



JOSELI MARCOS CARVALHO

**FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS
SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS**

**LAVRAS - MG
2019**

JOSELI MARCOS CARVALHO

**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 apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Administração Pública, área de concentração em Gestão de Organizações Públicas, para a obtenção do título de Mestre.

Prof. Dr. Gustavo Costa de Souza
Orientador

**LAVRAS - MG
2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

Carvalho, Joseli Marcos.

Flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal de Educação, Ciência, e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais / Joseli Marcos Carvalho. - 2018.

351 p. : il.

Orientador: Gustavo Costa de Souza.

Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Lavras, 2018.

Bibliografia.

1. Flexibilização. 2. Jornada de trabalho. 3. Redução. I. Souza, Gustavo Costa de. II. Título.

JOSELI MARCOS CARVALHO

**FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA, E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS**

**FLEXIBILIZATION OF THE WORKING HOURS OF ADMINISTRATIVE
EDUCATION EMPLOYEES IN THE FEDERAL INSTITUTE OF EDUCATION,
SCIENCE, AND TECHNOLOGY OF SOUTHEAST MINAS GERAIS, BRAZIL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Administração Pública, área de concentração em Gestão de Organizações Públicas, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADO em 02 de outubro de 2018.

Dr. José de Arimatéia Dias Valadão UFLA

Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira UFJF

Prof. Dr. Gustavo Costa de Souza
Orientador

**LAVRAS - MG
2019**

Este trabalho é dedicado às pessoas que mais amo:

meus pais - José e Rita,

meu filho - Miguel,

minha esposa - Lenice,

meu irmão - Thainan e

meus queridos Vó e Vô.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Inicio meus agradecimentos por DEUS, já que Ele colocou pessoas tão especiais a meu lado, sem as quais certamente não teria dado conta!

A presente dissertação de mestrado não poderia chegar a bom porto sem o precioso apoio de várias pessoas.

Agradeço à Universidade Federal de Lavras e ao Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, pela oportunidade de fazer parte de seu quadro de discentes.

Ao IF Sudeste MG por me proporcionar tempo para realizar este trabalho e por ser o local de realização da pesquisa.

Aos professores e colegas do curso de mestrado profissional em Administração Pública, por todo o conhecimento adquirido e compartilhado.

Aos professores, José Arimatéia e Victor, pelas sugestões que contribuíram muito para a evolução deste trabalho.

Aos servidores e alunos do IF Sudeste MG, por prestaram as informações necessárias para o desenvolvimento dessa pesquisa.

Em especial, ao Doutor Gustavo Costa de Souza, meu orientador, cuja contribuição foi indispensável e preciosa para que eu conseguisse encontrar a direção correta no desenvolvimento deste trabalho.

À minha querida família, minha mãe, Rita, meu pai José, meu irmão Thainan e meus avós Luísa e Francisco, à minha esposa Lenice e meu filho Miguel, que sempre me incentivaram e foram compreensíveis nos momentos de ausência. Amo muito vocês.

Ninguém vence sozinho... OBRIGADO A TODOS!

RESUMO

A flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs) vêm sendo discutida no ambiente das Instituições Federais de Ensino (IFE). Diante da repercussão gerada, é proposto um estudo de caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais. Este estudo tem por objetivo verificar como os diversos atores do Instituto Federal interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho, na forma de redução de jornada, dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs). Foi realizado um estudo de caso por meio de entrevista semi-estruturada, verificando a literatura sobre o assunto e fazendo uma análise documental sobre o processo de flexibilização. A pesquisa contou com a participação de diversos atores da IFE, esta medida foi relevante por proporcionar um olhar amplo sobre o processo de FJT ao final do estudo, permitindo que se compreendesse melhor o processo e os fatores que o envolvem. Na análise dos dados de pesquisa foi utilizada uma abordagem qualitativa, por meio de uma análise de conteúdo. Como resultados dessa pesquisa, constatou-se que a legislação que trata da FJT não é clara quanto aos critérios de aplicação da flexibilização na administração pública no Brasil. A maioria das normas e regulamentações adotadas pelas IFEs no Brasil não define critérios claros para concessão da jornada de trabalho para os TAEs. Os sindicatos nacionais (FASUBRA e SINASEFE) buscam a aplicação da FJT de acordo com Decreto Nº 1590/1995, e também lutam pela redução da jornada de trabalho (RJT) para todos os TAEs para 30 horas semanais. A FJT dos TAEs do IF Sudeste MG, surgiu de uma demanda dos TAEs, que participaram ativamente de todo o processo. Os *campi* do IF Sudeste MG diferem entre si, o que dificulta a padronização da FJT na instituição. A FJT dos TAEs do IF Sudeste MG proporcionou ampliação do horário de atendimento para os usuários dos setores e contribuiu para aspectos relacionados a saúde, trabalho, lazer (família) e estudo (capacitação) do TAEs. O estudo sobre a FJT dos TAEs do IF Sudeste MG, contribui para a discussão sobre o assunto, pois existem poucos estudos nessa área. Foi importante estudar o processo de FJT dos TAEs do IF Sudeste MG, com um olhar amplo sobre o processo, proporcionando informações que podem subsidiar decisões e discussões sobre o assunto.

Palavras-chave: Flexibilização. Jornada de trabalho. Redução. Instituição pública de ensino. Servidores públicos.

ABSTRACT

The flexibilization of the working hours of the administrative education employees (AEEs) has been discussed within the Federal Education Institutions (FEI). Given its repercussions, a case study is proposed at the Federal Institute of Education, Science, and Technology of Southeastern Minas Gerais, Brazil, with the objective of verifying how the many actors of the Federal Institute interpret and evaluate the working hours flexibilization process (WHF) of AEEs, in the form of its reduction. A case study was conducted through semi-structured interviews, verifying the literature on the subject, and documental analysis of the flexibilization process. Many actors of the FEI partook of the research, which allowed a wide perspective at the process studied and a better understanding of the process and the factors surrounding it. For the data analysis, a qualitative approach was used through content analysis. The legislation regarding the WHF was found to be unclear concerning the flexibilization in Brazilian public administration. Most norms and regulations adopted by FEIs in Brazil do not define clear criteria for granting working hours to AEE. The national unions (FASUBRA and SINASEFE) seek the application of the WHF according to Decree n. 1590/1995, and fight for the reduction of the working hours (RWH) to 30 hours per week for all AEEs. The WHF of AEEs in the Federal Institute Southeast MG arose from a demand from the AEEs who actively participated in the entire process. The FI Southeast MG *campi* differ from each other, which makes it difficult to standardize the WHF within the institution. The Federal Institution extended the hours of service to users and contributed to aspects related to health, work, leisure (family), and study (training) of AEEs. The study on the WHF for AEEs of the FI Southeast MG contributes to the discussion on the subject since there are few studies in this area. It was important to study the process of FWH for AEEs of IF Southeast MG, with a wide perspective at the process, providing information that can support decisions and discussions on the subject.

Keywords: Flexibilization. Working hours. Reduction. Public educational institution. Public employees.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| Figura 1 - Marcos da FJT para os servidores TAEs no Brasil..... | 96 |
| Figura 2 - Campi do IF Sudeste MG..... | 98 |
| Figura 3 - Surgimento da FJT no IF Sudeste MG. | 109 |
| Figura 4 - Fluxograma da FJT no IF Sudeste MG..... | 112 |

LISTA DE QUADROS

| | | |
|-------------|--|-----|
| Quadro 1 - | Temas relacionados a pesquisa e autores. | 21 |
| Quadro 2 - | Redução da Jornada de Trabalho. | 31 |
| Quadro 3 - | Flexibilização, Redução e Relações de trabalho. | 36 |
| Quadro 4 - | Inconvenientes do teletrabalho. | 38 |
| Quadro 5 - | Formas de Flexibilização da Jornada de Trabalho. | 41 |
| Quadro 6 - | Contratualização entre organizações. | 45 |
| Quadro 7 - | Sugestões de flexibilização de horário para administração pública. | 48 |
| Quadro 8 - | RJT e FJT no contexto público. | 48 |
| Quadro 9 - | RJT e FJT dos TAEs no Contexto Normativo Brasileiro. | 56 |
| Quadro 10 - | Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação. | 61 |
| Quadro 11 - | Definição objeto de pesquisa. | 63 |
| Quadro 12 - | Pesquisa documental. | 65 |
| Quadro 13 - | Comparativo entre as Universidades e a Rede Tecnológica. | 72 |
| Quadro 14 - | Frequência da regulamentação Universidades e a Rede Tecnológica. | 72 |
| Quadro 15 - | Instituições com estudo sobre flexibilização. | 73 |
| Quadro 16 - | IFEs que regulamentaram a jornada de trabalho. | 74 |
| Quadro 17 - | Conceito de Público adotado pelas IFEs do Brasil. | 79 |
| Quadro 18 - | Regulamentos e mecanismos de avaliação da flexibilização. | 82 |
| Quadro 19 - | Resposta SETEC à solicitação SINASEFE. | 92 |
| Quadro 20 - | Opinião dos atores: Dirigentes, Gestores, Membro da Comissão, Membros do Sindicato e Servidores que flexibilizam, quanto à implantação da flexibilização. | 114 |
| Quadro 21 - | Pontos elencados sobre a FJT nos setores. | 127 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 - Número de Docentes no IF Sudeste MG por Campi. | 99 |
| Tabela 2 - Número de TAEs por Campi do IF Sudeste MG..... | 100 |
| Tabela 3 - Distribuição dos TAEs por lotação no IF Sudeste MG..... | 101 |
| Tabela 4 - Distribuição dos TAEs com jornada flexibilizada que atuam em áreas meio por lotação no IF Sudeste MG..... | 101 |
| Tabela 5 - Opinião dos TAEs quanto à jornada flexibilizada..... | 128 |
| Tabela 6 - Opinião dos Servidores quanto à jornada de 8 horas diárias..... | 131 |
| Tabela 7 - Setores flexibilizados utilizados pelos usuários. | 137 |
| Tabela 8 - Conceito de público dos entrevistados: IF Sudeste MG. | 151 |
| Tabela 9 - Conceito de público dos entrevistados: TAEs..... | 152 |

APÊNDICE L

| | |
|---|-----|
| Tabela 10 - Número de servidores entrevistados por Campus. | 308 |
| Tabela 11 - Número de alunos entrevistados por Campus..... | 309 |
| Tabela 12 - Perfil dos servidores entrevistados: Faixa etária, escolaridade, estado civil e número de filhos. | 309 |
| Tabela 13 - Perfil dos servidores entrevistados: Cargo, Função, Tempo de trabalho no Cargo/Função e Tempo de trabalho no IF Sudeste MG. | 310 |
| Tabela 14 - Dados demográficos dos Alunos..... | 310 |
| Tabela 15 - Dados demográficos dos Docentes..... | 311 |
| Tabela 16 - Dados demográficos dos Dirigentes..... | 312 |
| Tabela 17 - Dados demográficos dos Gestores. | 313 |
| Tabela 18 - Dados demográficos dos Membros da Comissão. | 314 |
| Tabela 19 - Dados demográficos dos TAEs que não flexibilizam. | 315 |
| Tabela 20 - Dados demográficos dos TAEs que flexibilizam a jornada..... | 316 |
| Tabela 21 - Grupos de entrevistados..... | 317 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 1 - Opinião dos atores quanto à implantação da flexibilização. | 115 |
| Gráfico 2 - Opinião dos atores: Dirigentes, Gestores, Membro da Comissão, Membros do Sindicato, Servidores que flexibilizam, Servidores que não flexibilizam e Docentes, quanto à implantação da flexibilização..... | 115 |
| Gráfico 3 - Opinião dos servidores que flexibilizam a jornada de trabalho quanto mudanças na rotina dos setores. | 124 |
| Gráfico 4 - Opinião dos Gestores quanto mudanças na rotina dos setores. | 125 |

APÊNDICE L

| | |
|---|-----|
| Gráfico 5 - Percentagem de servidores entrevistados por Campi. | 308 |
|---|-----|

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. Artigo
Nº Número

LISTA DE SIGLAS

| | |
|---------------|--|
| CAAFJT | Comissão de Avaliação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho |
| CAJ | Comissão de Ajuste de Jornada |
| CD | Cargo de Direção |
| CDs | Cargos de Direção |
| CEFET-MG | Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais |
| CEFET-RJ | Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca |
| CEFET-RP | Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba |
| CEFET-SC | Centro Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina |
| CGU | Controladoria-Geral da União |
| CIS/PCCTAE | Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNS | Comissão Nacional de Supervisão |
| CONSINASEFE | Congresso do SINASEFE |
| CONSU | Conselho Superior |
| COUNI | Conselho Universitário |
| CTU | Colégio Técnico Universitário |
| FASUBRA | Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil |
| FG | Função Gratificada |
| FURG | Universidade Federal do Rio Grande |
| FURG | Universidade Federal do Rio Grande |
| GT | Grupo de Trabalho |
| IF | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia |
| IF Sudeste MG | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais |
| IFAC | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre |
| IFAL | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas |
| IFAM | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas |
| IFB | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília |

| | |
|---------------|--|
| IFBA | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia |
| IFBaiano | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano |
| IFC | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará |
| IFE | Instituição Federal de Ensino |
| IFEs | Instituições Federais de Ensino |
| IFES | Instituições Federais de Ensino Superior |
| IFF | Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Fluminense |
| IFFarroupilha | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Farroupilha |
| IFG | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano |
| IFGoiano | Instituto Federal Goiano |
| IFMG | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais |
| IFMT | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso |
| IFNMG | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais |
| IFPB | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba |
| IFPE | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco |
| IFPI | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí |
| IFPR | Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Paraná |
| IFRN | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte |
| IFRO | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima |
| IFRR | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima |
| IFRS | Instituto Federal do Rio Grande do Sul |
| IFSC | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina |
| IFSertão PE | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano |
| IFSP | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo |
| IFSul | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense |
| IFSuldeminas | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais |
| IFTM | Instituto Federal do Triângulo Mineiro |
| INSS | Instituto Nacional de Seguridade Social |
| MPOG | Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão |

| | |
|----------|--|
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PRODEP | Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| REUNI | Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais |
| RJT | Redução da jornada de trabalho |
| RSC | Reconhecimento de Saberes e Competências |
| SINASEFE | Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica |
| TAEs | Técnicos Administrativos em Educação |
| UFABC | Universidade Federal do ABC |
| UFAC | Universidade Federal do Acre |
| UFAL | Universidade Federal de Alagoas |
| UFBA | Universidade Federal da Bahia |
| UFMG | Universidade Federal de Campina Grande |
| UFPA | Universidade Federal de Campina Grande |
| UFERSA | Universidade Federal Rural do Semi-Árido |
| UFES | Universidade Federal do Espírito Santo |
| UFF | Universidade Federal Fluminense |
| UFJF | Universidade Federal de Juiz de Fora |
| UFMG | Universidade Federal de Minas Gerais |
| UFMS | Universidade Federal de Mato Grosso do Sul |
| UFMS | Universidade Federal de Mato Grosso do Sul |
| UFOP | Universidade Federal de Ouro Preto |
| UFPE | Universidade Federal de Pernambuco |
| UFPR | Universidade Federal do Paraná |
| UFRA | Universidade Federal Rural da Amazônia |
| UFRA | Universidade Federal Rural da Amazônia |
| UFRB | Universidade Federal do Recôncavo da Bahia |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |
| UFRN | Universidade Federal do Rio Grande do Norte |
| UFS | Universidade Federal de Sergipe |
| UFSC | Universidade Federal de Santa Catarina |

| | |
|----------|--|
| UFSC | Universidade Federal de Santa Catarina |
| UFSM | Universidade Federal de Santa Maria |
| UFTM | Universidade Federal do Triângulo Mineiro |
| UFU | Universidade Federal de Uberlândia |
| UNB | Universidade de Brasília |
| UNIFAP | Universidade Federal do Amapá |
| UNIFESP | Universidade Federal de São Paulo |
| UNILA | Universidade Federal da Integração Latino-Americana |
| UNILAB | Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira. |
| UNILAB | Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira |
| UNIPAMPA | Universidade Federal do Pampa |
| UTFPR | Universidade Tecnológica Federal Paraná |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 19 |
| 1.1 | Objetivo geral | 23 |
| 1.2 | Objetivos específicos | 23 |
| 1.3 | Justificativas de pesquisa | 23 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO | 26 |
| 2.1 | Redução da Jornada de Trabalho (RJT) | 26 |
| 2.2 | Flexibilização da Jornada de Trabalho (FJT) | 32 |
| 2.3 | Redução e Flexibilização da Jornada de Trabalho no Contexto Público | 43 |
| 2.4 | Redução e Flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs no Contexto Normativo Brasileiro | 49 |
| 2.5 | Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação | 57 |
| 3 | METODOLOGIA | 62 |
| 3.1 | Objeto de Pesquisa | 63 |
| 3.2 | Coleta de dados | 64 |
| 3.2.1 | Pesquisa documental | 64 |
| 3.2.2 | Entrevistas | 66 |
| 3.3 | Análise dos dados | 69 |
| 4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO | 71 |
| 4.1 | Flexibilização nas IFEs do Brasil: um panorama geral | 71 |
| 4.1.1 | Regulamentações da Flexibilização da Jornada de trabalho dos TAEs no Brasil: pontos em comum, entendimento e convergência | 74 |
| 4.1.1.1 | Conceitos de Público | 78 |
| 4.1.1.2 | Necessidade e Interesse | 80 |
| 4.1.1.3 | Mecanismos de Controle da Flexibilização | 81 |
| 4.1.1.4 | Uma visão geral sobre os regulamentos | 85 |
| 4.1.2 | Posição dos sindicatos nacionais: Fasubra e Sinasefe | 87 |
| 4.1.2.1 | Entrevista com membros dos Sindicatos do IF Sudeste MG | 93 |
| 4.1.3 | Contexto para flexibilização da Jornada de trabalho | 95 |
| 4.2 | Flexibilização no IF Sudeste MG | 97 |
| 4.2.1 | O surgimento da flexibilização da jornada de trabalho no IF Sudeste MG | 103 |
| 4.2.2 | A formação da primeira comissão e os primeiros processos | 109 |
| 4.2.3 | O trabalho da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Flexibilização da Jornada de Trabalho - CAAFJT | 113 |
| 4.2.4 | Implantação da jornada flexibilizada e a percepção dos atores com relação a opinião dos gestores e dirigentes | 114 |
| 4.2.5 | Impactos e mudanças na organização dos setores com a flexibilização | 124 |
| 4.2.6 | Impactos da jornada flexibilizada na vida pessoal | 127 |
| 4.2.7 | Diferença entre os Campi | 132 |
| 4.2.8 | Atualização da portaria 633/2012 | 135 |
| 4.2.9 | Avaliação dos usuários | 136 |
| 4.2.10 | Segundo relatório da CGU: extingue a flexibilização | 140 |
| 4.2.11 | Afinal o que é atendimento ao público, qual o público do IF Sudeste MG? | 147 |
| 4.2.11.1 | O modelo de FJT adotado pelo IF Sudeste MG e outras perspectivas | 153 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 166 |
| | REFERÊNCIAS | 169 |
| | APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA: SERVIDORES QUE NÃO FLEXIBILIZAM | 181 |

| | |
|--|------------|
| APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA: SERVIDORES QUE FLEXIBILIZAM..... | 184 |
| APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA: DIRIGENTES..... | 187 |
| APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA: GESTORES..... | 190 |
| APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA: MEMBROS DA COMISSÃO..... | 193 |
| APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA: MEMBROS DO SINDICATO..... | 196 |
| APÊNDICE G - ROTEIRO DE ENTREVISTA: DOCENTES..... | 199 |
| APÊNDICE H - ROTEIRO DE ENTREVISTA: ALUNOS..... | 201 |
| APÊNDICE I - DOCUMENTOS SINDICATO: SINASEFE..... | 202 |
| APÊNDICE J - DOCUMENTOS SINDICATO: FASUBRA..... | 222 |
| APÊNDICE K - DOCUMENTOS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE MG..... | 289 |
| APÊNDICE L - PERFIL DOS ENTREVISTADOS..... | 308 |
| ANEXO A - CARTA ABERTA..... | 318 |
| ANEXO B - NOTA TÉCNICA..... | 320 |
| ANEXO C - OFÍCIO: RESPOSTA DA SETEC AO SINASEFE..... | 326 |
| ANEXO D - OFÍCIO: SINASEFE À SETEC SOBRE JORNADA DE TRABALHO..... | 335 |
| ANEXO E - MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS USUÁRIOS DE SETORES COM JORNADA FLEXIBILIZADA NO IF SUDESTE MG..... | 337 |
| ANEXO F - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS - CHEFIAS..... | 338 |
| ANEXO G - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS - SERVIDORES..... | 341 |
| ANEXO H - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS - SETORES..... | 343 |

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente à condição humana por proporcionar possibilidades para sua sobrevivência e produzir aumento de capital (FERREIRA; PILATTI, 2012). Para os autores, o trabalho, é um componente fundamental da organização social e interfere diretamente na utilização do tempo dos trabalhadores. Ferreira e Pilatti (2012) afirmam que a divisão do tempo é consequência da importância a que se atribuem certos valores na vida.

Segundo Dal Rosso (2017, p. 9), “O trabalho, ação criadora essencial do ser humano, não foge ao império do tempo”. Para o autor, quanto mais a sociedade avança em direção ao desenvolvimento econômico, mais racionalizada é a divisão do tempo e, conseqüentemente, da vida. Porém, o trabalho, na maioria das vezes, é visto como prioritário para a vida humana e as demais atividades acabam se tornando secundárias ou mesmo desconsideradas (FERREIRA; PILATTI, 2012).

Antes da Revolução Industrial era mais comum o trabalhador regular o processo de produção, podendo, muitas vezes, seguir suas vontades ou seguir as normas impostas pela natureza (FERREIRA; PILATTI, 2012). Segundo estes mesmos autores, neste período o trabalho servia para suprir suas necessidades básicas.

De acordo com Pilatti (2007), com o acontecimento da Revolução Industrial e do regime capitalista houve um aumento significativo da jornada de trabalho, mudando a estruturação da vida societária. Essa época ficou marcada pelo deslocamento das pessoas rumo às cidades à procura de trabalho. Reflexo dessa reestruturação, as condições de trabalho e vida chegaram a níveis inumanos, pois as moradias não dispunham de condições mínimas de higiene, não havia alimentação adequada e as cidades não possuíam infraestrutura para atender as necessidades emergentes (PILATTI, 2007).

Segundo Ferreira e Pilatti (2012), historicamente, evidências mostram que a duração da jornada de trabalho foi sendo modificada de acordo com as transformações oriundas da relação ‘donos do capital e trabalhadores’, bem como das condições em termos de materiais, tecnologia e cultura da sociedade.

Turino (2005) afirma que a primeira limitação formal da jornada de trabalho aconteceu na Inglaterra, em 1802, que estabeleceu o limite máximo de 12 horas diárias. Na França, essa mesma limitação aconteceu na primeira metade do século XIX. No ano de 1947, na Inglaterra, reduziu-se a jornada máxima para 10 horas diárias. Em 1919, a convenção número 1 da Organização Internacional do Trabalho, estabeleceu jornada semanal de 48 horas, reflexo das

reivindicações, mobilizações e embate entre empregados e patrões, em um contexto, pós Primeira Guerra Mundial (TURINO, 2005).

Para Guedj e Vindt (1997 *apud* FERREIRA; PILATTI, 2012), existem três fases na evolução do tempo de trabalho: no começo da industrialização a jornada de trabalho era excessiva, chegando até 15 horas por dia; após a consolidação da industrialização, a jornada começou a diminuir, passando a ser controlada para que não houvesse superexploração dos trabalhadores; e no final do século XIX, na Europa, a redução da jornada de trabalho foi marcada, inclusive, pela criação de legislação destinada a este fim. No Brasil, a legislação só foi instruída em 1943, por meio da criação da CLT.

A diminuição do número de horas trabalhadas refere-se, exclusivamente, à redução de jornada, e o conceito de flexibilização envolve várias modalidades das relações de trabalho, inclusive na forma de redução de horas trabalhadas (COLNAGO, 2012).

Abarcando a temática central desta pesquisa, pode-se identificar autores que tratam o “flexibilização da jornada de trabalho”, passando por autores que abordaram o tema “redução da jornada de trabalho” e “flexibilização das relações de trabalho” (QUADRO 1).

Cada um desses assuntos, apesar de terem relação com o tema da flexibilização da jornada de trabalho, são temas que diferem entre si. A “flexibilização das relações de trabalho” se relaciona com o vínculo de trabalho, entre trabalhador e empregador. A “redução da jornada de trabalho” tem relação com a redução das horas trabalhadas. A “flexibilização da jornada de trabalho” tem relação com a forma na qual a jornada de trabalho será cumprida, podendo assumir diversas configurações, tais como: a jornada doze por trinta e seis (12/36), turnos contínuos ininterruptos (6 horas), banco de horas, o trabalho noturno, o teletrabalho, etc.

O presente estudo, visa estudar a “flexibilização da jornada de trabalho”, mais especificamente, o regime de “turnos contínuos ininterruptos” dos servidores técnico administrativos em educação (TAEs) em uma Instituição Federal de Ensino (IFE).

Quadro 1 - Temas relacionados a pesquisa e autores.

| Tema | Autores pesquisados |
|---|--|
| Flexibilização da jornada de trabalho | DAL ROSSO, 1996; BLASS, 1998; DE MASI, 1999; COSTA, 2003; KOVÁCS, 2004; PLANTENGA, 2004; RIBAS; MANDALOZZO, 2004; SALERNO, 2004; CALVETE, 2006; OLTRAMARI; PICCININI, 2006; CARNEIRO; FERREIRA, 2007; NEVES; PEDROSA, 2007; VIGNOLI, 2010; COSTA;BORGES;FREITAS, 2011; ROSENFELD; ALVES, 2011; COLNAGO, 2012; TOLEDO, 2013; SILVA, 2014; DAL ROSSO, 2017. |
| Redução da jornada de trabalho | DAL ROSSO, 1996; DE MASI, 1999; FRACALANZA, 2001; PRUNIER-POULMAIRE; GADBOIS, 2001; GONZAGA <i>et al.</i> , 2003; CLETO, 2004; RIBAS; MANDALOZZO, 2004; CALVETE, 2006; GRAZIA, 2006; DAL ROSSO, 2008; RAPOSO; OURS, 2010; MOCELIN, 2011; COLNAGO, 2012; FERREIRA; PILATTI, 2012; FURLAN JUNIOR, 2012; TEBALDI, 2012; KALLIS <i>et al.</i> , 2013; MONTEIRO, 2013; SILVA, 2013; FILHO; PESSÔA, 2014; NICOLAISEN, 2014; DAL ROSSO, 2017. |
| Flexibilização das relações de trabalho | ARBIX, 1996; COSTA, 2003; OLIVEIRA, 2004; OLTRAMARI; PICCININI, 2006; COSTA, 2007; BARROS, 2007; ROA; SUAZA, 2009; SOARES, 2010; BALASSIANO <i>et al.</i> , 2011; BARBOSA, 2011; SILVA, 2014; CONTRERAS <i>et al.</i> , 2014; GOULART JUNIOR <i>et al.</i> , 2014; ALVES <i>et al.</i> , 2015. |

Fonte: Do autor.

De acordo com a Lei 11.091/2005, os TAEs são servidores públicos federais que integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino (IFEs). As IFEs são os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino (BRASIL, 2005).

A flexibilização da jornada de trabalho é pauta de reivindicação dos TAEs e pode ser melhor compreendida quando se acompanha as discussões nos sítios eletrônicos dos Sindicatos que os representam. O Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE, 2015) e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA, 2015) tiveram como um dos pontos principais de sua pauta de greve a flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs em 30 horas semanais.

O conceito de flexibilização trazido nos Decretos 1.590/1995 e Decreto nº 4.836/2003 é tratado neste trabalho no sentido de flexibilizar a “carga horária de trabalho” (jornada de trabalho) e não de flexibilizar as “relações de trabalho” (vínculo empregado e empregador).

Nesses decretos se estabelece que os servidores possam trabalhar 6 (seis) horas ininterruptas diárias com o intuito de atender ao “público”. A lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no seu artigo 5º, Caput VII, traz o conceito de “usuário” que é atribuída em diversos

documentos das IFEs que visam à regulamentação da flexibilização da jornada de trabalho, ao termo “público” ou “público usuário”.

Da forma como estão elaborados os diversos regulamentos nas IFEs no Brasil, e também na IFE objeto deste estudo, os regulamentos não se restringem aos setores que podem ou não flexibilizar a jornada de trabalho. Ou seja, os regulamentos adotam um conceito de “público” amplo, permitindo aos gestores optarem por flexibilizar ou não a jornada de trabalho dos TAEs, de acordo com as necessidades das IFEs.

A situação-problema da pesquisa surge da necessidade de conhecer o processo de flexibilização da jornada de trabalho nas Instituições Federais de Ensino e verificar as percepções dos diversos atores envolvidos sobre este processo. Neste sentido, pretende-se realizar um estudo de caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG).

O IF Sudeste MG é uma IFE que integra a rede federal de ensino. Os Institutos Federais foram criados com a promulgação da Lei n.º 11.892/2008 (BRASIL, 2008), que garantiu a expansão da rede federal de ensino e o total de recursos investidos, mudando profundamente o cenário da educação profissional e tecnológica no País (FERRARI, 2015).

O IF Sudeste MG foi criado em 2009 e integrou, em uma única instituição, os antigos Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba (CEFET-RP), a Escola Agrotécnica Federal de Barbacena e o Colégio Técnico Universitário (CTU) da UFJF. Atualmente a instituição é composta pelos *campi* localizados nas cidades de Barbacena, Bom Sucesso, Cataguases, Juiz de Fora, Manhuaçu, Muriaé, Rio Pomba, Santos Dumont, São João Del-Rei e Ubá. O município de Juiz de Fora abriga, ainda, a Reitoria do instituto.

O Reitor do IF Sudeste MG, no uso de suas atribuições legais, considerando as disposições previstas em Lei, publicou a Portaria-R nº 633/2012, de 16 de julho de 2012, onde autorizou a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico administrativos em educação, estabelecendo também os critérios de acordo com as leis vigentes. A Portaria 633/2012 foi alterada posteriormente pela portaria 889/2016, de 13 de setembro de 2016.

Anteriormente, dentre os *campi* do IF Sudeste MG, pontualmente, alguns setores já trabalhavam em jornada flexibilizada. Com a publicação da portaria em 2012, os demais setores vislumbraram a possibilidade de solicitar a flexibilização da jornada. Segundo relatório da CGU de 2017, que avaliou os processos de flexibilização da jornada, 50% dos TAEs que não ocupam cargos com função gratificada (FG) ou cargo de direção (CD) estão trabalhando em regime de jornada de trabalho flexibilizada.

A flexibilização da jornada de trabalho não é apenas uma política de direito dos servidores, mas também um instrumento que deve ser implementado para reestruturar a gestão das Instituições de modo que elas possam cumprir a sua nova função organizacional, diminuindo a morosidade de vários procedimentos que podem ser realizados de forma mais rápida pelo uso de novas tecnologias (FERREIRA; PILATTI, 2012).

O presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs)?

1.1 Objetivo geral

Analisar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs).

1.2 Objetivos específicos

- a) Levantar a aplicação da flexibilização da jornada de trabalho nas IFEs no Brasil;
- b) Identificar as normatizações e documentos produzidos pelo IF Sudeste MG relacionados à flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs;
- c) Mapear as interpretações dos diferentes atores do IF Sudeste MG com relação à flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs.

1.3 Justificativas de pesquisa

Assim como foi conduzido o trabalho de Colnago (2012), esta pesquisa contou com a participação de diversos atores da IFE, como os dirigentes, gestores, membros do sindicato e, ainda foram acrescentados, alunos, professores e membros da comissão de flexibilização da Instituição. Esta medida foi relevante por proporcionar um olhar amplo sobre o processo de FJT ao final do estudo, permitindo que se compreendesse melhor o processo e os fatores que o envolvem. De posse dos resultados e conclusões da pesquisa, espera-se dar subsídio a uma tomada de decisão mais assertiva por parte dos dirigentes ou gestores públicos, que passam a ter acesso a mais informações sobre o processo.

A implementação da FJT pode vir ao encontro dos interesses governamentais ao ampliar o horário de funcionamento das instituições, conforme sugeriram Campos e Pires (2014), bem como aumentar a demanda social pela prestação destes serviços em horários estendidos (COLNAGO, 2012). Logo, torna-se relevante conhecer melhor este processo.

Considera-se importante entender a jornada de trabalho flexibilizada, na forma de redução da carga horária, porque ela permite que os servidores tenham mais tempo livre (MOCELIN, 2011; MONTEIRO, 2013); que, por sua vez, pode aumentar o consumo de novos bens e serviços (COLNAGO, 2012); para se dedicar a assuntos pessoais, como estar com a família (COLNAGO, 2012; SANTOS; SOUZA, 2015) e cuidar da saúde (SCHIMITZ, 2012).

A FJT também contribui para que os TAEs tenham mais tempo para se dedicar aos estudos e se capacitar (MOCELIN, 2011; SCHIMITZ, 2012); participar de programas de *lato e stricto sensu*, uma vez que a carreira do técnico-administrativo em educação exige contínua formação para que se alcance a progressão; possibilita que os servidores em jornada flexibilizada participem e atuem em programas dentro da própria Instituição, como é o caso Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e cursos na modalidade de Educação à distância (EAD), suprimindo uma demanda latente e crescente de profissionais qualificados.

O presente estudo de caso deixa as suas contribuições para a realização de futuras pesquisas, a serem realizadas em outras instituições que pretendam implementar a FJT. Ainda que o objetivo principal deste trabalho não se resume a isso, os resultados deste estudo irão mostrar a realidade de uma IFE em relação à implementação da FJT. Assim como os trabalhos de Colnago (2012), Marques (2012) e Santos e Souza (2015), este estudo avalia o processo de FJT como um todo. Ou seja, traz esclarecimentos importantes para o amadurecimento do tema e estimular reflexões acerca de possíveis mudanças na legislação que rege a jornada de trabalho dos TAEs.

A escolha do IF Sudeste MG para a realização desta pesquisa se justifica pelo fato de a instituição ser *multicampi*, onde se observa várias realidades distintas, em termos de estrutura e número de servidores (IF SUDESTE MG, 2018), que poderá contribuir, por meio de inspiração, subsídio teórico-analítico ou mesmo como um incentivo a outras instituições, que se identificarem com alguma dessas realidades, para que comecem o processo de implementação ou ao mesmo que se comece a considerar ou conversar a respeito da FJT de seus TAEs.

Colnago (2012) elaborou um diagnóstico a respeito dos facilitadores e dificultadores da implementação do processo de flexibilização da jornada de trabalho na Universidade de Brasília. Marques (2012) buscou analisar a motivação, QVT e satisfação no trabalho dos servidores TAEs, em duas situações distintas, uma com a carga horária flexibilizada, de 6 horas diárias, e a outra em jornada integral, de 8 horas diárias. Santos e Souza (2015) relatam o processo da FJT no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Por fim, pode-se dizer que os estudos supracitados estimularam a análise dos diferentes pontos de vistas dos atores do IF Sudeste MG acerca da FJT dos seus TAEs, realizada nesta pesquisa. Espera-se que este trabalho também contribua para a disseminação de outras iniciativas similares.

