria geral que eu desenvolvi, problematizei uma questão virou um projeto para o mestrado na faculdade de educação. Fiz o projeto, entrei no promestre, se não fosse as 30horas não teria conseguido. (Liberdade)

Segunda- feira vou para ECI e fico estudando, quarta e sexta também, por causa dos artigos, toma tempo e aproveito para estudar o inglês também, inclusive a professora mandou uns exercicios pra fazer pra entregar amanhã, aproveito para colocar os estudos em dia. (Sorriso do Sol)

Eu a partir da redução da jornada já voltei a estudar, pra mim o principal ganho foi a possibilidade de usar parte do dia que eu não tinha disponível, agora ficou disponível e eu pude ingressar no curso de pos-graduação e voltar os estudos, pois na jornada anterior não estava sendo possível eu me qualificar e seguir com uma proposta de estudo de carreira acadêmica, pesquisa. (Caetano)

É importante ressaltar que o tempo dedicado aos estudos apresenta uma dimensão tanto de realização pessoal como de busca por qualificação profissional. No caso desses TAEs que estão utilizando as horas a mais fora do trabalho para o estudo, estão realizando atividades que possam futuramente conseguir uma progressão profissional ou outra carreira profissional, como relata o técnico Caetano “*eu me qualificar e seguir com uma proposta de estudo de carreira acadêmica*”, ou seja, está indiretamente ligado ao trabalho. Assim, o estudo aparece já ocupando um tempo de parte dos (as) trabalhadores (as) fora do local de trabalho. As horas a mais adquiridas com a jornada de 30 horas não são usadas para o descanso, convivência com os familiares e diversão, eles investem em projetos de formação/qualificação que possam garantir algum benefício futuro no trabalho.

O tempo liberado da jornada de trabalho, na maior parte das vezes, ainda comporta diversas obrigações familiares, sociais e de trabalho, restando de fato pouco tempo livre. Alguns técnicos relatam que ficam com o “trabalho na cabeça”, como é o caso da técnica Marina que relata “*no meu tempo livre continuo trabalhando, eu levo trabalho pra casa porque em alguns momentos, como época de acerto de matricula, não dá para atender aluno e fazer serviço interno ao mesmo tempo*”. Outros que são acionados ao trabalho, seja por e-mail, seja por Whatsapp, no tempo fora do local de trabalho, como relata o técnico Carlos

No inicio eu era muito chamado fora do meu horário de trabalho, normal, depois você vai educando as pessoas, o que for possível atender, a gente atende, mas deixo bem claro que meu horário mudou e que se quiser falar, especialmente comigo, são

naqueles horários e nos outros horários tem outras pessoas para atender.

Do tempo de não trabalho entendemos ser apenas o tempo em que não se está exercendo trabalho dentro do local de trabalho. O que se costuma fazer nesses períodos está longe de constituir atividades libertárias. O tempo do não trabalho também é invadido pelo tempo do trabalho como vemos nas falas da técnica Marina e do técnico Carlos. Segundo Balestra (2010) “não trabalho não é sinônimo de tempo desvinculado do trabalho e do capital eis que o trabalhador está sempre à disposição da lógica produtiva. O trabalho segue o trabalhador mesmo após o fim da jornada”. Seja com a realização de capacitação e qualificação, seja por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares, e-mail.

A fala do Carlos deixa claro que por mais que o setor esteja funcionando no horário ininterrupto, com outros (a) TAEs realizando as atividades no tempo do trabalho, o trabalhador que está fora do local de trabalho, no seu tempo do não trabalho, ainda é solicitada (o) ao trabalho. O tempo que supostamente deveria ser livre é muitas vezes submetido de forma direta ao trabalho.

O tempo em que não se está em efetivo trabalho, não pode ser considerado tempo livre, ou tempo liberado do trabalho, nos quais os sujeitos poderiam fazer o que desejassem. Daí porque, não obstante não seja remunerado, não deixa de ser tempo à disposição, senão do empregador, da produção. (BALESTRA, 2010, p.71)

Outras trabalhadoras técnico-administrativas em educação usam essas horas a mais para administrar as tarefas familiares e domésticas. Digo, elas, porque são majoritariamente as mulheres ainda que assumam essa responsabilidade doméstica no tempo fora do local de trabalho. A questão de gênero influencia fortemente essas vivências, é o caso da técnica Andreia que relata “*agora estou administrando melhor o meu tempo*” ao informar como está organizando as tarefas domésticas.

Terça e quinta feira é por conta de fazer as coisas de casa, levar cachorro pet shop, comprar as coisas, providenciar, por exemplo, eu estava com um problema de esgoto, eu chamei o rapaz, voce tem que vir terça ou quinta pela manha, o horario que eu estou aqui. Ele foi à terça, limpou a caixa de gordura toda, isso pra mim é primordial.

A trabalhadora Andreia é casada e tem quatro filhos, o fato de ser uma mulher que trabalha fora e diminuiu a sua jornada de trabalho não alterou o nível de responsabilidade pelas tarefas domésticas. Isso também tem a ver com o papel construído no espaço privado entre os gêneros, como ela mesma informa.

Tudo concentrado em mim. Meu marido trabalha o dia inteiro, sai as oito e volta quase às oito da noite, a gente tem empregada, meio que ficou desde sempre, assim

voce é responsavel pelos meninos, pela casa, eu sou responsavel por manter a casa. Não foi bem um combinado, foi acontecendo.

Esse relato exemplifica a divisão desigual e machista dos tempos dedicados às tarefas domésticas.

Veja que no caso da técnica Rosa, os papéis dos gêneros no espaço privado foi construído dentro de uma possível divisão de tarefas de forma mais igualitária.

Eu e meu marido dividimos tudo, ele é um parceirão, é tudo nosso, quando eu estou apertada ele vai fazer o almoço, deixa pronto para o outro dia, quando é ele, eu faço. A faxina no fim de semana a gente tira meio periodo do sabado ou do domingo e faz a faxina em casa e já fica livre e pronto depois vai passear com as crianças. Se um amigo dele, entre eles, eu nem preciso estar por perto, fala assim, há voce ajuda a sua mulher, ele fala mal, que ajuda cara, eu moro La, eu to ajudando a mim, ajudando os meus filhos, os filhos são meus, estou ajudando ninguem não é nossa responsabilidade, os caras fica tudo assim, tem amigo dele que já olha ate assim. O posicionamento dele é bem consciente. Ele é muito participativo

Essa divisão de tarefas entre o casal mostra que a técnica Rosa fica menos sobrecarregada e consegue usar um pouco das horas ganhas com a jornada de 30h para ela, e não para obrigações domesticas e familiares.

Entao foi bom pra ele, foi bom pra mim e bom pras crianças. Agora ele trabalha manha e tarde e eu tarde e noite e as crianças ficam com ele a noite a gente faz esse revezamento e o que mais que ajudou é que o periodo de uma e meia da tarde ate as quatro é meu, eu não tinha esse periodo, nunca que sonhava, eu tava ficando obesa, deprimida, cheia de ansiedade já estava tomando medicação para ansiedade, agora to podendo fazer hidroginastica que eu estou adorando, tô cuidando da minha alimentação, fui nutricionista e psicologo, já perdi peso, eu tenho tempo pra mim, coisa que desde que eu fui mae não tinha, porque era trabalho e mae, trabalho e mae, trabalho e mae, agora eu posso ate hidratar o meu cabelo.”.

O outro ganho com a jornada de 30horas para a Rosa foi com relação à convivencia com os filhos (7 e 2 anos) uma vez que o casal trabalha fora

No meu tempo livre fez uma diferença absurda, pq na minha estrutura familiar ajudou demais, eu estou convivendo muito mais tempo com os meus filhos, convivendo com cuidado, tendo preocupação com o que eles vao levar para a escola, pra muita gente não faz diferença, mas pra mim faz diferença, eu poder fazer a comida deles eu organizar a mochila deles, levá-los para escola, tá com eles de manha, pq o que acontecia, eu trabalhava manha e tarde, eu chegava à noite cansada e eles tambem, pq já tinham tido o dia de brincar de manha, ter aula à tarde, chegavam exaustos, entao estava um convivio prejudicado.

O trabalho realizado em seis horas diárias aparece como um aspecto atrativo que possibilita melhores vivencias do tempo que podem ser vividos com a reprodução dos papéis sociais e ou vivenciados em projetos pessoais, profissionais, ou ainda em construir novas perspectivas

para a vida, novos caminhos.

Características pessoais (jovem, velha, homem, mulher) e sociais (casada, solteira, com filho, sem filhos) interferem nas vivências tanto do tempo do trabalho quanto no tempo fora do local de trabalho. Percebemos que as mulheres casadas e com filhos conseguiram com a jornada de 30h vivenciar melhor as atividades voltadas para a família ou trabalho doméstico. Quando realizam atividades para elas quase sempre estão voltadas para cuidado com a saúde, como é o caso da Andreia “*eu fazia pilates, mas parei*”, e da trabalhadora Rosa. Mulheres solteiras, sem filhos e morando com os pais tem vivências diferenciadas dessas mulheres, como é o caso da Catarina.

Sou filha única, meus pais estão divorciados e eu moro com a minha mãe. Minha mãe fica por conta das atividades de casa. A parte de sair, por exemplo, fazer um sacolão, que demanda ir a algum lugar, fica por minha conta, supermercado, padaria. Final de semana eu ajudo, mas bem pontualmente. Temos uma faxineira que vai quinzenalmente.

Há uma diferença fundamental quando comparamos as mulheres nas diferentes situações familiares, pois para aquelas solteiras que moram com os pais, não há relatos de um tempo dedicado às tarefas de casa, como uma responsabilidade doméstica “*eu ajudo, mas bem pontualmente*”.

Cardoso (2007, p.280) cita a pesquisa de Seifert (1997) sobre a redução da jornada de trabalho na Alemanha. O autor conclui que as mulheres demonstram maior satisfação do que os homens em relação à redução do tempo de trabalho. Isto porque, mais da metade relata que essa redução permitiu melhor conciliar vida pessoal e profissional, o que leva o autor a concluir que as mulheres se sentem mais satisfeitas justamente porque há um acúmulo do tempo dedicado na empresa e na casa. Poucos homens técnico-administrativos em educação relatam que utilizam as horas a mais com tarefas de casa e quando relatam não sabem detalhar ao certo o que realmente fazem. Veja os relatos:

Na jornada de trabalho de 40 horas eu não conseguia ter regularidade para fazer atividade física com a nova jornada foi possível, a possibilidade de adequar, de ter o turno mais adequado para ficar com a sua família, a necessidade de realização de atividades domésticas, familiares, nesse sentido assim eu acho que foi ganho. (Caetano)

Estou com 56 anos, acompanhamento médico com calma, não ficar preocupado que eu vou sair, tenho que ir ao médico, vai ficar sem ninguém lá, essa tensão que a gente vivia nossa, coisa chata, faço alguns cursos, fiz alguns cursos, gosto de participar até de uma especialização, um aprimoramento qualquer, agora tenho esse horário pra fazer isso, então pra mim foi bom também, mais tempo com meus filhos

tambem, levar na escola, sem correria, entendeu, porque no meu caso especifico, foi ate melhor, porque tudo ocorre de oito da manha a cinco da tarde, pra voce vê a familia, as coisas da familia, participar mais é o ideal até para o homem não só para a mulher, a desculpa do homem sempre é o trabalho, não vamos discutir isso aqui, mas to trabalhando pó", não tem essa desculpa, têm que participar mais ativamente, se interar mais, às seis horas possibilita isso. (Pedro)

Tipo entrega de material em casa, recepção das pessoas, eu não tinha tempo. porque eu saída de casa 7 horas da manhã e voltava seis, seis e meia, sete horas da noite, 19h. Você tem um tempo maior para se dedicar a sua casa, sua família também, você faz uma agenda bacana, que voce pode falar dia tal eu estou em casa, posso lavar uma vasilha do almoço, posbso lavar uma roupa, POSSO porque agora eu tenho tempo para fazer, mas é muito corrido essas coisas, mas em casa a gente tem um sistema que é o seguinte, sujou lavou, tirou guardou, cada um faz as suas coisas, mas é muito importante sim, voce tem o seu corpo para está na sua casa no seu ambiente, porque eu ia pra casa só para dormir e a casa não é lugar só para dormir. Trabalhando o dia inteiro, estudando a noite. Eu ficava mais tempo na rua do que dentro de casa e hoje a gente consegue melhorar isso. (Carlos)

Analisamos nessas falas que as tarefas domésticas, quando realizadas, não são com o peso da responsabilidade em fazê-las, é como uma ajuda "*posso fazer*". Diferente do peso que tem para as mulheres. As horas a mais com a jornada de 30horas não são planejadas prioritariamente para as tarefas domésticas. Eles realizam atividades para eles, e quando podem ajudam em casa, como é o caso do técnico Pedro que relata fazer acompanhamento medico e cursos, o Caetano que começou a fazer pós-graduação e o trabalhador Carlos "*hoje eu consigo fazer natação, aula de música, minhas caminhadas, hidroginástica, zumba, consigo fazer um bocado de coisa.*". Os técnicos Pedro e Carlos são casados e tem filhos. Disso compreendemos que a participação dos TAEs casados e/ou pais no trabalho doméstico e familiar não causa para eles as mesmas limitações temporais que para as técnicas esposas e/ou mães, isto é, a disponibilidade e o sentimento de responsabilidade para essas atividades continuam sendo exclusivamente das mulheres trabalhadores, mesmo com a redução da jornada de trabalho.

A redução da jornada de trabalho, como acontece com a jornada de 30 horas, não contribuiu para alterar "os modelos sexudados de utilização do tempo", e, em alguns casos até reforçou, uma vez que as pessoas passaram a dedicar mais tempo ao que já faziam. É o caso da técnica Isabella, que nas horas há mais conquistadas com a jornada de 30horas, passou a realizar atividades domesticas para os filhos adultos e trabalhar no comércio do marido,

Trabalho e vou para o comercio do meu marido, eu tenho que ajudar porque ele não tem funcionário e os meus filhos trabalham, eu moro no Jaraguá, dou um suporte para meus filhos, comida, roupa lavada, um café da manha pra deixar pra eles pra ajudar, e vou para jaboticatubas ajudar meu marido, é vai e volta, bate e volta. Quando eu estava de 8 h eu só ia final de semana no comercio, ele tinha um ajudante, porque é bar, mercearia e deposito de material de construção na estrada, há

movimento mais no final de semana e feriadão. Durante a semana é mais tranquilo dá para ele levar mais ou menos, as entregas que ele faz eu tenho que chegar lá para ele fazer, senão ele tem que fechar a mercearia para fazer a entrega. Agora não tem ajudante mais.

Veja que na fala da técnica Isabella o uso do tempo a mais conquistado com a jornada de 30 horas continuou sendo para o trabalho, para outro tipo de trabalho, o domestico e o do comercio do marido. A vida cotidiana dessa trabalhadora está ocupada, pelos tempos de trabalho, sejam eles domesticos, autônomo ou remunerado, em casa ou fora dela, sobrando pouco espaço para outras temporalidades sociais, como o descanso, o lazer.

Segundo a pesquisa de Sucupira (2016) referenciada pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, os homens gastavam em média 10,5 horas por semana em atividades domésticas e as mulheres, 26,6 horas. Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico na comparação com os homens. Considerando apenas a população ocupada, eles despendiam 9,5 e elas 22 horas semanais. Esses dados confirmam que, mesmo as mulheres com jornada de trabalho reduzida, como é o caso da jornada de 30horas, a carga total de trabalho é geralmente maior para as mulheres do que para os homens, o que significa que realizam longas jornadas de trabalho gratuito e sem reconhecimento social.

Esses usos do tempo de forma diferenciada pelo homem e pela mulher, de acordo com os estudos de Hirata (2009) são construções sociais e não produto de um destino biológico. O tempo como categoria analitica para revelar essas desigualdades de gênero, também é uma construção social, como diz Elias (1998), e como tal pode e deve ser transformado.

Outros TAEs fazem uso do tempo a mais conquistado no tempo fora do local de trabalho para ficar com a família. É o caso da técnica Daniella que relata *“como meu marido é autônomo, trabalha em casa, o que pude notar é que estamos mais próximos, porque a gente tem mais tempo pra conversar, eu não chego tão cansada, é diferente a situação”*. Melhorou muito, tenho mais paciência. E do técnico Pedro:

Eu acho que minha mulher e filhos agora sentem mais a vontade comigo, eles conversam mais, brincam, me envolvem mais nas coisas deles, porque antes, isso é até uma coisa importante, não só por causa do projeto de 30horas, mas uma coisa natural, humana, é voce participar da vida de seus filhos, fortalece a relação das pessoas que vivem, não só os filhos têm a mae, que pode contar com voce, voce fica menos distante, posso dizer isso de cadeira porque antes eu trabalhava no periodo que eu saio da universidade, em 94, por exemplo, eu fui trabalhar, na iniciativa privada, 14 horas por dia e viajando, minha filha depois que nasceu perguntava pra

ela cadê o seu pai ela apontava para o telefone coisas que entristece.

Veja que tanto na família da técnica Daniella quanto na família do técnico Pedro a jornada de 30horas impactou na qualidade da convivência familiar. Houve uma melhoria das relações familiares com mais tempo para dedicar-se a família.

Alguns técnicos conseguiram tempo para dedicar-se á saúde. É o caso da técnica Liberdade *“comecei a fazer natação e tambem academia me preocupei mais com a saúde”*, do técnico Caetano *“eu não conseguia ter regularidade para fazer atividades físicas com a nova jornada foi possível”*.

Tambem houve o uso do tempo com atividades não ligadas diretamente ou indiretamente ao trabalho ou a obrigações sociais, *“nem que seja um tempo pra pensar em nada”*, como relata a técnica Rosa. Fazer um trabalho manual, como a técnica Isabella:

Eu gosto muito de ver, de aprender as coisas, como no aplicativo pinterest. Eu achava que eu não tinha dom para nada, não consigo fazer nada, de legal e tal e ai esse aplicativo com essas idéias e tal, a minha Irma mexe muito com artesanato, ela gosta de criar. Eu vi uso de descartáveis, uma coisa que eu gosto, de olhar e replicar. Na minha roça, no meu espaço lá eu vou ter muita coisa para fazer. Colocar uns palet colorido com vasinho de flor, plantar orquídeas em arvores, muita coisa que eu tenho em mente e vou fazer.

Ou como o técnico Carlos que relata usar o tempo para se dedicar ao que não tinha tempo para fazer com a jornada de 40horas,

O importante é você saber utilizar o tempo, se você for pegar esse tempo que voce conquistou para ir para casa fazer coisa de casa, voce vai ser um dono de casa ou uma dona de casa, você vai sair de um trabalho e entrar em outro, você tem que dedicar às coisas que você não tinha tempo para fazer. Fazer uma aula de natação, cuidar da saúde, cuidar do meu bem estar, fazer uma aula de dança, um curso de nao sei o quê, são essas coisas que você eu faço, senao vou cair no mesmo problema das 40 horas.

Veja que esses técnicos fizeram uso do tempo a mais fora do local de trabalho para realizar atividades de outras esferas da vida que proporcionam algum prazer e não sentimentos de obrigação pessoal ou social. Nas palavras de Gorz(2003) *“o livre desenvolvimento das aspirações sociais e individuais”*. A busca por identificação através outras atividades, valores e relações diversas das advindas do trabalho.

Podemos concluir que as mudanças ocorridas na esfera do trabalho afetam diretamente a dinâmica estabelecida no âmbito doméstico e familiar. A redução das horas diárias de oito para seis horas de trabalho tem impacto direto sobre as relações familiares bem como sobre a organização dos outros tempos sociais: lazer, estudo, saúde, convívio social. Vimos que no âmbito familiar a jornada de 30h significou uma melhoria na convivência familiar, uma melhor administração do tempo fora do local de trabalho, um melhor ajustamento da vida profissional e da vida particular, principalmente das técnicas-administrativas em educação casadas e/ou mães. Somente a jornada de 30h não garantiu uma “conciliação” harmônica para as mulheres entre o tempo dedicado ao cuidado, à família, as atividades domésticas e o tempo do trabalho. Não houve uma maior repartição da responsabilidade pelo trabalho doméstico entre seus membros. O arranjo familiar não sofreu alteração com a jornada de 30 horas. A divisão sexual dentro do espaço reprodutivo se manteve. As mulheres seguem como principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado com a família. O que mudou foi que com a jornada de 30h elas ganharam mais tempo para realização dessas atividades de uma forma mais tranquila. Mas a conciliação do trabalho produtivo e do reprodutivo aparece ainda como um desafio para essas trabalhadoras.

Flexibilizar a jornada de trabalho através da jornada de 30h não significou trabalhar menos. Alguns TAEs continuaram a trabalhar fora do local de trabalho realizando atividades escolhidas por eles, seja por obrigação social (trabalho doméstico, cuidado com a família) ou não (como a técnica Isabella que começou a trabalhar no comércio do marido).

Novas práticas de uso do tempo fora do local de trabalho também emergiram com a jornada de 30h, como atividades físicas, estudo e descanso. Atividades que favorecem o cuidado com a saúde do trabalhador e o seu desenvolvimento pessoal.

De acordo com os estudos de Hirata (2008,2009) e Elias (1998) a divisão sexual do trabalho e o tempo são construções sociais e como tal históricas e sujeitas a transformações.