Esta pesquisa pretende estimular a discussão sobre a importância dos sindicatos na luta, tanto pela RJT, quanto pela FJT (GONZAGA *et al.*, 2003; KALLIS *et al.*, 2013; MONTEIRO, 2013) que, no caso deste objeto de estudo, muitas vezes se confundem ou se complementam. A RJT ou a FJT possibilitam, muitas vezes, o aumento do número de trabalhadores nas instituições (CALVETE, 2006), contribuindo para a redução do índice de desemprego (FRACALANZA, 2001; CLETO, 2004).

Alguns autores têm relacionado à RJT ou FJT ao aumento da qualidade de vida no trabalho (WERTHER; DAVIS 1983; FERREIRA; PILATTI, 2012) ou mesmo da qualidade de vida do trabalhador, dentro e fora do ambiente laboral (COLNAGO, 2012; MONTEIRO, 2013). Alguns autores associam a RJT ou FJT até mesmo ao aumento de produtividade dos funcionários (MOCELIN, 2011; BARBOSA FILHO; PESSOA, 2014), que trabalham mais descansados e com mais motivação.

Entende-se que este trabalho também contribui para a linha 2 (Gestão pública, tecnologias e inovação) do Programa de Pós Graduação em Administração Pública da Universidade Federal de Lavras por levantar a discussão sobre a implementação da FJT em IFEs.

Por fim, pode-se dizer que o presente estudo auxilia a gestão pública no acesso às informações referentes às experiências de FJT em Institutos Federais; munidos de informações relevantes, extraídas de fontes primárias, de dirigentes e gestores públicos; dos TAEs; dos docentes e discentes, público alvo do atendimento e prestação de serviços; ou seja, de todos envolvidos no processo. A partir da apresentação dos resultados desta pesquisa, acredita-se que as IFEs e administração pública, de uma maneira geral, poderão compreender melhor o processo de FJT e serem mais assertivos na tomada de decisão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é trazida a fundamentação teórica deste estudo, como forma de propiciar um suporte teórico-analítico inicial à compreensão do problema de pesquisa e, neste sentido, subsidiar as delimitações conceituais realizadas. O referencial teórico se divide em 5 partes: primeiramente é abordado o tema da Redução da Jornada de Trabalho (RJT), seu histórico e os possíveis impactos na visão dos diferentes autores; posteriormente é trazido o conceito de Flexibilização da Jornada de Trabalho (FJT) e suas diferentes configurações; no tópico seguinte, Redução e Flexibilização da Jornada de Trabalho no Contexto Público, são abordados os possíveis modelos de flexibilização para administração pública e impactos da FJT; na sequência foi abordado a Redução e Flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAEs no Contexto Normativo Brasileiro, trazendo as principais regulamentações que tratam da FJT dos TAEs; por fim no tópico Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação, buscou entender e compreender esses fatores relacioná-los a aspectos inerentes a FJT.

2.1 Redução da Jornada de Trabalho (RJT)

Segundo Mocelin (2011), a expressão “jornada de trabalho” refere-se ao tempo que o trabalhador executa um trabalho para um empregador em troca de uma remuneração, mediante a um contrato diário, semanal, mensal ou anual. O autor ainda salienta que ao se falar de RJT não é do sentido antropológico, genérico ou da práxis criativa, trazida por Marx, que está se falando, mas do conceito de trabalho moderno e das relações contratuais que o envolvem.

Regulamentações da jornada de trabalho, bem como a sua redução, surgiram por meio de greves, rebeliões e reivindicações dos trabalhadores e da organização de sindicatos (FERREIRA; PILATTI, 2012). Neste sentido, Monteiro (2013, p. 47) acrescenta que “(...) inicialmente, o objetivo da luta da classe trabalhadora pela diminuição da jornada de trabalho focava a própria sobrevivência”.

Mocelin (2011) divide o debate sobre a redução da jornada de trabalho em três períodos: no debate dos anos 1980, o aspecto central era da defesa de geração de empregos, em meio à crise econômica internacional; no debate dos anos 1990, foi à melhoria na qualidade de vida do trabalhador, aumentando suas horas livres para outras atividades como lazer, a educação, a cidadania e a qualificação profissional; e, atualmente, há quem relacione jornada reduzida com maior produtividade.

Segundo Monteiro (2013), com relação à redução da jornada de trabalho, os sindicatos e trabalhadores passaram a buscar mais tempo livre, o que impactaria positivamente na qualidade de vida, e passaram a enxergar “[...] a redução da jornada como forma de diminuição do desemprego, já que redundaria na contratação de novos trabalhadores para manter o mesmo nível de produção” (MONTEIRO, 2013, p. 47), o que corrobora a visão do debate de 1980, trazida por Mocelin (2011).

Kallis *et al.*, (2013), por sua vez, afirmam que os efeitos de uma redução da jornada de trabalho dependeriam fortemente do poder de barganha sindical e das políticas sociais que poderiam ser implementadas pelas empresas, influenciando a maneira como elas responderiam aos novos limites de horas trabalhadas e como os trabalhadores usariam o seu tempo livre adicional.

O debate da França com relação à redução da jornada de trabalho pode ser melhor compreendido por Prunier-Poulmaire e Gadbois (2001) e Tebaldi (2012). Este último, inclusive, faz um levantamento histórico da redução da jornada de trabalho naquele país. Segundo Tebaldi (2012) o objetivo maior dos franceses com a lei 2000-37 (Lei Aubry II), que reduziu a jornada de trabalho de 39 para 35 horas semanais, era a geração de empregos.

No entanto, o autor revela que as empresas francesas perderam competitividade com a aplicação desta medida. Com o passar dos anos, a média de horas trabalhadas pelos franceses retornou a patamares muito próximos aos praticados antes da implementação da nova legislação por meio do trabalho extraordinário (horas extras), segundo o autor, o trabalho ficou mais “intenso” que em outras épocas (TEBALDI, 2012). Apesar disso, Grazia (2006) afirma que a intensificação do trabalho é um fenômeno que ocorre com ou sem a redução da jornada de trabalho, contradizendo as inferências de Tebaldi (2012).

O processo de intensificação do trabalho foi apresentado de forma mais específica na obra de Dal Rosso (2008), onde o autor denomina a “intensificação” como sendo aqueles processos que, independentemente de sua natureza, demandam uma capacidade física, cognitiva ou emotiva maior do trabalhador em prol do aumento quantitativo ou da qualidade do resultado apresentado. “[...] o trabalho contemporâneo é herdeiro de uma jornada mais reduzida em números de horas trabalhadas, mas também de um grau de intensidade muito maior do trabalho do que em épocas anteriores”(DAL ROSSO, 2008, p.23).

A RJT pode ser melhor compreendida por meio do trabalho de Calvete (2006), onde o autor traz uma reflexão relacionando as horas extras e a RJT como uma possibilidade de aumento do número de trabalhadores nas instituições. Segundo o autor, por mais que a RJT seja compensada pelo aumento de horas extras, que impede o aumento direto dos postos de

trabalho, ainda é válido considerar o aumento da renda, que poderia gerar o aumento indireto de postos de trabalho (CALVETE, 2006, p. 20).

O estudo de Fracalanza (2001) também relaciona a RJT e a redução do desemprego. Corroborando este ponto de vista, Cleto (2004, p.138) afirma que [...] “a discussão a respeito da RJT vem à tona como opção de combate ao desemprego estrutural, e emerge como um item fundamental de reivindicação do movimento dos trabalhadores”. O “desemprego estrutural” surgiu da evolução do processo produtivo a partir da utilização de novas tecnologias, organização do trabalho e rearranjo produtivo (CLETO, 2004).

Colnago (2012) também afirma que a RJT pode contribuir para declinar o desemprego, desde que o poder aquisitivo dos trabalhadores não seja reduzido. Isso ocorre porque os trabalhadores terão mais tempo livre e poderão investir no seu bem estar e de sua família, aumentando o consumo de novos bens e serviços.

Kallis *et al.* (2013) sugerem que a RJT seja implementada, inicialmente, como uma medida provisória para aliviar o desemprego. Posteriormente, que se analisem as suas consequências, à medida que outras mudanças estruturais forem instituídas, como, por exemplo, na tributação, no aumento do acesso dos trabalhadores ao capital e investimento em infraestrutura de convívio social.

Kallis *et al.*, (2013) fizeram uma comparação entre os prós e contras relacionados à RJT na Europa. A análise ficou dividida, de um lado por aspectos relacionados à economia e, de outro, pela produtividade, emprego, qualidade de vida e o ambiente sobre o horário de trabalho. Segundo estes mesmos autores, a RJT pode absorver algum desemprego a curto prazo e, apesar dos efeitos da redução da jornada de trabalho serem incertos, vale a pena correr o risco.

De acordo com Dal Rosso (2017), todo trabalho possui uma regulamentação sociológica. O autor complementa que o termo “regulamentação” é utilizado como sinônimo de normas ou padrões sociais que guiam o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho. Diante desta regulamentação exercida sobre qualquer tipo de trabalho em um contexto social são estabelecidas as normas efetivas dos governos (DAL ROSSO, 2017 p. 64).

Segundo Gonzaga *et al.* (2003), as centrais sindicais recomendam, por exemplo, a implementação da RJT de 44 para 40 horas por semana, partindo do pressuposto que se o trabalhador tiver a sua jornada reduzida isso implicaria na necessidade de aumentar o número de pessoas para realizar o mesmo serviço, aumentando as vagas para novos empregados e movimentando o mercado de trabalho. No caso do setor público, essa RJT, poderia implicar em maior gasto com pessoal.

Calvete (2006) complementa o seu estudo propondo um modelo que analisa os impactos da redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais para 40 e avalia quantos postos de trabalho essa mudança alcançaria na realidade do Brasil.

Raposo e Ours (2010) avaliaram os efeitos da redução da jornada de trabalho em Portugal, também de 44 para 40 horas semanais, e consideram que a medida teve efeito positivo no trabalho por meio de uma queda na destruição de empregos. Nicolaisen (2014), por sua vez, avaliou as alterações da regulação do dia normal de trabalho nos últimos trinta anos e comparou o desenvolvimento das regulamentações do tempo de trabalho no setor bancário na Noruega, Irlanda e Suécia. Segundo o autor, os regulamentos se tornaram mais flexíveis nos três países.

Gonzaga *et al.* (2003) analisam a redução da jornada de trabalho no Brasil a luz da Constituição de 1988, onde se reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais. Segundo os autores, a redução da jornada após o intervalo de 12 meses não teve efeitos negativos sobre o emprego e ainda gerou um aumento real no valor da hora trabalhada. No Brasil existe um limite de oito horas diárias de trabalho, limite este que é reduzido para seis horas diárias no trabalho quando há turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, incisos XIII e XIV, da CF/1988) (SILVA, 2013, p. 10).

Após a Constituição de 1988, não houve mudanças na estrutura jurídica concernente à jornada de trabalho, porém a discussão sobre a redução da carga horária ainda é latente no contexto brasileiro. Com o apoio das bases sindicais e Organização Internacional do Trabalho, foi realizada uma análise da jornada de trabalho em todo o mundo, determinando-se o padrão de 40 horas semanais em mais de 40% dos países estudados (FURLAN JÚNIOR, 2012).

Grazia (2006) ressalta que a luta pela redução da jornada de trabalho no Brasil se confunde com a história da classe operária. Em seu estudo, Grazia (2006) apresenta algumas condições para que a redução da jornada de trabalho seja eficaz com base em estudos e experiências anteriores, são elas:

1. Ela deve ser de amplitude significativa e aplicada em curtíssimo período.
[...]
2. A redução do tempo de trabalho produz resultados mais significativos quando aplicada obrigatoriamente a todos os assalariados através de legislação nacional. [...]
3. A criação de empregos será tanto maior, quanto mais a RJT conseguir impedir o recurso à hora extra e à flexibilização da jornada, via banco de horas ou outros mecanismos semelhantes, de maneira que a diminuição das

horas trabalhadas seja obrigatoriamente compensada por novas contratações.
[...]

4- Sendo a RJT uma forma de redistribuição dos ganhos de produtividade que, apesar do significativo crescimento, foram acumulados exclusivamente pelo capital durante os últimos anos - uma vez que não foram repassados nem na forma de aumento de salários, nem na redução do tempo de trabalho - o financiamento da RJT teria que vir essencialmente dos lucros do capital, em particular aqueles que têm sido direcionados apenas para realimentação da área financeira. No caso da necessidade de subsídios governamentais, principalmente às pequenas empresas, eles deveriam ser rigidamente condicionados à criação de novos postos de trabalho.

5. Por fim, a última condição, e na verdade a mais importante, sem a qual nenhuma, a RJT se viabilizaria: o resultado de uma política de redução do tempo de trabalho está diretamente condicionado à mobilização e organização dos trabalhadores (GRAZIA, 2006, p. 110 - 112).

Kallis *et al.* (2013) corroboram o argumento trazido por Calvete (2003) ao afirmar que a RJT não pode vir a caracterizar um instrumento de precarização das condições de trabalho. Segundo Kallis *et al.* (2013, p. 1564), “[...] é importante que a redução do horário de trabalho não seja alcançada em detrimento dos trabalhadores ou dos pobres: a redução das horas de trabalho deve ocorrer sem um declínio nos salários”.

De Masi (1999) é defensor da redução da jornada de trabalho e argumenta que, diante da evolução tecnológica, do crescimento populacional e do aumento da expectativa de vida dos trabalhadores seria quase impossível gerar empregos suficientes para todos os que estejam em idade produtiva. A RJT é um caminho para resolver esse problema (DE MASI, 1999).

Ferreira e Pilatti (2012, p. 16) também relacionaram a RJT à criação de novas tecnologias: “as novas tecnologias adotadas na industrialização proporcionaram aumento da produtividade, tendo como consequência aumento da produção com RJT”. Ou seja, ainda que se reduza o número de horas trabalhadas, a produtividade é compensada ou superada pela utilização de novas tecnologias (FERREIRA; PILATTI, 2012).

A RJT pode gerar impactos sociais e econômicos significativos e em diferentes direções, variando conforme o período histórico, o contexto social, cultural e institucional que a medida foi implantada (MOCELIN, 2011, p. 101). Segundo este mesmo autor, é necessário elaborar um planejamento consistente e atencioso envolvendo a evolução histórica, o contexto político, as relações sociais estabelecidas e o desenvolvimento econômico que se espera alcançar antes de efetivar a RJT.

Ribas e Mandalozzo (2004) são mais críticos em relação à RJT. Para estes autores, a RJT é o mesmo que explorar mais o trabalhador em um período menor tempo, aumentando a produtividade e a lucratividade por parte da empresa, podendo por exemplo, reduzir

proporcionalmente o salário do trabalhador e aumentar a intensidade do trabalho. No setor público, à defesa da RJT não vem acompanhada da redução do salário trabalhador, mas sim da intensificação do trabalho.

Barbosa Filho e Pessôa (2014) recalcularam a evolução da produtividade do trabalho e da produtividade total de fatores no Brasil entre os anos de 1982 e 2012, usando uma série de horas trabalhadas ao invés do quadro pessoal ocupado, identificando uma RJT no Brasil em todo o período analisado e um aumento considerável da produtividade entre os anos de 1982 e 2012.

Werther e Davis (1983 *apud* FERREIRA; PILATTI, 2012), por sua vez, fazem relação da RJT com a recente preocupação das pessoas com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), argumentando que se trata de uma consequência das transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho moderno. Segundo estes mesmos autores, a RJT não interfere apenas na quantidade de trabalho, mas na sua qualidade também, o que acaba impactando na qualidade de vida das pessoas dentro e fora do ambiente de trabalho.

Quadro 2 - Redução da Jornada de Trabalho.

(continua)

| Autores | Assunto | Descrição |
|--|-----------------------------|---|
| Mocelin (2011) | Jornada de trabalho | Tempo que o trabalhador executa um trabalho para um empregador em troca de remuneração diante de um contrato |
| Ferreira e Pilatti (2012); Monteiro (2013); Grazia (2006); | Luta da classe trabalhadora | Regulamentação da jornada de trabalho e RJT surgiram através da luta da classe trabalhadora |
| Monteiro (2013); Kallis <i>et al.</i> (2013); Colnago (2012); Mocelin (2011); Raposo e Ours (2010); Fracalanza (2001); Cleto (2004); De Masi (1999); | Diminuição do desemprego | A RJT como forma de diminuição do desemprego |
| Monteiro (2013); Kallis <i>et al.</i> (2013); Ferreira e Pilatti (2012); Mocelin (2011); Werther e Davis (1983) | Qualidade de vida | A RJT impactaria positivamente na qualidade de vida do trabalhador |
| Barbosa Filho e Pessôa (2014); Kallis <i>et al.</i> (2013); Mocelin (2011); Ribas e Mandalozzo (2004); | Produtividade | A RJT poderia impactar positivamente na produtividade do trabalhador |
| Monteiro (2013); Tebaldi (2012); Calvete (2006); Gonzaga <i>et al.</i> (2003) | Geração de empregos | A RJT poderia gerar novos postos de trabalho; O aumento de horas extras impede o aumento de novos postos de trabalho, mas o aumento da renda do trabalhador poderia gerar aumento indireto de postos de trabalho |

Quadro 2 - Redução da Jornada de Trabalho.

(conclusão)

| Autores | Assunto | Descrição |
|--|--|--|
| Tebaldi (2012) | Perda de competitividade | A RJT provocou perda de competitividade pela empresas francesas |
| Grazia (2006) | Intensificação do trabalho | A intensificação do trabalho ocorre com ou sem a RJT |
| Dal Rosso (2008) | Intensificação do trabalho | Aumento da capacidade física, cognitiva ou emotiva do trabalhador em prol do aumento quantitativo ou qualitativo do resultado esperado |
| Calvete (2006) | Aumento das horas trabalhadas | A RJT provocou aumento das horas extras nas empresas |
| Gonzaga <i>et al.</i> (2003) | Aumento do valor da hora trabalhada | O efeito imediato da RJT sem diminuição dos salários é o aumento real do valor da hora trabalhada |
| Kallis <i>et al.</i> (2013); Calvete (2003) | Precarização das condições de trabalho | A RJT não pode vir a caracterizar instrumento de precarização das condições de trabalho |
| Ferreira e Pilatti (2012); De Masi (1999); | Novas tecnologias | Ainda que a haja RJT, a produtividade é compensada pelo uso de novas tecnologias |

Fonte: Elaborado pelo autor.

2.2 Flexibilização da Jornada de Trabalho (FJT)

Segundo Dal Rosso (1996), a FJT surgiu da crise do regime tradicional da jornada de trabalho cumprida em período integral, praticada desde o taylorismo e fordismo, e da necessidade das empresas modernas em manter os seus funcionários trabalhando em horários incomuns até então, como os períodos noturnos e finais de semana, uma vez que a prática de “horas extraordinárias” já não era suficiente para o atendimento dos picos de demanda.

Corroborando este ponto de vista, Neves e Pedrosa (2007) afirmam que as novas tendências organizacionais baseadas na flexibilidade são uma resposta à crise do fordismo iniciada nos anos 1970 e uma necessidade de fazer frente ao avanço tecnológico das indústrias. A crise financeira, econômica e social que se iniciou em 2007/2008 e continua até hoje, aprofundou o uso da prática do trabalho flexível em todo o mundo (DAL ROSSO, 2017).

A FJT começou a ser praticada em países desenvolvidos e foi se espalhando para outros países conforme o seu desenvolvimento e necessidades. A FJT nada mais é do que o [...] “ajustamento da distribuição do tempo de trabalho a configurações que possibilitem uso mais intensivo e prolongado do capital constante” (DAL ROSSO, 1996, p. 304).

Dal Rosso (2017) traz alguns exemplos demonstrando a tendência mundial da FJT, como: em 2014, no Reino Unido, foi aprovada uma lei que dá direito ao trabalhador solicitar ao empregador a flexibilização de sua jornada de trabalho, cabendo a este último aceitar ou não; nos EUA, em 2014, o então presidente Barack Obama, fez um pronunciamento com o intuito de que as empresas privadas facilitassem o horário flexível de seus empregados; em 2015 a *Eurofoundation* também se manifestou a favor da flexibilização da jornada de trabalho, assim como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). No Brasil, foi aprovada a reforma trabalhista, por meio da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consolidando um passo para a flexibilização, tanto da jornada de trabalho, quanto das relações de trabalho; e assim, sucessivamente.

É importante ressaltar aqui as diferentes abordagens quando se fala de flexibilidade no contexto do trabalho. Por exemplo, a “flexibilização das relações de trabalho”, como abordam os autores Arbix (1996); Costa (2003); Oliveira (2004); Oltramari; Piccinini, (2006); Costa (2007); Barros (2007); Roa; Suaza (2009); Soares (2010); Balassiano *et al.*(2011); Barbosa (2011); Contreras *et al.* (2014); Silva (2014); Barbosa Junior; Pessoa (2014); Alves *et al.* (2015), se refere às consequências do processo de reestruturação produtiva e dos novos padrões de gestão do trabalho, que tem como centro a flexibilização, transformando o contrato trabalhista, por meio das diversas formas flexíveis de empregos existentes no atual mercado de trabalho (COLNAGO, 2012).

A flexibilização das relações de trabalho podem assumir diferentes configurações, tais como: a terceirização, o emprego temporário, a subcontratação, a informalidade, as cooperativas de trabalho, as atividades autônomas e diversas outras formas de trabalho assalariado (COLNAGO, 2012). Segundo Dal Rosso (2017, p. 12), “O trabalho flexível gera instabilidades para grandes e pequenos negócios e dificulta a manutenção de mão-de-obra qualificada, da qual as grandes redes internacionais não querem se desfazer”.

Kovács (2004) analisa em sua obra a difusão do emprego flexível em Portugal e sua diversidade, tais como o trabalho com contratos de duração determinada, o trabalho temporário, o trabalho independente e o trabalho em tempo parcial. Segundo o autor, os trabalhadores com emprego flexível têm níveis de satisfação inferiores aos trabalhadores com emprego estável.

No que tange à RJT, Dal Rosso (1996); De Masi (1999); Fracalanza (2001); Prunier-Poulmaire; Gadbois (2001); Gonzaga *et al.*(2003); Cleto, (2004); Ribas; Mandalozzo (2004); Calvete(2006); Grazia (2006); Dal Rosso (2008); Raposo; Ours (2010); Mocelin(2011); Colnago (2012); Ferreira; Pilatti (2012); Furlan Junior (2012); Tebaldi (2012); Kallis *et al.*

(2013); Monteiro (2013); Silva (2013); Barbosa Filho; Pessoa (2014); Nicolaisen (2014); Dal Rosso (2017), referem-se a diminuição das horas trabalhadas.

Neste sentido, é importante destacar que a diminuição do número de horas trabalhadas refere-se, exclusivamente, à RJT, enquanto o conceito de flexibilização envolve várias outras modalidades das relações de trabalho, inclusive na forma de redução de horas trabalhadas (COLNAGO, 2012, p. 27).

A FJT, como abordaram Dal Rosso (1996); Blass (1998); De Masi (1999); Costa (2003); Kovács (2004); Plantenga (2004); Ribas; Mandalozzo (2004); Salerno (2004); Calvete(2006); Oltramari; Piccinini (2006); Carneiro; Ferreira (2007); Neves; Pedrosa (2007); Vignoli (2010); Costa *et al.* (2011); Rosenfield; Alves (2011); Colnago (2012); Toledo (2013); Silva (2014); Dal Rosso (2017); Martins (2008, *apud* VIGNOLI, 2010, p. 19) pode ser entendida como sendo um conjunto de normas com o objetivo de instituir mecanismos para adaptação às “mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”; no plano sociológico, consiste na capacidade de renúncia a costumes e adaptações a novas contingências. São exemplos de FJT o banco de horas, o trabalho noturno, o teletrabalho/*home office*, a jornada doze por trinta e seis (12/36), turnos contínuos ininterruptos (6 horas), etc.

Segundo Dal Rosso (2017), os diferentes tipos de distribuição de carga horária ou cargas laborais dependem dos acordos estabelecidos entre empregadores e empregados. A realização das atividades seguirão um contrato ou programa de trabalho definido anteriormente pelas partes. Este “conjunto de modalidades de distribuição dos horários de trabalho” referem-se a FJT, e as respectivas “cargas laborais” referem-se à duração da jornada de trabalho, que podem ser aumentadas ou reduzidas de acordo com a necessidade das partes e o que foi combinado entre elas. Neste contexto, entende-se por “relações de trabalho” qualquer tipo de vínculo estabelecido entre empregador e empregado (DAL ROSSO, 2017).

Para Nascimento (2003, *apud* VIGNOLI, 2010, p. 18), a flexibilização significa o “afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior disponibilidade das partes para alterar as condições de trabalho”. Porém, o autor alerta que a flexibilização desordenada se torna uma ameaça ao cumprimento da finalidade do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador em sua posição de inferioridade econômica na relação contratual.

Dal Rosso (2017) define a flexibilidade no trabalho pelo critério da exclusão. Para o autor, “toda e qualquer forma de emprego que não seja ‘trabalho permanente em tempo

integral com contrato por tempo indefinido’ e com direitos faria parte da noção geral de flexibilidade” (DAL ROSSO, 2017, p. 56).

Apesar de Silva (2014) conceituar o termo jornada de trabalho como sendo a quantidade de labor despendida pelo empregado ao dia, o autor chama a atenção para o fato de que a realidade do empregado brasileiro ainda é precária. Muitas vezes o documento de comprovação de frequência (ponto eletrônico), que atende a legislação vigente, é preenchido, mas o trabalhador retorna ao seu posto de trabalho após “bater o ponto”, submetendo-se a jornadas de trabalho além da permitida por lei (SILVA, 2014). O autor destaca ainda o papel dos sindicatos na fiscalização do cumprimento correto da jornada de trabalho.

De maneira geral, na FJT cuida-se para que o processo de distribuição da jornada seja maleável (DAL ROSSO, 2017). Oltramari e Piccinini (2006) são críticos à FJT por considerarem que as empresas tendem a buscar formas de diminuir os seus custos de transação, precarizando as relações de trabalho, principalmente por meio da terceirização, da contratação por tempo parcial, do trabalho fora do sistema de seguridade social e da FJT, como o banco de horas, que é uma alternativa à hora-extra (OLTRAMARI; PICCININI, 2006, p. 86). Para os autores, estas medidas são adotadas com o intuito de relativizar os direitos do trabalhador e atrapalhar o controle sindical, visando o rompimento com os contratos formais de trabalho.

Segundo Dal Rosso (2017), a flexibilidade de horários permite a adaptação às exigências dos negócios. No entanto, as pessoas têm necessidades diferentes das empresas, o que pode gerar conflitos de interesses entre instituições e trabalhadores. Por mais que haja trabalhadores que se enquadrem na FJT praticando jornadas mais longas que o normal, grande parte deles realizam jornadas mais curtas, o que pode comprometer a remuneração dos mesmos, a aceitação de condições precárias de trabalho, mínimas perspectivas profissionais e a falta de garantias relacionadas à saúde e educação (DAL ROSSO, 2017).

Carneiro e Ferreira (2007) inferiram que a jornada de trabalho representa um dos principais motivos de disputas judiciais entre empregadores e empregados. Vignoli (2010), em seu texto, faz uma análise social-jurídica, e ressalta que a FJT deve se pautar pela proteção do trabalhador, assegurando os seus direitos trabalhistas e, simultaneamente, garantindo o equilíbrio entre os interesses de patrões e empregados. Neste sentido, a autora também destaca que os limites da flexibilização devem ser estabelecidos de maneira a possibilitar às partes alterar ou reduzir as horas trabalhadas, por meio do afastamento legítimo da rigidez de algumas leis.

Blass (1998) abarca em seu estudo o contexto histórico dos trabalhadores no Brasil a partir das melhorias das condições de trabalho alcançadas ao longo do tempo. Segundo a autora, este processo foi marcado pela luta dos trabalhadores do ABC, que buscaram a RJT. Sob o ponto de vista das empresas, a FJT deu condições para que elas pudessem usufruir “a sazonalidade na produção de carros e compensar os ‘custos adicionais’ decorrentes da RJT” (BLASS, 1998, p. 5).

No que tange ao campo acadêmico de análise, Salerno (2004) reavalia a produção científica brasileira sobre a organização do processo de trabalho a partir de obras e referências dos fundadores da discussão que datam os anos 1970 e 1980. Toledo (2013), por sua vez, elaborou um ensaio teórico apresentando o conceito de trabalho não-clássico, seu alcance e as relações com as atividade de serviços nas economias modernas e nos países menos desenvolvidos.

Quadro 3 - Flexibilização, Redução e Relações de trabalho.

(continua)

| Autores | Assunto | Descrição |
|---|---|---|
| Neves e Pedrosa (2007); Dal Rosso (1996); | Flexibilização da Jornada de Trabalho | Surgiu da necessidade das empresas modernas manterem seus funcionários trabalhando em horários até então incomuns |
| Dal Rosso (2017); | Flexibilização da Jornada de trabalho | A crise financeira de 2008 aprofundou a prática do trabalho flexível em todo mundo |
| Dal Rosso (1996) | Flexibilização da Jornada de trabalho | A FJT nada mais é do que o [...] “ajustamento da distribuição do tempo de trabalho a configurações que possibilitem uso mais intensivo e prolongado do capital constante” Dal Rosso (1996, p. 304). |
| Vignoli (2010) | Flexibilização da Jornada de Trabalho | A flexibilização desordenada pode ameaçar a finalidade do direito do trabalho que é a proteção do trabalhador |
| Dal Rosso (2017) | Flexibilização da Jornada de Trabalho | Em jornadas superiores ao normal, pode afetar aspectos relacionada a qualidade de vida do trabalhador, em jornada mais curtas pode afetar a remuneração dos mesmos |
| Colnago (2012) | Flexibilização das Relações de Trabalho | Reestruturação produtiva e dos novos padrões de gestão do trabalho, transformando o contrato trabalhista |
| Kovács (2004) | Flexibilização das Relações de Trabalho | Os trabalhadores com emprego flexível têm níveis de satisfação inferiores aos com emprego estável |
| Dal Rosso (2017) | Flexibilização das Relações de Trabalho | Toda e qualquer forma de trabalho que não seja tempo integral por tempo indefinido faria parte da noção de flexibilidade no trabalho |
| Oltamari e Piccinini (2006) | Flexibilização das Relações de Trabalho | As empresas tendem a buscar formas de relativizar os direitos do trabalhador |

Quadro 3 - Flexibilização, Redução e Relações de trabalho.

(conclusão)

| Autores | Assunto | Descrição |
|--|--------------------------------|---|
| Dal Rosso (2017) | Relações de trabalho | Referem-se a qualquer tipo de vínculo entre empregador e empregado |
| Colnago (2012) | Redução da jornada de trabalho | Referem-se à diminuição das horas trabalhadas |
| Silva (2014) | Jornada de Trabalho | Quantidade de labor despendida pelo empregado ao dia |
| Silva (2014); Oltamari e Piccinini (2006); Blass (1998) | Papel dos Sindicatos | Ressaltam o papel dos sindicatos no controle da jornada de trabalho |
| De Masi (1999) | Deslocamentos urbanos | A FJT juntamente com as novas tecnologias pode diminuir a necessidade dos deslocamentos urbanos |

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Dal Rosso (1996), nem todas as formas de flexibilização tem o mesmo sentido. Segundo ele, alguns tipos de flexibilização visam a criação de novos empregos, como, por exemplo, o trabalho em tempo parcial, e outros acarretam a redução de tempo de não trabalho, que provoca a redistribuição da jornada de acordo com o interesses das organizações.

De acordo com De Masi (1999, p. 263), defensor declarado do teletrabalho, é necessário elaborar [...] “uma reestruturação organizacional (do trabalho e da vida) capaz de reduzir drasticamente os deslocamentos”. Milhares de trabalhadores podem ter o seu trabalho reorganizado de modo que as informações cheguem ao seu domicílio e eles possam trabalhar sem sair de casa, as novas tecnologias possibilitam que este processo seja concluído com êxito (DE MASI, 1999).

Dal Rosso (2017) faz um paralelo entre o trabalho em período integral e a flexibilização das horas laborais sob o ponto de vista das diferentes formas de organizar o trabalho. Segundo o autor, o regime integral de trabalho, acrescido de inúmeras horas extras e amparado por preceitos institucionais, caracterizaria a tradicional acumulação de capital sob tutela do Estado, similar ao que ocorrera em tempos anteriores, de fordismo, por exemplo; enquanto a FJT “[...] com elevado grau de discricão por parte dos empregadores faria parte do capitalismo neoliberal, cuja política é hoje hegemônica no planeta terra” (DAL ROSSO, 2017, p. 12).

Costa *et al.* (2011) relatam em seu estudo que as editoras de livros, por exemplo, há muito tempo se apoiam em uma organização do trabalho diferenciada, o trabalho a distância, e que diversos setores só demonstraram esse interesse recentemente. Estes mesmos autores, tomando como base Qvortup (1992), distinguem três modalidades diferentes de

teletrabalhadores, são eles: os substituidores, que fazem em casa o que seria feito no ambiente de trabalho; os autônomos, que trabalham *on-line*; e os complementadores, que fazem em casa uma parcela do trabalho que não foi concluída no ambiente de trabalho. Estes últimos, no entanto, “complementam” o seu trabalho de casa praticando, em algumas ocasiões, uma jornada até maior que a do ambiente de trabalho tradicional, como é o caso de pesquisadores ou professores, por exemplo (COSTA *et al.*, 2011).

Costa *et al.* (2011) tratam em seu estudo dos teletrabalhadores autônomos, que é o caso dos contratados pelas editoras. Os autores afirmam que nesta modalidade de trabalho apresentam-se muitas vezes trabalhadores temporários, trabalhadores em fase de formação e mal remunerados, mas também profissionais experientes que são muito bem remunerados. Ou seja, no caso das editoras que utilizam o teletrabalho autônomo, os profissionais que se destacam são melhor remunerados que outros que exercem a mesma função. Pode-se considerar, neste caso, que o mesmo cargo e função recebem remunerações distintas e geram um custo trabalhista menor para a empresa, por praticarem uma relação de trabalho por contrato temporário ou por demanda.

De Masi (1999) aponta alguns inconvenientes do teletrabalho:

Quadro 4 - Inconvenientes do teletrabalho.

| | |
|----------------------|---|
| Empresas | A dificuldade de controlar o processo de trabalho de cada operador descentralizado; a resistência dos velhos chefes; a redução da identidade com a empresa; a necessidade de revolucionar a mentalidade dos trabalhadores por meio da atividade formativa. |
| Trabalhadores | O possível isolamento inicial; a marginalização da dinâmica empresarial e dos jogos do poder; a necessidade de reciclar os hábitos pessoais e familiares; o perigo - principalmente para as mulheres - do trabalho duplo; do excessivo enraizamento ao contexto familiar e de se desvincular da sociedade sindical. |
| Coletividade | O perigo da atomização sindical e de nova instabilidade. |

Fonte: Adaptado de DE MASI (1999, p. 268).

Para Costa *et al.* (2011), as desvantagens do teletrabalho concentram-se, principalmente, do lado do teletrabalhador, nos aspectos relativos à vida familiar, nas jornadas extensas e questionamentos sobre a ascensão profissional. Sob o ponto de vista das organizações os autores entendem que as desvantagens são pouco significativas, apontando como principal desvantagem o risco ou falhas na entrega do serviço.