Capítulo 9– O produto

O produto educativo desse estudo é um podcast (apêndice 6) onde estão disponibilizados, em áudio, alguns pontos de vista dos servidores entrevistados sobre a jornada de 30h e seu impacto na atividade de trabalho e na vida desses trabalhadores possibilitando debater e refletir sobre essa questão de pesquisa.

A escolha por um produto que privilegia a oralidade vai de encontro com a perspectiva da pesquisa em dar visibilidade a uma categoria profissional que historicamente tem o seu ponto de vista sobre o trabalho pouco registrado formalmente por pesquisas acadêmicas ou editoriais. O ponto de vista aparece através da fala, da narrativa, da escuta da voz desses trabalhadores quando são convidados a participarem do processo de construção do conhecimento sobre o trabalho. E manteremos essa forma de registro do saber dos trabalhadores técnico-administrativos através da oralidade, mas dessa vez enquanto um produto educativo acadêmico.

O podcast está disponibilizado no youtube. Link para acesso: <https://youtu.be/ppaBzwwAFsY>

Considerações finais

O objetivo desse estudo foi analisar o impacto da jornada de 30h nos processos de trabalho e na vida dos (as) técnico-administrativos (as) em educação da UFMG.

A pesquisa considera o ponto de vista dos TAEs sobre a jornada de 30h. Os TAEs adquiriram um saber sobre a jornada de 30h durante esses mais de cinco anos de regulamentação da jornada na UFMG, através da Resolução 03/2015, intervindo nos imprevistos das situações de trabalho e transformando-as afim de uma maior dignidade no trabalho.

Os resultados da pesquisa apontam que a jornada de 30 horas trouxe mudanças dentro e fora do local de trabalho, com consequências para os (as) técnico-administrativos em educação, a universidade e os estudantes.

Para os TAEs os impactos foram dentro e fora do local de trabalho. Dentro do local de trabalho, a mudança de jornada trouxe mais autonomia na organização e execução do trabalho em consequência da ausência do cargo de chefia imediata que exige dedicação integral. A maioria dos TAEs com esses cargos optaram pela jornada de 30h. Desta forma a hierarquia permaneceu na pessoa do Diretor (a) de Unidade Acadêmica.

Foram os TAEs que estavam interessados em fazer a jornada de 30h que organizaram os horários individuais de trabalho em turnos (manha, tarde e noite). Os horários individuais de trabalho, com a jornada de 30h, passaram de oito horas diárias para seis horas diárias. A falta de quantitativo de TAEs para a cobertura do horário ininterrupto do setor, que em alguns casos ultrapassam doze horas de funcionamento, convocou os TAEs a pensarem soluções, sendo uma delas a fusão de dois ou mais setores em dois modelos: um em que todos os TAEs compartilham as atividades de trabalho em todos os turnos e outro em que acontece um plantão de recebimento de documentos e o processamento interno dessa documentação é realizado em outro momento pelo técnico (a) responsável pelo setor.

Novas relações de trabalho foram construídas, assim como conflitos foram gerados tanto entre TAEs com jornada especial como com aqueles que continuaram em jornada de 40h. O PCCTE prevê cargos, classes e níveis diferenciados do cargo de técnico-administrativo em

educação. Com a jornada de 30h o diferencial foi TAEs realizando as mesmas atividades, às vezes no mesmo ambiente de trabalho, com jornada de trabalho diferenciada. Vários TAEs que participaram da pesquisa relataram a tensão e estresse que essa situação gera no cotidiano de trabalho. Outro impacto foi à necessidade de adequação da infraestrutura a nova organização do trabalho, como, novas salas, computadores, segurança.

Como diz DURAFFOURG, DUC E DURRIVE, 2010; SCHWARTZ, 2004; SCHWARTZ, DUC E DURRIVE, 2010 d, o trabalho também é coletivo porque jamais se trabalha sozinho. E com isso o trabalhador tem que fazer escolhas entre fazer uso de si ou uso dos outros. Uso de si se remete as escolhas fazendo uso dos seus gostos, da sua inteligência, da sua história, da sua sensibilidade, recombinao valores e critérios na busca de uma adequação à sua realidade, o que leva cada trabalho a ser unido de trabalhador para trabalhador.

O uso de si pelos outros, os “outros” podem ser os colegas de trabalho ou ainda podem estar fora da proximidade imediata, como diz HOLZ: BIANCO (2014); podem ser os avaliadores do trabalho; ou o que pagam pelo trabalho; ou ainda os que fazem as prescrições e as normas científicas técnicas, organizacionais, ou hierárquicas. Tudo isso está presente na intimidade das escolhas que o trabalhador faz

Fora do local de trabalho a jornada de 30h impactou no aumento do tempo fora do local de trabalho. Tempo preenchido com atividades voltadas direta ou indiretamente ao trabalho, como estudo e contatos de trabalho fora do horário de trabalho através de Whatsapp, e-mail e outros meios tecnológicos; com obrigações sociais e familiares (situação majoritariamente relatada pelas mulheres que assumem o trabalho doméstico e o cuidado com a família) e realização de aspirações individuais.

Para a universidade a jornada de 30h propiciou a ampliação da oferta de serviços administrativos no turno noturno e a forma como os TAEs organizaram o trabalho tornou-se uma solução temporária ao déficit de pessoal administrativo. Outro impacto foi que os TAEs passaram a ter menos faltas de trabalho por questões pessoais que passaram a serem resolvidas no tempo ganho fora do local de trabalho

Para os estudantes, principalmente os que frequentam a universidade no turno noturno, facilitou a vida acadêmica com oferta de serviço no horário em que o estudante está na

universidade. Dado obtido no resultado apresentado no relatório de avaliação da jornada de 30h realizado em 2018 pela PRORH.

A jornada de 30h adotada pela universidade através da Resolução 03/2015 comparada ao Decreto presidencial 4836/03 trouxe como novidade o conceito restrito de público, voltado apenas para setores exclusivos ao atendimento discente. O trabalhador não é um executor, mas um corpo-si. O trabalho é uso, não é execução, envolve uma experiência, uma negociação problemática entre normas antecedentes e as normas de indivíduos singulares, renormalizações, sempre a serem redefinidas “aqui e agora”. (SCHWARTZ, 2004; 2010c). Essa prescrição demandou dos TAEs um saber construído no trabalho real que mostrasse à instituição a necessidade de inclusão de outros setores na jornada de 30h, como almoxarifado e serviços gerais. Os argumentos são de que esses setores são essenciais para suprir as necessidades operacionais da atividade de trabalho dos setores voltados ao atendimento discente (manutenção do ambiente, bens de consumo, malote).

Outro saber adquirido com o trabalho foi com relação ao horário ininterrupto estar atrelado ao horário de funcionamento da universidade até às 22h. Os TAEs perceberam que o horário ininterrupto do setor até às 22h é uma oferta de serviço sem demanda de atendimento após as 20h30minh, além de um custo elevado para a universidade com energia elétrica, pessoal, segurança.

A maioria dos (as) TAEs (as) veem a questão restrita do público como negativa, inclusive, sugeriram que a Resolução atual deveria ser alterada principalmente no sentido restrito de público. O conceito de público na Resolução deveria incluir toda a comunidade da UFMG (docentes, técnicos e discentes) e não somente o discente, de acordo com Inciso VII do Artigo 5 da Lei nº 11.091 de 12 de Janeiro de 2005 VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, e, desta forma, ampliando o quantitativo de TAEs em jornada de 30 horas. A Resolução 03/2015 art.12, deixa claro que a prioridade da jornada especial seria dos serviços simultaneamente com necessidade de atendimento ao público e período noturno. Muitos gestores de Unidade Acadêmica interpretam o artigo como uma impossibilidade de inclusão de outros setores e outros gestores já interpretam que a palavra “prioritariamente” não exclui outros setores, somente define as prioridades para concessão. Ou seja, nem todos os setores, como serviços gerais e almoxarifado, têm conseguido a jornada especial.

Constatou-se que a jornada de 30 horas surgiu de uma demanda dos TAEs e que eles participaram ativamente, através de vários períodos históricos, de movimentos grevistas por melhores condições de trabalho, incluindo a jornada de 30 horas. Confirmando a hipótese da pesquisa de que a jornada de 30h é uma conquista da luta dos (as) técnico-administrativos (as) em educação por melhores condições de trabalho e vida. Na comissão de discussão da resolução, o sindicato se posicionou contra a jornada de 30h ser somente para setores com atendimento ao discente, o que não foi aprovado pela comissão.

De acordo com a pesquisa de Espíndola (2017, p.84) algumas universidades implantaram a jornada de 30h de acordo com o conceito de usuário disposto na Lei 11091/05, como é o caso da Universidade Federal do ABC (UFABC), Portaria da Reitoria da UFABC nº 259, de 13 de julho de 2016, art. 4, §3º Considera-se público usuário as pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, conforme artigo 5º inciso VII da Lei nº 11.091/2005.

Há a possibilidade de outros modelos serem implantados, como vimos à inclusão de setores como serviços gerais, que não são voltados para o atendimento ao discente, e com impacto positivo para os trabalhadores e para a instituição. A pesquisa de Espíndola (2017) mostra que não há uma padronização da implantação da jornada de 30h nas universidades e institutos federais de ensino. O decreto 4.836/2003 dispõe, em seu artigo 3º, que será facultado ao dirigente máximo do órgão em que o servidor estiver vinculado à autorização para cumprimento de jornada de trabalho de 6 horas diárias e 30 semanais. Essa autonomia para a gestão mostra na prática que cada instituição implantou a jornada de 30h de acordo com sua realidade institucional e organização política de seus trabalhadores, instituindo-se vários modelos de viabilização da jornada de 30h baseadas no Decreto 4836/03, uns mais restritos, outros mais ampliados quanto à possibilidade do número de TAEs realizando a jornada de 30 horas.

Na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), adota-se a flexibilização de jornada de trabalho semanal de 30 horas, tão somente para o Hospital Universitário; Na Universidade do Rio de Janeiro (UNIRIO), somente os TAEs ligados à área da Saúde e lotados no Hospital Universitário (Enfermeiros, Tec.). Enfermagem, Aux. Enfermagem e Aux. Saúde; Em relação à Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), em alguns setores onde foi possível

atender todos os requisitos do Decreto 1.590/95, foi implantada a jornada de trinta horas semanais. A implantação ocorreu por meio de processo administrativo onde o chefe do setor solicitou ao reitor, apresentando as justificativas, escala de trabalho, horário de funcionamento em turno ininterrupto com jornada mínima de 12 horas e turnos de revezamento para possibilitar o atendimento ao público alvo daquele setor. (ESPÍNDOLA, 2017, p.80,82-83)

Do ponto de vista dos TAEs, as modificações que ocorreram dentro e fora do local de trabalho com a jornada de 30h, quando comparado à jornada de 40h, trouxe mais qualidade de vida e trabalho. Eles desejam continuar em jornada especial e principalmente amplia-la para um maior numero de trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho é demonstrada pelo aumento da autonomia na organização e na execução do trabalho, permitindo que no decorrer das vivências com a jornada de 30h o trabalho, de acordo com a ergologia, fosse renormalizado naquilo em que as normas antecedentes não têm atendido, evitando intensificação e precarização do trabalho. A mudança de jornada impactou de forma positiva na motivação do servidor, porque o aumento da autonomia do TAE possibilitou a ele organizar melhor os seus horários e dessa forma produzir melhor por estar satisfeito.