De acordo com Rosenfield e Alves (2011) a principal característica do teletrabalho é a combinação de atipicidade e flexibilidade, que pode resultar em condições precárias de trabalho ou não, dependendo do volume de trabalho e, claro, da forma de contratação

estabelecida entre as partes. Segundo estes mesmos autores, sob o prisma da empresa, o teletrabalho não é apenas um trabalho desenvolvido à distância, mas estratégico e necessário à garantia de competitividade, às questões relacionadas à mudança organizacional e às novas formas flexíveis de trabalho, suportadas pela tecnologia da informação e comunicação.

Dal Rosso (2017, p. 111) define como horas extras as “[...] horas de trabalho adicionais às jornadas regulares realizadas pelo trabalhador”. O mesmo autor faz críticas com relação às horas extras porque, segundo ele, quando os trabalhadores, que já desempenham uma jornada de trabalho regular (ordinária), realizam as horas extras, os trabalhadores muitas vezes já estão cansados e exaustos, caracterizando condições precárias de trabalho. Contudo, Calvete (2006) afirma que as leis, convenções e acordos, ou seja, as regras estabelecidas pela sociedade que normatizam a duração das horas normais e os limites das horas extras têm o objetivo de se adequarem aos padrões de jornada aceitos pela sociedade.

Dal Rosso (2017) também critica as horas extras no que tange ao rendimento do trabalhador. Para o autor, assim como a jornada regular, as horas extras têm rendimento decrescente, ou seja, na medida em que as horas passam, o rendimento do trabalhador diminui, e ainda completa que esse rendimento diminuído pode ser mitigado pela supervisão da empresa e pelo incentivo da remuneração adicional. Com o advento do banco de horas, as empresas pagam ao trabalhador somente o que for estritamente trabalho adicional, ou seja, as empresas deixam de pagar horas extras e faz com que o trabalhador folgue nas horas mais convenientes para a empresa (DAL ROSSO, 2017).

Segundo Carneiro e Ferreira (2007), a flexibilidade no ambiente de trabalho surgiu como uma tendência a partir dos anos 1990. Em destaque no Brasil, o banco de horas foi ganhando espaço por meio do argumento de que seria uma maneira simples e eficiente de facilitar a conciliação entre vida pessoal e vida profissional por parte dos trabalhadores (CARNEIRO; FERREIRA, 2007).

Ribas e Mandalozzo (2004) e Costa (2003) fazem duras críticas com relação a esta modalidade de FJT. Costa (2003) ainda ressalta que as empresas encontram dificuldade para administrar o banco de horas, para controlar as horas trabalhadas e para pagá-las também. Complementando essas críticas, Dal Rosso (2017, p. 115) afirma que “O banco de horas tem o objetivo específico de erradicar tempos mortos dentro das jornadas laborais. É o principal instrumento de redução de custos que as empresas têm ao seu dispor”.

Calvete (2006) também faz alguns apontamentos críticos importantes sobre o banco de horas no Brasil. Para o autor, o banco de horas tem claro objetivo de intensificar o ritmo de trabalho, evita a porosidade em períodos de menor demanda e, em períodos de maior

demanda, dispensa o pagamento de horas extras e evita novas contratações. O banco de horas permite a empresa adequar-se à instabilidade da demanda sem custos adicionais. Sob o ponto de vista do trabalhador, no entanto, significa a perda de remuneração das horas extras, a intensificação do trabalho, dificulta a contabilização das horas trabalhadas, perde-se o controle do seu tempo livre, por depender das oscilações de demanda e dos interesses dos empresários (CALVETE, 2006). Apesar disso, alguns problemas relacionados ao banco de horas podem ser amenizados, dependendo dos acordos coletivos e da capacidade de negociação dos trabalhadores (CALVETE, 2006).

Dal Rosso (2017) é favorável ao trabalho em tempo parcial por acreditar que esta modalidade é eficaz na FJT. Segundo o autor, a modalidade permite que os empregados desempenhem as mesmas atividades em tempo parcial que o fariam se ocupassem empregos de período integral. Ou seja, o que ocorre é a intensificação laboral, explanada neste trabalho na seção anterior.

No que diz respeito ao trabalho temporário, ele tem as mesmas características funcionais do trabalho em tempo parcial, com a desvantagem para o trabalhador no quesito de que no trabalho em tempo parcial o trabalhador usufrui de certa continuidade, enquanto que no trabalho temporário ele apenas preenche as necessidades emergenciais da empresa (DAL ROSSO, 2017).

Sobre o trabalho em tempo parcial e trabalho temporário o autor ainda afirma se tratar de duas modalidades apreciáveis de prestação de serviços. Primeiro porque diminuem os “tempos mortos” da jornada de trabalho, que dificilmente seria possível praticando o trabalho em período integral, e segundo porque o funcionário trabalha descansado, sendo mais ativo e assertivo na agregação de valor a produção (DAL ROSSO, 2017, p. 113).

O trabalho em tempo parcial pode ser utilizado para analisar o caso dos servidores TAEs do IF Sudeste MG porque na aplicação da FJT, da forma que hoje é realizada por estes servidores, ela permite que, no mínimo, dois servidores por setor, trabalhem em jornada reduzida de seis horas diárias, ou seja, em tempo parcial. Também pode ser utilizada a modalidade de turnos de revezamento. Segundo Calvete (2006), a utilização de turnos de revezamento é importante para a prestação de serviços nas áreas de saúde, transporte e segurança à comunidade e que, cada vez mais, devido à composição orgânica do capital, se torna atrativo para muitas empresas, independente da imposição técnica. No caso da administração pública à prestação de muitos serviços depende da presença dos servidores no local de trabalho para atendimento das demandas da comunidade.

Calvete (2006, p. 89) afirma que “[...] a adoção de mais um turno, noturno, ou de turnos ininterruptos de revezamento é opção que vem crescendo junto aos empresários, por aumentar [...] o período de utilização do capital”. Para o autor, essas modalidades podem gerar vantagens para as empresas e para a geração de novos postos de trabalho, por outro lado, problemas relacionados à saúde e familiares são mais comuns entre os trabalhadores nestes tipos de modalidade.

Dal Rosso (2017) cita outras formas de FJT como, por exemplo, o trabalho em fins de semana, feriados ou em períodos noturnos. Todos estes constituem instrumento de transformação de tempos de não trabalho em tempos de trabalho. Outra possibilidade que o autor cita são os “contratos anuais ou quinquenais de trabalho com uso flexível das horas”, que permite que as empresas determinem as horas trabalhadas de acordo com suas necessidades, como ocorre, por exemplo, com os jogadores de futebol. Ainda segundo o mesmo autor, novas formas de trabalho surgirão com o objetivo tornar cada vez mais tênue a linha que separa o trabalho do não trabalho. Isso seria interessante, principalmente, para o desenvolvimento de trabalhos intelectuais ou não materiais, por meio do uso de novas tecnologias e ferramentas de comunicação (DAL ROSSO, 2017, p. 117).

Quadro 5 - Formas de Flexibilização da Jornada de Trabalho.

| Autores | Assunto | Descrição |
|---|---------------------------|---|
| Costa <i>et al.</i> (2011); Rosenfield e Alves (2011); De Masi (1999); Qvortup (1992); | Teletrabalho | Existem três modalidades diferentes de teletrabalhadores: os substituidores; os autônomos e os complementadores |
| Dal Rosso (2017); Calvete (2006); | Horas extras | São as horas de trabalho adicionas às jornadas regulares do trabalhador |
| Dal Rosso (2017); Carneiro e Ferreira (2007); Calvete (2006); Ribas e Mnadalozzo (2004); Costa (2003) | Banco de Horas | Evita tempos mortos em períodos de menor demanda e em períodos de maior demanda dispensa o pagamento de horas extras |
| Dal Rosso (2017) | Trabalho em tempo parcial | Permite que os empregados desempenhem as mesmas atividades em tempo parcial no que fariam em período integral |
| Dal Rosso (2017) | Trabalho temporário | Tem as mesmas características do trabalho em tempo parcial, só que o contrato de trabalho tem prazo determinada para acabar |
| Calvete (2006) | Turnos de revezamento | Adoção de mais um torno de trabalho ou turnos de revezamento tem o objetivo de não haver descontinuidade do trabalho |
| Dal Rosso (2017) | Outras formas de FJT | O trabalho em fins de semana, feriados ou em períodos noturnos constituem instrumento de transformação de tempos de não trabalho em tempo de trabalho |

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os bancos normalmente adotam jornadas de trabalho que vão das 10 às 16 horas, sem intervalos para refeição ou descanso (DAL ROSSO, 1996). O autor explica que os trabalhadores são, aparentemente, beneficiados pela jornada reduzida, mas os que trabalham no horário de almoço, de dez da manhã até às quatro da tarde, sofrem violação dos direitos humanos mínimos, em uma sociedade que estabelece o almoço em torno do meio-dia.

A regulação e acompanhamento da jornada de trabalho é uma condição *sine qua non* para a acumulação de riquezas nas mãos dos detentores de capital atualmente, enquanto os trabalhadores lutam por direitos e pela emancipação (DAL ROSSO (2017, p. 10). Aparentemente, o autor faz uma dura crítica ao controle das horas laborais, mas, simultaneamente, reconhece a importância deste controle para que as empresas possam prosperar. No setor público, o controle das horas laborais vem ao encontro do anseio da sociedade pela eficiência e transparência no uso dos recursos públicos.

Dal Rosso (2017) faz apontamentos com relação à distribuição das horas laborais ou, parafraseando, divisão da jornada de trabalho.

Na distribuição das horas laborais, é possível encontrar a invasão dos tempos de trabalho sobre os tempos de não trabalho; a criação de desigualdades e discriminações de horas de trabalho por gênero, raça/cor/etnia e escolha sexual; precariedades decorrentes dessas desigualdades; perda de autonomia nas decisões e involuntariedade nas práticas de horários flexíveis, além de formas próprias de alienação decorrentes das práticas sistemáticas de trabalho flexível (DAL ROSSO, 2017, p. 89).

A flexibilização é uma tendência, principalmente, dos países centrais do capitalismo (DAL ROSSO, 2017). Segundo o autor, nestes países a flexibilidade de horário conta com o apoio de governos, empresas e, em alguns casos, até mesmo dos sindicatos. A FJT por meio do teletrabalho e trabalho em tempo parcial, por exemplo, apresentam uma tendência de crescimento continuado. Os empregos temporários, por sua vez, crescem em alguns lugares, mas não se trata de uma constante (DAL ROSSO, 2017, p. 166).

Plantenga (2004) analisa em seu trabalho as alterações dos regimes de tempo de trabalho dos países membros da União Européia, do ponto de vista da igualdade de oportunidades. O autor cita alguns exemplos de políticas que faziam parte da estratégia européia, como a introdução de novas tecnologias, novas formas de trabalho e questões de horário de trabalho, como a expressão do tempo de trabalho anual, a RJT, a redução de horas extras, o trabalho em tempo parcial, acesso a interrupções de carreira e questões associadas a segurança do emprego. Segundo o autor, não está claro se o resultado combinado entre

estratégias de aumentar o emprego e aumentar a flexibilidade favorece a igualdade de gênero ou a enfraquece.

Dal Rosso (2017) conclui seu livro fazendo duras críticas à FJT. Segundo o autor, a flexibilização é um processo generalizado da desconstrução do trabalho pelo mundo, marcado pela retirada de direitos e conquistas alcançados durante séculos de lutas pelos trabalhadores, que, em casos extremos, deram o sangue ou a própria vida pela causa. A FJT por parte das empresas é uma estratégia para converter tempos de não trabalho em tempos de trabalho (DAL ROSSO, 2017).

A FJT, em suas diversas modalidades, pode gerar degradação da qualidade de vida, pode ocasionar intensificação do trabalho, aumentar os danos à saúde física e mental do trabalhador (DAL ROSSO, 1996). A flexibilização dos horários e dos calendários de trabalho pode distorcer a vida pessoal dos trabalhadores, onde o tempo de trabalho invade, repetidamente, os tempos de não trabalho (DAL ROSSO, 1996). No setor público, em especial no objeto desse estudo, a FJT pelo contrário, muitas vezes proporciona RJT e aumenta o tempo de não trabalho dos servidores públicos.

A questão sindical da FJT foi abordada pelos autores: Gonzaga *et al.*(2003); Ultramari; Piccinini (2006); Ferreira; Pilatti (2012); Monteiro (2013); Kallis *et al.* (2013); Furlan Júnior (2012); Silva (2014); Dal Rosso (2017); entre outros. A participação “[...] dos sindicatos, das comissões locais de trabalho, a representação dos trabalhadores diretamente interessados em todas as decisões que envolvam a distribuição do tempo de trabalho” é fundamental na luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores (DAL ROSSO, 1996, p. 308).

O foco deste trabalho, no que tange à legislação atual que dispõe sobre a FJT para os TAEs, está voltado para o preenchimento de horários pelos servidores, que implica, em muitos casos, na RJT.

2.3 Redução e Flexibilização da Jornada de Trabalho no Contexto Público

Segundo Dal Rosso (2017), a definição da jornada regular ou flexível, por exemplo, deve partir da definição dos governos nacionais e das agências supranacionais, que regulam as condições de trabalho. Segundo o autor, o Estado pode legislar para a redução e para a flexibilização da jornada, além da sua duração e distribuição.

Vêm ocorrendo, nos últimos anos, diversas mudanças que influenciaram a administração pública brasileira. Campos e Pires (2014) destacam, entre elas, a busca por uma administração gerencial, as parcerias entre setor público e privado, a instrumentalização que

possibilitou a ampliação da transparência, controle social e mudanças relacionadas à gestão de pessoas, à avaliação de desempenho e à QVT, mas que não provocaram grandes alterações na jornada de trabalho.

Técnicas de gestão aplicadas no setor privado são muitas vezes introduzidas na administração pública. Motta (2007) relata a modernização da administração pública no Brasil a partir do contexto da redemocratização, da inspiração neoliberal e referências das inovações oriundas de países mais avançados. Segundo o autor, “os movimentos de reforma procuravam centrar-se nas especificidades das diversas organizações públicas, à semelhança das mudanças na área privada” (MOTTA, 2007, p. 92). Essa modernização se inspirou fortemente nos modelos de gestão privada, considerados superiores e mais eficazes, sendo algumas funções estatais passadas para a área privada e as demais administradas de forma semelhante às empresas privadas (MOTTA, 2007).

Segundo Campos e Pires (2014, p.3) “na maior parte das organizações públicas se nota que a rigidez formal na jornada semanal de trabalho ainda é a tônica”. Para os autores, a ideia da FJT é permitir que os trabalhadores possam fazer a gestão da entrada ou saída do ambiente de trabalho conforme as suas necessidades e também permiti-los trabalhar em casa.

Campos e Pires (2014) destacam que a FJT é um instrumento relacionado ao aumento dos níveis de satisfação do servidor, mas deve ser acompanhada de outro instrumento que garanta ou melhore a qualidade do serviço prestado à sociedade. Os autores ainda destacam que o estabelecimento de metas e acompanhamento por indicadores são bons instrumentos de avaliação e que a contratação por resultados já é praticada por alguns entes da federação. Esses instrumentos podem ser aliados na implementação da FJT para que as organizações públicas trabalhem de forma mais organizada e estratégica (CAMPOS; PIRES, 2014).

O estabelecimento de metas pode ser acordado entre as partes como uma oportunidade de flexibilização e previsibilidade no alcance de resultados, tornando a gestão pública mais eficiente e menos burocrática (PACHECO, 2004). Segundo o autor, o contrato por resultados é um instrumento de gestão que relaciona os responsáveis pela formulação de políticas públicas e entidades a eles vinculadas e prestadoras de serviços públicos. O contrato por resultados “é uma ferramenta que tem como foco central definir metas e resultados *a priori* em troca da concessão de algumas flexibilidades de gestão, que facilitaria o atingimento das metas acordadas” (PEDROSA e MAGDANELA, 2011, p. 1).

Entre os principais problemas decorrentes da contratação por resultados ou do estabelecimento de metas pode-se destacar: a criação de metas subestimadas, as deficiências no acompanhamento do cumprimento dos resultados, a falta de inclusão nas normas do

contrato de pontos fundamentais a serem executados, o estabelecimento de metas que podem gerar ambiguidades ou dificuldades de entendimento, a falta de sanções ou penalidades leves para o não cumprimento das cláusulas, a dificuldade de agência da entidade pública causada por falha no contrato, assimetria de informações, etc. (PACHECO, 2004, p. 2).

Os principais objetivos deste tipo de contratação, além da flexibilidade, é aumentar a transparência de custos, melhorar o desempenho, aumentar a qualidade, a produtividade, eficiência e efetividade na prestação de serviços públicos (PACHECO, 2004, p. 2). Segundo Bernardo (2011), os modelos de contratualização podem assumir diversas formas, entre diferentes organizações.

Quadro 6 - Contratualização entre organizações.

| Contratante | Contratada |
|--|---|
| Organizações públicas | Organizações sociais - Oss |
| Ministérios responsáveis pela formulação de políticas públicas | Entidades vinculadas (agências executivas) |
| Chefe do executivo | Dirigentes dos órgãos responsáveis pela implementação de políticas públicas |
| Organizações públicas | Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIPs |
| Entre outras | |

Fonte: Bernardo (2011).

Para além da contratação por resultados, seja nas organizações públicas e sociais e na administração pública direta ou indireta, esse tipo contratualização poderia ser aplicada na gestão interna dos órgãos públicos, porém os problemas que já existem na contratação por resultados entre as organizações poderiam também ocorrer.

Segundo Campos e Pires (2014, p. 8), o “estabelecimento de metas com vistas ao cumprimento de resultados pactuados por meio de contratos de gestão pode ser a chave para a FJT”. Segundo os autores, o foco da instituição, neste caso, passa a ser atingir os resultados e o cumprimento de horários fica em segundo plano.

Para Campos e Pires (2014), a administração pública pode ocupar um papel importante na mitigação dos problemas relacionados aos deslocamentos urbanos e congestionamentos, implantando a FJT e promovendo a diminuição da concentração de veículos nos horários de pico. Esse argumento elencado pelos autores pode contribuir aos argumentos trazidos no trabalho de De Masi (1999), que também defende o teletrabalho como mitigador dos problemas dos deslocamentos urbanos. Ou seja, a administração pública poderia promover a flexibilização nos horários da jornada (entrada e saída) e no regime de trabalho (por exemplo, o teletrabalho) como ações que se complementam.

Por outro lado, a FJT e a RJT podem promover a intensificação do trabalho. Segundo Dal Rosso (2008, p.39), o estudo sobre a intensificação do trabalho deve levar em conta não só aspectos físicos, “[...] como fadiga física, cansaço corporal, decorrentes do esforço físico adicional empregado na produção de bens e serviços”, mas também outros aspectos como o intelectual e o emocional, tanto nos trabalhos materiais como nos imateriais (DAL ROSSO, 2008). Segundo o autor, o emprego contemporâneo concentra-se majoritariamente em atividades de serviços, imateriais, portanto, os aspectos intelectuais e emocionais nos estudos de intensificação do trabalho devem ser considerados (DAL ROSSO, 2008).

O estudo de Dal Rosso (2008) demonstra que a intensificação do trabalho é um fenômeno que ocorre também no serviço público. O autor vincula essa intensificação a aspectos como a responsabilização, ou seja, quanto maior a responsabilidade que se exige do servidor, maior o desgaste e, conseqüentemente, maior a intensificação do trabalho. O trabalho intelectual, decorrente da característica imaterial do trabalho do servidor público, também exige cada vez mais conhecimento e o aumento do serviço, seja pela diminuição dos quadros, seja pelo aumento da demanda, seja pela maior quantidade de tarefas que o mesmo servidor tem que fazer, a chamada polivalência, acabam se caracterizando como fontes de estresse excessivo ao servidor (DAL ROSSO, 2008).

Dal Rosso (2008) ressalta ainda que as tecnologias de comunicação e informação, que no setor privado produzem intensificação do trabalho, entre os servidores públicos, apareceu como fonte de alívio ao trabalhador (talvez pelo fato de que na época da coleta de dados do autor, 2000-2002, a administração pública tinha acabado de informatizar os seus sistemas, sendo que anteriormente era tudo feito de forma manual, conforme mencionado pelo autor).

Segundo Dal Rosso (2017, p. 197) no ano 2000, 46% dos professores e técnicos administrativos que trabalhavam na educação cumpriam 39 horas semanais ou menos. Em 2010, este número caiu para apenas 36,9%. Apesar da redução, este índice é muito superior, segundo o autor, ao praticado em qualquer outro segmento. O “baixo” número de horas trabalhadas ocorre devido às condições de trabalho de muitos professores, que tem sua jornada de trabalho contabilizada por hora de permanência em sala de aula, por exemplo. Diante disso, não se pode afirmar que houve variações na jornada dos TAEs.

Colnago (2012) desenvolveu um estudo importante sobre o processo de implementação da FJT para os TAEs e identificou categorias de facilitadores e dificultadores do processo de flexibilização na percepção de diferentes atores que envolvem a Instituição Federal de Ensino, são eles: os dirigentes, gestores, membros do sindicato e servidores. Foram identificadas dezesseis categorias facilitadoras do processo de FJT e dez categorias tidas

como dificultadores. As categorias de cada divisão podem ser encontradas em Colnago (2012, p. 119).

Segundo Campos e Pires (2014, p. 10), a jornada flexível é “[...] o regime de trabalho onde o servidor, respeitando um determinado horário de funcionamento do órgão, adapta sua presença ao cumprimento da sua jornada semanal”. De acordo com este conceito, não se altera o número de horas trabalhadas, que permanece o mesmo, mas sim os horários de entrada e saída dos funcionários.

Esta adequação de horários pode ocorrer de formas diferentes, como: 1) o trabalhador entrar e sair da empresa nos horários que escolher, desde que respeite um limite mínimo e máximo de horário para o cumprimento da jornada diária e um número de horas obrigatórias, também por dia (horário nuclear); 2) o trabalhador precisa cumprir um número mínimo de horas semanais, podendo escolher o número de horas que deseja trabalhar por dia e os turnos de trabalho (horário aberto); 3) ou pode optar por um “horário fixo alternativo” entre vários propostos, mas, uma vez escolhido, deve ser cumprido de forma fixa (CAMPOS; PIRES, 2014, p.10).

Em outro momento de seu trabalho Campos e Pires (2014), descrevem a flexibilização no modelo de RJT conforme foi abordada por Colnago (2012) e Marques (2012), substituindo a jornada de 40 horas semanais, com intervalo de almoço, por uma jornada semanal de 30 horas, cumprida em 6 horas diárias e ininterruptas, 5 vezes por semana, ampliando o tempo de funcionamento das instituições.

Este modelo seguiria as seguintes diretrizes:

- Redução da Jornada de trabalho de 8hs com intervalo para almoço para 6hs diárias sem intervalo;
- Alocação da jornada em um intervalo no período de 7:00h às 19:00h, preferencialmente em dois turnos (07:00 às 13:00 e 13:00 às 19:00), ou;
- Alocação da jornada em um intervalo no período de 07:00h às 23:00h, preferencialmente em três turnos (07:00 às 13:00, 12:00 às 18:00 e 17:00 às 23:00) para as instituições que necessitam atender por mais de 12 horas diárias (CAMPOS; PIRES, 2014, p. 12).

Campos e Pires (2014) ainda citam o banco de horas, abordado anteriormente aqui por Costa (2003); Ribas; Mandalozzo (2004); Calvete (2006); Carneiro; Ferreira (2007); e Dal Rosso (2017), como um modelo que pode ser adotado pela administração pública, onde a jornada pode ser ampliada ou reduzida de acordo com a demanda de trabalho, sendo

compensado posteriormente, uma vez que não é comum o pagamento de horas extras na administração pública.

Campos e Pires (2014) propõem em seu artigo modelos de FJT para serem adotados de acordo com o tipo de instituição:

Quadro 7 - Sugestões de flexibilização de horário para administração pública.

| Tipo de instituição | Metodologia de Flexibilização | Justificativa |
|---|---|--|
| Educacional | Três turnos de 6 horas | Funcionamento de mais de 12 horas |
| Com atendimento direto ao público | Dois turnos de 6 horas | Ampliação do horário de atendimento ao público, sem interrupções |
| Com fluxos intensos de trabalhos sazonais | Banco de horas | Compensação das horas trabalhadas a mais nos dias de picos de trabalho |
| Com processos e rotinas bem definidos (estabilidade no fluxo de trabalho) | Horário núcleo fixo com entradas e saídas variáveis | Manter a comunicação entre as entidades e setores envolvidos nos processos |

Fonte: Campos e Pires (2014, p. 16).

Campos e Pires (2014, p. 19) consideram que “os modelos possíveis de flexibilização analisados contam com particularidades, pontos positivos e possíveis problemas que devem ser levados em consideração em cada organização”. A RJT e a FJT nas instituições públicas só serão possíveis se estiverem de acordo com a legislação vigente.

Quadro 8 - RJT e FJT no contexto público.

(continua)

| Autores | Assunto | Descrição |
|---|---|--|
| Dal Rosso (2017) | Papel do Estado | A definição da jornada regular ou flexível deve partir da definição dos governos nacionais |
| Campos e Pires (2014); Motta (2007); | Mudanças na Gestão Pública | Vem ocorrendo mudanças na administração pública brasileira, inspirados em modelos da gestão privada |
| Campos e Pires (2014) | Jornada de trabalho nas organizações públicas | Rigidez dos horários; |
| Campos e Pires (2014); Bernardo (2011); Pacheco (2004); | Contrato por resultados | Utilizado na administração pública, poderia facilitar a implantação da FJT nos órgãos públicos |
| Campos e Pires (2014); De Masi (1999) | Deslocamentos Urbanos | A administração pública poderia utilizar a FJT para mitigar problemas relacionados aos deslocamentos urbanos |
| Dal Rosso (2008) | Intensificação do trabalho | A intensificação do trabalho ocorre também no serviço público |

Quadro 8 - RJT e FJT no contexto público.

(conclusão)

| Autores | Assunto | Descrição |
|--|---------------------|---|
| Campos e Pires (2014) | Jornada flexível | Não se altera o número de horas trabalhadas, mas sim os horários de presença do servidor na instituição |
| Campos e Pires (2014); Colnago (2012); Marques (2012); | FJT na forma de RJT | O modelo de FJT na forma RJT (três ou dois turnos de 6 horas) é sugerido para as instituições da educação e com atendimento direto ao público |

Fonte: Elaborado pelo autor.

2.4 Redução e Flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs no Contexto Normativo Brasileiro

Esta seção foi construída, em muitos pontos, à base de leis e decretos porque a bibliografia científica que trata a FJT dos TAEs, especificamente, ainda é escassa. Foram encontrados, até o presente momento, apenas os trabalhos de Colnago (2012), Marques (2012) e Santos e Sousa (2015), o que evidencia se tratar de um campo fecundo para a realização de novos estudos.

Os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) são servidores públicos federais, regidos pela Lei N.º 8.112/1991, que dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Segundo a Lei N.º 11.091/2005, que 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, os cargos TAEs vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino (IFEs).

Segundo a Lei N.º 11.091/2005, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino, composta pelas Universidades Federais e a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela Lei N.º 11.892/2008. A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Institutos Federais); Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) e de Minas Gerais (CEFET-MG); Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e Colégio Pedro II.

Tanto as Universidades (Art. 207 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) como as Instituições que compõe a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, com exceção das Escolas Técnicas Vinculadas as Universidade Federais (Art. 1 da Lei N.º 11.892/2008), tem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Os IFs equiparam-se às Universidades Federais como demonstra o texto da Lei n. 11.892/2008 (FERRARI, 2015).

Silva (2014) destaca que o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), foi um marco importante na expansão da educação superior no Brasil, que ocorreu no período de 2003 a 2012. O Reuni faz parte do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) e foi instituído pelo Decreto Nº 6.096, de 24 de abril de 2007 (BARBOSA *et al.*, 2016; LIMA e MACHADO, 2016). O Reuni surgiu com a crescente necessidade de ampliar o atendimento nas instituições públicas federais, com o objetivo principal de 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 (BRASIL, 2007). Com o Reuni houve a interiorização das Universidades Federais, que passaram a atuar de 114 em 2003 para 237 municípios até o final de 2011, e foram criadas 14 novas universidade e 100 novos campi (PACHECO, 2014).

No que se refere à educação profissional e tecnológica, ações governamentais ocorreram em diversas formas no decorrer da história da administração pública no Brasil (OLIVEIRA; GONÇALVES JUNIOR, 2015), sendo que os Institutos Federais são a mais nova materialização das políticas públicas em educação profissional no País (OLIVEIRA; CRUZ, 2017).

Nilo Peçanha, no ano de 1.909, assinou um decreto inaugurando as escolas de aprendizes e artífices, assim foram instituídas dezenove escolas, das quais se originaram as instituições que formam hoje a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. As Escolas de Aprendizes Artífices foram inauguradas pelo Governo Federal em cada capital do país, totalizando dezenove unidades, estas escolas cumpriam as funções de controle social e formação de operários para a indústria nascente (SILVA, 2009; KUNZE, 2009).

A partir de 1942, as Escolas de Aprendizes Artífices são transformadas em Escolas Industriais e Técnicas e, em 1959, as escolas técnicas federais, configuradas como autarquias. Neste mesmo período vai se constituindo uma rede de escolas agrícolas, as Escolas Agrotécnicas Federais, vinculadas ao Ministério da Agricultura. Mais adiante, em 1967, estas escolas agrícolas são transferidas para a gestão do então Ministério da Educação e Cultura,

transformando em escolas agrícolas. No ano de 1978, as escolas do Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná são transformadas em centros federais de educação tecnológica (CEFET), igualando-se, no âmbito da educação superior, aos centros universitários. Na década de 1990, outras escolas técnicas e agrotécnicas federais transformam-se em CEFET (SILVA, 2009, p. 7).

Posteriormente a Lei 11.892/08 institui-se a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, ao mesmo tempo em que cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) (TAVARES, 2012; FERRARI, 2015). Segundo Ferrari (2015), com a promulgação da Lei n.º 11.892/2008, houve uma expansão da rede federal e também do total de recursos investidos, mudando profundamente o cenário da educação profissional e tecnológica no País (FERRARI, 2015, p. 1004). Para Costa (2016, p. 26), essa nova Rede Federal de Educação Profissional, Ciência e Tecnologia (RFEPCT), é integrada pelas antigas instituições da rede, sendo que, o governo reuniu os CEFET's, as Unidades Descentralizadas (UNED's), as Escolas Agrotécnicas Federais (EAF's) e as Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades, formando uma grande rede, em sua maioria, denominada Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET's) (COSTA, 2016). Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, também denominados de Institutos Federais (IF) são instituições especializadas na oferta de educação profissional e tecnológica devendo ofertar educação profissional, educação básica integrada ao ensino profissional e educação superior (LIMA; SILVA, 2013).

Conforme evidenciado neste trabalho, RJT e FJT são coisas conceitualmente diferentes. Apesar disso, ao falar da FJT dos TAEs, os dois assuntos se cruzam, uma vez que um tema se sobrepõe ao outro, como foi explanado na primeira seção deste referencial. Tanto a RJT quanto a FJT para os TAEs, neste estudo, compõem a jornada estendida de atendimento ao público de 12 (doze) horas, ou mais, sob o ponto de vista da instituição, e de 6 (seis) horas diárias de trabalho ininterrupto, sob o ponto de vista do servidor. Apesar de a FJT parecer positiva para ambas as partes, servidor e instituição, existe um debate entre as partes sobre a medida, por exemplo, no que tange a legislação vigente (SANTOS; SOUZA, 2015).

Com relação à utilização da jornada flexibilizada nas IFEs, Marques (2012), afirma que algumas universidades já adotaram esta opção. O autor ainda afirma que, a jornada flexibilizada de 30 horas semanais “ainda não gerou a formulação de opiniões concretas sobre a sua viabilidade administrativa trazendo discussões entre a categoria e os gestores das universidades” (MARQUES, 2012, p.11).

Apesar de ainda não haver consenso em relação à jornada flexibilizada de trabalho nas IFEs, muitas instituições estão adotando esta opção (SANTOS; SOUZA, 2015). Segundo o estudo de caso realizado pelos autores, o IFNMG adota esta modalidade de forma parcial, e o assunto vem sendo debatido internamente na instituição, sendo que os resultados desde a implantação são apontados como positivo.

De acordo com Pinto *et al.* (2015), as partes que tencionam pela implantação da jornada flexibilizada de trabalho apoiam-se, inicialmente, no artigo 19 da Lei nº 8.112 de 1990, que dispõe que a jornada de trabalho dos servidores deverá respeitar “[...]a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente” (PINTO *et al.*, 2015, p. 8).

A flexibilização encontra respaldo jurídico neste regime, pois a referência da lei é quarenta horas semanais, como jornada máxima, sendo possível, no entanto, uma jornada reduzida, inferior a quarenta horas semanais e com limite mínimo de seis horas diárias, contemplando a proposta da flexibilização (PINTO *et al.*, 2015).

De acordo com a NOTA TÉCNICA Nº 150 /2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP em relação especificamente aos técnico-administrativos em educação, inicialmente o Decreto no 94.664, de 23 de julho de 1987, estabelecia o regime de trabalho de 40 horas semanais. Posteriormente, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que 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, foi silente quanto ao regime de jornada de trabalho destes profissionais.

Conforme PARECER Nº 08/2011/MCA/CGU/AGU, de 27/10/2011, que dispõe quanto à possibilidade de flexibilização de jornada, o Decreto nº 1.590, de 1995, alterado posteriormente pelo Decreto nº 4.836/2003, facultou ao dirigente máximo dos órgãos ou das entidades 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, nas seguintes situações: os serviços prestados devem exigir atividades continuadas de regime de turno ou escala, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no turno noturno. Destaque-se que “a alteração deve se dar no interesse da Administração Pública, consubstanciado na faculdade atribuída pela lei ao dirigente máximo do órgão ou da entidade para autorizar o cumprimento da jornada especial”.

O Decreto 1590/1995 faz parte de um conjunto de medidas da chamada reforma Bresser. Segundo Abrucio (2007), houve uma grande reorganização administrativa do governo federal, e de ordem legal, principalmente da reforma constitucional, com as Emendas

números 19 e 20. Ainda segundo Abrucio (2007, p. 71) a reforma Bresser promoveu “alterações no caráter rígido equivocadamente do Regime Jurídico Único (...)”, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

No que diz respeito à carreira dos TAEs, Marques (2012) afirma que existem diversas lutas em pauta do Sindicato, entre elas a aprovação da jornada de trabalho ininterrupta de 30 horas semanais. Segundo Marques (2012), o que o sindicato representante dos TAEs busca é garantir em lei a jornada de 30 horas semanais para toda a categoria, independente da vontade do gestor. O sindicato também argumenta que outros órgãos públicos, como o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e órgãos do judiciário, adotam tal jornada, o que impacta positivamente na qualidade de vida dos servidores e na melhoria do atendimento ao público (MARQUES, 2012).

Santos e Souza (2015) percebem a FJT para os TAEs como um conflito e desafio a ser superado pelos servidores e por seus gestores. Corrobora esta percepção, o fato do Decreto nº 1.590/1995 ter mais de 20 anos e o debate sobre a implantação da flexibilização ainda ser pauta de reivindicação da categoria. Outro ponto destacado por Santos e Souza (2015) é a divergência entre os entendimentos da CGU e dos TAEs sobre a definição de público e extensão ou não da flexibilização para todos os TAEs da IFE.