O trabalhador em atividade produz formas originais de saber, “saberes investidos”. Conforme Schwartz, Duc e Durrive (2010 d, p.35) a ideia da atividade é sempre um fazer de outra forma, um “trabalhar de outra forma”. Os TAEs tem dado conta dos imprevistos do trabalho, através do dialogo, cooperação mutua entre os trabalhadores, e negociação com a universidade de saberes construídos com a experiência com a jornada de trabalho. Apesar da resolução não contemplar inicialmente todos os TAEs, a universidade atendeu uma demanda dos trabalhadores pela flexibilização da jornada de trabalho.

Na vida fora do trabalho proporcionou mais tempo fora do local de trabalho. Isso impactou na melhoria da convivência familiar, na realização de atividades diretamente ligadas ao trabalho ou não, assim como a realização de aspirações individuais. Independente das atividades realizadas os TAEs passaram a administrar melhor seus tempos de vida. Segundo Elias (1998), o tempo tem uma dimensão coletiva, de organização da vida social, e também uma dimensão subjetiva em que cada ser humano vivencia e experimenta, de maneira específica a sua temporalidade social. Com relação à convocação ao trabalho fora do tempo do trabalho,

os dados confirmam o resultado da tese de Cardoso(2007) de como a cada dia está mais difícil limitar onde termina o tempo do trabalho e começa os outros tempos sociais devido a flexibilização da jornada e dos avanços tecnológicos.

SCHWARTZ, DUC E DURRIVE (2010 d) afirmam que não se pode postular a independência da vida de trabalho em relação à vida pessoal; é um todo indissociável, em que todas as partes se comunicam de maneira permanente. Há um mundo de valores, um mundo que nos implica todos como seres humanos, que se situa no campo do macroscópico. (SCHWARTZ, 2013). Cada ser humano tenta recompor, em parte, o meio de trabalho de acordo com o que ele próprio é e com o que ele deseja que seja o universo que o circunda, levando a um tipo de recriação permanente e, como consequência, a uma diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho como realmente é feito. Nesse processo, questões e debates de escala macro aparecem no mais simples ato de trabalho.

A jornada de 30h não impactou na mudança de papéis assumidos pela mulher e pelo homem fora do local de trabalho. Contribuiu para que os tempos sociais fossem administrados de uma melhor forma, principalmente para a mulher. O uso do tempo das mulheres é diferenciado do uso do tempo pelo homem. A obrigação da proteção e do cuidado permanece fortemente ligada ao gênero feminino. Cabe à mulher conciliar o trabalho remunerado com as atividades domésticas e do cuidado com a família. Confirmando os estudos de Hirata(2002,2007) de que há uma “naturalização” do papel do cuidado às mulheres, delegando as tarefas domésticas, da maternidade, como se fosse de responsabilidade somente do gênero feminino. Essa “naturalização” do papel social do feminino ocasiona o acúmulo de atividades de trabalho. A mulher que trabalha fora de casa, na venda de sua força de trabalho, acumula esse trabalho assalariado com o trabalho doméstico e materno, “do cuidado”, quando retorna para sua residência.

Trabalhar 40h é diferente de trabalhar 30h, a mudança de um para outro produz uma mudança significativa, representa a redução de 10 horas semanais (25% por cento do total da carga horária). Para alguns técnicos, foi positivo usar esse tempo a mais para iniciar uma capacitação ou qualificação profissional. Outros (as) técnicos (as) investiram esse tempo no cuidado com a saúde, realizando atividades físicas, consultas médicas, descanso ou outras atividades. Não temos dados estatísticos que comprovem que essa nova rotina de atividades fora do local de trabalho alterou os índices de afastamentos por adoecimento laboral. No

entanto, os relatos da técnica Rosa comprovam o impacto da jornada de trabalho na saúde da trabalhadora.

Só de ter me liberado da medicação, eu estava tomando pondera, não é nem dos mais fortes e tal, mas estava tomando, é uma medicação que impacta num monte de coisa, tem efeitos colaterais, não estou tomando mais desde que comecei às 30 horas, estou podendo fazer exercício físico, já diminui meu peso, quer coisa melhor, tenho tempo pra minha família e para o trabalho. E não tem acumulo na minha mesa, não tem e o trabalho é bem legal eu estou gostando.

Através dos relatos dos (as) técnicos (as) em entrevista, ainda persiste, conforme GONZAGA (2011) uma invisibilidade e subalternidade dos (as) técnico-administrativos (as) em educação ativamente produzida no contexto da universidade. Situação comprovada em relatos como o do técnico Caetano

Eles não te dão o devido reconhecimento por você ser técnico, ocupa um lugar que tem uma hierarquização, tendo menos importância do ponto de vista de alguns. Eu acho que a discriminação me afeta muito, porque muito que acontece na universidade é feito concebido e realizado por nos técnicos e no final recebe uma assinatura de um professor, de outra pessoa, então eu acho que isso, é discriminatório, a gente realizar um trabalho e não pode no final, assinar aquele trabalho, levar os créditos daquele trabalho, então o que me ofende, me deixa ofendido no trabalho de técnico é fazer tudo e os professores levarem a gloria. Então quando a gente divulga o resultado do nosso trabalho, a maior parte das pessoas que reagem que comentam sobre o nosso trabalho, parabeniza a chefia docente, e quase, nunca você vê parabenizando a equipe técnica daquele setor, sendo que na verdade foi à equipe técnica que fez tudo, o docente apenas assinou.

Veja que ao dizer “e quase, nunca você vê parabenizando a equipe técnica daquele setor” nos mostra, que ainda, os (as) técnico-administrativos (as) em educação são considerados, por alguns profissionais, apenas meio para se atingir a finalidade da universidade.

Segundo o resultado da pesquisa de GONZAGA (2011) essa invisibilidade é mais aguda se considerada a situação dos negros e negros técnico-administrativos (as) em educação. Situação comprovado por essa pesquisa, como vemos nos relatos do técnico João.

A universidade é reflexo da sociedade, se a nossa sociedade é racista aqui não é diferente. Já presenciei várias situações. Lembro-me de um colega da biblioteca central que eles arrumaram uma armadilha um arcabouço porque ele demonstrou algum tipo de resistência. Não tenho duvida nenhuma que foi questão racial. Lembro que eu perguntei se era sobre a cor da pele dele o reitor proibiu ele de responder essa pergunta. A sorte que conseguimos reverter isso junto ao sindicato e ele não foi exonerado.

Veja que no relato há indícios de um racismo institucional ainda persistente na universidade.

Segundo o estudo de SANTOS (2018) somente a aplicação de ações afirmativas para o combate ao racismo não resolve o problema do racismo no serviço público. Ela resolve o problema da inserção no mercado de trabalho público, assegurando aos negros (as) melhores oportunidades e renda, mas não soluciona o problema do racismo institucional ainda verificado nos locais de trabalho. Como diz Espíndola (2017, p.126).

É preciso que os servidores estejam engajados e comprometidos com a atividade realizada, suas atitudes e comportamentos irá refletir diretamente no seu desempenho; criação de cultura ética e cidadania. É necessário o engajamento individual e coletivo, pois apenas dessa forma será possível a criação de uma nova cultura Institucional.

Podemos concluir que somente a flexibilização da jornada de trabalho não é suficiente para manutenção da qualidade de vida no trabalho e fora dele. Esse mundo de valor que fica presente em toda atividade, em todas renormalizações, é um mundo que não é limitado ao mundo do trabalho. Vimos que com a fusão dos setores para realização das 30 horas, senão houver um debate de normas, um compartilhamento do saber tácito, ergologicamente falando, a precarização do trabalho pode acontecer através da intensificação das atividades. E enquanto experiência, o trabalho é único e individual e transformador. Há uma historicidade nos atos dos trabalhadores. Cada trabalhador traz conhecimento, valor e perspectiva ao trabalhar. A pesquisa evidenciou que para que haja qualidade de vida no trabalho a jornada de 30h tem que vir acompanhada de maior autonomia para o TAE, rever normas antecedentes e procedimentos padronizados, contratação de pessoal, infraestrutura que corrija os problemas que provocam o desconforto físico-ambiental (ruído, iluminação, temperatura, equipamentos, mobiliário).

Como diz SCHWARTZ (2009) “caso tentemos compreender um ato, uma situação, sem nos interrogarmos sobre complexidades que clinicamente os singularizam, mutilaremos a atividade real.”. Inúmeras condições podem alterar esse tempo, pois, se num primeiro momento poderíamos pensar que o impacto sobre ele ocorreria apenas com as mudanças diretas na jornada de trabalho, constatamos a diversidade de aspectos a serem considerados. O trabalho é complexo e envolve vários fatores dos quais o (a) trabalhador não tem controle. Todo esse processo revela possíveis novas ou velhas demandas reivindicatórias.

Devido ao contexto político atual em que o orçamento do Ministério da Educação em 2020, comparado aos anos e governos anteriores, sofreu queda de recursos nas principais funções do

Ministério da Educação: educação profissional, educação superior, educação básica, transferência para educação básica e orçamento dos hospitais ligados às universidades, colocando a própria existência das instituições acadêmicas e científicas em risco, o sindicato tem recuado quanto à luta pela ampliação da jornada de 30h. Apesar dessa adversidade, a Resolução 03/2015 atende a demanda os (as) técnico-administrativos em educação pela redução da jornada de 40h para 30 horas semanais.

Dada à complexidade das vivências de situação de trabalho dos (as) técnico-administrativos (as) em educação com jornada de 30 horas semanais, qualquer análise conclusiva sobre o impacto da jornada de 30 horas nos processos de trabalho e na vida dos TAEs será parcial e incompleta, uma vez que não foi realizada uma análise clínica de toda a situação de trabalho de acordo com os métodos ergológicos.

É importante ressaltar que essa dissertação não esgotou as discussões e debates que poderiam ser suscitados e fomentados em relação à jornada de 30h dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação. Não tivemos essa ambição, nem acreditamos que isso seria possível. Aliás, esperamos futuramente poder aprofundar a análise de questões trazidas nessa pesquisa que não puderam ser vistas ou problematizadas a contento. Além disso, também gostaríamos que mais pesquisadores se sentissem motivados a investigar o universo de trabalho dos (as) técnico-administrativos em educação, tanto na UFMG onde se passa a nossa narrativa, quanto em outras instâncias e instituições federais de ensino superior, uma vez que os resultados dessa pesquisa não podem ser generalizados e nem estendido a outras realidades institucionais, apesar de semelhanças em alguns resultados. Compreender o trabalho para transformá-lo e assim, transformar a vida extra trabalho. No cenário de retrocessos que vivemos olhar para o passado, para o que já foi conquistado, pode ser uma boa alternativa para pensarmos sobre como construir outros presentes, com mais qualidade de vida e de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALEIXO, Henrique Chaves. Reflexo do horário do expediente administrativo do policial militar na qualidade de vida: análise da experiência praticada na cidade administrativa. Trabalho de Conclusão de curso da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro. Segurança Pública. Belo Horizonte. 2013. 83p.
- ANTIPOFF, R.B.F. (2014). Competência prática, cognição e matemática na atividade de trabalhadores pouco escolarizados da construção civil. (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, UFMG.
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? São Paulo, Cortez, 1995.
 _____ *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
 _____ O Caráter Polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. Revista Trabalho, Educação e Saúde, 1(2): 229-237 2003.
 _____ O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ARENDT, Hannah. A Condição Humana. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- ATHAYDE, M.&BRITO, J. (2011). Ergologia e clínica do trabalho. In: BENDASSOLLI, P.F.&SOBOLL, L.A.P (org). Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas. 258-281p. 3.
- BALESTRA, Oriana Stella Para além do direito do trabalho. Dissertação. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado em Direito). 2010. 111pg.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa, Edições 70, 1979.
- BARROS, Raíssa Ester M. Lazer e jornada trabalho: um estudo sobre a dignidade do trabalhador na sociedade capitalista. Artigo. Revista sinais vi n19, 2016UFES.
- BENJAMIN, W. O narrador. In: BENJAMIN, W. (Ed.). Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura. 7. Ed. Trad. Sérgio P. Rouanet. São Paulo: Brasiliense, 1994. P. 197-221.
- BENJAMIN, Walter. Magia e Técnica, Arte e Política: ensaios sobre literatura e história da cultura. Tradução Sérgio Paulo Rouanet. 7. Ed. São Paulo: Brasiliense. 1994 a.
- Boletim IPEA. Edição 153. Ano 2009. Disponível em: www.ipea.gov.br. Acesso em: 10 de janeiro de 2020.
- BONDÍA, Jorge Larrosa. NOTAS SOBRE EXPERIÊNCIA E O SABER DE EXPERIÊNCIA. Revista Brasileira de Educação [online], nº 19. 2002
- BORBA, Rodrigo Cerqueira do Nascimento. ENTRE A TÉCNICA E A TÁTICA: MOVIMENTOS ESTUDANTIS NA ESCOLA TÉCNICA FEDERAL CELSO SUCKOW DA FONSECA (1967 – 1978). Dissertação em educação. UFRJ, Nov/2017

BORGES. Livia de Oliveira. “Qualidade de vida, condições de trabalho de servidores da UFMG” e apresentada no Seminário em agosto de 2019 na Faculdade de Educação da UFMG.

BRUSCHINI, M. C. LOMBARDI, MR. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: Organização, trabalho e gênero. São Paulo: SENAC, 2007.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE1988.

BRASIL. Lei nº 7.596, de 10 de Abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 8 de fevereiro de 2020

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de Junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 11 de novembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 7.789, de 3 de Julho de 1989. Dispõe sobre o salário mínimo. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 9 de novembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 9 de novembro de 2019.

BRASIL. Lei Nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 04/06/2019.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br Acesso em: 04 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de Julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de Agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 3 de março de 2019.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de Junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 3 de março de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3

de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Decreto n 1590, de 10 de Agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 2/03/2019.

BRASIL. Decreto n 4836, de 9 de Setembro de 2003. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 2/03/2019.

BRASIL. Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 2/03/2019.

BRASIL. Decreto n 6096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 2/03/2019.

BRASIL. Decreto-Lei n 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 15 de novembro de 2019.

CARDOSO, A. C. M. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências temporais cotidianas. Doutorado em Sociologia. Universidade de São Paulo. 2007.

CARNEIRO, T. L. & FERREIRA, M. C. 2007. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 7, n. 1, p.131-157. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf>. Acesso em: 11. set.2019.

CARVALHO, J. M. Flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal de Educação, Ciência, e Tecnologia do sudeste de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública)– Universidade Federal de Lavras.2019. 351p.

CASHMORE, Elis. Dicionário de relações étnicas e raciais / Ellis Cashmore com Michael Banton... [et.al.]; [tradução: Dinah Kleve]. – São Paulo: Summus, 2000.

CASTRO, Ana Caruline de Souza. Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior. 2017.374p.

CÊGA, Anderson. TAVARES, Guilherme. Historia do Direito do Trabalho. Artigo. FAEG/FAEF. N1, jan2012

Convenção Coletiva de Trabalho dos técnicos de segurança do Estado do Paraná -

SINTESPAR, 2006: Disponível em: [www. sintespar.com. br](http://www.sintespar.com.br). Acesso em: 15 de setembro de 2019.

CUNHA, Charles Moreira. Memórias de professores: convocações do presente. Tese. Doutorado em Educação - Conhecimento e Inclusão Social. 2010.

CUNHA, Daisy Moreira; SANTOS, G. M. A.; CUNHA, Charles Moreira. Conectando saberes: dispositivos sociais de prevenção de acidentes e doenças no trabalho. 1. Ed. Belo Horizonte: FABREFACTUN, 2015. V. 1. 493p.

CUNHA, Daisy Moreira. Lições de pedra: das minas de saberes e valores. Revista Educação Unisinos volume 13, número 3, setembro • dezembro 2009.

_____. Ergologia e psicossociologia do trabalho: desconforto intelectual, interseções conceituais e trabalho em comum. Cad. Psicol. Soc. Trab., São Paulo, v. 17, n. spe. 1 p. 55-64, 2014 – DOI: 10.11606/issn. 1981-0490.v17ispe1p55-64

DAMIÃO, Carla Milani. Sobre o declínio da “sinceridade”: filosofia e autobiografia de Jean-Jacques Rousseau a Walter Benjamin. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

D’AMORIM, Mariana Correia. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. TCC. Faculdade de Direito da UFBA Orientador: Professor Dr. Luciano Martinez. Salvador. 2018

Delgado, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do trabalho 3 Região, Belo Horizonte, v25, n54, p.173-203, jul. 1994/jun.1995.

DURAFFOURG, J.; DUC, M.; DURRIVE, L. O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010. 47-87 p.

ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 95, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2016. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 8 de fevereiro de 2019.

ESPINDOLA, Júlia Simas de Oliveira. Jornada de Trabalho de 30 horas dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação (mestrado profissional). UFSC, Florianópolis, 2017.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2010). Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, pesquisa 2010. São Paulo.

Fasubra Sindical. www.fasubra.org.br. Acesso em 10 de agosto de 2019.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda. 1996.

FERRARI, Maria Dolores. Qualidade de vida no ambiente de trabalho: UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) UTFPR, Curitiba, 2014.

FIGUEIREDO, Marcelo. et al (orgs.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

FONTOURA, Natália. ARAÚJO, Clara. BARAJAS, Maria de lá Paz López. ... [et al.]. *Uso do tempo e gênero – Rio de Janeiro: UERJ, 2016. 268 p. ISBN: 978-85-87847-03-4*

FONSECA, J. E. Do N. *Novos atores na cena universitária*. Rio de Janeiro: NAU, 1996.

Fossá, Maria Ivete Trevisan. *A cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias – uma definição teórica e operacional / Tese (Doutorado)– UFRGS, Escola de Administração, 2003. – Porto Alegre, 2003.296 f.*

Future-se: o projeto do capital em tempos de ascensão da extrema direita. Artigo. EM PAUTA, Rio de Janeiro _ 2o Semestre de 2019 - n. 44, v. 17, p. 33 - 49 Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra, CFEMEA, Centro Feminista de Estudos e Assessoria, Werneck, J. (2013b). *Racismo institucional: uma abordagem conceitual*. São Paulo: Geledés; Cfemea. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>

GHISLENI, Maria Salette Dalla Vecchia. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. Artigo. Revista de Pós-graduação em Direito - UFC, v.35, n2, jul/dez2015.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Princípios Constitucionais da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social, a experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONÇALVES, Renata. *Quando a questão racial é o nó da questão social*. Artigo. Universidade Federal de São Paulo, Departamento de Políticas Públicas e Saúde Coletiva, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Políticas Sociais, Santos, SP, Brasil. 2018.

GONZAGA, Yone Maria. *Trabalhadores e Trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a inviabilidade ativamente produzida*. Dissertação (Mestrado em Educação), UFMG, BH, 2011.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho*. São Paulo: Annablume, 2003.

HENNINGTON, A. F.; CUNHA, D. M.; FISCHER, M.. C. B. *Trabalho, educação, saúde e outros possíveis: diálogos na perspectiva ergológica*. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 9, n. supl. 1, p. 5-18, 2011.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002. 335 p. (Mundo do trabalho). ISBN8585934905.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez.2007.

_____. *Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão*. In: COSTA, A.; et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio

Vargas, 2008. P.263-278.

_____. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, n.21, p.24-41, jan-jun. 2009.

HOLZ, Edvalter Becker. BIANCO, Mônica de Fátima. Ergologia, uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. Caderno EBAPE. FGV, 2014.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População: um Estudo das Categorias de Classificação de Cor ou Raça. Disponível em:

www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/caracteristicas_raciais/default_raciais.shtm. Indicadores de 2016. Acesso em: 10 de junho de 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Livro. Rio de Janeiro. 2019

INSTITUTO ETHOS, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. O compromisso das empresas com a promoção da Igualdade Racial. 2002. Disponível em: <[http://www.ethos.org.br/ Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/Documents/Inclusao_racial_empresas.pdf)> Acesso em: 16/08/2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE Pesquisa nacional por amostra de domicílio, síntese de indicadores sociais 2009]. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/Trabalhoerendimento/pnad2009/>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. - DESAFIOS DA MOBILIDADE URBANA NO BRASIL. Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 2016

JACQUES, Paola Berenstein. BRITTO, Fabiana Dultra. Corporidade: debates, ações e articulações. Editora da Universidade Federal da Bahia. Ano 2010.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e as imbricações das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. P. 17-26.