Em seu estudo, Marques (2012) afirma que a resistência à adoção da jornada flexibilizada, na IFE estudada, foi superada pela opinião firme e consciente da cúpula da instituição de que a adoção de tal jornada seria benéfica para a categoria e para a instituição, mesmo sabendo que teria de enfrentar órgãos fiscalizadores por conta desta decisão. Por fim, o autor afirma que nenhuma mudança seria realizada sem a deliberação dos gestores (MARQUES, 2012).

Uma questão observada em muitos dos regulamentos elaborados pelas IFEs, que é uma questão de debate entre servidores e dirigentes, é a aplicação do Decreto 1.590/1995 e a necessidade de definir o que é atendimento ao público. Essa definição encontra respaldo na Lei 11.091/2005, art. 5º inciso VII, que considera como público usuário: as pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados. Ainda assim, pode-se observar a discricionariedade e arbitrariedade exercida pelos dirigentes máximos das IFEs respaldadas pelo Decreto 1.590/1995, onde se observa, dentro da mesma instituição, setores que flexibilizam a jornada de trabalho e outros que não flexibilizam.

Na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, incisos XIII e XIV, está disposto sobre a jornada de trabalho, a:

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

O Decreto 1.590/1995 estabelece para a administração pública federal algumas formas de flexibilizar a jornada de trabalho para seus servidores, incluindo os turnos contínuos (30 horas). Os TAEs que são abrangidos por este decreto buscam por meio de uma pauta reivindicatória de greve, a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais. Enquanto essa redução de jornada não é possível, sob o ponto de vista legal, os TAEs buscam a FJT para o regime de turnos contínuos, como estabelece o Art. 3 do Decreto 1.590/1995, que na prática atendem, paliativamente, à sua reivindicação.

Neste sentido, Marques (2012) afirma que as universidades deveriam funcionar em turnos ininterruptos, sem intervalo para almoço e que a jornada de 30 horas semanais seria adequada para o funcionamento da instituição, proporcionando que os serviços, principalmente de atendimento ao público, funcionem diariamente sem interrupções.

Santos e Souza (2015) afirmam que os TAEs reivindicam o direito de praticar a jornada flexibilizada por acreditar que ela possibilita a melhoria da qualidade de vida do servidor, de sua família e, em concomitante, melhora também o atendimento ao público. A CGU, por sua vez, permite a FJT, mas não para todos os TAEs, alegando que esta deliberação pode variar de acordo com as necessidades do setor onde o servidor está lotado (SANTOS; SOUZA, 2015).

Marques (2012) afirma que a adoção da jornada flexibilizada é um instrumento eficiente para melhorar a motivação e a qualidade de vida do trabalhador. O autor cita diversos benefícios ao se adotar a jornada flexibilizada de 6 (seis) horas diárias, como: conciliação das atividades da vida pessoal com a vida profissional e menor tendência de tentar outros concursos. Para Marques (2012), o impacto da jornada flexibilizada na IFE estudada gerou resistência, em um primeiro momento, por parte dos docentes, e, posteriormente, foi vencida pela manutenção do trabalho na mesma qualidade.

O Decreto 1.590/1995, porém, abre espaço para outras formas de FJT, que alguns autores podem entender como precários, mas necessários ao bom funcionamento das

instituições, como, por exemplo, em seu Art. 2º, onde “Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento”. (BRASIL, 1995). Ou seja, um regime de escala de 12/36, por exemplo. O Decreto 1.590/1995 previu esta situação porque ela ocorria frequentemente com o serviço de vigilância dos órgãos públicos. Com o advento da terceirização, este tipo de serviço passou a ser prestado por empresas contratadas para esse fim e os trabalhadores passaram a ser regidos pela CLT. Os servidores públicos que trabalham no regime de 24 horas tendem a diminuir no decorrer dos anos pela aposentadoria dos servidores efetivos e substituição por terceirizados.

Alguns pontos do Decreto 1.590/1995 ainda são pouco explorados pela administração pública, apesar de trazerem modernizações importantes sobre a legislação que rege a jornada de trabalho de servidores públicos. Entre estes pontos importantes estão o Art. 3º, incisos 1º e 2º; e o Art. 6º, inciso 6º.

Apesar de se mostrar preocupado com o processo de FJT, por acreditar que há uma transformação do trabalho em período integral, com direitos, em trabalho flexível, sem direitos, Dal Rosso (2017) parece otimista em relação ao futuro. Segundo o autor, as regulamentações que garantem os direitos sociais do trabalhador em período integral, garantidas ao longo dos séculos pela luta dos trabalhadores, devem ser mantidas como pautas essenciais às jornadas flexíveis de trabalho e acrescidas de novas reivindicações.

Ainda de acordo com Dal Rosso (2017), a expressão “flex-segurança”, usada pela OIT, refere-se à defesa dos direitos do trabalho em tempo de regimes flexíveis. Segundo ele, “Os regimes flexíveis são aceitos como prática laboral normal, se preservados os direitos laborais” (DAL ROSSO, 2017, p. 80).

Existe no congresso um movimento de atualização da legislação trabalhista no país, recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, por meio do Projeto de Lei Nº 6.787-B DE 2016, que altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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, 2017). Na lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, é incluído e regulamentado o teletrabalho (ver Art. 75º, completo), uma das formas de FJT (BRASIL, 2017).

A legislação brasileira parece avançar na regulamentação do teletrabalho, abrindo espaço para que as empresas, antes receosas quanto aos processos trabalhistas, encontrem respaldo legal na modernização de suas atividades e relações com os seus empregados. No entanto, o projeto de lei parece não abarcar todas as modalidades de teletrabalho que os autores Qvortup (1992); De Masi (1999); Costa *et al.* (2011); Rosenfield; Alves (2011)

compreendem como tal. Da forma em que a legislação se encontra hoje, ela regulamenta uma modalidade de teletrabalho apenas, o *home office*, quando o trabalhador trabalha em casa e possui vínculo empregatício com a empresa. De toda forma, se caracteriza como um avanço por possibilitar que a legislação referente aos trabalhadores da administração pública também se modernize, abrindo portas para novas mudanças nas leis que regem as suas jornadas de trabalho.

A jornada flexível, segundo Dal Rosso (2017), é uma tendência mundial, em particular, o trabalho em tempo parcial. O caso da FJT dos servidores TAEs, cuja viabilidade e condições foram mencionadas no Decreto nº 1.590/1995, alterado pelo Decreto nº 4836/2003, pode se desdobrar em um segundo emprego, por exemplo. Se a tendência vai se refletir em futuras atualizações legislativas relativas à jornada laboral no serviço público, só o tempo dirá.

Quadro 9 - RJT e FJT dos TAEs no Contexto Normativo Brasileiro.

| Autores e Legislação | Assunto | Descrição |
|---|--------------------------------------|--|
| Lei N.º 8112/1991; Lei N.º 11091/2005; | Técnicos Administrativos em Educação | Servidores públicos federais que atuam nas Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC |
| Lei N.º 11.091/2005; Lei N.º 11.892/2008; Constituição Federal | Instituições Federais de Ensino | Órgãos vinculados ao MEC que tem por finalidade o ensino |
| Decreto N.º 6.096/2007; Lei N.º 11.892/2008; | REUNI e Institutos Federais | Marcos importantes que possibilitaram ampliação dos recursos investidos na educação superior e tecnológica |
| Santos e Souza (2015); Pinto (2015); Colnago (2012); Marques (2012) | FJT | Nesse estudo, a FJT para os TAEs é na forma de jornada ininterrupta de turnos |
| Decreto N.º 1.509/1995 e Decreto N.º 4.836/2003 | FJT na Administração Pública | Facultou ao dirigente máximo dos órgãos autorizarem a FJT observando critérios estabelecidos |
| Marques (2012) | Sindicatos | Os sindicatos buscam a FJT para todos os TAEs |
| Santos e Souza (2015) | Órgãos de Controle | Tem entendimento diferente dos Sindicatos sobre a adoção da FJT |
| Lei N.º 11.091/2005; | Atendimento ao Público | A lei considera um conceito amplo |
| Marques (2012) | Gestores Públicos | Houve resistência à implantação da FJT na IFE estudada pelo autor |
| Santos e Souza (2015); Marques (2012) | Melhoria no atendimento | Consideram que a adoção de turnos ininterruptos (FJT) nas IFEs melhora o atendimento ao público |
| Santos e Souza (2015); Marques (2012) | Melhoria na Qualidade de Vida | Consideram que a adoção de turnos ininterruptos (FJT) nas IFEs melhora aspectos relacionados à qualidade de vida |

Fonte: Elaborado pelo autor.

2.5 Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação

De acordo com Gomes *et al.* (2016, p. 27), a Qualidade de Vida (QV) “é uma noção eminentemente humana que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial”.

Segundo o *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*, divisão do grupo de saúde mental da Organização Mundial de Saúde (OMS), a QV pode ser definida a partir da reflexão do indivíduo sobre a sua própria vida, sobre os seus valores, a posição que ocupa no contexto cultural e a realização de seus objetivos, atendimento de suas expectativas e preocupações (GOMES *et al.*, 2016, p. 27).

Moretti e Treichel (2003, p. 2) inferiram que a “satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo”. Indo ainda mais longe, pode-se dizer que um colaborador que esteja passando por problemas familiares, ou que esteja infeliz sob o aspecto pessoal da sua vida, tende a considerar o trabalho como a sua principal fonte de satisfação de suas necessidades básicas, como a interação social, por exemplo (RODRIGUES, 1994).

As novas demandas do mundo laboral têm levado as organizações modernas a buscar ações adequadas às necessidades dos seus colaboradores (COUTO; PASCHOAL, 2012). Segundo Vasconcelos (2001) as instituições precisam direcionar seus esforços à QV e o bem estar dos seus funcionários, utilizando desde atividades mais simples, como a ginástica laboral, orientações sobre uma alimentação mais saudável, até estratégias mais complexas como a realização de mudanças estruturais dentro do ambiente de trabalho.

Neste contexto, a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado força nas últimas décadas e tem se tornado cada vez mais relevante para a vida das pessoas (CONTE, 2003; COUTO; PASCHOAL, 2012; KUROI, 2008; MORETTI; TREICHEL, 2003; SILVA *et al.*, 2015). Durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje se fala em QV dos funcionários (GIL, 2009; SILVA *et al.*, 2015, p. 183).

A QVT é um tema que vem sendo estudado desde a década de 1970 por estudiosos como Walton (1973); Statt (1994); Chiavenato (1999); Vergara (1999); Conte (2003); Moretti e Treichel (2003); Kurogi (2008), até os dias atuais com Silva, Furtado e Zanini (2015). De acordo com Kurogi (2008) a análise da QVT subsidia descobertas que auxiliam a organização a lidar com os seus trabalhadores da maneira adequada, relacionando conceitos como as relações e o ambiente de trabalho.

A partir do momento em que se observa o indivíduo como um ser que se relaciona com outras pessoas constantemente e que as pessoas se unem em prol de objetivos organizacionais maiores, é preciso relacionar o trabalho, o ambiente organizacional, os colaboradores que compõe a instituição e pensar na QV e bem estar destes últimos (KUROGI, 2008).

A análise dos impactos causados pela FJT é fundamental porque esta flexibilização pode influenciar na QVT dos servidores envolvidos no processo. Segundo Silva *et al.* (2015) os colaboradores não trabalham apenas pela obtenção do salário, conforme previa o conceito de *homo economicus*, criado por Taylor. Estes mesmos autores lembram pesquisas como as de *Lawler, Vroom, Adams, McClelland, Alderfer, Herzberg*, que ratificam esta tese.

Aspectos como o salário e as condições de trabalho são muito importantes sob o ponto de vista dos trabalhadores. No entanto, a estabilidade social e afetiva, a moralidade e as instruções sob a qual os agentes estão submetidos são condições preponderantes para o bom andamento de uma organização (FAYOL, 1994). A motivação de uma equipe vai muito além do quesito salarial, de forma isolada.

Em seu estudo, Dutra (2008) demonstra que a QVT estimula a motivação, a satisfação, a autoestima e a produtividade do trabalhador, abordando ainda, condições físicas, jornadas de trabalho, crescimento profissional e relevância social do trabalho, estabelecendo valores humanos no ambiente organizacional.

A QVT busca melhorar as condições de desenvolvimento mental, social e emocional do ser humano. Além disso, ela proporciona a interação entre pares, subordinados, gestores e promove um ambiente laboral integrado e participativo, se mostrando como uma ferramenta importante de gestão para as empresas do séc. XXI (SILVA *et al.*, 2015).

No que se refere à motivação, é importante promover um ambiente agradável e cooperativo, onde os trabalhadores se sintam confiantes e que tenham a sensação de que as suas necessidades básicas estão sendo atendidas (MORETTI; TREICHEL, 2003). De acordo com Davis e Newstron (1991), apesar de não haver respostas prontas ou estratégias simples para motivar as pessoas, um bom começo é o foco no entendimento das necessidades dos colaboradores. Uma maneira eficaz de promover a motivação é acreditar que o trabalhador é capaz, que possui habilidades para realizar tarefas e alocá-las de acordo com as competências e experiências de cada funcionário (DAVIS; NEWSTRON, 1991).

Quando o trabalho é realizado em condições precárias, principalmente quando as jornadas de trabalho são muito extensas ou ininterruptas, observa-se o aumento do número de acidentes de trabalho (SILVA, 2013). Naturalmente, as jornadas de trabalho com carga

horária excessiva não contribuem para o bem estar e satisfação/motivação dos trabalhadores e, menos ainda, para o aumento do índice de QVT.

De acordo com Vogelmann (2012), a FJT é considerada uma fonte de motivação intrínseca para os colaboradores, sendo muitas vezes a carga horária de trabalho definida por uma instituição pública um dos critérios de escolha para a investidura do servidor público no cargo almejado.

Isso pode ser explicado porque as pessoas possuem vida fora do ambiente organizacional e necessidades que não podem ser atendidas no local de trabalho (BERGUE, 2010). As necessidades individuais podem estar relacionadas à realização de um trabalho paralelo, à uma prática de esporte e lazer ou mesmo ao simples fato de um colaborador preferir trabalhar naquele horário específico (VOGELMANN, 2012).

Ainda segundo Vogelmann (2012), para que nenhuma demanda deixe de ser atendida, o gestor pode permitir que os funcionários que exerçam uma mesma tarefa, ou tarefas similares, se afastem do posto de trabalho em horários diferentes, para evitar a ruptura na prestação de um serviço.

Conforme afirma Gil (2009), os gestores modernos não podem tratar os trabalhadores apenas como recursos de uma empresa, como era feito em outros tempos. Qualquer organização, seja ela pública ou privada, é constituída por pessoas e, para desempenhar bem as suas obrigações, estas pessoas precisam ser reconhecidas como tal (VOGELMANN, 2012, p. 23).

Segundo Vogelmann (2012), é evidente na administração pública que a motivação está atrelada a capacidade de realização do trabalho, das potencialidades do colaborador e quanto melhor as necessidades dos colaboradores forem atendidas, melhor será o seu nível de satisfação com relação ao serviço prestado.

Apesar do exposto até aqui, a gestão dos órgãos públicos brasileiros ainda está pautada em princípios burocráticos de impessoalidade, tecnicismo e mecanicismo. O aspecto emocional e qualquer capacidade extraordinária com relação à atividade que se executa são ignorados (GOMES; QUELHAS, 2003).

Esses fatores são geradores de insatisfação tanto para os servidores, que não são tratados conforme as suas necessidades específicas e as suas características pessoais, quanto para o público, que muitas vezes recebe um serviço muito aquém do que necessita ou do que poderia ser oferecido pelos operadores da máquina pública (GOMES; QUELHAS, 2003; VOGELMANN, 2012).

Neste sentido, assim como ocorre na iniciativa privada, a FJT pode ser utilizada como fonte de estímulo e motivação aos servidores que trabalham em instituições públicas (BERGUE, 2007). Segundo este mesmo autor, esta iniciativa pode ser utilizada de modo que o servidor possa cumprir as suas horas de trabalho no início da manhã ou no final da tarde, por exemplo, desde que isso não prejudique o andamento das suas atividades e que esteja de acordo com as conformidades legais.

Como se pode observar na matéria publicada no “*Chicago Tribune*”, em 29/06/2004, citada no trabalho de Vecchio (2008), ter um tempo para passar com o cônjuge ou para se dedicar a si mesmo é algo extremamente importante e a flexibilização do horário de entrada ou de saída do posto de trabalho foi muito valorizada pelos trabalhadores que participaram da pesquisa. Logo, se infere que os esforços acerca da FJT não é um movimento tão recente.

Os turnos diferentes, a jornada de trabalho com menos dias, as pessoas que se revezam na mesma função, a flexibilização dos horários de entrada e saída, são algumas das alternativas que aparecem para aumentar as possibilidades de alteração da programação normal da carga horária de trabalho (VOGELMANN, 2012). No entanto, a flexibilidade de horário ainda aparece como a mais comum e como a maior fonte de geração de satisfação entre trabalhadores (VECCHIO, 2008).

Os horários fixos de trabalho ainda são o padrão, mas as alternativas de horários flexíveis que dão a oportunidade de o trabalhador escolher, mesmo que parcialmente, os seus dias e horários de trabalho é uma alternativa que tem sido cada vez mais experimentada pelas organizações (SPECTOR, 2006).

Conforme lembraram Bergue (2010) e Vogelmann (2012), muitas pessoas se sentem muito mais produtivas no horário da manhã, enquanto outras acordam no modo “*Slow Motion*” e demoram um certo tempo para executar as suas atividades de maneira normal, se caracterizando como mais um dos benefícios da utilização da jornada de trabalho flexível que, em concomitante, contribui para o aumento da QVT.

Por fim, vale lembrar que, além de contribuir para o aumento dos índices de QVT, de melhorar o bem estar, a satisfação e a motivação dos colaboradores e, por conseguinte, o ambiente de trabalho, a utilização da jornada de trabalho flexível ainda traz benefícios como a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade, a diminuição dos gastos com horas extras, melhora a relação subordinado x chefia, evita horas de trânsito e aumenta a autonomia dos funcionários (ROBBINS, 2005).

Quadro 10 - Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e motivação.

| Autores | Assunto | Descrição |
|--|-------------------------------|--|
| Gomes <i>et al.</i> (2016) | Qualidade de Vida | Grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial |
| Moretti e Treichel (2003); Rodrigues (1994) | Satisfação no trabalho | Não pode estar isolado da vida do indivíduo como um todo |
| Silva <i>et al.</i> (2015); Couto e Paschoal (2012); Kurogi (2008); Dudra (2008); Conte (2003); Moretti e Treichel, (2003) | Qualidade de Vida no Trabalho | Auxiliam a organização a lidar com seus trabalhadores de maneira adequada; Estimula a motivação, a satisfação, a autoestima e a produtividade do trabalhador |
| Moretti e Treichel (2003); Davis e Newstron (1991) | Motivação | Importante promover ambiente agradável e cooperativo; Foco no entendimento das necessidades dos trabalhadores. |
| Silva (2013); Volgelmann (2012) | Jornada de trabalho | Jornadas de trabalho com carga horária excessiva não contribuem para o bem estar e satisfação/motivação dos trabalhadores e para QVT; |
| Volgelmann (2012); Bergue (2007) | FJT | A FJT é considerada uma fonte de motivação para os trabalhadores e pode ser utilizada para tal em instituições públicas |
| Vecchio (2008) | FJT | A flexibilidade de horário aparece como a mais comum e maior fonte de satisfação entre trabalhadores |

Fonte: Elaborado pelo autor.

No próxima capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na realização deste estudo.

3 METODOLOGIA

A fim de verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de FJT dos TAEs, realizou-se uma pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa é aquela que dá prioridade a uma visão interpretativa da realidade, analisando o ponto de vista dos indivíduos envolvidos e o contexto pesquisado (MINAYO, 2010; GERHARDT; SILVEIRA, 2009; RICHARDSON, 1999).

Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória, por se tratar de uma temática ainda pouco explorada pela literatura. Este tipo de pesquisa deve ser utilizado com o intuito de gerar familiaridade com o tema estudado, tornando-o explícito e possibilitando a realização de inferências e a construção de proposições (COLLIS; HUSSEY, 2005). Segundo Gil (1999), esse tipo de pesquisa auxilia os pesquisadores iniciantes em tema a construir uma visão geral sobre o objeto de estudo e é utilizado com frequência no entendimento de assuntos relativamente novos.

A pesquisa foi conduzida a partir de um estudo de caso, que segundo Goldenberg (2009), não se trata de uma técnica específica, mas de uma análise sistêmica realizada em torno do *corpus* social escolhido, “[...] seja um indivíduo, uma família, uma instituição ou comunidade, com o objetivo de compreendê-los em seus próprios termos” (GOLDENBERG, 2009, p. 33).

Segundo este mesmo autor, o estudo de caso busca reunir o maior número de informações com o maior nível de detalhes possível, podendo utilizar de diferentes técnicas de pesquisa, mas sempre com o objetivo de entender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto (GOLDENBERG, 2009, p. 34).

A escolha do estudo de caso se justifica pelo fato de este procedimento metodológico permitir a análise de uma entidade bem definida, como uma Instituição, que é o caso do IF Sudeste MG (FONSECA, 2002). Segundo Yin (2010, p. 32), o “[...] estudo de caso é preferido no exame dos eventos contemporâneos, mas quando os comportamentos relevantes não podem ser manipulados”.

O estudo de caso pode ser utilizado na observação direta de eventos estudados e entrevistas com pessoas envolvidas (YIN, 2010). Segundo Fonseca (2002, p. 33), o estudo de caso busca “[...] conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico”.

Segundo Yin (2010), existem variações dentro dos estudos de caso, podendo ser único ou múltiplos, havendo vantagens e desvantagens em ambas as variações. Neste estudo, optou-se por um estudo de caso único. Esta escolha foi motivada pelo fato de, segundo Yin (2010), o estudo de múltiplos casos exigir muito mais tempo para a realização da pesquisa e um dispêndio elevado de recursos financeiros, o que poderia inviabilizar a execução desta pesquisa. O caráter inovador deste estudo também contribuiu para a escolha do estudo de caso único, que Yin (2010) denomina como caso “revelador”.

3.1 Objeto de Pesquisa

O presente estudo foi realizado no IF Sudeste MG. Buscou-se analisar como os diversos atores envolvidos no processo de FJT dos TAEs da instituição interpretam e avaliam este processo. O conceito de “flexibilização”, tratado nos Decretos 1.590/1995 e Decreto nº 4.836/2003, também foi abordado por esta pesquisa, no sentido de FJT, onde o servidor pode optar por trabalhar 6 (seis) horas ininterruptas diárias, e 30 (trinta) horas semanais, diante dos diversos benefícios advindos desta medida e que foram detalhados no referencial teórico deste constructo.

Quadro 11 - Definição objeto de pesquisa.

(continua)

| Termo | Fundamentação | Definição |
|--|---|--|
| Flexibilização da jornada de trabalho | Decreto 1.590/1995 e 4.836/2003 art. 3 Constituição Federal Art. 7º, incisos XII e XIV; Lei nº 8.112 de 1990 Art. 19º | Cumprimento de jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias ininterruptas e 30 (trinta) horas semanais |
| Instituições Federais de Ensino (IFE) | Lei 11.091/2005 | São consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino |
| Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais | Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Art. 5 XV | Uma Instituição Federal de Ensino (IFE), que integra a rede federal de ensino. |

Quadro 11 - Definição objeto de pesquisa.

(conclusão)

| Termo | Fundamentação | Definição |
|--|----------------------|---|
| Servidores Técnico-administrativo em Educação (TAEs) | Lei 11.091/2005 | Os cargos dos TAEs, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino. |

Fonte: Do autor.

A seguir são apresentados os procedimentos de coleta de dados.

3.2 Coleta de dados

Os dados utilizados nas análises desta pesquisa foram coletados a partir da realização de uma pesquisa documental a legislações, normativas, documentos regulatórios, sindicais e afins; e da realização de entrevistas semiestruturadas com os atores envolvidos no processo, que serão detalhadas em subseção a seguir.

3.2.1 Pesquisa documental

A pesquisa documental é a análise que restringe o seu foco a avaliação de documentos (SÁ-SILVA *et al.*, 2009). Segundo este mesmo autor, é relevante utilizar este método de análise porque ele está menos susceptível a influência do pesquisador, o que aumenta a credibilidade da pesquisa. De acordo com Cellard (2008), a pesquisa documental possibilita a análise da dimensão social e temporal do fenômeno estudado, o que é relevante sob o ponto de vista deste estudo.

Neste estudo, especificamente, a pesquisa documental envolveu a análise de documentos produzidos pela comissão que avalia e acompanha a FJT do IF, sindicatos representantes dos TAEs, atas de reuniões, notícias em sites, leis, decretos, portarias e pareceres que envolvem a FJT para os TAEs.

Para Fonseca (2002), a pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, porém utiliza fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico da informação.

Quadro 12 - Pesquisa documental.

| Pesquisa Documental | Locais da Busca |
|----------------------------|---|
| Leis e Decretos | Sites governamentais http://www.planalto.gov.br/ |
| Atas | Sites Sindicatos http://www.fasubra.org.br/ http://www.sinasefe.org.br/ Site de IFEs que regulamentaram a flexibilização IF Sudeste MG |
| Pareceres | Sites Sindicatos Sites Governamentais |
| Portarias | IFE que regulamentaram a flexibilização IF Sudeste MG |
| Notícias | Sites Sindicatos |

Fonte: Do autor.

Com relação às leis e decretos, eles foram consultados a partir dos sites governamentais que regulam a jornada de trabalho da administração pública relacionadas à carreira dos servidores TAEs.

Nos sites dos sindicatos, foram coletados todos os documentos disponibilizados pelas entidades. Posteriormente, realizou-se uma espécie de filtragem de documentos, separando os que tinham relação com a FJT. Para a pesquisa, foram utilizados os termos: “30 horas”, “trinta horas”, “30 h”, “30 hs”, “turnos contínuos”, “flexibilização”, “jornada de trabalho” “seis horas”, “6 h”, “6 hs”. No que diz respeito aos documentos procurados, foram encontradas atas, pareceres, informativos de greves, informativos da direção, relatórios de plenárias, entre outros. Foram encontrados um total de 1557 documentos, sendo 878 documentos no site do Sinasefe e 679 documentos no site da Fasubra. Após a aplicação dos filtros citados anteriormente, chegou-se a 114 documentos do Sinasefe e 252 da Fasubra.

Com relação às pesquisas realizadas sobre as portarias, foram analisados os sites das IFEs, os documentos que regulamentam a flexibilização, principalmente a portaria que regulamenta a flexibilização em todo âmbito do IF Sudeste MG. Também foram buscadas nesses sites as atas que tratavam o assunto. Foi solicitado a Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Flexibilização da Jornada de Trabalho (CAAFJ) do IF Sudeste MG, todos os documentos produzidos e colhidos pela mesma ao longo de sua existência (2012-2017). Foram disponibilizados um total 170 documentos, perfazendo um total de 478 páginas, dentre: atas, memorandos, pareceres, portarias, relatórios, solicitações, etc. (APÊNDICE K).

Em um primeiro momento, a pesquisa documental foi utilizada para levantar a aplicação da FJT nas IFEs do Brasil, utilizando os documentos obtidos em uma abordagem qualitativa e fazendo o cruzamento dos mesmos com o referencial teórico deste trabalho.

Foram analisados 148 arquivos, que dispõe sobre a regulamentação da jornada de trabalho nas IFEs do Brasil.

Posteriormente, para analisar os dados levantados por meio da pesquisa documental, foi utilizada a abordagem qualitativa exploratória, fazendo um paralelo entre os dados obtidos por meio das entrevistas e do referencial teórico, para verificar como surgiu a FJT no IF Sudeste MG em uma perspectiva histórica. Por fim, realizou-se o mapeamento das interpretações dos diferentes atores do IF Sudeste MG com relação à FJT dos TAEs.

Para a seleção dos documentos, utilizou-se o critério de relevância e a sua relação com o objeto de estudo. O material foi analisado conforme a teoria relacionada e os resultados coletados a partir das entrevistas realizadas com os atores envolvidos no processo, tema da próxima subseção.

3.2.2 Entrevistas

No que se refere à coleta de dados primários, foram realizadas entrevistas semiestruturadas de caráter informativo e exploratório. A entrevista semiestruturada, de acordo com Manzini (1990/1991), focaliza um assunto, sobre o qual, é confeccionado um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões que surgem no decorrer da entrevista.

As entrevistas foram conduzidas por meio do método dedutivo, conforme Bardin (2010), onde a análise do conteúdo parte de um foco mais generalista para uma lente mais específica relacionada ao objeto de estudo. As categorias de análise seguiram as recomendações deste mesmo autor e foram realizadas a partir de teorias fundamentais, antes de se conhecer o *corpus* de pesquisa, logo, tratam-se categorias definidas *a priori* (BARDIN, 2010).

A fim de verificar a percepção dos diversos atores do IF Sudeste MG sobre a FJT dos TAEs, foram entrevistados os diferentes segmentos, servidores e públicos alvo dos atendimentos que envolviam o processo, divididos em oito grupos, a saber: dirigentes, gestores, membros do sindicato, membros da comissão de flexibilização, TAEs que flexibilizam a jornada, TAEs que não flexibilizam a jornada, docentes e alunos.

As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro semiestruturado elaborado previamente contendo os assuntos necessários para sanar os objetivos desta pesquisa e os detalhamentos conforme cada uma das diversas posições ocupadas pelos atores envolvidos no processo de FJT. As entrevistas foram agendadas previamente. Posteriormente, o

entrevistador ia ao encontro dos atores, pessoalmente, e realizava uma entrevista de cada vez. As entrevistas foram todas gravadas, para serem transcritas e analisadas em momento posterior.

O critério utilizado na definição do tamanho da amostra de entrevistados foi o princípio de saturação. De acordo com Thiry-Cherques (2009), a saturação ocorre no momento em que o acréscimo de dados ou informações não altera a compreensão do fenômeno em estudo. No caso específico desta pesquisa, a saturação foi observada quando os entrevistados já não apresentavam novas percepções ou inferências importantes sobre o objeto de pesquisa e o material coletado começava a ficar repetitivo. O princípio de saturação é um critério que permite estabelecer a validade de um conjunto de observações (THIRY-CHERQUES, 2009).

Para que se tivesse acesso aos entrevistados, foi solicitado ao Setor de Gestão de Pessoas de cada *campi* uma lista com os servidores que flexibilizam sua jornada de trabalho. No entanto, esta informação não foi disponibilizada em primeiro momento. Foi solicitada então a Comissão de Avaliação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho (CAAFJT), que mediante autorização do Reitor, forneceu uma cópia dos documentos produzidos por ela, onde constavam os setores que receberam os pareceres favoráveis a flexibilização e os servidores lotados no setor no momento da solicitação do pedido. Com este documento em mãos, contatou-se os setores dos *campi* que praticavam a flexibilização e os respectivos servidores para o agendamento das entrevistas com os servidores que flexibilizam sua jornada, e com os que não flexibilizam também.

Os entrevistados foram escolhidos dando preferência, sempre que possível, aos servidores que trabalhavam há mais tempo na Instituição, ou seja, os servidores que tiveram a experiência de não estarem em jornada flexibilizada e que passaram pelo processo de FJT.

Os Dirigentes, nesta pesquisa, são os servidores ocupantes de cargos de Direção, podendo ser o Reitor, o Dirigente máximo do Campus, ou os Diretores Sistêmicos do Campus e Pró Reitores, que tem sob sua direção subordinados que ocupam cargos de Chefia. Todos os Dirigentes entrevistados ocupam Cargos de Direção (CD).

Os Gestores, nesta pesquisa, são os servidores ocupantes de cargos de Gestão, podendo ou não receber a Função Gratificada (FG). Os Gestores tem sob sua subordinação 1 (um) ou mais servidores, e são responsáveis por 1 (um) único setor.

Os Membros dos Sindicatos, nesta pesquisa, são os servidores do IF Sudeste MG que participam do Sindicato que representa a categoria dos TAEs e que exercem alguma função

no Sindicato, por exemplo: Presidente, Vice Presidente, Secretário (a), Membros de Conselhos, etc.

Os Membros da Comissão de Flexibilização, nesta pesquisa, são os servidores que fazem ou fizeram parte da Comissão que avalia os processos de flexibilização, preferencialmente os servidores que participaram da comissão desde sua primeira composição, para que se possa entender o processo de composição e escolha dos membros e entender como foi esse processo de implantação da flexibilização nos *campi*.

Os TAEs que não flexibilizam sua jornada, nesta pesquisa, são os TAEs que cumprem jornada de trabalho de 40 horas semanais. Identificados na análise dos resultados como: Servidor que não flexibiliza a jornada (Servidor NF).

Os TAEs que flexibilizam sua jornada, nesta pesquisa, são os TAEs que cumprem jornada flexibilizada de 30 horas semanais. Identificados na análise dos resultados como: Servidor que flexibiliza a jornada (Servidor F).

Os Docentes são, nesta pesquisa, servidores do IF Sudeste MG que são usuários internos dos serviços prestados pelos servidores TAEs. As entrevistas se deram preferencialmente com os docentes com mais de 5 anos de Instituição, pois são os que podem avaliar o serviço antes e depois da flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs.

Os Alunos, nesta pesquisa, são os usuários dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG que estão matriculados nos cursos ofertados pela Instituição. As entrevistas se deram somente com os alunos maiores de 18 anos.

Todos os grupos aqui mencionados são, na maioria dos casos, usuários dos serviços prestados pelos setores onde trabalham os TAEs. Sendo que os TAEs são, também, usuários dos serviços de outros TAEs.

Foram realizadas um total de 60 entrevistas, gerando um total de vinte e seis horas, trinta e oito minutos e treze segundos (26:38:13) de áudio, que depois foram transcritos e geraram os dados primários coletados por esta pesquisa. As entrevistas ocorreram entre os dias 13/12/2017 e 21/03/2018. O perfil dos entrevistado pode ser consultado no APÊNDICE L.

A escolha dos *campi* para a realização das entrevistas seguiu o critério de observação de quais *campi* já tinham implantado a FJT, de acordo com o relatório nº 201700876, da Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais.

As entrevistas foram validadas juntamente aos documentos coletados na pesquisa documental.

De posse das informações coletadas pelas entrevistas e documentos, passar-se-á para a seção de análise dos dados.

3.3 Análise dos dados

As informações coletadas por meio das entrevistas e pesquisa documental foram analisadas a partir da técnica conhecida como análise do conteúdo. Segundo Bardin (2010), a análise de conteúdo pode ser entendida como um conjunto de técnicas utilizadas com o intuito de compreender mensagens e comunicações sistemáticas veiculadas por meio de métodos qualitativos ou quantitativos e que possibilitam a interpretação de um fato ou acontecimento social que se pretende analisar. É um método originado das ciências sociais utilizado para compreender os mais diferentes tipos de comunicação entre as pessoas (ZAMIN *et al.*, 2018).

A análise de conteúdo é um método utilizado principalmente para analisar entrevistas, mas que também pode ser utilizado na compreensão de outros tipos de comunicação como: relatórios oficiais, jornais, documentos, cartas, vídeos, fotografias, anúncios publicitários, discursos políticos, etc. (SILVA; FOSSÁ, 2015). A análise de conteúdo facilita a interpretação crítica dos materiais de análise, permitindo ao pesquisador identificar atributos intrínsecos a comunicação, por vezes quase imperceptíveis, e que são importantes para a análise do objeto em estudo (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Para Bardin (2010), o método de análise de conteúdo divide-se em 4 (quatro) fases principais: organização da análise, codificação, categorização, e inferência.

A organização da análise de conteúdo para Bardin (2010, p. 121) organiza-se em três polos cronológicos: 1) pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Primeiramente, realizou-se a pré-análise, que têm por objetivo, segundo Bardin (2010, p. 121) tornar operacionais e sintetizar as ideias iniciais. Foram escolhidos os documentos a serem submetidos à análise, formulando as suposições e os objetivos e elaborando os indicadores para fundamentar a interpretação final.

Posteriormente, fez-se a leitura flutuante das transcrições e documentos. A leitura flutuante, segundo Bardin (2010, p. 122), tem por objetivo estabelecer contato com os documentos, deixando-se invadir por impressões e orientações. Logo após, foram realizadas as escolhas dos documentos de acordo com os objetivos estabelecidos pela pesquisa e, assim, foi definido o *corpus* da pesquisa (arquivos submetidos à análise). Foram formuladas então as suposições e objetivos de análise dos dados e realizados os procedimentos de exploração, que

segundo Bardin (2010, p. 125), “permitem a partir dos próprios textos, apreender as ligações entre as diferentes variáveis”. Por fim, referenciou-se os índices e elaborou-se os indicadores. Segundo Bardin (2010, p. 126), “[...] o índice pode ser a menção explícita de um tema numa mensagem.” e o indicador seria, por exemplo, a frequência deste tema de maneira relativa ou absoluta, relativamente a outros.

Após a preparação para a exploração do material, realizou-se a análise de conteúdo, propriamente dita. Foram aplicadas as definições anteriormente tomadas na análise dos dados. Segundo Bardin (2010, p. 127), esta fase “consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função das regras previamente formuladas”.

Posteriormente, procedeu-se com o tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

O material foi codificado seguindo orientações de Bardin (2010, p. 129), onde os dados brutos foram transformados em uma representação do conteúdo. Uma condição fundamental à análise qualitativa é o fato de que ela não recusa qualquer tipo de quantificação dos dados analisados (BARDIN, 2010). Ou seja, “[...] o que caracteriza a análise qualitativa é o fato de inferência [...] ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc.), e não sobre a frequência da sua aparição [...]” (BARDIN, 2010, p. 142).

Com base no material coletado foi realizada a categorização, onde elementos constitutivos foram classificados e agrupados conforme os critérios previamente definidos. Por fim, foram realizadas as inferências resultantes da análise de conteúdo.

Por meio do conteúdo obtido na análise bibliográfica, documental e nas entrevistas semiestruturadas, analisou-se a percepção dos atores envolvidos no processo de FJT dos TAEs do IF Sudeste MG e realizou-se também algumas comparações entre as diferentes percepções encontradas nos diferentes grupos de atores analisados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são apresentados os resultados desta pesquisa.

4.1 Flexibilização nas IFEs do Brasil: um panorama geral

O Brasil conta atualmente com mais de cem Instituições Federais de Ensino (IFEs), dentre elas as Universidades Federais e a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pela Lei N.º 11.892/2008, ambas “possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar”, conforme o artigo 207 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e do artigo 1 da Lei nº 11.892/2008.

Pode-se observar uma grande heterogeneidade nestas Instituições no que se refere à flexibilização. Existem forças que atuam na formação do entendimento nas diferentes instituições, dentre elas os dirigentes, os sindicatos e os órgãos de controle, como sugerido por Marques (2012) e Santos e Souza (2015).

Um projeto elaborado pela Comissão de Estudos para a Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal do Amapá, como requisito para a implantação da jornada em turnos contínuos na UNIFAP, aponta que a FJT dos TAEs está na pauta dos debates das associações de classe representativas dos técnico-administrativos, assim como das gestões das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), com o objetivo de concretizar a eficiência no atendimento ao público e a melhoria na qualidade de vida dos técnico-administrativos. Como exemplo disso, em algumas universidades, a flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais por meio de suas resoluções, já foram implantadas (PINTO et al., 2015).

Na pesquisa realizada, foi possível observar os diversos documentos que regulamentam a FJT nas 104 Instituições Federais de Ensino do Brasil. Ao longo dos anos foram produzidos documentos heterogêneos entre elas e que, muitas vezes, deixam margem para interpretação e não apresentam regras claras para a concessão da FJT nestas Instituições.

Dentre as 104 Instituições Federais de Ensino do Brasil, 52 regulamentam a flexibilização da jornada de trabalho (QUADRO 13), ou seja, metade. Dentre as Universidades Federais 35,48% regulamentam e dentre as Instituições da Rede Tecnológica, 71,43%. Esse dado parece razoável, porém, de acordo com os documentos encontrados, com exceções do IFSul (antigo CEFET-RS) e do IFRN (antigo CEFET-RN) que regulamentaram a

FJT em 2003, ano do Decreto nº 4.836/2003 que atualiza o Decreto nº 1590/1995, as demais instituições só começaram a criar seus regulamentos a partir de 2011 (QUADRO 14).

Quadro 13 - Comparativo entre as Universidades e a Rede Tecnológica.

| | Número de Instituições | Regulamentam a jornada | % | Revogaram | % | Em estudo | % |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------|------------------|----------|------------------|----------|
| Universidade | 62 | 22 | 35,48 | - | - | 7 | 11,29 |
| Rede Tecnológica | 42 | 30 | 71,43 | 2 | 4,76 | - | - |
| Total | 104 | 52 | 50 | 2 | 1,92 | 7 | 6,73 |

Fonte: Do autor.

Uma hipótese é que o Governo, no ano de 2008, ampliou os recursos para as Universidades com o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (Reuni), Decreto nº 6.096/07 (Silva, 2014; PACHECO, 2014; BARBOSA *et al.*, 2016; LIMA; MACHADO, 2016), e criou os Institutos Federais com a promulgação da Lei n.º 11.892/2008 (TAVARES, 2012; LIMA; SILVA, 2013; FERRARI, 2015; COSTA, 2016; OLIVEIRA; CRUZ, 2017), onde foi ampliado também o número de vagas de concursos públicos, o que possibilitou um rearranjo organizacional do trabalho. Portanto, o debate sobre a implantação da jornada flexibilizada nas IFEs é recente, sendo que muitas destas instituições ainda não passaram pelo processo de implementação da regulamentação da FJT e vivem, talvez, essa tensão.

Com relação à frequência de regulamentações, não se pode afirmar que houve algum tipo de padrão a ser analisado dentre as Instituições, cada Instituição poderia ter seu tempo de discussão e de implementação da mudança. Conforme demonstra o Quadro 15, dentre as instituições que iniciaram o estudo para jornada flexibilizada de 30 horas, o tempo para conclusão do estudo não tem padrão de tempo.

Quadro 14 - Frequência da regulamentação Universidades e a Rede Tecnológica.

(continua)

| Rede Tecnológica | Ano | Nº de Instituições que regulamentaram |
|-------------------------|------------|--|
| Instituições | 2003 | 2 |
| Instituições | 2011 | 5 |
| Instituições | 2012 | 6 |
| Instituições | 2013 | 4 |
| Instituições | 2014 | 5 |

Quadro 14 - Frequência da regulamentação Universidades e a Rede Tecnológica.

(conclusão)

| Rede Tecnológica | Ano | Nº de Instituições que regulamentaram |
|-------------------------|------------|--|
| Instituições | 2015 | 1 |
| Instituições | 2016 | 7 |
| | Total | 30 |
| Universidades | 2011 | 3 |
| Universidades | 2012 | 1 |
| Universidades | 2013 | 4 |
| Universidades | 2014 | 5 |
| Universidades | 2015 | 4 |
| Universidades | 2016 | 5 |
| | Total | 22 |

Fonte: Do autor.

Quadro 15 - Instituições com estudo sobre flexibilização.

| Instituições Federais de Ensino | | | | |
|---------------------------------|--------------|--|-----------------|------------|
| | Sigla | Documento | Situação | Ano |
| 1 | UNILAB | PORTARIA GR Nº 723 de 2013, Comissão estudo | Em estudo | 2013 |
| 2 | FURG | RESOLUÇÃO Nº 008/2015 CONSELHO UNIVERSITÁRIO EM 08 DE MAIO DE 2015, Comissão de estudo | Em estudo | 2015 |
| 3 | UFCG | PORTARIA Nº 47, DE 27 DE ABRIL DE 2015, Comissão estudo | Em estudo | 2015 |
| 4 | UFMS | INSTRUÇÃO DE SERVIÇO Nº 556, DE 29 DE AGOSTO DE 2016, Comissão de estudo | Em estudo | 2016 |
| 5 | UFSC | Portaria 11/2016 PRAE, Comissão de estudo, iniciativa de departamento. | Em estudo | 2016 |
| 6 | UFJF | Resolução CONSU 01/2016, Comissão estudo | Em estudo | 2016 |
| 7 | UFRA | Resolução nº 151, de 06 de abril de 2016, Comissão de estudo | Em estudo | 2016 |

Fonte: Do autor.

4.1.1 Regulamentações da Flexibilização da Jornada de trabalho dos TAEs no Brasil: pontos em comum, entendimento e convergência

Dentre os documentos analisados (QUADRO 16), buscou-se identificar pontos em comum, entendimentos sobre conceitos intrínsecos para aplicação do art. 3º do Decreto 1590/1995, principalmente sobre o entendimento do que é público, do interesse e da necessidade. Para isso, utilizou-se conceitos aplicados no relatório nº 201700876, da Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais, de prestação de contas de 2016 do IF Sudeste MG.

Quadro 16 - IFEs que regulamentaram a jornada de trabalho.

(continua)

| Rede Tecnológica | | | |
|-------------------------|----------------|--|------------|
| | Sigla | Documento | Ano |
| 1 | IFSul | Portaria 536/2003 (Cefet-RS) AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 2007.71.10.002359-8/RS(Favorável) | 2003 |
| 2 | IFRN | Portaria nº 290/2003-DG/CEFET-RN, PORTARIA Nº 1641/2015-Reitoria/IFRN | 2003 |
| 3 | IFPB | Resolução 70/2011 - 30 horas | 2011 |
| 4 | IFSC | Portaria 962/2011 - 30 horas, RESOLUÇÃO Nº 2, DE 17 DE SETEMBRO DE 2014 | 2011 |
| 5 | IFTM | Portaria 417/2011 e Portaria 815/2011 - RESOLUÇÃO “AD REFERENDUM” Nº 41/2014, DE 10 DE JUNHO DE 2014 | 2011 |
| 6 | IFMT | Portarias 417/2011 e 815/2011 (Revogadas pelo Relatório de Auditoria Anual de Contas nº 201407336, encaminhado pela CGU-Regional/MT) portarias universalizaram para todos, não atendendo o critério do Decreto 1.590/95, alterado pelo Decreto 4836/2003 Portaria 1.755/2014 | 2011 |
| 7 | IFRS | Resolução 51/2011 - 30 horas, INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 30 DE MARÇO DE 2015, Resolução nº 006, de 27 de fevereiro de 2013(Revoga 51/2011) | 2011 |
| 8 | IF Sudeste MG | Portaria N.º 633/2012, de 16 de julho de 2012 alterada pela portaria Nº 889/2016 | 2012 |
| 9 | IFB (Brasília) | Portaria normativa 04/2012 - 30 horas e 01 de 09 março 2015 | 2012 |
| 10 | IFBA | Resolução 23/2012 - 30 horas atualizada PORTARIA Nº 1.341, DE 30 DE JUNHO DE 2016 | 2012 |
| 11 | IFG | Portaria 540/2012 - 30 horas | 2012 |
| 12 | IFNMG | Portaria 265/2012 DE 16 DE JULHO DE 2012 - 30 horas | 2012 |
| 13 | UTFPR | Deliberação nº 08/2012, de 15 de dezembro | 2012 |

Quadro 16 - IFEs que regulamentaram a jornada de trabalho.

(continuação)

| Rede Tecnológica | | | |
|-------------------------|------------------|---|------------|
| | Sigla | Documento | Ano |
| 14 | IFFarroupilha | Resolução 021/2013 - 30 horas, Resolução 08/2016 de 26 de fevereiro de 2016 | 2013 |
| 15 | IFGoiano | Portaria 282 de 30 outubro de 2013, orientação normativa 01/2017 | 2013 |
| 16 | IFPI | Portaria 1522/2013 - 30 horas PORTARIA Nº 3.076, de 31 de outubro de 2014. | 2013 |
| 17 | IFSP | Resolução nº 963/2013 | 2013 |
| 18 | CEFET-MG | Resolução CD 36/2014 | 2014 |
| 19 | Colégio Pedro II | Portaria 5.745 de 9 de dezembro 2014 | 2014 |
| 20 | IFAC | PORTARIA Nº 1.456 DE 18 DE DEZEMBRO DE 2014 Resolução IFAC nº 003, de 20 de fevereiro de 2015 RESOLUÇÃO Nº 02/2016 - CONSU/IFAC RESOLUÇÃO CONSU/IFAC Nº 103/2016 | 2014 |
| 21 | IFF | RESOLUÇÃO Nº 07/2014 Consu | 2014 |
| 22 | IFPR | Resolução Consu 10 de 31 janeiro de 2017, portaria 1434 17 de outubro 2014 | 2014 |
| 23 | IFRR | Parecer Comissão Consu 80/2015, Portarias individuais Nº 221, 252, 470, 703, 1003 e 1359/2016 | 2015 |
| 24 | IFAL | PORTARIA Nº 1478/GR, DE 21 DE JULHO DE 2016 | 2016 |
| 25 | IFAM | Regulamento interno, RESOLUÇÃO Nº. 19 - CONSUP/IFAM, de 30 de junho de 2016 | 2016 |
| 26 | IFC | Portaria Normativa 06/2016 | 2016 |
| 27 | IFMG | RESOLUÇÃO Nº 020 DE 21 DE SETEMBRO DE 2016. | 2016 |
| 28 | IFPE | Portaria nº 1.523/2016-GR | 2016 |
| 29 | IFSertão PE | RESOLUÇÃO Nº. 05 DO CONSELHO SUPERIOR, DE 28 DE MARÇO DE 2016. | 2016 |
| 30 | IFSuldeminas | Portaria nº 265, de 23 de fevereiro de 2016 | 2016 |
| 31 | IFRO | Resolução 51/2012 - 30 horas - RESOLUÇÃO Nº 17/CONSUP/IFRO, DE 03 DE JULHO DE 2015. REVOGADA | Revogada |
| 32 | IFBaiano | RESOLUÇÃO Nº. 50, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014 (revogou 16 2010) | Revogada |
| Universidade | | | |
| | Sigla | Documento | Ano |
| 1 | UFRN | REGULAMENTO INTERNO | 2011 |
| 2 | UNIFESP | Resolução CA Nº 004/2011 avançado | 2011 |
| 3 | UFPR | Resolução COSUN 56/2011 - 30 horas | 2011 |
| 4 | UFAL | Portaria 1342/2012 | 2012 |
| 5 | UFMS | Resolução 10/2013 - Critérios Flexibilização | 2013 |
| 6 | UFBA | Resolução 13/2013 - 30 horas | 2013 |
| 7 | UNB | Resolução 50/2013 | 2013 |

Quadro 16 - IFEs que regulamentaram a jornada de trabalho.

(conclusão)

| Universidade | | | |
|---------------------|--------------|---|------------|
| | Sigla | Documento | Ano |
| 8 | UFOP | Resolução CUNI 1490/2013 | 2013 |
| 9 | UFRB | Resolução nº 001/2014, 07 de julho de 2014 | 2014 |
| 10 | UFS | RESOLUÇÃO Nº 24/2014/CONSU | 2014 |
| 11 | UFAC | Resolução nº 011, de 12 de dezembro de 2014 | 2014 |
| 12 | UFPE | RESOLUÇÃO Nº 02/2014 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO | 2014 |
| 13 | UFES | RESOLUÇÃO Nº 47/2014 | 2014 |
| 14 | UNILA | RESOLUÇÃO CONSUN Nº 18/2015 | 2015 |
| 15 | UFMG | RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR No 03/2015 | 2015 |
| 16 | UFRGS | DECISÃO Nº 432/2015 Consun - Normas para Flexibilização Port 1479 - Altera Portaria 9815 Flexibilização Jornada de Trabalho Port 9815 | 2015 |
| 17 | UFERSA | RESOLUCAO_CONSUNI_011_20151 | 2015 |
| 18 | UFABC | PORTARIA DA REITORIA Nº 259, DE 13 DE JULHO DE 2016. | 2016 |
| 19 | UFF | PORTARIA N.º 57.302 de 7 de outubro de 2016 | 2016 |
| 20 | UFTM | RESOLUÇÃO Nº 5, DE 16 DE AGOSTO DE 2016 | 2016 |
| 21 | UFU | RESOLUÇÃO No 05/2016, DO CONSELHO DIRETOR | 2016 |
| 22 | UNIPAMPA | RESOLUÇÃO Nº 145, DE 30 DE JUNHO DE 2016 | 2016 |
| 23 | UNILAB | PORTARIA GR Nº 723 de 2013, Comissão de estudo | Em estudo |
| 24 | FURG | RESOLUÇÃO Nº 008/2015 CONSELHO UNIVERSITÁRIO EM 08 DE MAIO DE 2015, Comissão de estudo | Em estudo |
| 25 | UFCG | PORTARIA Nº 47, DE 27 DE ABRIL DE 2015, Comissão estudo | Em estudo |
| 26 | UFMS | INSTRUÇÃO DE SERVIÇO Nº 556, DE 29 DE AGOSTO DE 2016. Comissão estudo | Em estudo |
| 27 | UFSC | Portaria 11/2016 PRAE ,Comissão de estudo, iniciativa de departamento. | Em estudo |
| 28 | UFJF | Resolução CONSU 01/2016, Comissão estudo | Em estudo |
| 29 | UFRA | Resolução nº 151, de 06 de abril de 2016, Comissão de estudo | Em estudo |

Fonte: Do autor.

No relatório nº 201700876, da Controladoria Regional da União no Estado De Minas Gerais, de prestação de contas de 2016 o IF Sudeste MG, a auditoria apresenta seu

entendimento do que é “público”, relacionando com a que eles entendem como área finalística, ligados a Ensino, Pesquisa e Extensão, ou seja, no entendimento da CGU os setores que atendem ao “público” da IFE são os relacionados ao Ensino, Pesquisa e Extensão. Isso diverge do entendimento de muitas regulamentações sobre a flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs nas IFEs, que adotam o conceito de usuários da Lei 11.091/2005, art. 5º inciso VII, que considera público os “usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados”. A CGU, por meio de seu relatório, ainda faz distinção entre interesse e necessidade, conforme pode ser observado em CGU (2017, p. 38).

Ressalta-se que a diferença entre *interesse* ou *necessidade*, para fins de atendimento deste pleito, está no grau de exigência que motivou a adoção do regime diferenciado, sendo que “necessidade” é o requisito segundo o qual as atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou o trabalho no período noturno são exigências intrínsecas ao funcionamento do setor, a ponto de este vir a não funcionar se tais requisitos não fossem satisfeitos; enquanto “interesse” é o atributo segundo o qual o funcionamento do setor poderia ocorrer sem exigência de funcionamento em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou em trabalho no período noturno, porém, os requisitos mencionados passaram a se fazer presentes por arbítrio e conveniência da administração em escolher esse tipo de funcionamento em detrimento de outro (CGU 2017, p. 38).

Na análise dos documentos reguladores da flexibilização produzidos pelas IFEs do Brasil, buscaram-se os conceitos: “público”; “interesse”; e “necessidade”, e por instrumentos de controle e avaliação da jornada pós implementação. Buscou-se ainda verificar os pontos em comum e os critérios para concessão da jornada flexibilizada. Tentou-se encontrar, nos documentos regulatórios, critérios práticos que restrinjam a jornada flexibilizada nos termos da CGU: público, interesse e necessidade. Isso não significa que as IFEs não o fizeram nos processos individuais de concessão para os setores.

Quando se pensa em um regulamento, se pensa em uma regulamentação com definições e estabelecimento de critérios. Alguns “regulamentos” determinaram a jornada flexibilizada para toda a instituição, sendo compreensível não haver nestes últimos, portanto, critérios para a concessão ou não da jornada flexibilizada. Em outros casos ficaram a cargo dos Dirigentes, Gestores, Chefias imediatas, Comissões de Avaliação, etc., estabelecer entendimentos próprios para aprovar ou não a flexibilização, pois não foram estabelecidos tais critérios nos regulamentos. Em outros momentos fora determinado que os critérios de

avaliação seriam estabelecidos pelas Comissões de Avaliação (Ar. 20 da Portaria Normativa 06/2016 - IFC), em outros foram dados critérios norteadores para a Comissão de Avaliação (Art. 23 da Portaria Nº 1.341/2016 - IFBA; Art. 10 da Resolução 5/2016 - UFTM).

Na análise dos documentos reguladores, quando foi encontrado mais de um documento, optou-se pela análise do mais recente. Os documentos foram acessados e coletados nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2017.

Essa análise não busca questionar a legalidade dos documentos. Cada instituição, à luz da legislação vigente no País, tem autonomia administrativa para regular sua jornada de trabalho. Esse estudo também não busca verificar quais instituições, na prática, implantaram a jornada flexibilizada (não foi possível verificar isso, mediante a consulta nos sites e nos documentos institucionais disponibilizados).

4.1.1.1 Conceitos de Público

Foram encontrados os conceitos de público utilizados pela IFEs em seus instrumentos regulamentadores da flexibilização da jornada de trabalho (ver Quadro 17).

Com relação ao entendimento de “público” adotado pelas IFEs, relacionados no Quadro 17, estabelece-se dois entendimentos básicos:

- a) Conceito “amplo”: onde todos os usuários são considerados o “público” da IFE;
- b) Conceito “restritivo”: onde apenas alguns usuários são considerados o “público da IFE.

O conceito de “usuários”, definido na Lei 11.091/2005, foi aplicado pela maioria das instituições tendo o mesmo significado de “público” das IFEs (Art. 6 alínea “d” da PORTARIA Nº 1.341/2016 - IFBA; Art. 7 inciso 1º da Portaria Normativa Nº 001/ 2015 - IFB; Art. 1 inciso 1º da RESOLUÇÃO CONSUP Nº. 19/2016 - IFAM).

Quando se adota o conceito de “usuários”, definido na Lei 11.091/2005, adota-se um conceito amplo de flexibilização, não restringindo pelo “público” quais setores podem ou não flexibilizar a jornada de trabalho. Quando a IFE regulamenta a jornada de trabalho flexibilizada para toda a instituição (Resolução Nº 70/2011 - IFPB e Portaria 536/2003 - IFSul), ela também adota o conceito amplo de “público”, aqui sem observar os setores individualmente, entendendo que toda a instituição presta um serviço que deverá ser ininterrupto.

Quadro 17 - Conceito de Público adotado pelas IFEs do Brasil.

| Conceito de Público | Instituições | | Conceito | Instituições | |
|--|---|---|---------------|--------------|--------------|
| | Rede Tec | Universidade | | Rede Tec | Universidade |
| Lei 11.091/2005 - artigo 5º Caput VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados. | IFSC; IFSudesteMG; IFB; IFBA; UTFPR; IFFarroupilha; IFGoiano; IFSP; CEFET-MG; Colégio Pedro II; IFAC; IFF; IFPR; IFBA; IFAL; IFAM; IFC; IFMG; IFSertãoPE; IFSuldeminas; IFRO; | UNIFESP; UFBA; UNB, UFOP; UFRB; UFS; UFAC; UFPE; UNILA; UFRGS; UFERSA; UFABC; UFF; UFU; UNIPAMPA | Amplio | 24 | 16 |
| Concedeu para todos | IFSul; IFPB; | UFPR; | | | |
| Concedia para todos agora aplica o conceito da Lei 11.091/2005 | IFRN; IFTM; IFRS; | | | | |
| Concedia para todos agora é restrito a setores específicos | IFMT; IFPI; | | Restritivo | 5 | 1 |
| Setores específicos | IFNMG; IFRR; IFPE. | | | | |
| Conceito restritivo: corpo discente | | UFMG. | | | |
| Sem definição | IFG; | UFRN; UFAL; UFMS; UFES; UFTM; | Sem definição | 1 | 5 |

Fonte: Do autor.

Algumas Instituições ao longo do tempo, sejam por mudanças de entendimento ou auditorias externas, mudaram o conceito aplicado nessas instituições. Todas as instituições observadas que mudaram seu entendimento de público, mudaram no sentido de restringir o número de setores que poderiam flexibilizar e nunca para ampliar.

O Portaria N° 540/2012, que regulamenta a FJT no IFG, não apresenta definição de público da instituição. Não é possível afirmar pela referida portaria que o IFG aplica o entendimento restrito ou amplo.

No caso da Portaria n° 1.523/2016-GR, do IFPE, no inciso 4º da portaria ela adota o conceito conforme artigo 5º, da Lei n° 11.091/2005, porém logo em seguida, no inciso 5º, restringe o possibilidade de todos os setores requererem a jornada flexibilizada, e colocando

que apenas as atividades finalísticas da instituição atendem ao público, excluindo as puramente administrativas. No anexo, da mesma portaria, a instituição define nominalmente os setores com jornada flexibilizada.

A Portaria N° 3.076/2014 do IFPI, em seu artigo 1º, estabelece a jornada flexibilizada apenas para as atividades de ensino, e estabelece quais setores poderão flexibilizar sua jornada de trabalho. A portaria não cita a Lei N° 11.091/2005, nem estabelece qualquer conceito de público. Entende-se que adotam um conceito de público restrito as atividades finalísticas da instituição, pela relação dos setores mencionados no artigo 1º inciso 1.

A Resolução Complementar N° 03/2015, da UFMG, em seu artigo 3º incisos 1 e 2, restringe a possibilidade de solicitar a jornada flexibilizada, definindo o conceito de público somente para o atendimento ao aluno, e restringindo o Art. 3 do Decreto 1590/1995, no que diz respeito à possibilidade de flexibilização para setores que ficam abertos 12 (doze) horas ou mais, possibilitando somente para trabalho no período noturno. Também altera o entendimento do Decreto 1590/1995 no que diz respeito ao período noturno, no decreto se estabelece período noturno o que ultrapassar as 21 (vinte e uma) horas e no Regulamento o que se estender no mínimo até as 22 (vinte duas) horas.

4.1.1.2 Necessidade e Interesse

Dentre os documentos analisados, foi possível notar que o conceito de “necessidade” não foi explicitado nos regulamentos. A justificativa de necessidade para implantar a FJT (turnos ininterruptos de revezamento), ficou a cargo dos gestores, que deveriam fazer as solitação de flexibilização e justificar em seus processos.

Em outros casos, os regulamentos foram taxativos em determinar quais setores seria concedida a jornada flexibilizada (Art. 2º da Portaria 265/2012 - IFNMG; Portarias N° 221, 252, 470, 703, 1003 e 1359/2016 do IFRR; Anexo da Portaria N° 1.523/2016-GR - IFPE; Portaria 1.755/2014 - IFMT; Art. 2º inciso 1º da Portaria N° 3.076 - IFPI), sejam embasados em estudos das Comissões, ou por recomendação da CGU.

Algumas Instituições instituíram a flexibilização para todos os servidores (IFSul; IFPB) e, posteriormente, retrocederam (IFRN; IFTM; IFRS; IFMT; IFPI). Quando adotada a flexibilização para todos, estabeleceram os horários de funcionamento das instituições, sendo que o servidor se manifesta pela carga horária de 40 ou 30 horas semanais. Nesses casos, foi entendido que é “necessário” e de “interesse” institucional que toda a instituição permaneça ininterruptamente funcionando, por exemplo, de 07:00 às 23:00. Foi entendido, portanto, que

é necessário e de interesse institucional que ocorra a flexibilização e de interesse individual a opção de escolha da jornada 40 ou 30 horas semanais.

Na maioria das Instituições, prevaleceu que as justificativas de necessidade seriam manifestadas por cada setor da instituição, sendo a avaliação posterior realizado pelas Comissões, Órgãos Colegiados, Dirigentes, etc. O “interesse” é institucional de atendimento ao público. Portanto, as justificativas de necessidade, prevalecendo o interesse institucional, devem partir dos setores (Art. 14º da Resolução 51/2012 - IFRO; Art. 2º da Resolução 56/2011 - UFPR; Art. 3º alínea “a” da Portaria 1342/2012 - UFAL).

Na Portaria 265/2012 - IFNMG, em seu artigo 3º, foram colocados critérios práticos na observância da necessidade, levando em consideração o número de atendimentos e o número de servidores envolvidos.

Outro ponto a se considerar é que, com exceção das Instituições que estabeleceram jornada flexibilizada para todos e as que estabeleceram para setores específicos, as demais Instituições fizeram um processo que é chancelado por toda a hierarquia da Instituição, onde a menor Unidade Organizacional (setor) solicita a flexibilização e o processo passa por aprovações superiores que referendam a justificativa de “necessidade” apresentada pelo setor, tais como Diretorias Departamentais e Sistêmicas, Direção Geral, Órgãos Colegiados, Reitor, Comissões, etc. Nos casos em que se estabelece setores específicos que podem flexibilizar, o processo é inverso, primeiro os Órgãos Colegiados, Comissões e Reitor chegam no entendimento de quais setores a flexibilização é “necessária” e a medida é tomada.

No caso da Resolução Nº 10/2013 - UFSM, a instituição estabelece duas situações para concessão da flexibilização, um quando o setor solicita Art. 3, e outra quando o Dirigente máximo da instituição entender que é necessário flexibilizar o setor Art. 4, este último por determinação. O conceito de necessidade deve ser justificado no processo, quando solicitado pelo setor, porém o não é apresentado o conceito de necessidade.

Os conceitos de necessidade e interesse apontados pela CGU, no relatório nº 201700876, de forma geral, são levadas em conta no processo de FJT, porém os critérios que avaliam se é “necessário” e de “interesse” ficam, com rara exceção, no campo da subjetividade.

4.1.1.3 Mecanismos de Controle da Flexibilização

O controle dos servidores de cada setor é de responsabilidade da chefia imediata, tanto a distribuição de tarefas, controle de ponto e rotinas de trabalho de forma geral. Em alguns

regulamentos isso foi enfatizado, relacionado ao cumprimento da jornada de trabalho, seja flexibilizada ou não (Art. 8º da Resolução Nº 07/2014 Consu - IFF; Art. 7º da Resolução Nº 10/2017 - IFPR; Art. 7º da RESOLUÇÃO Nº 56/11 - UFPR).

No entanto, só a supervisão da chefia imediata não garante para a sociedade, de forma geral, que os serviços estão sendo prestados de forma adequada. O controle social e controles externos ao setor também são necessários para a garantia da transparência na prestação dos serviços e cumprimento dos horários, como apontado por Campos e Pires (2014) sobre a administração pública gerencial. Calvete (2006) e Dal Rosso (2017) ressaltam a importância do controle da jornada de trabalho para as empresas.

Buscou-se verificar quais outros mecanismos de controle foram colocados nos regulamentos que ajudam nessa transparência, acompanhamento, supervisão da implantação e do cumprimento adequado da jornada flexibilizada.

No Quadro 18 pode-se observar as instituições e quais apresentaram em seus regulamentos mecanismos de controle da flexibilização.

Quadro 18 - Regulamentos e mecanismos de avaliação da flexibilização.

(continua)

| | Instituições | Contém critérios claros e objetivos | A definição dos critérios foi deixada para a Comissão ou outros | Período de avaliação da flexibilização: Antes, Durante, Depois |
|-------------------------|---|--|--|---|
| Não mencionam avaliação | IFSul; IFRN; IFTM; IFRS; IFG; IFPI; Colégio Pedro II; IFRR; IFPE; IFBaiano; UFRN; UFES; | Não | Não | Não |
| Avaliam o regulamento | IFSC; IFSudesteMG; IFB; IFGoiano; | Não | Sim | Depois |
| Avaliam a concessão | IFPB; IFSC; IFBA; IFNMG; IFFarroupilha; IFSP; CEFET-MG; IFF; IFAL; IFAM; IFC; IFMG; IFSertãoPE; IFRO; UNIFESP; UFPR; UFOP; UFS; UNILA; UFRGS; UFERSA; UFABC; UFF; | Não | Sim | Antes, Durante e Depois |
| Avaliam a concessão | IFSULDEMINAS; UnB; UFBA; UFRB; UFTM; | Sim | Não | Antes, Durante e Depois |
| Avaliam a concessão | IFSudesteMG; IFAC; IFPR; UFMS; UFAC; UFPE; UFU; UNIPAMPA; | Sim | Não | Depois |

Quadro 18 - Regulamentos e mecanismos de avaliação da flexibilização.

(conclusão)

| | Instituições | Contém critérios claros e objetivos | A definição dos critérios foi deixada para a Comissão ou outros | Período de avaliação da flexibilização: Antes, Durante, Depois |
|---------------------|---|--|--|---|
| Avaliam a concessão | IFSudesteMG; IFAC. IFPR; UTFPR; UFSM; UFAC; UFPE; UNIPAMPA; | Não | Sim | Antes e Durante |
| Avaliam a concessão | UTFPR; UFMG; | Não | Sim | Depois |

Fonte: Do autor.

Dos documentos analisados, 4 (quatro) Instituições apresentaram que os regulamentos seriam revistos em um prazo pré-determinado, caso da Resolução N° 2/2014 - IFSC.

Art. 13. Esta regulamento será avaliado no prazo de 2 (dois) anos de acordo com os critérios a serem definidos pelo Colégio de Dirigentes.

Art. 14. O Reitor nomeará, no prazo máximo de 30 dias da publicação desta Portaria, uma Comissão de acompanhamento e avaliação da jornada de trabalho do IF-SC consultiva ao Reitor (RESOLUÇÃO N° 2/2014 - IFSC).

Dos documentos analisados, 12 (doze) regulamentos não mencionam a avaliação da flexibilização. Sendo que alguns regulamentos são taxativos em determinar quais são os setores que podem flexibilizar sua jornada, enquanto outros definem a flexibilização para toda a instituição.

Dos documentos analisados, 23 (vinte e três) não apresentam critérios no regulamento, deixando para as “Comissões” definirem seus critérios e avaliarem a flexibilização como um todo, como na Resolução N° 70/2011 - IFPB.

Art. 11 - A Diretoria de Gestão de Pessoas e os Diretores Gerais dos campi encaminharão os processos administrativos necessários à implantação e avaliação permanente da jornada de trabalho dos servidores, observando o disposto neste Regulamento e na legislação específica sobre o tema (Resolução N° 70/2011 IFPB).

Dos documentos analisados, 8 (oito) deixaram claros critérios para avaliação da flexibilização, por exemplo, mas não deixaram critérios claros para o concessão e acompanhamento na implantação da flexibilização, exemplos podem ser vistos no Art. 9° da Resolução N° 02/2016 - CONSU/IFAC e Art. 8° e 9° Resolução N° 10/2013 - UFSM.