LEHER, Roberto, A destruição da educação, da ciência e da cultura pelo governo Bolsonaro. Artigo. Revista digital Le Monde diplomatique Brasil. Edição 147. Publicação 01 de outubro de 2019. Acesso em 29 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-destruicao-da-educacao-da-ciencia-e-da-cultura-pelo-governo-bolsonaro/>

LOUREIRO, T. A remoção e as vivências de prazer-sofrimento dos assistentes em administração da Universidade Federal de São Carlos. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos da Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve Histórico a respeito do trabalho. Artigo. Universidade de São Paulo. Revista da Faculdade de Direito. v 95.2000

MARX, K. Manuscritos Económico-Filosóficos. Lisboa: Edições 70,1989.

Memorial 30 anos Fasubra Sindical. Revista. Ano 1. Ed. 01. 2018. Disponível em: www.fasubra.org.br. Acesso em 29/03/2019

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa social: teoria, método criatividade*. 29 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

Minayo MCS. *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. 9ª edição revista e aprimorada. São Paulo: Hucitec; 2006. 406 p.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da Jornada de Trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. *Rev. Sociol. Polít.*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119,2011(UFRGS). p101-229

NASIHGIL, Arion Augusto Nardello. DUARTE, Francisco Carlos. A Flexibilização do Direito do Trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. Do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, v. 35, n.2, jul./dez. 2015. Artigo, p.117-138.

NAVARRO, Vera Luciaand PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicol. Soc.* [online]. 2007, vol.19, n.spe, pp.14-20.

Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC. Ministério da Educação. Brasília. 2005. Disponível em: portal. mec.gov.br Acesso em: 13 de abril de 2019.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. A Construção Histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial. Universidade Católica deBrasília(UCB). Artigo. 2018. Acesso em: 13. set.2019

ODDONE, I. Experiência. *Laboreal*, v. 3, n. 1, p. 52-53, 2007.

PAULA, João Antonio de. *A presença do espírito de Minas*. EditoraUfmg. 1 ed. 2019. 320p

Parecer nº 01/2015 da Comissão de Legislação aprovado em reunião do Conselho Universitário de 24 de março de 2015. Disponível em: www.ufmg.gov.br. Acesso em: 12 de março de 2019.

PCCTAE LEI 11.091. Revista Fasubra sindical. 2013. Disponível em: www.fasubra.org.br. Acesso em: 10 de março de 2019.

Portaria nº 23/2015, de 31 de março de 2015. SÍNTESE DAS ATIVIDADES DA SECRETARIA DOS ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR NO ANO DE 2015. Disponível em: www.ufmg.gov.br. Acesso em: 10 de março de 2019.

Programa de Desenvolvimento Institucional - PDI-2018-2023. UFMG. Disponível em: www.ufmg.br. Acesso em: 10 de fevereiro de 2019.

(RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; ALKMIN, Gabriela Campos; Congresso de Diversidade Sexual e de Gênero 2, 2016, Belo Horizonte, MG). Gênero, sexualidade e direitos humanos: perspectivas multidisciplinares. Belo Horizonte: Initia Via, 2017. 284p

RIBEIRO, C. V. S. Trabalho técnico-administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior: análise do trabalho e das condições de saúde. Tese (Doutorado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2011.

RIBEIRO, C. V. DOS S.; MANCEBO, D. Concurso Público, uma Alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? Trabalho & Educação - ISSN 1516-9537 / e-ISSN 2238-037X, v. 18, n. 1, p. 145-156, 11. 2009.

Relatório de Resultados. Avaliação do Projeto-Piloto da Jornada Especial de 30 horas. UFMG. Pró- Reitoria de Recursos Humanos. 2018

LEITAO, Sergio; RUBIM, Barbara. O Plano de Mobilidade Urbana e o Futuro das Cidades. Estudos Avançados, vol.27, n.79, p.55-66, São Paulo, 2013. http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0103-40142013000300005

SANTOS, Andersson Pereira dos. DIANA, Gilson Matilde. O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. Artigo. Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Revista do Serviço Público - RSP, v. 69, n. 4, p. 951-982. Out-2018

SANTOS, Boaventura de Souza. A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho. In: GONÇALVES, S. O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial. Benjamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos. DIOGO, Maria Fernanda. SHUCMAN Lia Vainer. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. Artigo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2014, vol. 17, n. 1, p.17-32 – DOI: 10.11606/issn.1981-.0490.v17n1p17-32

SCHERER -WARREN, Ilse. MANIFESTAÇÕES DE RUA NO BRASIL 2013: encontros e desencontros na política. *CADERNO CRH*, Salvador, v. 27, n. 71, p. 417-429, Maio/Ago. 2014.

SCHWARTZ, Yves. Trabalho e saber. In: CONFERÊNCIA DE ABERTURA DO SEMINÁRIO TRABALHO E SABER. Seminário Trabalho e Saber, Belo Horizonte, maio 2003.

_____. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industrial. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 33-35, 2004.

_____. Trabalho e saúde: construindo outros modos de gestão. Tradução de Anna Luiza Telles Kirsch. ABRASCO, Florianópolis, Jul. 2005.

_____. Entrevista: Yves Schwartz. Trabalho, Educação e Saúde, v. 4 n. 2, p. 457-466, 2006.

_____. Produzir Saberes entre aderência e desaderência. Revista Educação Unisinos, 13(3), 264-273. 2009

_____. A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes

(ECRP). In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010. 147-164 p

_____. A Experiência é Formadora? Educação & Realidade - ISSN 0100-3143 (impresso) e 2175-6236 (online), V.35, n1, 2010b. Tradução: Daisy Moreira Cunha Revisão da tradução: Gilberto Icle

_____. A trama e a urdidura. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010c. 103-109p

_____. Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010d. 37-46p.

_____. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010e. 205-221p.

_____. Conceituando o Trabalho, o visível e o invisível. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 19-45, 2011

_____. A perspectiva ergológica de Yves Shwartz no Brasil. Revista Trabalho, Educação&saude. Fundação Oswaldo Cruz. v9, n1, 2011a, p.19-45, número temático.

_____. Histórias e conceitos da ergologia. Entrevista. Revista Reflexão&Ação, vol 21, n1, 2013.

_____. Abordagem ergológica e necessidade de interfaces pluridisciplinares. *ReVEL*, edição especial n. 11, 2016. [www.revel.inf.br].

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. Trabalho e Ergologia. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. Ed. Niterói: EdUFF, 2010 d. 25-36 p.

SILVA, Elizangela Aparecida da. BORGES, Maria Elisa Siqueira. Os valores envolvidos no trabalho: uma pesquisa social. Ergologia, n17, maio/2017.

SILVA, Tatiana; GOES, Fernanda (Org.) Igualdade Racial no Brasil - Reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes. Anexo A - Programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco: Bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia. Rio de Janeiro: IPEA, 2013.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Nota técnica n. 17. IPEA, 2014.

SILVA, Tatiana Dias. Gestão Pública na Zona do Não Ser: Políticas Públicas, Igualdade Racial e Administração Pública no Brasil. Administração Pública e Gestão Social, 9(2), abr.-jun. 2018 148-159 ISSN 2175-5787.

SOUZA, Edna Muniz de. Raça, Etnia, Condições de Trabalho e Saúde. Artigo. CERRT – Centro de Estudos das relações de trabalho e desigualdades. 2018. Disponível em www.ceert.org.br. Acesso em 25 de janeiro de 2021.

SUCUPIRA, Fernanda. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O TEMPOCOTIDIANO DAS MULHERES DE BAIXA RENDA Idéias – Rev. Inst. Filos. Ciênc. Hum. UNICAMP, v.7, n.1, p. 15-40, jan/jul. 2016

TEIXEIRA, Inês Assunção de Castro,; ARROYO, Miguel G.; BARBOSA, Ligia Maria. Tempos enredados: teias da condição de professor. 1998 383 f., enc. Tese (doutorado) -

Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

Telles AL, Alvarez D. Interfaces ergonomia- ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: Figueire-do M, Athayde M, Brito J, Alvarez D, organizadores. Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A; 2004. P. 63-90

THOMPSON, Edward P. A miséria da teoria ou um planetário de erros. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TONI, Miriam de. Mutações do trabalho no Brasil - abordagens interpretativas. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 437-470, out.2006.

UFMG, Resolução Complementar n 03/2015, de 15 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais e 6 horas diárias para servidores técnico-administrativos em educação. Disponível em WWW2. ufmg.br. Acesso em 20/02/2019.

UFMG, Resolução nº 4/99, de 04 de março de 1999. Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais.

VALLE, Arthur Schlunder. Trabalhadores técnicos-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade. Dissertação Mestrado em Educação. UFMG. 2014.182p.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em administração. S. Paulo, v. 08, n1, jan-mar, 2001.

VIÑAO FRAGO, Antonio; ESCOLANO BENITO, Agustín. Currículo, espaço subjetividade: a arquitetura como programa. Trad. Alfredo Veiga Neto. Rio de Janeiro: DP&A, 1998.

VOGELMANN, Elenice Meira. Flexibilização da carga horária como forma de motivação organizacional. Monografia Jurídica apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, na Escola de Administração-UFRGS. Porto Alegre. 2012

www.sindifes.org.br. Imprensa virtual, 2011, 2012,2015. Acesso em 5 de setembro de 2019.

[www.sintespar.com.br/Redução da Jornada de Trabalho no Brasil](http://www.sintespar.com.br/Reducao_da_Jornada_de_Trabalho_no_Brasil). Nota técnica, n16, 2006. 110. www.ufmg.com.br/90anos Acesso em 04/04/2019

www.ufmg.br/prorh. Acesso em: 4 de abril de 2019.

www.fasubra.org.br. Acesso em 7 de maio de 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

ROTEIRO DE ORIENTAÇÃO PARA ENTREVISTA COM OS TAEs

Perguntas aos técnico-administrativos em educação:

Dados pessoais: Nome, idade, estado civil, filhos, cargo, formação acadêmica, tempo de instituição, tempo em jornada de 30hs, tempo na unidade acadêmica.

Fale-me sobre a adesão da UFMG as 30 horas?

O que te levou a querer fazer 30hs?

Quais foram as mudanças em sua vida com a redução da jornada de trabalho?

Qual o sentido desse trabalho na sua vida?

Como foi construído o projeto de 30hs no setor?

Você escolheu seu turno de trabalho?

Qual a diferença percebida nas relações de trabalho antes e depois das 30hs?

Fale-me sobre as 30hs estarem condicionadas ao horário ininterrupto e ao atendimento ao discente?

As 30 horas são para todos os servidores? Como você vê isso?

Descreva as suas atividades de trabalho. Houve mudanças após as 30 horas?

Durante esse tempo em jornada de 30hs você já foi chamado fora do seu horário de trabalho para questões referentes ao trabalho?

Descreva situações que demonstram mudança no relacionamento familiar em consequência da sua mudança de horário de trabalho.