Na Resolução Nº 02/2016 do IFAC e Resolução Nº 10/2013 da UFSM, os critérios norteadores foram colocados para que a comissão realize o trabalho, inclusive adicionando o público a ser ouvido. O critério observado no regulamento foi o de preservação ou a melhoria da qualidade do atendimento ao público. Na Portaria Nº 889/2016, do IFSudesteMG, é anexado questionário de avaliação dos servidores, chefias e usuários.

Em outras Instituições pode-se verificar que os critérios norteadores são colocados no acompanhamento e na avaliação da flexibilização, caso do Art. 18º da Resolução Nº 10/2017 do IFPR, do Art. 23º da Portaria Nº 1.341/2016 do IFBA e Art. 10º da Resolução 5/2016 - UFTM. No Art. 18º da Resolução Nº 011/2014 da UFAC, é instrumentalizado a coleta de informações.

Art. 18. Na avaliação do período de experiência, será observado o compromisso com a preservação ou com a melhoria da qualidade do atendimento ao público, a partir dos seguintes instrumentos:

- a) Pesquisa de opinião com os usuários dos serviços e com os técnico-administrativos em educação;
- b) Ocorrências registradas junto à Ouvidoria da Instituição ou outros tipos de instrumentos para a aferição dos resultados obtidos com a ampliação do horário de atendimento (Resolução nº 011/2014 - UFAC)

Outros regulamentos apresentaram o detalhamento do trabalho da comissão para a implantação da jornada, algumas das instituições determinaram em portaria quais setores seriam flexibilizados a partir do estudo dessas comissões, que é o caso do IFSULDEMINAS. A Portaria nº 265/2016 do IFSULDEMINAS, que regulamenta a implementação da flexibilização, nos artigos 5º e 6º estabeleceu critérios práticos para o estudo de viabilidade, para o acompanhamento e avaliação.

No sentido de instruir os processos e estabelecer critérios, o Art. 17 da Resolução 13/2013 - UFBA detalha o fluxo e o conteúdo. No Art. 18, instrui que a Comissão deverá monitorar o cumprimento do que está estabelecido no regulamento, por meio inclusive de vistas *in loco*, e o Art. 21 determinar que a comissão realize a avaliação da concessão.

Com relação aos regulamentos, pode-se observar que uma grande parte não menciona a avaliação nem do regulamento, nem da flexibilização da jornada de trabalho. Outra grande parte dos regulamentos determinam que seja realizada a avaliação da flexibilização, porém não define critérios norteadores para realizar a avaliação, deixando para que as comissões compostas para tal definam critérios. Os regulamentos não seguem um padrão específico, o que dificulta a análise. Se na observância dos regulamentos não existe um padrão, pode-se

imaginar que na observância dos critérios criados pelas comissões isso se repita. Esse padrão poderia ser, por exemplo, indicado pelos órgãos de controle para todas as IFEs do Brasil.

4.1.1.4 Uma visão geral sobre os regulamentos

Na elaboração de seus regulamentos, algumas instituições formaram grupos de trabalho, no caso do Instituto Federal Norte de Minas Gerais (IFNMG), em seu site oficial, é possível encontrar o - Relatório do Grupo de Trabalho - GT instituído pela Portaria N° 698, de 19 de setembro de 2014, prorrogada pela Portaria n° 859, de 06 de novembro de 2014 - elaborado por Martins et al. 2015. Segundo o GT:

A reivindicação da implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais TAEs nasceu do movimento grevista de 2011. Naquela ocasião ficou acordado entre Gestores e o Comando de Greve que a CIS/PCCTAE ficaria responsável em realizar um estudo sobre a viabilidade de flexibilização da jornada de trabalho dos Técnico-Administrativos. (MARTINS *et al*, 2015, p. 3)

No estudo de Martins *et al.* (2015) foi apresentado que dos 38 Institutos Federais (dados da época), 12 (doze) já haviam emitido documentos tratando da implantação de jornada flexibilizada. Segundo os autores, isso demonstrava que a flexibilização vinha sendo discutida nas IFEs. Os autores citam o caso IFSul (CEFET-RS) como argumentação para implantação da flexibilização em sua IFE. Martins *et al.* (2015) aponta que o IFSul vem vencendo, judicialmente, em todas as instâncias, para que a instituição possa flexibilizar a jornada de trabalho em todo seu âmbito.

A UTFPR apresenta relatório elaborado por Dresch *et al.* (2013), com a avaliação de impacto da flexibilização naquela instituição, conforme o regulamento de jornada flexibilizada, Deliberação do COUNI n. 08/2012, determinava. Segundo Dresch *et al.* (2013), a instituição tinha, na época, 92 setores com jornada flexibilizada, que possuem 494 servidores, dos quais 322 estão com jornada flexibilizada, em 11 campi da UTFPR, e na pesquisa realizada com os usuários, foram obtidas 712 respostas dos participantes.

Em suma, Dresch *et al.* (2013), destacam que houve mudanças na atuação dos setores (organização, divisão de tarefas, colaboração e trabalho em equipe, melhoria da comunicação interna), ampliação do horário de funcionamento, melhoria do clima organizacional, melhoria na qualidade de vida e motivação dos servidores, redução dos atestados médicos, melhoria na cooperação e, possibilidade de qualificação fora do horário de expediente. Também apontou

necessidade de melhoria na comunicação interna, melhor divulgação dos horários de atendimento, cumprimento rigoroso do horário de entrada e saída e dos intervalos e capacitação dos servidores. Foi notado também que foram mantidos os prazos e fluxos na execução das atividades.

O grupo de trabalho (GT), denominado “Reorganiza UFSC: isonomia para todos”, elaborou relatório onde apresenta experiências de dimensionamento e implantação das 30 horas em Instituições Federais de Ensino no Brasil, o GT apresenta em resumo a experiência de 16 IFEs que implantaram a FJT (30 horas). Segundo o relatório, houve grande expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior, por meio do REUNI, que ampliou a oferta de cursos noturnos (SILVA, 2014; PACHECO, 2014; BARBOSA *et al.*, 2016; LIMA; MACHADO, 2016), sem o correspondente aporte financeiro, quadro de pessoal e infraestrutura. A ampliação do ensino no período noturno, a necessidade de oferta de serviços por um período maior de tempo e as ações dos sindicatos, pressionaram as instituições a discutir a reorganização da força de trabalho e a FJT. Esse argumento do GT pode ser percebido no Quadro 14 (p. 81), onde 96,15% dos regulamentos sobre FJT, elaborados pelas instituições, são a partir do ano de 2011.

Enquanto algumas IFEs avançam na direção de utilizar as ferramentas de gestão disponíveis ao gestor público e outras as ignoram, algumas, raras, avançam além das regulamentações expressas em lei. Neste sentido, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná, por meio da comissão designada pela Portaria nº 1738, de 08 de outubro de 2014, elaborou uma proposta de regulamentação do teletrabalho no âmbito da UTFPR. A proposta apresenta uma modalidade de teletrabalho onde o trabalhador mantém vínculo com a instituição, parte das horas faz na instituição e a outra parte em sua residência. É uma das modalidades apresentadas por Qvortup (1992); De Masi (1999); Costa *et al.* (2011); Rosenfield; Alves (2011) no âmbito privado, mas que poderia ser adaptado na administração pública.

A proposta da UTFPR regulamenta o teletrabalho para os TAEs, Pilatti (2014) argumenta que apesar de não se apoiar em legislação específica que trata do assunto na administração pública, pois não existe, a comissão se apoia em princípios e argumentos norteadores da Constituição Federal e legislações que reconhecem o teletrabalho, além de princípios organizativos da Instituição e melhoria dos serviços da qualidade de vida de seus servidores.

A Universidade Federal Fluminense, por sua vez, emitiu a Portaria N.º 57.303, de 7 de outubro de 2016, onde regulamentou o trabalho remoto (teletrabalho) no âmbito da universidade, na mesma modalidade apresentada pela proposta da UTFPR.

A portaria da UFF e a proposta da UTFPR são, sem dúvida, passos importantes para provocar os legisladores para a necessidade de atualização da legislação que trata da jornada de trabalho na administração pública.

4.1.2 Posição dos sindicatos nacionais: Fasubra e Sinasefe

Foram pesquisados documentos dos sindicatos nacionais dos TAEs das IFEs do Brasil. Foram encontrados um total de 1557 documentos, sendo 878 documentos no site do Sinasefe e 679 documentos no site da Fasubra. Após a aplicação dos filtros estabelecidos na metodologia, foram encontrados 114 documentos do Sinasefe e 252 da Fasubra que tratam da questão da FJT.

Dentre os documentos pesquisados que citam a flexibilização, e que são disponibilizados pelos entes sindicais, o mais antigo remete a data de 17/03/2004, onde o foi aprovado na 57ª PLENA do SINASEFE, encaminhamentos com relação a jornada de 6 (seis) horas diárias. A data do documento do SINASEFE pode ter relação com a data de publicação da atualização do Decreto 1590/1995, pelo Decreto 4838/2003, com data de 09/09/2003, que possibilitou que a FJT pudesse ser aplicada para os serviços diurnos e que exigissem período igual ou superior a 12 horas ininterruptas. Na publicação original do Decreto 1590/1995, era exigido que o período fosse igual ou superior a quatorze horas ininterruptas e que os servidores trabalhassem no período noturno.

Após a leitura dos arquivos, foram constatadas duas situações, duas lutas distintas dos Sindicatos, uma pela “redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais para todos os TAEs” e outra luta para aplicação do Decreto 1590/1995, “flexibilização da jornada de trabalho nos termos do Decreto”.

Esses dois assuntos, “redução” e “flexibilização”, são citados em documentos denominados: Relatórios de Comissões e Grupos de Trabalho, Boletins, Cartas, Relatórios de Reuniões, Pautas de Greve, Ofícios, Informes, Atas, Deliberações e Encaminhamentos (APÊNDICE I; APÊNDICE J).

A maioria dos documentos analisados são sucintos em pautar o assunto da flexibilização ou redução, e que muitas vezes se confundem. Em trecho do relatório da reunião entre SINASEFE e MPOG, pode-se perceber a confusão: “Ampliação das 30 horas

para todos os Técnicos Administrativos da Rede Federal, com critérios únicos para toda Rede” (RELATÓRIO DA REUNIÃO REALIZADA ENTRE O SINASEFE E O MPOG, SINASEFE, 05/05/2015). Neste trecho, observa-se que o SINASEFE solicita que seja ampliado para todos os TAEs as 30 horas (ou seja, solicita a redução de jornada para todos os TAEs), porém, logo em seguida, pede-se que sejam estabelecidos critérios únicos para toda a Rede (ou seja, aplicação dos critérios estabelecidos no Decreto 1590/1995, que dispõe sobre flexibilização).

No trecho a seguir, essa confusão não parece acontecer, onde o Sindicato coloca o assunto 30 horas e flexibilização da jornada de trabalho dos TAEs como assuntos distintos.

- Foi feito um relato pelo Membro da CNS Adão, em relação à Carta de Vitória/ES, oriunda do VIII FÓRUM NACIONAL DE COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DO PCCTAE, que abrangeu vários assuntos referentes a Carreira dos TAEs. Ex: Racionalização do PCCTAE, RSC, **Flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAEs, CIS, 30 horas** e outros assuntos referentes aos TAEs. (RELATÓRIO DA REUNIÃO DA CNS/SINASEFE - SINASEFE, 29/06/2016, grifo nosso).

Em outro trecho, pode-se observar que o Sindicato solicita é a ampliação da “flexibilização”: “Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003” (Documento, JORNADA DE LUTAS AGOSTO, FASUBRA, 2013). No trecho, a FASUBRA solicita que seja ampliado o entendimento de “flexibilização” (Decreto 1590/1995 alterado pelo Decreto 4836/2003), com objetivo de atender por mais tempo a comunidade. No trecho, a FASUBRA busca que seja ampliada a aplicação da “flexibilização” e entende que seja “necessário” essa ampliação para atender o público “amplo”(amplo, conforme Lei N.º 11091/2005). No trecho “atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade”, isso seria interesse ou necessidade da instituição? Pode-se considerar o entendimento da FASUBRA que seja “necessário” o atendimento do público “amplo”. Ou, pode-se considerar o entendimento da FASUBRA que seja “interesse” da instituição o atendimento do público “amplo”.

No trecho do Informativo N.º 1, da Greve de 2015, do SINASEFE, pode-se perceber que “30 horas” continua na pauta de greve, “sem jornada de 30 horas para os TAE na maior parte das IFE”, ou seja, o Sindicato reconhece que há jornada de trabalho de 30 horas para algumas IFE, como apontam os dados levantados no Capítulo 4.1.1.

Com relação à nossa pauta, seguimos sem data-base, sem isonomia nos benefícios com relação aos demais Poderes, sem recomposição das perdas salariais dos últimos anos, **sem jornada de 30 horas para os TAE na maior parte das IFE**, sem democratização, sem reestruturação das carreiras, sem racionalização dos cargos do PCCTAE, sem RSC para os TAE e aposentados, além de outros elementos da nossa pauta (INFORMATIVO N.º 1, GREVE 2015, SINASEFE, 18/06/2015, Grifo noso)

Alguns documentos produzidos pelos Sindicatos são mais elaborados, como por exemplo o caderno de teses do 26º CONSINASEFE, onde o tema da flexibilização é tratado na TESE número 6. O texto de autoria de Marcos Dorval Schmitz, Sindicalizado na Seção Sindical CEFET-SC, tem o título “6 HORAS DE TRABALHO”. Segundo Schimitz (2012, p. 28), a “jornada de 6 horas diárias além de aumentar a produtividade do trabalhador melhora sua qualidade de vida, propiciando tempo ‘livre’ para sua melhor capacitação, para cuidar de sua saúde, enfim, para descanso, lazer, etc.”. Não foi possível verificar se a “tese” apresentada por Shimitz (2012) foi aprovada no plano de lutas do SINASEFE porque esta informação não está disponível, porém a luta pela jornada de flexibilizada se faz presente no documento de 2004. Shimitz (2012) sai em clara defesa da aplicação do Decreto 1590/1995, conclui o autor:

Como podemos observar não há impedimento legal para a adoção da jornada de trabalho Flexibilizada em 6 horas diárias, hoje várias instituições já adotaram essa jornada, há quem diga, inclusive, que o IFSC vem se destacando entre as melhores do país em virtude dessa jornada, fato que não pode ser mensurado assim de forma isolada, mas que certamente contribui para isso. (26º CONSINASEFE, Caderno de Teses, Tese 6, 27/01/2012)

Em análise de conjuntura feita na 29º CONSINASEFE, pode-se entender um pouco melhor a situação da flexibilização por parte do Sindicato, em que “a luta das 30 horas vem de muitos anos”:

Com os técnicos-administrativos, a correção não repôs a inflação e perdas e também distanciou sua remuneração dos docentes. Até hoje **a principal reivindicação desse segmento, o da jornada de 30 horas semanais não foi reconhecida para todos (as)**. Infelizmente, precisamos lembrar que essa reivindicação já poderia ter sido atendida desde a greve de 2011, quando constava do acordo proposto pelo governo para terminar com o movimento, juntamente com o reconhecimento do direito à progressão de todos (as) que ingressaram depois de 2008 até março de 2013. Mas a postura da DN e do Comando de Greve da época, de ter uma avaliação errada sobre a nossa capacidade de mobilização e de enfrentamento ao governo nos fez terminar aquela greve sem nenhuma conquista e estarmos até hoje sem conquistar a **jornada de 30h para todos os TAE’s** (29º CONSINASEFE, Caderno de teses, p. 48, Grifo nosso)

No 30º CONSINASEFE, ano de 2015, é apresentado na TESE Nº 18, de Ana Paula Zanchetta e outros, como o título “Flexibilização da jornada de trabalho: uma alternativa para aumento e melhorias na qualidade de vida dos TAE’s”. Na referida tese, os autores apresentam um estudo de caso relativo ao número de atestados médicos apresentados pelos servidores TAEs do Instituto Federal do Espírito Santo - Campus Itapina, no período de janeiro e setembro de 2015. Foram apresentados 76 atestados, sendo que 81% deles são de servidores que trabalham no regime de 40 horas semanais e 19% de servidores do regime de 30 horas semanais. Os autores argumentam que o número de atestados tem relação com a qualidade de vida e saúde dos servidores (30º CONSINASEFE, Caderno de teses, Tese 18, p. 82, 21/03/2016).

Uma das principais reivindicações da FASUBRA e SINASEFE é a FJT, que segundo as entidades não apresenta caráter econômico, ou seja, o governo não desembolsaria recursos para adotar tal medida. No Ofício Nº 117/2012-SEC, SINASEFE e FASUBRA assinam juntos e enviam para o MPOG:

Para além das questões econômicas apresentadas, existem outros itens das nossas pautas de reivindicações, frutos de debates nas reuniões realizadas desde 2010 até o presente momento, que precisam estar presentes no processo negocial com o atendimento por este governo:

1 - Implementação das 30 horas para toda Rede Federal de Ensino; (OFÍCIO Nº 117/2012-SEC, SINASEFE e FASUBRA, 09/08/2012).

A questão da flexibilização pode ser usada tanto pelo Sindicato para pressionar os Dirigentes, por exemplo, nas eleições de Reitor e Diretores Gerais, como ao contrário. Durante as eleições do IFPB, pode-se verificar que foi elaborado um manifesto pelo SINASEFE aos candidatos a reitor do IFPB nas eleições 2014, cobrando a flexibilização (ver APÊNDICE I item 63, MANIFESTO MONTEIRO - IFPB, 14/05/2014) e no IFB a Moção movida pelo SINASEFE, onde pode-se verificar a narrativa da atitude de um assessor da reitoria, tentando negociar a FJT em troca da suspensão da greve em 2012 (ver APÊNDICE I item 35, MOÇÃO - Nota de Repúdio a Gestão do Instituto Federal de Brasília, 10/07/2012).

Outras formas de pressão também são observadas na defesa da flexibilização, como por exemplo, a “CARTA ABERTA - 30 HORAS” direcionada aos servidores, discentes e pais de Alunos, onde os membros do SINASEFE/AM esclarecem em forma de carta aberta a luta pela FJT naquela instituição e convocam os interessados para pressionar o Conselho daquela instituição para aprovação da Regulamentação da Jornada de trabalho (ver APÊNDICE I item 108, CARTA ABERTA - 30 HORAS, IFAM, 03/03/2016)

Os sindicatos contam com apoio jurídico e fazem seu uso para consultas sobre temas diversos, inclusive sobre a FJT. A “Nota Técnica nº 02/2009” da empresa Wagner Advogados e Associados, que presta serviço para o SINASEFE, emite nota técnica sobre o assunto, em suas conclusões dão destaque para autorização do dirigente máximo de cada entidade para autorizar a flexibilização (ver APÊNDICE I item 5, NOTA TÉCNICA 02/2009, SINASEFE, 02/02/2009).

Em ofício enviado ao Secretário da SETEC/MEC, Marcelo Machado Feres, “Ofício Nº 293/2015”, membros do sindicato argumentam em defesa da FJT de “30 horas”. Esses argumentos têm relação direta com o que argumentam os autores De Masi (1999); Ferreira; Pilatti (2012); Dal Rosso (2017); dentre outros. Dal Rosso (2017) argumenta que o uso de novas tecnologias permite o surgimento de novas formas de trabalho flexível. O ofício também traz questões relacionadas à QVT, apresentada por diversos autores como Vasconcelos (2001), que defende, entre outras coisas, que as instituições direcionem esforços para o bem estar de seus funcionários, como a ginástica laboral e mudanças estruturais no ambiente de trabalho (ver APÊNDICE I item 105, Ofício Nº 293/2015, SINASEFE, 20/10/2015).

Durante as negociações referentes à greve de 2015, foi apresentado pela SETEC uma planilha com as pautas de reivindicação do SINASEFE, respostas da SETEC e respostas do SINASEFE. No anexo do ofício 969/2015/SETEC/MEC, no que se refere à “flexibilização da jornada de trabalho com redução de 40h para 30h semanais, sem prejuízos remuneratórios”. A resposta da SETEC é favorável a solicitação do SINASEFE, porém com ressalva (Quadro 19). A SETEC/MEC é clara em dizer que o princípio do Decreto nº 1590/95 é de estabelecimento de regras quanto à flexibilização e não a simples RJT. O documento na íntegra está no ANEXO C.

Ainda sobre o ofício Nº 969/2015/SETEC/MEC, fls 9/9, traz “Ata da Reunião da SETEC com o SINASEFE para discutir encaminhamento do movimento paredista 2º semestre 2015”, no documento o Secretário da SETEC destaca que a “universalização das 30 horas” não é de competência do MEC.

Pode ser percebido também no mesmo ofício, que o SINASEFE foi questionado a prestar esclarecimentos sobre a flexibilização da jornada de trabalho, na questão de estudos sobre o tema, nas fls 7/9, RESUMO EXECUTIVO DA REUNIÃO SINASEFE E SETEC, Brasília-DF, 31/08/2015. Porém há também um contrassenso com relação à SETEC não ter informações sobre o que se passa nas IFEs do Brasil (ver APÊNDICE I item 101, OFÍCIO Nº 969/2015/SETEC/MEC, 18/09/2015). Posteriormente, o SINASEFE apresenta na pasta

“DOCUMENTOS E ESTUDOS DAS 30H MEC” (APÊNDICE I item 114) documentos, sentenças e estudos relacionados à flexibilização da jornada.

Quadro 19 - Resposta SETEC à solicitação SINASEFE.

| | | |
|------------|---|--|
| 1.3 | Solicitação do SINASEFE | Flexibilização da jornada de trabalho com redução 40h para 30h semanais, sem prejuízos remuneratórios |
| | Resposta da SETEC | Favorável com ressalva. A questão deve ser discutida com SINASEFE e CONIF, para que seja compreendido o problema em detalhes e seja produzida uma proposta de redação que altere o Decreto nº 1590/95, de forma a atender a solicitação. Estabelecida a proposta de redação, o MEC discutirá com o MPOG e a Casa Civil para promover a alteração do Decreto. A ressalva da SETEC/MEC é quanto ao texto da solicitação, pois o princípio da flexibilização não é a simples redução da carga horária de 40h para 30h, e sim as regras quanto a flexibilização, já que o tema quanto a redução de jornal de trabalho não seria de competência da SETEC/MEC. |
| | Resposta SINASEFE | Concorda com os termos, porém solicita reunião com a CGU para apresentar argumentações quanto à peculiaridade das atividades desenvolvidas pelas instituições federais de ensino e se tentar a chegar a um consenso sobre a interpretação do Decreto n 1590/95. |
| | Observações ocorridas na reunião | Na reunião, diferentemente das discussões anteriores e do posicionamento no documento que responde ao Ofício da SETEC, o SINASEFE se manifestou favorável universalização das 30 horas semanais para todos os TAE. A argumentação colocada extrapola o tema flexibilização. Após esse entendimento a abordagem do tema restringiu-se ao tema como vinha sendo discutido. |
| | Encaminhamentos | O SINASEFE se comprometeu em encaminhar documento contendo as argumentações e fundamentos, sobre a questão da Flexibilização. A SETEC se compromete a disponibilizar agenda para discutir o assunto o dia 31/08/2015, de 10h às 11h. |

Fonte: Ofício Nº 969/2015/SETEC/MEC, 18/09/2015.

A flexibilização da jornada dos TAEs (30 horas), bem como as demais pautas de reivindicação da categoria TAE, são também vistas pelos partidos políticos, que podem ver nessa questão uma carência de representatividade. A nota de Moção de apoio de um partido político pode representar algo nesse sentido (ver APÊNDICE I item 62, MOÇÃO DE APOIO - PSOL GOIAS, TODO APOIO A GREVE DOS SERVIDORES DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE ENSINO, 01/05/2014).

Em suma, pode-se perceber que os Sindicatos têm feito o papel de pressionar e reivindicar pela regulamentação (luta pela FJT de acordo com o Decreto nº 1590/1995) e pela RJT (luta pelas 30 horas semanais), confirmando o argumento de Ferreira e Pilatti (2012) de

que regulamentações da jornada de trabalho, bem como a sua redução, surgiram a partir de greves, rebeliões e reivindicações dos trabalhadores e da organização de sindicatos.

4.1.2.1 Entrevista com membros dos Sindicatos do IF Sudeste MG

Foram entrevistados 3 membros de sindicato do IF Sudeste MG. Foram perguntados sobre as lutas da flexibilização e sobre a diferença entre as Instituições do Brasil com relação as regulamentações da flexibilização da jornada de trabalho.

Foram realizadas as seguintes perguntas:

1 - Com relação à jornada de trabalho, é possível afirmar que o sindicato luta em duas frentes, vocês querem a redução da jornada e a flexibilização da jornada? São lutas distintas? Explique melhor.

Segundo o Membro do Sindicato 1, são lutas distintas, uma é a flexibilização para algumas categorias que trabalham com horários igual ou superior a 12 horas ininterruptas, e a outra é a luta para reduzir a carga horária dos servidores públicos. A resposta do entrevistado corrobora com o entendimento obtido através da pesquisa bibliográfica e documental (capítulo 4.1.2), sendo a RJT e a FJT pauta de reivindicações ao longo do tempo. Ou seja, RJT e FJT são duas lutas distintas dentro dos sindicatos que representam os TAEs.

O Membro do Sindicato 3, concorda que são lutas distintas e conta que as trinta horas já existe há muito tempo, porém não era regulamentada e justifica a luta do sindicato pela FJT para todos os TAEs, devido as perdas salariais da categoria. Como apontado no capítulo 4.1, apesar da legislação que trata do assunto da FJT na administração pública ter sido alterado pela última vez em 2003, Decreto nº 4.836/2003 que atualiza o Decreto nº 1.590/1995, regulamentações internas na IFEs, vem sendo elaborados, com exceções, a partir de 2011.

Já o Membro do Sindicato 2 diz que a luta é pela FJT. Segundo o mesmo, a luta sobre a RJT não tem convicção interna do sindicato, destaca que a flexibilização não é um direito e sim uma concessão do dirigente máximo da instituição conforme o Decreto 1590/1995.

Membro sindicato 2: [...] a flexibilização de direito é a que tá posta pela instituição, uma vez que essa prerrogativa é do reitor, ela não é direito do servidor [...]

Entrevistador: e essa outra pra reduzir a carga horária, são distintos né, de um lado é a aplicação do decreto, e a outra luta é aquela questão das 30 horas pra todos né?

Membro sindicato 2: a gente não tem convicção definida disso ainda, por que, por que a gente não concorda com redução de hora não, redução de hora implica na técnica de contribuição nem temos esse pensamento, esse debate não está ampliado [...] (MEMBRO DO SINDICATO 2)

A resposta do Membro do Sindicato 2, corrobora com o entendimento levantado pela pesquisa bibliográfica e documental. Em documentos levantados pela pesquisa, muitas vezes a RJT e a FJT se confundem. Essa confusão pode ser, em parte explicada, por essa “não convicção” sobre a RJT e pela ampliação do debate sobre o tema, apontados pelo Membro do Sindicato 2.

Segundo o Membro do Sindicato 2, a FJT é prerrogativa do Reitor da IFE, e não um direito do servidor. Marques (2012) afirma que o sindicato busca a FJT para todos os TAEs, independente da vontade do gestor da IFE. O representaria por um lado, avanço na visão dos sindicatos, ou seja, FJT para todos os TAEs representa efetivamente uma redução das horas trabalhadas, podendo, por exemplo, impactar positivamente na qualidade de vida dos trabalhadores (MARQUES, 2012), por outro, pode, por exemplo, limitar a autonomia administrativa conferida as IFEs.

A luta pela regulamentação da RJT e FJT é conquistada por meio de reivindicações pelos trabalhadores organizados (FERREIRA; PILATTI, 2012). Os membros do sindicatos entrevistados, reconheceram que são lutas distintas, uma pela RJT e outra pela FJT. Conforme, Campos e Pires (2014), a flexibilização deverá estar de acordo com a legislação, por isso a importância na mudança da legislação, que pode ser conseguida por meio das lutas sindicais.

2 - Sabemos que a luta pela redução da jornada de trabalho é antiga, e ainda é pauta de reivindicação pelos servidores, porém, com relação à flexibilização da jornada de trabalho, sabemos que existem instituições que regulamentam essa flexibilização e outras não, porque você acredita que isso acontece?

O Membro do Sindicato 1, diz desconhecer instituições que não regulamentam a FJT. Como apontado no Capítulo 4.1, 50% das IFEs no país regulamentam internamente a FJT.

O Membro do Sindicato 2 não respondeu diretamente a questão, argumenta que a discussão é sobre a funcionalidade da FJT para a IFE, ou seja, o sindicato não busca simplesmente a redução de carga horária, RJT, mas sim a FJT para um melhor atendimento às necessidades da instituição. Corroborando com o entendimento de Colnago (2012) e Campos

e Pires (2014), que a FJT pode contribuir para ampliar o horário de atendimento das instituições, devido a uma necessidade institucional (BRASIL, 2007).

Membro sindicato 2: [...] esses que querem reduzir carga horária tá na linha conservadora, a gente não tá discutindo redução de coisa alguma, a gente tá discutindo funcionalidade, e o sindicato acredita que a funcionalidade ela é melhor quando o horário é flexibilizado, ou seja, comum (MEMBRO DO SINDICATO 2)

Ainda segundo Membro do Sindicato 2 existe receio por parte dos Dirigentes, argumenta que existem pessoas que seguem o que é imposto pelos órgãos superiores e tem uma cultura conservadora, preferem não discutir as questões. O Membro do Sindicato 3, segue a linha da submissão de alguns Dirigentes com relação aos órgãos superiores, assim como o Membro do Sindicato 2.

Membro Sindicato 3: é... depende muito do reitor, tem reitor que é muito submisso é... tropejou ali atrás do morro ele já está morrendo de medo, quer retirar direitos [...] (MEMBRO DO SINDICATO 3)

Nesse sentido, órgãos de controle tem tido um entendimento diverso dos TAEs, e dos próprios sindicatos (SANTOS; SOUZA, 2015). Muitas vezes, recomendando a suspensão, revisão ou o fim da flexibilização (CGU, 2017). Isso pode colaborar para o argumento dos membros do sindicato, que os Dirigentes têm receio dos órgãos de controle.

4.1.3 Contexto para flexibilização da Jornada de trabalho

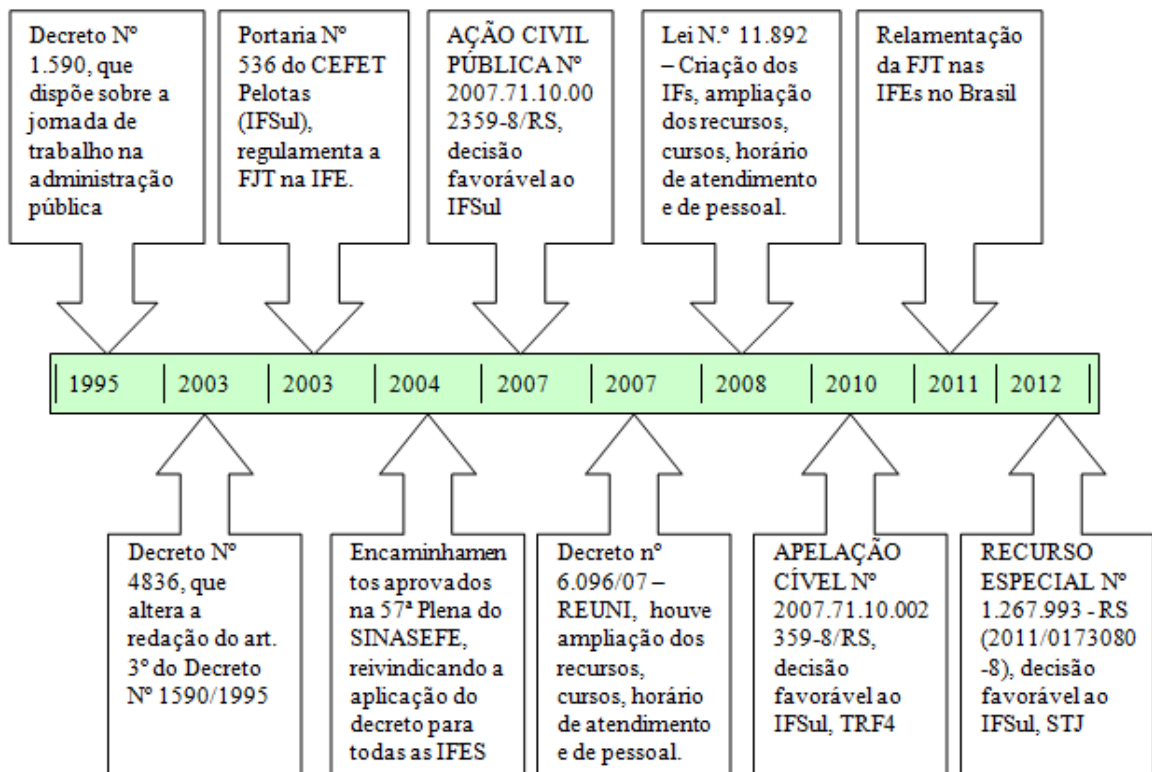
Nas seções anteriores, foi possível observar forças que atuam sobre o processo de flexibilização, destaco, entres elas: os marcos legais, os regulamentos estabelecidos pelas IFEs, as reivindicação dos Sindicatos, e as vitórias na justiça pelo IFSul.

No original, o Decreto nº 1.590/1995 estabelecia que somente os serviços noturnos e que tivessem jornada igual ou superior a 14 (quatorze) horas ininterruptas poderiam ser flexibilizados. Com a atualização instituída no Decreto nº 4836/2003, essa possibilidade se estendeu para os serviços com jornada igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, sem a observância do horário noturno.

No âmbito das IFEs, a portaria Nº. 536/2003, do CEFET - Pelotas, atual IFSul, foi um marco, pois o Ministério Público e o IFSul, disputam na justiça a legalidade da flexibilização para todos os servidores daquela Instituição. Sendo que o IFSul vem vencendo na justiça, essa

disputa, nas diversas instâncias nos anos de 2007, 2010 e 2012. A partir do ano de 2011, pode-se observar que começaram a ser apresentadas pelas IFEs as regulamentações da flexibilização da jornada de trabalho, podendo ser devido às novas condições estruturais produzidas pelos: Decreto nº 6.096/07 - REUNI e Lei n.º 11.892/2008 - Criação dos IFs, e pela convicção jurídica, com vitória na justiça em 2007 (Primeira Instância), 2010 (TRF4) e 2012 (STJ) do IFSul. A questão sindical também é presente, em 2004, após a atualização do Decreto 1590/1995, a questão da flexibilização é apresentada como uma demanda da categoria. Em outro momento, após as decisões judiciais, a flexibilização reaparece e vem sendo constantemente solicitada pelos Sindicatos, nas greves de 2011, 2012, 2014 e 2015.

Figura 1 - Marcos da FJT para os servidores TAEs no Brasil.



Fonte: Do autor.

Em meio a essas condições, a discussão da flexibilização da jornada de trabalho no IF Sudeste de Minas Gerais, a partir do ano de 2011, começou a ser vislumbrada e discutida, como será exibido na seção a seguir.

4.2 Flexibilização no IF Sudeste MG

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais foi criado em 2009, e integrou, em uma única instituição, os antigos Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba (CEFET-RP), a Escola Agrotécnica Federal de Barbacena e o Colégio Técnico Universitário (CTU) da UFJF. Atualmente a instituição é composta pelos campi localizados nas cidades de Barbacena, Bom Sucesso, Cataguases, Juiz de Fora, Manhuaçu, Muriaé, Rio Pomba, Santos Dumont, São João del-Rei e Ubá. O município de Juiz de Fora abriga, ainda, a Reitoria do instituto (IF SUDESTE MG, 2018).

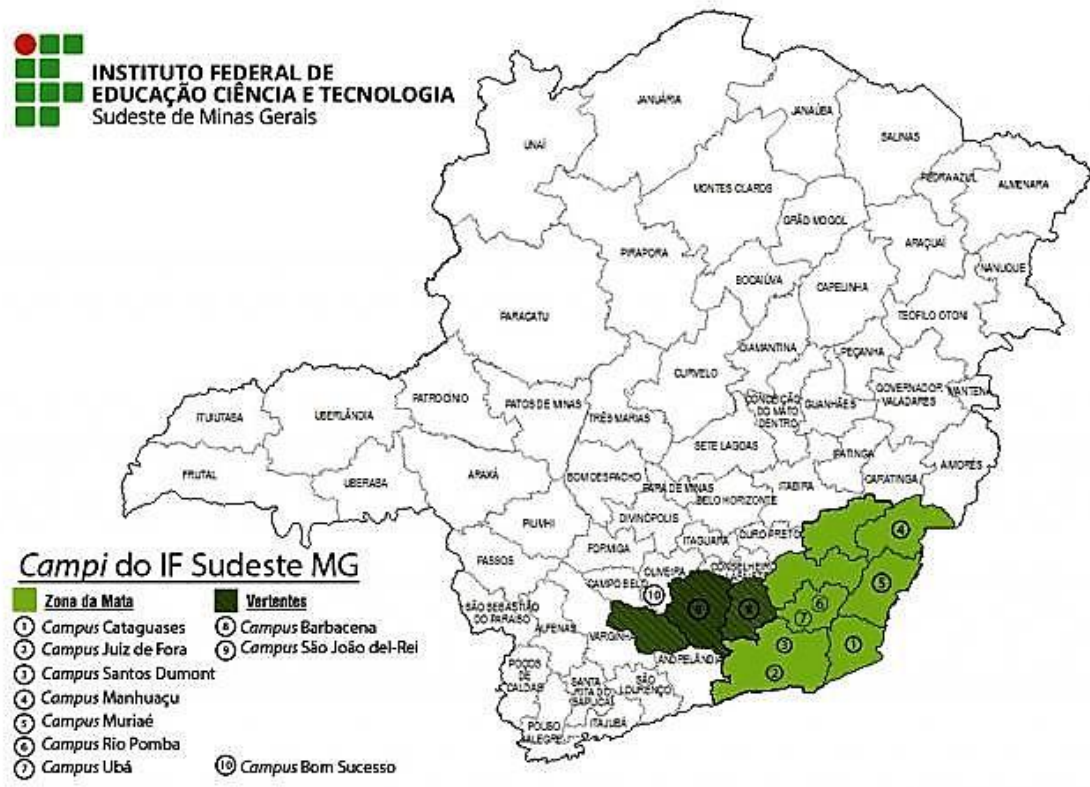
O IF Sudeste MG é uma “instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas” (BRASIL, 2008). Os institutos federais têm por objetivo desenvolver e ofertar a educação técnica e profissional em todos os seus níveis de modalidade e, com isso, formar e qualificar cidadãos para atuar nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional.

A comunidade escolar do IF Sudeste MG, é composta pelo corpo discente, docente e técnico-administrativo, com funções e atribuições específicas, integradas em função dos objetivos institucionais (REGIMENTO GERAL, 2012).

O IF Sudeste MG, possui, de acordo com os parâmetros da Portaria N° 246, de 15 de Abril de 2016, que dispõe sobre o dimensionamento dos IFs, a seguinte disposição:

- Possui 3 (três) IF Campus Avançado 20/13;
- Possui 4 (quatro) IF Campus - 70/45;
- Possui 1 (um) IF Campus - 120/90 Agrícola;
- Possui 1 (um) IF Campus - 150;
- Possui 1 (um) IF Campus - 150 Agrícola;
- Possui 1 (uma) Reitoria de 10 a 16 campi.

Figura 2 - Campi do IF Sudeste MG.



Fonte: IF Sudeste MG (2018)

A classificação apresentada pela referida portaria representa a proporção de Docentes e TAEs distribuídos nos campi. Consultando o Anexo III da Portaria N° 246, de 15 de Abril de 2016, pode-se calcular que o IF objeto deste estudo de caso possui um total de 760 Docentes e 689 TAEs. Em consulta ao IF Sudeste MG, os dados são diferentes, pois os campi, principalmente os novos, ainda não têm todas as vagas à disposição para realização de concursos, sendo o total de Docentes 577 (TABELA 1) e TAEs 639 (TABELA 2) e ainda atendem por volta de 11.000 alunos. Ainda com relação aos campi, dois desses contam hoje com apenas seus respectivos Diretores Gerais.

Tabela 1 - Número de Docentes no IF Sudeste MG por Campi.

| Banco de Professor Equivalente - BPEq | | EFETIVOS | | | |
|--|----------------------|--|---------------|--------------|--------------|
| REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA | | CONTAGEM PROFESSOR EFETIVO (Extração SIAPE) | | | |
| CÓD. | NOME DO ÓRGÃO | 20 Hrs | 40 Hrs | DE | TOTAL |
| 26411 | IF SUDESTE MG | 6 | 4 | 567 | 577 |
| 10 A 16 | REITORIA | | | 1 | 1 |
| CAMPI | | | | | |
| 150 | JUIZ DE FORA | 3 | 3 | 146 | 152 |
| 150 AGR. | RIO POMBA | | | 135 | 135 |
| 120/90 AGR. | BARBACENA | 1 | | 112 | 113 |
| 70/45 | MURIAÉ | 1 | 1 | 57 | 59 |
| 70/45 | SÃO JOÃO DEL REI | 1 | | 50 | 51 |
| 70/45 | SANTOS DUMONT | | | 47 | 47 |
| 70/45 | MANHUAÇU | | | 9 | 9 |
| 20/13 | BOM SUCESSO | | | 9 | 9 |
| 20/13 | UBÁ | | | 1 | 1 |
| 20/13 | CATAGUASES | | | 0 | 0 |
| | | | | TOTAL | 577 |

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas IF Sudeste MG - SIAPE: 24.04.2018- DW: ABR2018

Na tabela 2, nota-se a discrepância entre o que está estabelecido na Portaria 246/2016 e a situação atual da Instituição. Enquanto alguns campi estão com o quadro de servidores defasado, outros campi estão com quadro de servidores muito superior a métrica da portaria 246/2016. Essas diferenciações não tiveram relação direta com o número de servidores flexibilizados nos Campi, como pode ser visto na Tabela 3.

Com relação à jornada flexibilizada na Instituição o relatório da CGU, constata-se que 50% dos TAEs do IF Sudeste MG, que não possuíam FG, estavam com jornada flexibilizada Tabela 3.

Tabela 2 - Número de TAEs por Campi do IF Sudeste MG.

| Quadro para totalização do Dimensionamento de acordo com a Portaria n° 246, de 15 de abril de 2016 | | Quadro de Lotação de acordo com o Modelo de Dimensionamento estabelecido pela Portaria n.º 246, de 15 de abril de 2016 | | | | | | Quadro de Ocupação Atual | | | | | |
|--|--|--|---|----|-----|-----|-------|--------------------------|----|-----|-----|-----|-------|
| | | A | B | C | D | E | Total | A | B | C | D | E | Total |
| Tipologia | INSTITUTO FEDERAL DO SUDESTE DE MINAS GERAIS | 0 | 0 | 83 | 341 | 265 | 689 | 5 | 25 | 114 | 291 | 204 | 639 |
| REITORIA 10 A 16 CAMPI | REITORIA | 0 | 0 | 0 | 90 | 90 | 180 | 0 | 1 | 9 | 32 | 40 | 82 |
| IF CAMPUS 150 | JUIZ DE FORA | 0 | 0 | 14 | 51 | 35 | 100 | 0 | 0 | 12 | 45 | 29 | 86 |
| IF CAMPUS 150 AGRÍCOLA | RIO POMBA | 0 | 0 | 14 | 51 | 35 | 100 | 3 | 16 | 18 | 83 | 44 | 164 |
| IF CAMPUS 120/90 AGRÍCOLA | BARBACENA | 0 | 0 | 14 | 46 | 30 | 90 | 1 | 8 | 35 | 61 | 33 | 138 |
| IF CAMPUS 70/45 | MURIAÉ | 0 | 0 | 8 | 22 | 15 | 45 | 0 | 0 | 12 | 27 | 18 | 57 |
| IF CAMPUS 70/45 | SÃO JOÃO DEL REI | 0 | 0 | 8 | 22 | 15 | 45 | 1 | 0 | 11 | 14 | 20 | 46 |
| IF CAMPUS 70/45 | SANTOS DUMONT | 0 | 0 | 8 | 22 | 15 | 45 | 0 | 0 | 6 | 19 | 16 | 41 |
| IF CAMPUS 70/45 | MANHUAÇU | 0 | 0 | 8 | 22 | 15 | 45 | 0 | 0 | 4 | 6 | 1 | 11 |
| IF C. AVANÇADO 20/13 | BOM SUCESSO | 0 | 0 | 3 | 5 | 5 | 13 | 0 | 0 | 6 | 2 | 3 | 11 |
| IF C. AVANÇADO 20/13 | UBA | 0 | 0 | 3 | 5 | 5 | 13 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| IF C. AVANÇADO 20/13 | CATAGUASES | 0 | 0 | 3 | 5 | 5 | 13 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |

Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas IF Sudeste MG - SIAPE: 03.04.2018- DW: MAR2018

Os campi Barbacena, Rio Pomba, Juiz de Fora, Muriaé e Santos Dumont estavam com a jornada flexibilizada em funcionamento na época da entrevista. O campus Manhuaçu não implantou a jornada flexibilizada. Os campi avançados Bom Sucesso, Ubá e Cataguases também não implantaram a jornada flexibilizada. O campus São João Del Rei implantou a jornada flexibilizada em 2015 e no fim do mesmo ano suspendeu a flexibilização.

Tabela 3 - Distribuição dos TAEs por lotação no IF Sudeste MG.

| Localidade | Quantidade Total TAEs (**) | Quantidade TAEs com FG/CD (**) | Quantidade TAEs sem FG/CD | TAEs com jornada flexibilizada (***) | % TAEs jornada flexibilizada (*) |
|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|---|---|
| Reitoria | 113 | 37 | 76 | 27 | 36% |
| Rio Pomba | 155 | 38 | 117 | 58 | 50% |
| Barbacena | 137 | 32 | 105 | 59 | 56% |
| Santos Dumont | 43 | 10 | 33 | 4 | 12% |
| Juiz de Fora | 79 | 16 | 63 | 48 | 76% |
| Muriaé | 57 | 12 | 45 | 44 | 98% |
| São João Del Rei | 49 | 12 | 37 | 0 | 0% |
| TOTAL | 633 | 157 | 476 | 240 | 50% |

(*) Percentual de TAEs com jornada flexibilizada em relação aos que não possuem FG/CD

(**) Fonte: Extração do Siape DW com dados de março /2017

(***) Resposta do gestor Á S. A 201700876/06

Fonte: CGU (2017).

Na Tabela 4 é apresentado pela CGU (2017), os quantitativos de servidores que, em seu entendimento, estão em áreas meio no IF Sudeste MG. Segundo a CGU (2017), 25% dos servidores com jornada flexibilizada estão trabalhando em áreas meio. Isso representa também 12% do total de servidores que não recebem FG/CD. O entendimento do relatório da CGU (2017), é de que “áreas fim” estão relacionadas às atividades de ensino, pesquisa e extensão, e “áreas meio” ou “áreas não-finalística” as que não estiverem relacionadas a essas atividades.

Tabela 4 - Distribuição dos TAEs com jornada flexibilizada que atuam em áreas meio por lotação no IF Sudeste MG.

| UORG | Quantidade e TAEs sem FG/CD | TAEs com jornada flexibilizada (***) | Quantidade de TAEs lotados em área de gestão (áreas meio) com jornada de 30 hs (**) | % de TAEs com jornada de 30 hs atuando em áreas meio |
|------------------|------------------------------------|---|--|---|
| Reitoria | 76 | 27 | 22 (***) | 81% |
| Rio Pomba | 117 | 58 | 15 | 26% |
| Barbacena | 105 | 59 | 15 | 25% |
| Santos Dumont | 33 | 4 | 0 | 0% |
| Juiz de Fora | 63 | 48 | 15 | 31% |
| Muriaé | 45 | 44 | 14 | 32% |
| São João Del Rei | 37 | 0 | 0 | 0% |
| TOTAL | 476 | 240 | 59 | 25% |

Fonte: (*) Retirado do quadro anterior.

(**) Elaboração própria, com base em resposta do gestor à S.A 201700876/06.

(***) Na Reitoria só não foram incluídos os 5 servidores que trabalham com Tecnologia de Informação.

Fonte: CGU (2017).

No Relatório nº: 201305854 (CGU, 2013), referente à Auditoria Anual de Contas do IF Sudeste MG do Exercício de 2012, já eram apontados pela CGU recomendações referentes à atualização da portaria 633/2012.

Recomendação 1: Atualizar a estrutura normativa interna da UJ de modo a demonstrar a real amplitude das atividades desempenhadas pelos departamentos e setores de todos os "campi", bem como a possibilitar o estabelecimento de nexos entre as atribuições das áreas beneficiadas e as condições exigidas para as concessões da jornada flexível objeto do Decreto nº 1590/1995, artigo 3º, com redação alterada pelo Decreto Federal nº 4.836/2003 (CGU, p. 30, 2013).

Pode-se notar, pela constatação e recomendação da CGU em 2013 e pela constatação e recomendação da CGU em 2017, o problema com relação ao regulamento não restringir a possibilidade da concessão da jornada flexibilizada contínua.

Recomendação 1: Adotar as providências cabíveis para alterar a redação do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IF Sudeste MG, de forma a conformá-lo às disposições do Decreto nº 1.590/1995, em especial quanto à menção ao atendimento ao público, considerando que não é permitido ampliar a qualificação do termo "público" previsto no artigo 3º do referido decreto para "interno e externo" (CGU, p. 45, 2017).

Esse entendimento confronta diretamente com o que vem sendo realizado pela maioria das IFEs no País, como pode-se perceber no Capítulo 4.1. Onde a maioria das Instituições adota o conceito de público estabelecido na Lei 11.091/2005, que é "amplo", mesmo caso do IF Sudeste MG.

A pesquisa realizada no IF Sudeste MG, aborda um período de tempo de 2011 a 2017, ano que surgiram as primeiras conversas sobre a jornada flexibilizada, até o ano de 2017, onde foram realizadas as entrevistas. Atualmente o regulamento e as concessões de todos os setores com jornada flexibilizada foram revogados, foi criado recentemente um novo regulamento (Resolução CONSU/IFSUDESTEMG Nº 08/2018), e os setores estão submetendo as solicitações ao novo regulamento. Com relação ao novo regulamento, o que pode-se dizer até o momento é que não foram estabelecidos os critérios restritivos estabelecidos pela CGU (2017).

4.2.1 O surgimento da flexibilização da jornada de trabalho no IF Sudeste MG

Com base nos documentos Institucionais e entrevistas foi possível construir uma narrativa de como se constituiu na visão dos atores envolvidos o processo de FJT no IF Sudeste MG.

Conforme Dal Rosso (1996) e Neves e Pedrosa (2007), o processo de FJT surgiu da crise do regime tradicional da jornada de trabalho cumprida em período integral e seguiu as novas tendências organizacionais baseadas na flexibilidade. Respaldados nesta evolução referente às diferentes possibilidades de cumprimento da jornada de trabalho, os TAEs do IF Sudeste MG surgiram com a demanda da FJT para os dirigentes do IF Sudeste MG:

Dirigente 3: Lá em dois mil e onze surgiu a necessidade de se implantar a jornada flexibilizada através de uma demanda dos servidores do instituto como um todo [...] foi um desejo da comunidade, principalmente técnico administrativo através seja, através de pedidos ao Reitor, em reuniões reservadas ou em reuniões públicas ou mesmo em encontros casuais, aí surgiu essa demanda principalmente dos técnicos administrativos na época. (DIRIGENTE 3) (Grifo nosso)

Dirigente 8: Eu acredito que tenha sido mesmo uma demanda dos técnicos administrativos, aí começou a cobrança em um Campus ou outro até em comparação a outros institutos federais no Brasil que já estava implantando também a flexibilização [...]

Dirigente 11: surgiu a partir da, da demanda dos próprios servidores TAEs, a partir do decreto que instituiu a possibilidade de flexibilização ... (DIRIGENTE 11) (Grifo nosso)

Membro de Comissão 8: então a ideia surgiu inicialmente ... foi de uma demanda, dos TAEs de ... de implantação dessa ... dessa desse critério né, dessa jornada flexibilizada (MEMBRO DE COMISSÃO 8) (Grifo nosso)

Entrevistador: e ... essa demanda de fazer essa portaria surgiu da necessidade da instituição ... que estavam fazendo a formalização do processo, foi uma solicitação dos servidores que queriam?

Dirigente 13: ah isso daí foi mais pelos servidores ... [...] é claro que toda justificativa pra concessão ela é ... baseada, e tem que ser feita sim, numa proposta institucional, de alteração do horário de atendimento, etc. e tal ... mas a origem mesmo foi ... foi motivada pela movimentação dos servidores (DIRIGENTE 13) (Grifo nosso)

Destaca-se que a demanda da FJT surgiu através da solicitação dos TAEs do IF Sudeste MG, isso se torna importante no decorrer dos resultados, pois pode explicar alguma

resistência apresentada pelos diversos atores, conforme Marques (2012) apresentou em seu estudo.

Discussões haviam sendo realizadas em outros institutos, o Dirigente 7 cita que, com a vitória do CEFET-RS, no Superior Tribunal de Justiça em 2012 (RECURSO ESPECIAL Nº 1.267.993 - RS (2011/0173080-8)) onde foi votado pela legalidade da Portaria nº 536/2003, essa discussão foi mais acentuada.

Dirigente 7: [...] **então quando saiu essa decisão judicial houve uma repercussão muito grande na rede federal**, então várias instituições queriam saber como funcionava, como era, não só as instituições mas os técnicos administrativos especificamente, como era o processo e como essa instituição tinha conseguido é ... implantar as trinta horas né, (DIRIGENTE 7) (Grifo nosso)

Dirigente 12: é ... na **verdade foi um movimento nacional, né** ... é ... eu não lembro ao certo qual foi a primeira instituição ... mas ... a gente seguiu, na verdade, **um movimento que aconteceu no país inteiro** [...] as conclusões a que se chegou e as ações tomadas foram diferenciadas ... alguns casos, por exemplo, os reitores concederam flexibilização pra todo mundo, outros casos foi [...] bem mais devagar [...] nas conversas assim a nível nacional que a gente tinha era mais ... surgiu uma coisa mais em conjunto [...] **e acabou que o instituto seguiu esse fluxo ... né ... os próprios técnico começam a se organizar e segue esse fluxo** (DIRIGENTE 12) (Grifo nosso)

Dirigente 13: acho que começou foi em ... dois mil e ... 2012 ... foi no último ano do mandato do Mário Sérgio ... foi aí que surgiu, é ... o processo ... na verdade, **era um processo que vinha acontecendo em outras instituições também** ... (DIRIGENTE 13) (Grifo nosso)

No IF Sudeste MG, no final de 2011, alguns servidores começam a discutir nos corredores o assunto, foi enviado um e-mail ao reitor da época, professor Mário Sérgio da Costa Viera, o e-mail vinha trazendo ao reitor o procedimento que estava sendo feito no CEFET-RS (IFSul), e solicitando que essa discussão fosse trazida para IF Sudeste MG.

Membro de Comissão 8: então a ideia surgiu inicialmente foi de uma demanda, dos TAEs de ... de implantação dessa ... dessa desse critério né, dessa jornada flexibilizada e começou a se ver a possibilidade de fazer, essa jornada e como faria isso legalmente, **já que em outros institutos outras universidades todas estavam ... praticando a jornada flexibilizada**, então **os TAEs começaram uma pesquisa e tudo, conseguiram ver como é que estava sendo feito e descobriram isso, e houve um movimento de levar isso para o reitor ... e aí com isso, foi enviado para o reitor essa documentação** e tudo, e após o período de análise dele e das ... das pessoas que orientam ele das direções e tudo, eles conseguiram, **viabilizar através**

da portaria aí instituiu a comissão e resolveu começar [...] (MEMBRO DE COMISSÃO 8) (Grifo nosso)

O reitor mediante a isso montou um grupo de estudos com participação de dirigentes de gestão de pessoas, com as coordenações de gestão de pessoas dos campi, com os servidores dos campi, com os diretores gerais dos campi.

Membro de Comissão 9: isso aí depois, é ... eu não vou lembrar os trâmites assim é isso era colégio de dirigentes se era CONSU eu não sei, **que depois foi feita uma comissão e aí sim né, que seria que foi institucionalizado mesmo uma comissão para estudo, e aí tinha pessoas, da gestão** que eu entendo assim ... tinha pessoas, aí já era mais direcionado é, **o pessoal de gestão de pessoas, a princípio participavam, mas era livre também, quem queria participar né** e aí foi pedido quem não, qual campus que não teve, que não obteve pessoas que livremente queriam participar aí depois **acho que a gestão acabou indicando, quem não ... é, o campus que não quis né** (MEMBRO DE COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

Dirigente 7: [...] aí com **dirigentes de gestão de pessoas, com as coordenações de gestão de pessoas dos campi, com os servidores dos campi, com os diretores gerais dos campi**, então assim era um grupo, não me lembro o número, poucas pessoas também eu me recordaria quem são ... que sentamos pra discutir [...](DIRIGENTE 7) (Grifo nosso)

Dirigente 11: [...] nessa época ... é ... tinham divergências de entendimento, tanto entre demandantes, quanto setores, quanto *campus* ... é ... **e a gente entendia que era interessante, enquanto dirigentes na época, que houvesse um estudo aprofundado pra trazer a segurança pra quem teria, eventualmente, o benefício, bem como pra quem concederia esse benefício...** [...] gente tinha sempre um cuidado ... de que fosse feito com bastante amparo ... das normativas legais e que fosse criado um regulamento interno, pra então ser concedido, eventualmente, enquanto fosse o caso (Dirigente 11) (Grifo nosso)

Diante da sinalização positiva do Reitor na época, os servidores TAEs começam uma movimentação através do e-mail institucional para montar uma comissão para estudos sobre a flexibilização da jornada de trabalho, um servidor do campus Juiz de Fora envia um e-mail no dia 01/12/2011 convidando os servidores TAEs, de todos os campi, para comporem a comissão e informando o objetivo da comissão, que era elaborar um estudo e analisar a possibilidade de implantar a flexibilização.

Membro de Comissão 9: então ... **antes de 2012, eu lembro que, teve uma mobilização por e-mail dos TAEs** e eles pediam, falando se eu não me engano eram TAEs da reitoria, não sei se eram da reitoria ou do campus de Juiz de Fora, mas eu sei que era da cidade Juiz de Fora **falando que a gente poderia fazer um estudo para implantação da flexibilização da jornada**

de trabalho no nosso instituto, e pedindo quem é ... queria participar desse, desse núcleo de estudo ou de um grupo para, estudar né essa implementação, então eu lembro que eu, **quando me convidaram eu me dispus a ... participar** [...] (MEMBRO DE COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

Depois de enviados os nomes dos servidores de cada campus através do e-mail institucional, foi feita a PORTARIA-R N.º 896/2011, de 06 de dezembro de 2011, que designavam os servidores para comporem, a partir de 12.12.2011, a COMISSÃO PARA ESTUDO DE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, no âmbito do IFSUDETEMG. A portaria ainda previa que os trabalhos da comissão seriam supervisionados pela Diretoria de Gestão de Pessoal.

Na comissão de estudo foram discutidos outros regulamentos e a legislação pertinente, visando conhecer o que vinha sendo feito em outras Instituições.

Membro de Comissão 8: [...] os trabalhos entendeu, **sempre tentando aprimorar cada vez mais e ... tentar se adequar dentro da legislação, e até para o atendimento, à própria instituição**, tendo em vista que **alguns setores necessitam ficar com, ficar abertos, dentro das doze horas e ...** até no intuito de **aumentar o atendimento** também, **a alguns alunos que não poderiam ser atendidos ou até mesmo servidores** que por exemplo no horário de almoço que tem um horário assim, que tem um horário o mais flexível e aí como acabou casando essas duas situações que era do **interesse da administração por parte do reitor e dos diretores, que tivesse esse aumento de atendimento e dos TAEs também**, buscando até uma, uma igualdade com os outros institutos e universidades, aí que começou a implantação da jornada flexibilizada no instituto (MEMBRO DE COMISSÃO 8) (Grifo nosso)

Entrevistador: aí nesse estudo nessa, nesse regulamento que foi proposto né, vocês pegaram o modelo de outras instituições?

Membro de Comissão 9: sim aí eu ... assim, a conversa começou o mesmo quando alguns **TAEs viram que nas outras instituições já tinham esse regulamento**, então **a gente começou a fazer o estudo**, como que era feito, nas **outras instituições né nas outras UFES e IFES** também e aí a gente **pegou os regulamentos a lei** também né, fomos atrás das leis que, **principalmente o decreto 1590**, decreto ou regulamento 1590 não me recordo, lembro o número, mas que fala que dá brecha para na **8112**, para a gente fazer né, então assim a gente além dos **regulamento de outros a gente foi atrás de legislação** também né (MEMBRO DA COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

No dia 04/06/2012 a minuta da Portaria 633/2012 foi aprovada no Colégio de Dirigentes conforme ATA, “Após discussão, decidiu-se que a minuta da portaria que

regulamenta a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos-administrativos em educação do IF Sudeste MG está aprovada, [...] (IFSUDESTEMG 04/06/2012).

Dirigente 8: [...] o primeiro regulamento [...] conselho superior que aprovou a primeira resolução tinha muita coisa ainda a ser discutido naquele momento, mas eu acho que uma ... uma determinada pressão fez com que fosse implantado a resolução sem uma discussão de fato como eu achava que merecia, mas tinha que começar de fato naquele momento, acho que não tinha outra saída não. (DIRIGENTE 8)

Dirigente 11 : [...] é, normatizado isso, que os documentos, a grande maioria, passa pelos Colégios Dirigentes e são encaminhados a conselhos superiores quando é o caso, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, quando também for pertinente ... mas na época, eu me lembro de **ele ter sido uma comissão multicampi, com participação de membros da reitoria, também ... e que ... foi criado de acordo com a regulamentação que existia ... foi avaliado, não me lembro exatamente se ele foi discutido amplamente no ... no Colégio Dirigente** (DIRIGENTE 11)

Dirigente 11: [...] no nosso caso, surgiu essa ideia e depois ... **montou-se uma comissão pra discutir isso ... montada por servidores ... os servidores fizeram uma proposta, depois essa proposta foi levada à discussão nos Colégios Dirigentes e a partir disso foi feita uma portaria ...** foi definida como portaria porque a ... a legislação diz que isso é ... atribuição do gestor máximo da instituição [...] (DIRIGENTE 11)

A PORTARIA-R N.º 633/2012, de 16 julho de 2012 foi publicada pelo reitor, onde autorizou e regulamento a flexibilização da jornada de trabalho no IF Sudeste MG. Na portaria era indicado que se iria criar a Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Flexibilização.

Entrevistador: aí foi aprovado ... o regulamento pelo CONSU pelo Colégio de Dirigentes né, foi feita a portaria pelo Professor Mário Sérgio ...

Membro Comissão 9: é isso em 2012 né em novembro, outubro 2012 ... mas antes tinha sido estabelecido, então teve uma comissão de estudos para implantação, e se eu não me engano nessa, quando saiu a portaria em 2012 a gente já tinha uma comissão de avaliação e de acompanhamento né, que seria/

Entrevistador: na portaria já indicavam que seria criada uma comissão/

Membro Comissão 9: a comissão, exatamente, aí já não era mais a de estudo **era essa de acompanhamento** né, e também na portaria falava que depois ia ter uma de avaliação né ... então esses três tipos de comissão elas tiveram presente na nossa ... né nessa jornada, aliás estiveram presentes para a gente

chegar na jornada flexibilizada né ... **a de estudo, a de acompanhamento, e após a de avaliação** (MEMBRO COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

Nesse momento de levar a demanda dos servidores TAEs à direção, criação da comissão de estudo, aprovação do regulamento pelo colégio de dirigentes e publicação da portaria do reitor, aparentemente o sindicato não foi provocado, teve papel de acompanhar o andamento do processo, a origem de todo esse processo vem da iniciativa dos servidores TAEs. Como abordado por Dal Rosso (1996), a presença do sindicato, dos servidores organizados, se mostra importante no processo que foi aprovado, sendo que houve presença de TAEs no andamento de todo o processo, inclusive tomando frente em algumas situações.

Entrevistador: o sindicato teve atuação nesse processo, naquela primeira regulação?

Membro do Sindicato 2: no primeiro ... na primeira não teve por que não foi objeto de debate, não foi, **o sindicato não foi provocado, não foi convidado a participar** [...] (MEMBRO DO SINDICATO 2) (Grifo nosso)

Membro do Sindicato 3: **o sindicato sempre defendeu as 6 horas** é uma luta, é bandeira do sindicato as 6 horas, e o **sindicato está sempre acompanhando a comissão de flexibilização, inclusive participando de reuniões junto com a direção** [...]

Entrevistador: é... como é que foi a atuação do sindicato nesse processo?... teve só de acompanhamento da/
Membro do Sindicato 3: **foi de acompanhamento e de ... luta junto à direção também**, entendeu, de fazer a política... de chegar ao diretor, tanto que o nosso ex-diretor concedeu para todo mundo, para todo o instituto (MEMBRO DO SINDICATO 3) (Grifo nosso)

Destaca-se pontos no surgimento da FJT no IF Sudeste MG que corroboram com a primeira parte dos resultados e com os autores que tratam especificamente do tema da FJT nas IFEs.

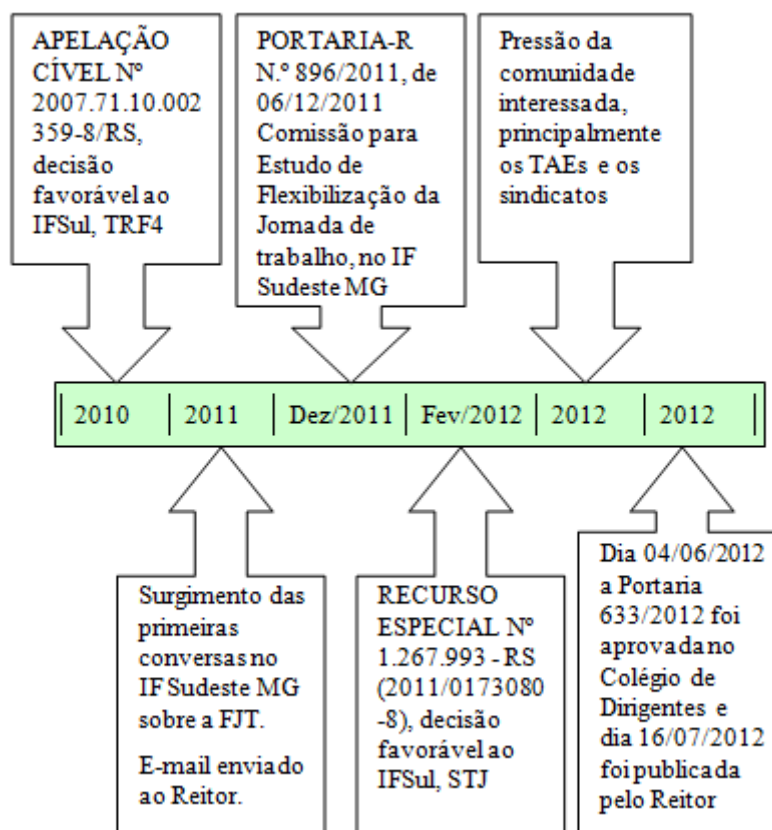
O primeiro ponto é que a FJT foi provocada pelos servidores TAEs, ou seja, o assunto FJT surgiu na Instituição pela provocação dos servidores TAEs, o que resultou em uma movimentação na direção da Instituição para atender essa demanda, mas cabe destacar que era de entendimento da Direção que a FJT era necessária para atender a demanda dos usuários dos serviços.

O segundo ponto é que era de conhecimento de alguns servidores e Dirigentes que o movimento de FJT era nacional, provocado principalmente pelo processo de FJT do CEFET-

Pelotas (atual IFSul). O surgimento da FJT do IF Sudeste MG surge em meio as vitórias do IFSul na justiça, que podem ter dado publicidade e repercussão ao assunto, assim provocando os servidores TAEs à estudar o processo. Essa coincidência da época do surgimento da demanda da FJT coincide com outras Instituições no país.

O terceiro ponto é que a movimentação dos servidores TAEs para levar a demanda da FJT aconteceu independente de uma organização formal sindical, mas sim da organização dos servidores interessados no assunto. O sindicato teve papel no processo em um segundo momento, pressionando a Direção para que a demanda e o processo fossem aprovados. Esse ponto pode ser visto em outras Instituições, já mencionados no capítulo 4.1.2, quando da pressão que os sindicatos fizeram sobre as direções dos IFPB, IFB e IFAM.

Figura 3 - Surgimento da FJT no IF Sudeste MG.



Fonte: Do autor.

4.2.2 A formação da primeira comissão e os primeiros processos

Com a portaria 633/2012 de 16 de julho de 2012 publicada, os TAEs começaram a se organizar para formar a primeira Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Flexibilização. Essa mobilização aconteceu por iniciativa dos servidores TAEs, foi enviado

um e-mail em setembro de 2012 para todos os TAEs, onde os servidores se voluntariaram para participar da comissão, todos os membros da comissão foram TAEs. Na portaria 622/2012, não era mencionado qual deveria ser a composição da Comissão, ou seja, quais servidores poderiam participar.

Membro Comissão 5: [...] e ai parece que montaram o regulamento e ninguém fazia nada pra poder montar a primeira comissão pro negócio começar, ai eu acho que ((NOME DO SERVIDOR)) que mandou e-mail pra todo mundo, e ai eu me voluntariei pra ser membro lá do campus de ((CIDADE DO MEMBRO)) [...] (MEMBRO DA COMISSÃO 5)

Membro da Comissão 7: [...] ela me chamou para participar que só tinha ela e precisava de três pessoas /

Entrevistador: ai que você entrou? /

Membro da Comissão 7: ... aí eu mandei e-mail para a comissão e fui incluída (MEMBRO DA COMISSÃO 7)

Entrevistador: na portaria já indicavam que seria criada uma comissão/

Membro Comissão 9: a comissão, exatamente, aí já não era mais a de estudo era essa de acompanhamento né, e também na portaria falava que depois ia ter uma de avaliação né ... então esses três tipos de comissão elas tiveram presente na nossa, na nossa ... né nessa jornada, aliás estiveram presentes para a gente chegar na jornada flexibilizada né a de estudo, **a de acompanhamento**, e após a de avaliação (MEMBRO DA COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

Com a formação da primeira comissão, começaram a chegar os primeiros processos e serem realizadas as primeiras análises dos processos. A primeira comissão estabeleceu os primeiros critérios para avaliação a ser realizada pela comissão, já que a portaria 633/2012 não é clara quanto a isso.