Como em família vocês resolvem sobre as tarefas domésticas ou fora do trabalho. A redução do tempo no trabalho aumentou alguma tarefa doméstica?

Fale-me sobre que a diferença de trabalho entre homens e mulheres?

Fale-me sobre o seu tempo fora do trabalho. Houve mudança após a redução do tempo de trabalho?

O contexto atual da UFMG de corte no orçamento e pessoal interfere na manutenção das 30 horas?

Fale-me sobre o serviço público. Porque você é servidor?

APÊNDICE 2

ROTEIRO DE ORIENTAÇÃO PARA ENTREVISTA COM OS TAEs REPRESENTANTES DO SINDICATO

Dados pessoais: Nome, idade, estado civil, filhos, cargo, formação acadêmica, tempo de instituição, tempo de representação.

Fale-me sobre as reivindicações da categoria.

Quando foi que teve início o movimento sindical/associação em defesa das 30 horas?

Quais os argumentos utilizados pelo sindicato/associação em defesa das 30 horas?

Qual o sentido da redução do tempo dedicado ao trabalho para o sindicato? E para o servidor? Por que a UFMG aderiu à jornada das 30 horas?

Quais as desvantagens com as 30 horas?

Durante esse período de mais de 3 anos de 30 horas o que o sindicato recebeu de manifestações da categoria com relação à essetematização?

A fragmentação da categoria TAEs com relação à jornada de trabalho. Como tem impactado no sindicato/associação?

O sindicato/ associação pensa em estratégias para que a universidade amplie as 30 horas para todos os servidores?

Fale-me sobre questões referentes à divisão sexual do trabalho nessa categoria profissional.

Quais os desafios que você enfrenta por ser uma mulher no sindicato?

O contexto atual da UFMG de corte no orçamento e pessoal interfere na manutenção das 30 horas?

Vocês tem acompanhado o processo de redução da jornada de trabalho. O que tem aparecido de questão ao sindicato. . .

APÊNDICE 3

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa.

TEMPO, EXPERIENCIA E TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAUFMG:

Uma análise da jornada de 30horas, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento.

Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição.

Você receberá uma via deste termo onde consta o telefone e endereço eletrônico do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: Lígia Mara Sabino TELEFONE: (31)973124883
EMAIL: ligiamarasa@yahoo.com.br

PROFESSOR ORIENTADOR: Charles Moreira Cunha TELEFONE: (31) 96365301
EMAIL: charlescunha@hotmail.com

OBJETIVOS: analisar se a jornada de 30horas produziu algum impacto na qualidade de vida e do trabalho do servidor técnico-administrativo. **PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** o estudo será realizado na UFMG, campus Pampulha. Participarão do estudo técnico-administrativos que aceitarem o convite a participar da entrevista semi-estruturada que será realizada no local de trabalho e gravada em aparelho de áudio, que será transcrito e então submetido aos participantes, para que autorizem o seu uso. No ato da entrevista, cada entrevistado (a), será orientado a informar um nome fictício, para resguardar a identidade dos mesmos e para que futuramente eles possam se reconhecer no estudo a ser publicado.

RISCOS E DESCONFORTOS E MEDIDAS: No momento da entrevista o convidado pode sentir-se constrangido, desconfortável, com medo, vergonha, estresse, cansaço ao responder as perguntas. De acordo com a CNS 466/2012, deve ser garantido o sigilo, porém os resultados da pesquisa serão utilizados em trabalhos científicos publicados ou apresentados oralmente em congressos e palestras sem revelar identidade do participante o que pode acarretar quebra de sigilo e anonimato. Diante de tais riscos a pesquisadora respeitará a vontade do convidado em querer parar a entrevista ou não responder alguma pergunta, agiremos para que a conversa saia o mais natural possível, assim como nos colocaremos disponíveis juntamente com o CEP e o professor orientador a resolver questões éticas que acarrete indenização conforme resoluções (466/2012, 510/2016).

CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE: O (A) Sr (a) não terá qualquer tipo de Despesa para participar da pesquisa e não receberá remuneração por sua participação. A participação é voluntária e com garantia expressa de liberdade de retirar o consentimento, sem qualquer prejuízo da continuidade do acompanhamento/tratamento usual. Em quaisquer resoluções (466/2012, 510/2016), é previsto indenização no caso de algum dano ao participante com relação à pesquisa.

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Eu,____, declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado (a) pelo pesquisador (a) – **LIGIA MARA SABINO** dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa, concordando ainda em participar da pesquisa.

Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou prejuízo. Declaro ainda que recebi uma via desse Termo de Consentimento.

Poderei consultar o pesquisador responsável (acima identificado) ou CEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFM G, Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Tel: 34094592 sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e minha participação no mesmo.

Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados.

LOCAL E DATA: nome da cidade, data, ano.

(Nome porextenso)

(Assinatura)

APÊNDICE 4

Carta de Anuência

Através desta carta de anuência, autorizo Lígia Mara Sabino, mestranda em Educação pela FAE/UFMG e servidora técnica-administrativa em educação da UFMG, sob orientação do Prof. Dr. Charles Moreira Cunha, docente da FAE/UFMG, **a realizar entrevistas com os técnico-administrativos em jornada de 30 horas nessa Unidade Acadêmica.** As entrevistas são necessárias ao seu Projeto de pesquisa "Tempo, experiência e trabalho dos técnico-administrativos da UFMG: Uma análise da jornada de 30 horas", vinculada ao do Mestrado Profissional Educação e Docência da FAE/UFMG, na linha de pesquisa Trabalho e Educação.

Declaro que a servidora Lígia Mara Sabino me informou a respeito dos objetivos de sua pesquisa e que o tratamento que será dado às informações obtidas buscará garantir o anonimato de pessoas físicas e jurídicas e possíveis associações que a estas possam ocorrer, evitando qualquer forma de constrangimento advindo dos dados (e de sua utilização) selecionados. Também a pesquisadora nos orientou que as entrevistas somente se iniciarão após parecer favorável do COEP. Fui informado (a) ainda que o trabalho final de pesquisa possa ser apresentado em fóruns acadêmicos dentro e fora da UFMG, podendo ainda ser repassado à Instituição para eventuais ações que pretenda desenvolver, no âmbito de suas atribuições e finalidades.

Belo Horizonte, 25 de abril de 2020.

Unidade Acadêmica: ____

Assinatura do Diretor (a) da Unidade Acadêmica

Contato com a pesquisadora:

Lígia Mara Sabino Telefone (31)973124883

Email: ligiamarasa@yahoo.com.br Professor orientador: Charles Moreira Cunha e-mail: charlescunha@hotmail.com

APÊNDICE 5

Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD)

Identificação da pesquisa

Título do Projeto: A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO SOBRE A JORNADA DE 30 HORAS NA UFMG

Departamento/Faculdade/Curso: FAE/PROMESTRE

Pesquisador Responsável: LÍGIA MARA SABINO, celular (973124883), email (ligiamarasa@yahoo.com.br).

Professor Orientador: Charles Moreira Cunha, celular (996365301), email (charlescunha@hotmail.com)

Descrição dos Dados

São dados a serem coletados somente após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais (CEP-UFMG): boletins informativos do SINDIFES no período de 2013 a 2019 sobre a jornada de 30 horas na UFMG.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para o projeto vinculado. Para dúvidas de aspecto ético, pode ser contactado o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (CEP/UFMG): Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005 Telefones: (031) 3409-4592 - E-mail: coep@prpq.ufmg.br .

Declaração dos pesquisadores

Os pesquisadores envolvidos no projeto se comprometem a manter a confidencialidade sobre os dados coletados nos arquivos do **SINDIFES**, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam a Resolução 466/12, e suas complementares, do Conselho Nacional de Saúde.

Declaramos entender que a integridade das informações e a garantia da confidencialidade dos dados e a privacidade dos indivíduos que terão suas informações acessadas estão sob nossa responsabilidade. Também declaramos que não repassaremos os dados coletados ou o banco de dados em sua íntegra, ou parte dele, a pessoas não envolvidas na equipe da pesquisa.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para este projeto. Todo e qualquer outro uso que venha a ser planejado, será objeto de novo projeto de pesquisa, que será submetido à apreciação do CEP UFMG.

Devido à impossibilidade de obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de todos os sujeitos, assinaremos esse Termo de Consentimento de Uso de Banco de Dados, para a salvaguarda dos direitos dos participantes.

Nome completo (sem abreviação)	Assinatura

Autorização da Instituição

Declaramos para os devidos fins, que cederemos aos pesquisadores apresentados neste termo, o acesso aos dados solicitados para serem utilizados nesta pesquisa.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares, comprometendo-se a mesma a utilizar os dados dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados a pesquisadora deverá apresentar o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Belo Horizonte, de ____ 2020.

Nome legível/assinatura e carimbo do responsável pela anuência da Instituição

APÊNDICE 6

TRANSCRIÇÃO DO AUDIO DO PRODUTO EDUCATIVO - PODCAST

Olá, meu nome é Ligia e vamos falar sobre a mudança de jornada de trabalho dos TAEs de 40h para 30h semanais. Vocês já devem ter se perguntado o que a universidade ganhou com isso? O que mudou para o técnico dentro e fora do trabalho. O serviço funciona com jornada de 30h. Por isso estou aqui para esclarecer para vocês essas e outras duvidas.

As respostas a esses questionamentos são o resultado da pesquisa de mestrado do Promestre a percepção do TAE sobre a jornada de 30h na UFMG realizada no ano de 2019 a agosto de 2020 quando técnicos foram entrevistados com o objetivo de investigar e analisar o impacto da jornada de 30h no trabalho e fora dele.

Importante esclarecer que os TAEs fazem jornada de 40h semanais definida legalmente e que conquistaram a jornada de 30h através de varios movimentos grevistas culminando na resolução 03 de 2015 que disciplina a jornada especial na UFMG de acordo com a resolução podem fazer jornada de 30h taes que trabalham em unidades acadêmicas com curso noturno e em setores com atendimento ao discente e possibilidade de funcionamento em horário ininterrupto até as 22hs

Os resultados da pesquisa apontam, que de acordo com o ponto de vista dos TAEs a jornada de 30h trouxe mudanças dentro e fora do local de trabalho com consequências para os TAEs, a universidade e os estudantes.

Para os TAEs dentro do local de trabalho, a jornada de 30h trouxe mais autonomia na organização e execução do trabalho em consequência da ausência do cargo de chefia imediata, cargo que não pode fazer as 30h devido a condição de dedicação integral e muitos taes deixaram os cargos pela escolha das 30h). desta forma os próprios TAEs interessados em fazer a jornada especial organizaram os horários individuais de trabalho, que passaram de oito horas diárias para seis horas diárias, agora organizados em turnos de trabalho (manha tarde e noite) para cobertura do horário ininterrupto. diante da falta de TAEs para a organização dos turnos de trabalho, os TAEs fizeram a fusão de setores em dois modelos: um em que todos os TAEs compartilham as atividades de trabalho em todos os turnos e outro em que acontece um plantão de recebimento de documentos e demandas que são repassadas para o TAE específico do setor que processa a demanda. com isso novas relações de trabalho foram construídas, assim como conflitos foram gerados tanto entre TAEs com jornada especial como com aqueles que continuaram em jornada de 40h, trabalhando no mesmo ambiente de trabalho. Outro impacto foi a necessidade de adequação da infraestrutura a nova organização do trabalho (segurança sala equipamento)

Fora do local de trabalho a jornada de 30h impactou no aumento do tempo fora do local de trabalho. tempo preenchido com atividades voltadas direta ou indiretamente ao trabalho, como estudo e contatos de trabalho fora do horário de trabalho; com obrigações sociais e familiares (situação majoritariamente relatada pelas mulheres que assumem o trabalho domestico e o cuidado com a família) e realização de aspirações individuais.

Para a universidade a jornada de 30h propiciou a ampliação da oferta de serviços administrativos no turno noturno; a forma como os TAEs organizaram o trabalho tornou-se uma solução temporária ao déficit de pessoal administrativo e TAEs passaram a ter menos faltas de trabalho por questões pessoais que passaram a serem resolvidas no tempo a mais fora do local de trabalho para os estudantes, principalmente os que frequentam a universidade no turno noturno, facilitou a vida acadêmica com oferta de serviço no horário em que o estudante está na universidade.

Do ponto de vista dos TAEs, as modificações que ocorreram dentro e fora do local de trabalho com a jornada de 30h, quando comparado a jornada de 40h, trouxe mais qualidade de vida e trabalho. eles desejam continuar em jornada especial e principalmente amplia-la para um maior numero de trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho é demonstrada pelo aumento da autonomia na organização e na execução do trabalho, permitindo que no decorrer das vivências com a jornada de 30h o trabalho, de acordo com a ergologia, fosse renormalizado naquilo em que as normas antecedentes não tem atendido, evitando intensificação e precarização do trabalho. os TAEs tem dado conta dos imprevistos do trabalho, através do dialogo, cooperação mutua entre os trabalhadores, e negociação com a universidade de saberes construídos com a experiência com a jornada de trabalho. apesar da resolução não contemplar inicialmente todos os TAEs, a universidade atendeu uma demanda dos trabalhadores pela flexibilização da jornada de trabalho

Na vida fora do trabalho proporcionou mais tempo fora do local de trabalho. Isso impactou na melhoria da convivência familiar, na realização de atividades diretamente ligadas ao trabalho ou não, assim como a realização de aspirações individuais. independente das atividades realizadas os TAEs passaram a administrar melhor seus tempos de vida.

Podemos concluir que somente a flexibilização da jornada de trabalho não é suficiente para manutenção da qualidade de vida no trabalho e fora dele. o trabalho é complexo e envolve vários fatores dos quais o trabalhador não tem controle, como a conjuntura politica atual em que a educação tem sofrido vários cortes de orçamento, politica de contratação de pessoal, sem previsões de concursos públicos mesmo com demanda de pessoal, falta de infraestrutura adequada (sala, moveis, computadores). a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho não pode parar.

O que você achou desse resultado? Você teria mais qualidade de vida com a flexibilização da sua jornada de trabalho?

Que essa pesquisa possa fazer você refletir sobre o tempo e o lugar no trabalho hoje em sua vida.

ANEXO 1**RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 03/2015, DE 15/12/2015**

Dispõe sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais e 6 horas diárias para servidores técnico-administrativos em educação.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG), no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, e

Considerando:

i) o disposto no art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o qual estabelece que: Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente;

ii) o disposto no art. 3º do Decreto no 1.590, de 10 de agosto de 1995, alterado pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, bem como os demais dispositivos legais que regem a matéria, os quais estabelecem as condições de implantação, em regime de exceção, da jornada de trabalho de 30 horas semanais e 6 horas diárias;

iii) as recomendações contidas no Parecer nº 01/2015 da Comissão de Legislação, aprovado pelo Conselho Universitário da UFMG, em 24 de março de 2015;

iv) as recomendações do Parecer nº 870/2015 da Procuradoria Federal junto à UFMG;

v) as modificações significativas no perfil das Unidades Acadêmicas, Especiais e Administrativas da UFMG, com ampliação da oferta de cursos e atividades didáticas e administrativas no turno noturno, gerando a necessidade de serviços contínuos,

RESOLVE:

Art. 1º Recomendar ao Reitor da UFMG que autorize a adoção da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais e 6 (seis) horas diárias – denominada, para efeito desta Resolução, jornada especial – para servidores técnico-administrativos em educação, conforme o disposto a seguir.

Parágrafo único. A jornada especial deve ser entendida como uma exceção ao regime regular de 40 (quarenta) horas semanais e 8 (oito) horas diárias e como uma resposta a necessidades institucionais.

Art. 2º A jornada especial somente poderá ser autorizada pelo Reitor.

Art. 3º A jornada especial somente poderá ser autorizada quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

§ 1º Para efeito desta Resolução, entende-se por:

- I - atendimento ao público: o serviço contínuo prestado ao corpo discente da UFMG;
- II - período noturno: aquele que se estender até, no mínimo, as 22 (vinte e duas) horas.

§ 2º A implantação da jornada especial deve atender prioritariamente aquelas situações em que houver simultaneamente a necessidade de atendimento ao público e de trabalho no período noturno.

§ 3º A jornada de trabalho prevista no caput deste artigo não se aplica:

- I - aos servidores ocupantes de Cargos de Direção (CD) ou de Função Gratificada (FG), os quais estão sujeitos ao regime de dedicação integral, devendo cumprir quarenta horas de trabalho;
- II - aos servidores ocupantes de cargos cujas jornadas de trabalho estejam estabelecidas por legislação ou resoluções específicas, como no caso dos servidores do Hospital das Clínicas e Hospital Veterinário, bem como dos servidores das Fazendas ligadas à Escola de Veterinária e ao Instituto de Ciências Agrárias.

Art. 4º Os servidores sujeitos à jornada especial deverão cumpri-la sem intervalo para alimentação.

Art. 5º A implantação da jornada especial de trabalho não poderá causar prejuízo ao funcionamento do setor, em função da redução do número de funcionários; não poderá contar, para sua efetivação, com mão de obra terceirizada; nem poderá ser solicitado aumento do número de servidores no setor técnico e administrativo.

Art. 6º Em casos excepcionais e em atendimento a interesse institucional, o servidor que teve autorizada a jornada especial poderá ser solicitado a exercer suas atividades até a oitava hora, respeitado o intervalo para descanso e alimentação previsto na legislação, sendo vedado o recebimento de hora extra.

Parágrafo único. A solicitação prevista no caput deste artigo deverá ser formalizada ao servidor com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Art. 7º A jornada especial adotada com relação a um determinado serviço poderá ser revogada se não forem atendidos os fins que justificaram sua implantação.

Art. 8º A jornada especial não gera direito adquirido para o servidor.

Art. 9º As propostas de implantação da jornada especial deverão ser apresentadas pelo Diretor, que as encaminhará para manifestação da Congregação da Unidade ou estrutura equivalente e, a seguir, as enviará para deliberação do Reitor.

§ 1º No âmbito dos órgãos diretamente subordinados à Administração Central e Órgãos Suplementares, as propostas referidas no caput do artigo deverão ser apresentadas pelos Pró-Reitores, Diretores ou equivalentes, apreciadas pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e enviadas para deliberação do Reitor.

§ 2º As propostas de implantação da jornada especial deverão ser acompanhadas de exposição de motivos, descrição das atividades a serem desenvolvidas pelos servidores, quadro com proposição de horário de funcionamento e escala de trabalho dos servidores técnico-

administrativos em educação lotados no setor.

Art. 10. Compete ao Reitor determinar a afixação, nos setores de trabalho de servidores com autorização para a jornada especial, de quadro permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que estiverem trabalhando nesse regime, constando dias e horários de seus expedientes.

Art. 11. Caberá à Direção das Unidades Acadêmicas, Especiais ou Administrativas, ou estrutura equivalente, juntamente com a PRORH, monitorar o efetivo cumprimento das propostas aprovadas pelo Reitor e realizar avaliação anual dos resultados da implantação da jornada especial, encaminhando-a para o Reitor.

Parágrafo único. O Reitor encaminhará anualmente relatório de avaliação dos resultados da implantação da jornada especial para apreciação do Conselho Universitário.

Art. 12. Inicialmente, a jornada especial será adotada, em caráter experimental, como projeto piloto, nas situações em que houver simultaneamente a necessidade de atendimento ao público e de trabalho no período noturno.

Parágrafo único. Após 1 (um) ano de implantação do projeto piloto:

- I - deverá ser feita avaliação dos resultados pelas Diretorias, juntamente com a PRORH, para ser encaminhada ao Reitor, que a submeterá à apreciação do Conselho Universitário;
- II - poderá ser feita a revisão do teor da presente Resolução.

Art. 13. A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim da UFMG.

Professor Jaime Arturo Ramírez
Presidente do Conselho Universitário



OFÍCIO CIRCULAR PRORH Nº 012/2018

Belo Horizonte, 02 de outubro de 2018.

Assunto: Avaliação da jornada especial de trabalho de 30 horas semanais.

Prezados (as) Senhores (as),

Cumprimentando-os (as) cordialmente, vimos informar que o questionário que objetiva subsidiar a avaliação dos resultados da implantação da jornada de trabalho especial de 30 horas semanais e seis horas diárias, em setores da UFMG autorizados a cumprir tal jornada nos termos da Resolução Complementar nº 03/2015 do Conselho Universitário, já está disponível *online*.

Esclarecemos que o questionário estará disponível até o dia 31/10/2018 e o acesso para resposta é feito por meio do *link* <https://questionarios.ufmg.br/30horas> disponibilizado na página da PRORH.

Na oportunidade, solicitamos o empenho de vossas senhorias na divulgação desta notícia, lembrando que a avaliação visa buscar a manifestação de todos os segmentos da UFMG, corpo discente, servidores técnico-administrativos em educação, participantes da jornada especial e não participantes, e docentes, acerca da contribuição da jornada especial de 30 horas para a acessibilidade aos serviços oferecidos.

Na certeza de contarmos com a colaboração de todos (as), agradecemos antecipadamente.

Atenciosamente,


Profa. Maria Márcia Magela Machado
Pró-Reitora de Recursos Humanos

Aos (Às) Senhores (as)
Diretores(as) de Unidades Acadêmicas, Administrativas, Chefes de Departamento e Seções de Pessoal da UFMG