Membro Comissão 5: [...] e ai a **gente começou a marcar a primeira reunião** assim, na primeira reunião a gente não sabia nada, **a gente leu a norma**, e ai **a gente procurou fazer algumas regras também que se aplicasse à comissão**, então assim, **a gente estabeleceu qual era o mínimo, estabeleceu qual a regularidade que as reuniões iam acontecer**, em quais campi, e também **a gente estabeleceu assim alguns critérios pra avaliar os processos**, no sentido assim, **se era o mesmo setor, se cobria as 12 horas ininterruptas, se a chefia podia não compor horário, esse tipo de coisa**, [...] e ai eu era membro assim da comissão, então **a gente recebia os processos, o diretor encaminhava pra gente né**, e ai a gente recebia, **lia junto**, é, por que eram, **a fundamentação era pequena** assim, e **a gente**

opinava se achava que cumpria os requisitos ou não sabe da norma, se tem gente pra dá as 12 horas, era basicamente isso assim, de deliberar, e ai a gente fazia um parecer, que a gente não decidia nada, a gente fazia um parecer e encaminhava de volta pro diretor do campus, ai com base nesse parecer ele que decidia se ia flexibilizar ou não (MEMBRO DA COMISSÃO 5) (Grifo nosso)

Entrevistador: é, como se dava a análise dos processos de flexibilização?

Membro da comissão 4: então igual eu te falei a gente analisava o que tava na portaria 633, a portaria nunca falou, e era sempre um debate que a gente tinha de cargo, então você tinha setores que você tinha um administrador e um psicólogo, podia ir, se a gente for no pé da letra da portaria e do decreto, dava um conflito, só que a **portaria não falava** em, falava que a única vedação pra se haver a flexibilização, seria, ter cargo de CD, FG, e a pessoa não querer, então várias vezes a gente bateu com esse debate de atribuições, então a gente olhava o que tava na portaria, **na portaria só tinha duas vedações ter CD e FG, então a gente começou a pautar só no que detalhava a portaria, que pra haver flexibilização teria que ter no mínimo dois servidores, 12 horas ininterruptas, um deles não ter CD ou FG, ou se tem FG ele vai compor horário, ele não vai flexibilizar, e atender o público geral** (MEMBRO DA COMISSÃO 4) (Grifo nosso)

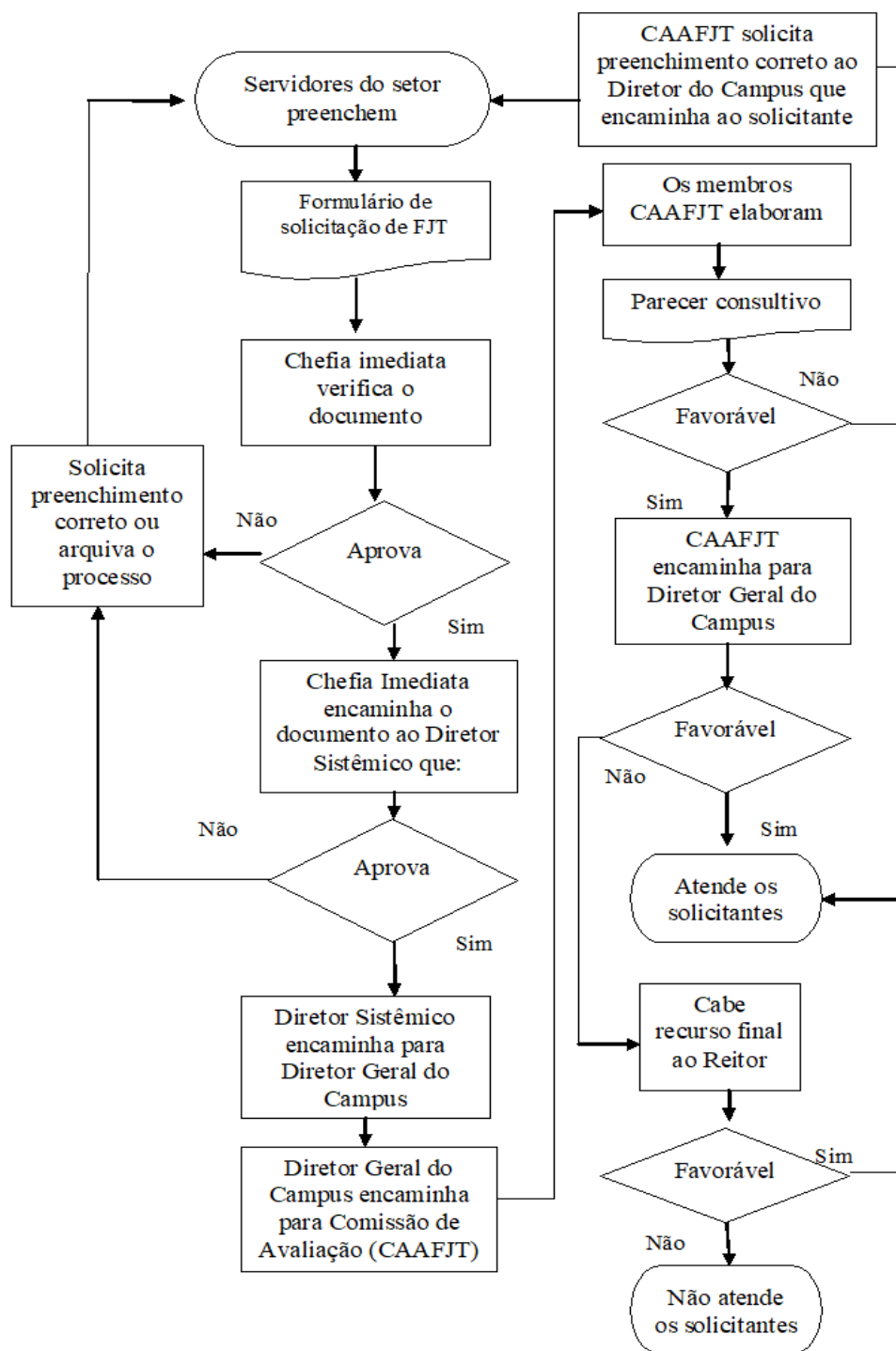
A comissão era apenas opinativa, quem dava a palavra final, era o Reitor ou o Diretor Geral, a comissão era consultiva. Um dos membros da comissão, descreve o fluxo do processo, onde os servidores do setor é que solicitavam a flexibilização da jornada. O fluxo seguia o seguinte sentido: servidores do setor (solicitação) > chefia do setor (aprovação) > diretor sistêmico (aprovação) > diretor geral (encaminhava) > comissão de avaliação (parecer consultivo) > diretor geral (decisão) > reitor (recurso final em caso de indeferimento).

Pode-se perceber que a origem do processo partia de uma das partes que seria beneficiada pela FJT, o servidor. O usuário dos serviços ou o atendimento ao usuário que é o principal objetivo da FJT no âmbito do IF Sudeste MG, não fazia parte do processo de implantação da FJT, ou seja a necessidade de se flexibilizar ou não, partia dos servidores do setor, e não do usuário. No caso, o usuário era ouvido em um segundo momento, o de avaliação da FJT. Porém como percebe-se ao longo dessa pesquisa, os trabalhos de avaliação ocorreram anos após a implantação, e os resultados finais de avaliação da comissão própria para tal não foram publicados até o término desta pesquisa. A portaria 633/2012 não estabelecia prazos para que essa avaliação ocorresse, ficando a cargo da CAAFJT essa avaliação.

O processo do IF Sudeste MG está em consonância com alguns regulamentos de FJT nas IFEs do Brasil, no sentido da origem do processo. Porém em grande parte, os processos partem da chefia imediata dos setores e não dos servidores que atuam no setor. Em outros

casos visto no capítulo 4.1.1, os regulamentos são taxativos em determinar quais setores poderiam flexibilizar a jornada de trabalho.

Figura 4 - Fluxograma da FJT no IF Sudeste MG.



Fonte: Do autor.

4.2.3 O trabalho da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Flexibilização da Jornada de Trabalho - CAAFJT

Ao longo do tempo foram entrando e saindo servidores da comissão, todos TAEs, a comissão era composta por em média 18 membros com representantes dos campi: Barbacena, Juiz de Fora, Muriaé, Rio Pomba, Santos Dumont, São João Del Rei e Reitoria. Ao longo dos anos de 2012 a 2017 foram analisados, segundo informações retiradas dos documentos coletados na pesquisa, 101 processos e emitidos 71 pareceres. Sendo que todos os processos, ou foram aprovados ou foram devolvidos para as correções que a comissão entende-se como correta.

Membro Comissão 4: [...] e aí a portaria ela fala que tem que ter uma justificativa, mas no relatório da CGU, o primeiro ele questionava essas situações, então quando havia muita coisa subjetiva, a gente pedia pra retornar quando o parecer não era favorável, pedia pra se retornar para corrigir, até quando não se corrigia, não deveria ser flexibilizado [...] (MEMBRO DA COMISSÃO 4)

Com relação às análises dos processos, pode-se firmar que:

- a) Portaria 633/2012 não era clara no estabelecimento dos procedimentos da Comissão;
- b) A Comissão era formada por TAEs;
- c) A Comissão tinha caráter consultivo e opinativo.

A comissão também exerceu outros papéis ao longo do tempo, não apenas emitir o parecer consultivo, mas também cobrou que fossem atualizados os regimentos internos, como solicitado no Relatório nº: 201305854 CGU (2013). Também se posicionava quando do andamento dos processos nos campi, pois chegavam relatos dos membros da comissão, e por meio de solicitação dos servidores, que alguns processos não estavam tendo um andamento conforme o esperado.

Em documento analisado, que data de 04/12/2012, foi solicitado aos candidatos a Reitor, “apoio e comprometimento” com o trabalho da Comissão, ambos os candidatos assinaram o documento. Ou seja, a Comissão também teve um papel político, papel de grupo de pressão para a continuidade do trabalho da comissão com relação à jornada flexibilizada.

Essa pressão, pode ser exercida tanto pelo sindicatos, como pelos trabalhadores organizados (DAL ROSSO, 1996).

Em outro documento analisado, Memorando nº 004/2014 - CAAFJT que data de 27/03/2014, a Comissão solicita informações quanto do andamento da atualização dos regimentos internos, conforme solicitado no Relatório nº: 201305854 CGU (2013), ou seja, a comissão faz um papel fiscalizador e se mostra preocupado do não atendimento da solicitação da CGU. Nesse sentido, o papel da Comissão foi de fiscalização, o objetivo era garantir que a instituição cumprisse as recomendação da CGU (2013) visando também a manutenção da FJT (SILVA, 2014).

4.2.4 Implantação da jornada flexibilizada e a percepção dos atores com relação a opinião dos gestores e dirigentes

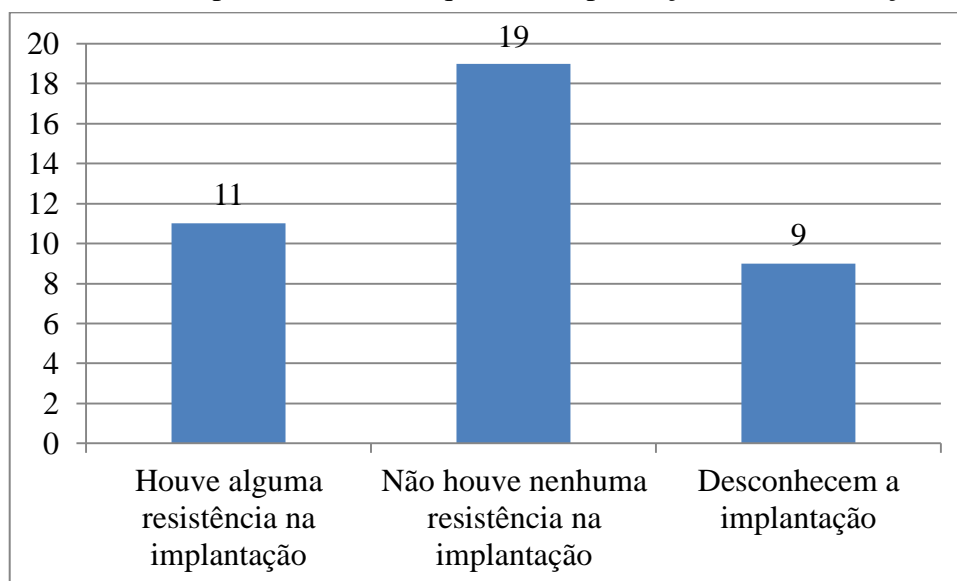
A implantação da jornada flexibilizada foi analisada pelos atores envolvidos diretamente no processo: Dirigentes, Gestores, Membro da Comissão, Membros do Sindicato e Servidores que flexibilizam a jornada.

Quadro 20 - Opinião dos atores: Dirigentes, Gestores, Membro da Comissão, Membros do Sindicato e Servidores que flexibilizam, quanto à implantação da flexibilização.

| Consideração | Número de respostas |
|---|----------------------------|
| Considera que não houve resistência na implantação: dos Dirigentes e Gestores | 19 |
| Considera que não houve resistência na implantação: dos Gestores | 1 |
| Considera que houve resistência na implantação: dos Dirigentes e Gestores | 10 |
| Considera que houve resistência na implantação: dos Dirigentes | 1 |
| Desconhecem a implantação | 9 |

Fonte: Do autor.

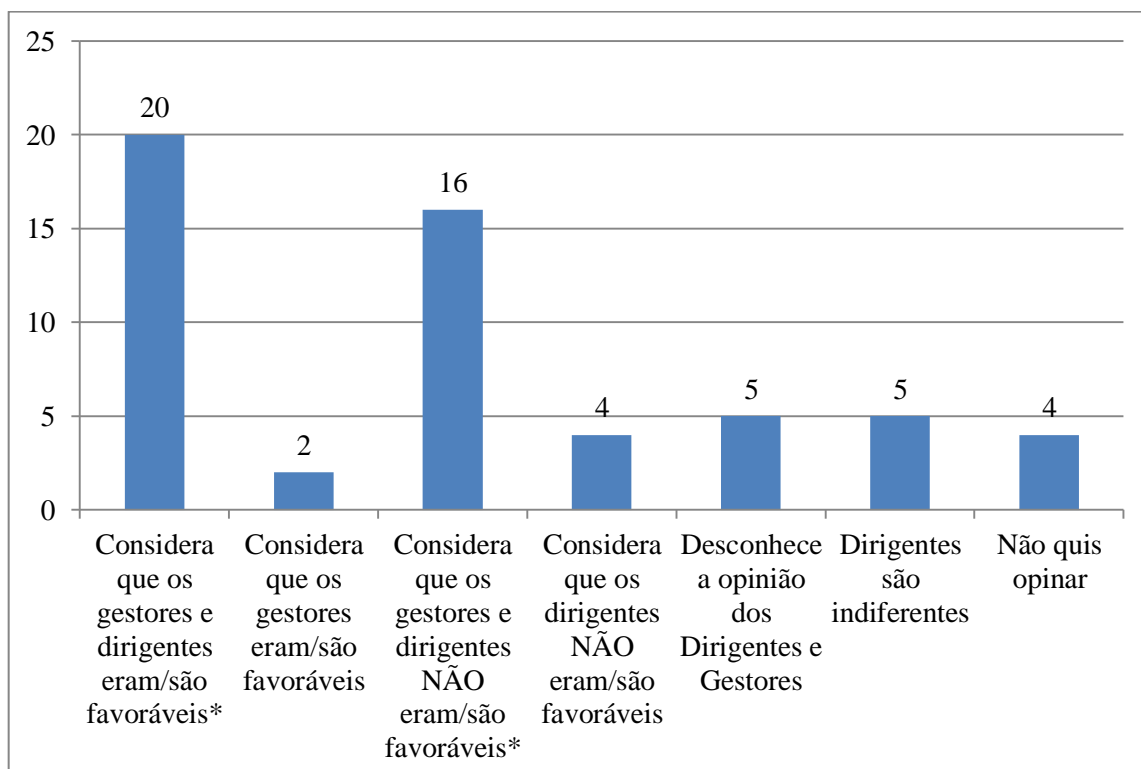
Gráfico 1 - Opinião dos atores quanto à implantação da flexibilização.



Fonte: Do autor.

Com relação à percepção quanto à opinião de Dirigentes e Gestores sobre a flexibilização, foram ouvidos todos os atores, com exceção dos alunos.

Gráfico 2 - Opinião dos atores: Dirigentes, Gestores, Membro da Comissão, Membros do Sindicato, Servidores que flexibilizam, Servidores que não flexibilizam e Docentes, quanto à implantação da flexibilização.



Fonte: Do autor.

Muitos foram os atores entrevistados, diferentes são as visões entre os segmentos de entrevistados que se contradizem e reforçam argumentos um dos outros, independentes da posição que ocupam na Instituição.

Para alguns dos membros da comissão, a opinião é de que na implantação da flexibilização não teve resistência por parte dos Dirigentes e Gestores, apesar de acreditarem que os mesmos não são favoráveis a flexibilização. Essa resistência foi apontada por Marques (2012), quando realizado seu estudo sobre a flexibilização da jornada de trabalho, para o autor essa resistência foi superada pela opinião firme dos Dirigentes e Gestores. Na presente pesquisa, foi considerado por 20 entrevistados que houve resistência por parte desses atores, ou seja, pode ter ocorrido falta de convicção por parte dos Dirigentes com relação ao processo de FJT, talvez pela origem do processo, que partiu desde o início dos TAEs, ou pela pressão dos órgãos de controle (CGU, 2013; CGU, 2017).

Para outros membros da comissão, a opinião é de que na implantação da flexibilização houve resistência por parte dos Dirigentes e Gestores e consideram que os mesmos não foram favoráveis a implantação. Para Marques (2012) a convicção sobre a flexibilização é fundamental para superar a resistência, no caso do IF Sudeste MG, a maioria dos entrevistados não vê que os Dirigentes e Gestores são favoráveis a flexibilização, o que pode indicar fragilidade do processo. Um membro da comissão considera que quando os Dirigentes e Gestores tem uma visão mais aberta, o diálogo é mais fácil. Corroborando, um dos Gestores entrevistados considera que deve haver bom senso e dialogo com relação à flexibilização.

Foram citados, por dois Membros da Comissão, a questão política, com relação a ser favorável a flexibilização, para esses, os dirigentes e gestores no discurso eram favoráveis, mas a percepção é que eram contrários.

A questão política foi lembrada também por outros entrevistados, vistos mais a frente, ao longo dos resultados e discussão. Essa “questão política” tem a ver com decisões tomadas por Dirigentes, em especial, sobre questões relativas à FJT, que não tem embasamento técnico. Nesse sentido, o que o sindicato representante dos TAEs busca é garantir em lei a jornada de 30 horas semanais para toda a categoria, independente da vontade do gestor (MARQUES, 2012).

A questão política também é abordada por outros entrevistados, o Dirigente 7, que considera que a demanda do usuário deve ser observada e não o interesse individual do servidor.

Entrevistador: Uma questão política também?

Dirigente 7: Principalmente, **principalmente questão política**, eu acho que desde de quando começou essa discussão mesmo fora do IF a questão é só política , porque por mais que digam , como eu disse a principal justificativa era a qualidade de vida e isso não é um justificativa que na lei prevê, que ali na verdade como já disse e repito é a condição do público , se o público tem que ser satisfeito ele tem que esta satisfeito com o serviço prestado. (DIRIGENTE 7)

Corroborando com o viés político da concessão da FJT, um dos servidores que não flexibilização a jornada de trabalho, considera que o Dirigente de seu Campus aparentava ser favorável, porém criava empecilhos dificultando a flexibilização, cita a questão política, a questão TAE e Docente, e o receio de ser penalizado.

Servidor NF 7: [...] meu gestor, diretor, ele não se posiciona claramente contra a flexibilização, mas na prática ele usa de artifícios pra que isso não aconteça, ele fica colocando empecilhos, ele exige formalidades que normalmente, é, ele não exigiria pra qualquer outra coisa, [...] embora no discurso dele, ele não se coloque claramente contra, acho que pra não ter uma retaliação de servidores, por **uma questão política** (SERVIDOR NF 7) (Grifo nosso)

Para um Membro da Comissão, os gestores não têm a visão do usuário, mas apenas, de que, o servidor esteja à disposição dele (gestor) enquanto ele estiver na instituição. Mudanças na estrutura organizacional e novas formas de trabalho flexível nas empresas devem ser observadas, como apontam Rosenfield e Alves (2011), na gestão pública não é diferente.

Outro Membro da Comissão considera que o Diretor Geral de seu campus era indiferente com relação à flexibilização, enquanto grande parte dos diretores sistêmicos e gestores eram contrários a flexibilização. Segundo ele por causa da questão de alguns docentes entenderem a flexibilização um privilégio para os TAEs e não uma demanda do usuário. A questão da rivalidade TAE e docente é apontada nesse capítulo como um dos motivos de Dirigentes (principalmente) não serem favoráveis a flexibilização. Marques (2012) aponta que a manutenção da qualidade do serviço pós flexibilização foi fundamental para superar essa resistência.

Corroboram com esse argumento, dois servidores que flexibilizam a jornada de trabalho, opinam que os Gestores (Chefias imediatas) são favoráveis à FJT, enquanto os Dirigentes têm maior resistência, pois os Dirigentes serem em maioria docentes. Segundo um servidor que não flexibiliza a jornada de trabalho, os Gestores e Dirigentes são indiferentes, não é algo que eles defendam, mas também não é algo que lutem contra. Esse questão ainda é

reforçada por um dos docentes entrevistados, que considera que os Dirigentes não são favoráveis a flexibilização, cita a questão de rivalidade entre as carreiras TAE e Docente.

Servidor NF 3: olha, eu acho que é unânime assim, não é algo, é, que eles são terminantemente contra, acho que não tem tanto essa bandeira, mas também não é algo que eles, é, se empenham tanto realizar, eu não sei se é uma visão, **aquela velha polêmica entre TAE, docente [...]** (SERVIDOR NÃO FLEXIBILIZA 3)

Cinco Dirigentes disseram desconhecer como foi à implantação da jornada flexibilizada. Um desses Dirigentes disse desconhecer a opinião de outros dirigentes e gestores sobre a flexibilização. Para outro, declara que a manifestação de todos os diretores gerais é em prol da manutenção da jornada flexibilizada, mas justificou que existe muita pressão por parte dos órgãos de controle para não generalização da jornada flexibilizada. Essa pressão dos órgãos de controle, deve-se segundo Santos e Souza (2015), pela divergência dos entendimentos da CGU e dos TAEs sobre a definição de público e extensão ou não da flexibilização para todos os TAEs da IFE. Corroborando, outros entrevistados opinam que os Dirigentes têm receio dos órgãos de controle, por isso não são favoráveis a flexibilização. Nessa direção, o Servidor NF 4 argumenta que o Diretor Geral, de seu campus, faz alertas no sentido de precaução com os requisitos da flexibilização, para que não corra riscos para com os órgãos de controle.

Outros seis Dirigentes consideraram que não houve resistência na implantação da flexibilização em seus respectivos campi. O Dirigente 3 considera que os Dirigentes e Gestores de modo geral não são favoráveis a flexibilização, considera que é também uma questão política (corroboram outros Dirigentes), pela flexibilização ser uma reivindicação dos servidores TAEs, e esses servidores votarem nos dirigentes, então o dirigentes vão sempre dizer que apóiam a jornada flexibilizada, mas intrinsecamente não é de apoio total, por causa de algumas dificuldades encontradas.

A flexibilização da jornada de trabalho é uma reivindicação dos TAEs, como apontado no Capítulo 4.1.2 e por Santos e Souza (2015). As dificuldades encontradas segundo o Dirigente 3, se deve ao não cumprimento da jornada flexibilizada por uma minoria, essas dificuldades ou dificultadores foram apontados por Colnago (2012), como por exemplo a descontinuidade do serviço. Corroborando, um dos docentes considera que alguns setores não funcionavam como deveriam. Para outro docente, os Dirigentes são favoráveis, desde que a flexibilização não atrapalhe o funcionamento do serviço. Corroborando com esse argumento, um dos servidores que flexibiliza a jornada, opina que os Dirigentes são contrários a

flexibilização, argumentando que nem todos os setores deveriam flexibilizar a jornada, pois podem prejudicar o funcionamento da instituição. Esse argumento é reforçado pelo Gestor 6, que considera que nem todos os setores deveriam flexibilizar a jornada, apenas setores específicos.

Dirigente 3: [...] **ela nem sempre traz resultados** que ela deveria trazer, **nem sempre o atendimento melhora, nem sempre a coisa deveria funcionar como funciona**, [...] **não fazem o atendimento que deveria ser feito, não cumpre os horários que deveriam ser feitos e não cumpre aquilo que foi determinado pelo jornada flexibilizada**, então assim, fica sempre esse jogo, gestor é obrigado a falar que concorda, que funciona, mas por dentro a gente sabe que tem né resistências baseados nessas dificuldades que acaba acontecendo devido ao não cumprimento dos servidores no que deveriam fazer no que foi combinado na jornada flexibilizada, não estou generalizando todos os servidores, mas é o que eu tô vendo por ai grande parte dos casos (DIRIGENTE 3) Grifo nosso

Outros Dirigentes, consideram que a flexibilização deve ser mais bem estudada e compreendida pelos próprios Dirigentes, e que existem dificuldades e comparação entre os campi. Um Docente corrobora dizendo que os Dirigentes são omissos com relação à jornada flexibilizada, ao invés de se aprofundar no estudo da flexibilização e aprimorar o serviço, preferem seguir as orientações dos órgãos reguladores. Ainda segundo um dos servidores que não flexibilização a jornada, deveria haver um estudo aprofundado de cada setor, com pessoas capacitadas para tal. Esses estudos demandados por alguns dos entrevistados poderiam ser nos autores Colnago (2012), Marques (2012), e Santos e Souza (2015), em documentos disponibilizados pelos entes sindicais e mesmo em consulta a modelos adotados outras IFES no Brasil.

Outro Dirigente considera haver diferença entre público meio e fim da instituição, considera que com o rodízio dos servidores é possível atender a demanda dos horários, em especial na área administrativa. Campos e Pires (2014) propõe modelos de flexibilização para cada tipo de instituição, segundo o autor, o modelo de três turnos de 6 horas seria o mais adequado para as IFES, porém se pensarmos a organização separadamente em setores, a colocação do Dirigente em questão poderia fazer sentido.

Contradizendo, um dos Gestores considera que algumas pessoas têm uma visão deturpada, pois a flexibilização é uma necessidade do setor e não um direito do servidor.

Gestor 5: minha percepção é que normalmente gestores são contra a flexibilização não sei porque cara [...] mas a minha percepção é que as seis horas a ideia de seis horas ela é muito deturpada é que as pessoas pensam

das seis horas é que meio que assim ah é um direito do servidor é uma coisa que é bom para o servidor e não vê as vantagens do setor entendeu para escola [...] (GESTOR 5)

Corroborando nesse sentido, um dos servidores que não flexibiliza a jornada de trabalho, disse que de forma geral, o momento do país é de retrocesso quando o assunto é direito, para o entrevistado, normalmente, os direitos são fruto de lutas e conquistas, como apontado por Ferreira e Pilatti (2012).

Servidor NF 2: [...] então as conquistas dos direitos que nós temos hoje elas não são conquistadas aleatórias elas são frutos de um processo histórico [...] (SERVIDOR NÃO FLEXIBILIZA 2)

Outro Dirigente, relata que em seu campus já havia sido implantado a flexibilização anteriormente (antes da criação do IF) em setores bem específicos, e com a publicação da portaria 633/2012 apareceram muitos pedidos, acredita que não houve resistência, pois quem solicitava a flexibilização era o servidor, e a chefia ficava pressionada a dar seguimento às solicitações. Considera que os Dirigentes e Gestores, a maioria é a favor da flexibilização, porém considera que foi generalizado. A adoção da jornada flexibilizada de forma generalizada foi apontada no Capítulo 4.1.1.1, inclusive é tema de disputa judicial, com vitórias da IFE sobre os órgãos de controle com relação à adoção de tal jornada.

Um dos Dirigentes considera ser favorável a FJT desde que seja para atender os alunos, que segundo ele é o público da instituição. A questão da adoção do conceito de público restrito aos alunos foi apontado no Capítulo 4.1.1.1, e é adotado por várias IFEs do Brasil, na instituição estudada por Santos e Souza (2015), adota tal jornada de forma parcial.

Outro Dirigente relata que houve a construção de regulamentos dos setores e em conjunto determinava o horário de atendimento ideal, porém o quantitativo de servidores era aquém da necessidade da instituição. Considera que o entendimento dos Dirigentes muda conforme as pressões tanto externas (órgãos de controle) como internas (servidores). A tabela 2 (p. 13) demonstra o dimensionamento dos TAEs por Campus, pode-se observar que em alguns campi, há servidores a mais do que estabelecido em portaria ministerial, enquanto outros campi estão com déficit de servidores. Para um Membro do Sindicato, com a flexibilização o campus pode atender por mais tempo com menos pessoas.

Um dos dirigentes destaca que houve problemas, mas não houve resistência, é a favor da flexibilização e considera a rigidez do horário algo ultrapassado. Considera que a evolução tecnológica proporciona outras relações de trabalho. A questão tecnológica e novas relações

de trabalho foi apontada por diversos autores como: De Masi (1999); Vignoli (2010); Rosenfield e Alves (2011); Ferreira e Pilatti (2012) e Dal Rosso (2017).

Ainda segundo o mesmo dirigente, a legislação atual não contempla as novas demandas do trabalho. Com relação percepção dos outros Dirigentes considera que a maioria é a favor, porém existem contrários e vê a dificuldade de administrar a questão de quem faz 8 e 6 horas um problema para o gestor. Para Dal Rosso (2017), é papel do Estado a definir e legislar sobre as condições de trabalho, inclusive sobre a flexibilização da jornada de trabalho.

Dirigente 13: [...] **a questão da rigidez do horário ... é ... eu acho uma coisa ultrapassada** [...] hoje, as principais corporações públicas ou privadas que se prendem a isso, elas são defasadas [...] todo mundo tem a mão no smartphone, todo mundo recebe *e-mail*, todo mundo recebe mensagem no grupo de trabalho do WhatsApp, você está o tempo todo interagindo, você não tem mais horário ... então você está no ônibus vindo, você está mandando uma mensagem, você tá lendo um *e-mail*, você está em casa, você está fazendo isso ... [...] então a legislação com uma rigidez de horário de entrada, de saída ... isso, pra mim, já está defasado no tempo [...]

Dirigente 13: [...] tem gente que argumenta o seguinte, a dificuldade de fazer a gestão [...] até internamente administrar entre os técnicos, quem faz oito horas e quem faz seis, é difícil administrar isso ... e pro gestor é difícil, fica todo mundo apontando que quem ... então pro gestor às vezes é confortável ele falar “vamos proibir, porque pra mim é mais fácil administrar ... essa situação” [...] (DIRIGENTE 13) (Grifo nosso)

Corroborando com o Dirigente 13, um dos docentes considera que a questão tecnológica permite que o trabalho seja desenvolvido sem a presença física das pessoas. Para ele, deve haver uma contrapartida do servidor flexibilizado, que é se capacitar para qualificar o serviço prestado. As novas tecnologias podem sustentar esses novos modelos de trabalho flexível, em especial em trabalhos intelectuais e imateriais (DAL ROSSO, 2017).

Com outro foco, outros servidores que flexibilizam a jornada de trabalho consideraram que os Dirigentes e Gestores são indiferentes com relação à FJT, por não enxergar os benefícios da jornada para o campus. Ou por ficarem preocupados com os órgãos de controle, mesmo reconhecendo que a flexibilização traz benefícios tanto para instituição quanto para os servidores. Os benefícios apontados têm relação com a diminuição da carga horária de trabalho, o que impacta na QVT apontado por Vogelmann (2012) como uma fonte de motivação dos trabalhadores. Segundo um dos Dirigentes, com a jornada flexibilizada se ganha qualidade do trabalho.

Dirigente 5: [...] porque por exemplo se eu pego nas três esferas de pesquisa, ensino e extensão eu começo sete horas da manhã e vou até as vinte duas e quarenta e são setores que tem assistente de alunos, pedagogo, técnico em laboratório, assistente social e é claro que quando você faz a jornada flexibilizada você amplia o horário de atendimento, mas esses setores específicos eles acabam tendo independente da jornada flexibilizada tem que funcionar os três turnos, **só que quando você tem o benefício da jornada flexibilizada você ganha qualidade do trabalho** [...] (DIRIGENTE 5)

Um dos membros do sindicato acredita que houve resistência no início da implantação. Segundo o sindicalista, o Dirigente de seu campus foi pressionado e depois o processo correu naturalmente. A questão sindical é importante nesse processo de conquista, como apontam autores como Ferreira e Pilatti (2012), segundo Dal Rosso (2017) a flexibilização da jornada de trabalho conta com apoio de algumas entidades sindicais. Para outro membro do sindicato, a implantação foi acontecendo de modo gradativo e lento, e necessitou de muito diálogo entre as partes. Dal Rosso (1996) destaca que é imprescindível a presença do sindicato nas decisões que envolvam a distribuição do tempo de trabalho.

A posição dos sindicatos representantes dos TAEs foi abordada no **Capítulo 4.1.2**, eles lutam pela implantação da jornada flexibilizada em todas as IFEs do país e também pela redução da jornada de trabalho.

Contrapondo grande parte dos entrevistados, para a maioria dos servidores que flexibilizam a jornada de trabalho, a implantação da flexibilização ocorreu de maneira tranquila, disseram que não houve nem entrave nem resistência.

Entrevistador: Como ocorreu a implantação da flexibilização no seu setor? (houve alguma resistência, entrave)

Servidor F 1: Não teve entrave, é foi disponibilizado, a comissão de flexibilização, foi criado uma comissão de flexibilização para cada campus e nos foi disponibilizado os formulários e nos repassados as orientações necessárias pra gente montar o processo e solicitar a flexibilização, então não teve entrave, uma vez tendo montado o processo, tudo feito orientado pela comissão ocorreu tudo de maneira muito tranquila. (SERVIDOR FLEXIBILIZA 1)

Servidor F3: não, foi super normal, é, o diretor apoiou, assim não teve nenhuma dificuldade, só foi colocado pra gente definir né, os parâmetros das seis horas, o horário e tal, e cumprir, e seria importante pra né, pra manutenção da flexibilização (SERVIDOR FLEXIBILIZA 3)

O Docente 6 faz uma importante reflexão sobre a FJT e o posicionamento dos Dirigentes e Gestores, considera que existem dois tipos de Dirigente e Gestores, aqueles que

são favoráveis, que são abertos a mudanças e os que são contrários, pela dificuldade de implantação de mudanças na administração pública. Segundo Mota (2007) e Campos e Pires (2014) essas mudanças na administração pública vem ocorrendo, com destaque a busca por uma administração gerencial.

Docente 6: [...] o que eu posso te falar é que eu **vejo dois tipos de comportamentos de gestores** ... eu vejo **gestores que são favoráveis**, eu acho que eles vêm numa linha **mais progressista**, acompanhando mais as mudanças que estão tendo aí no campo da administração, no campo da gestão pública ... e ... esses que são favoráveis, eles verificam / eles **olham tanto pelo lado do atendimento ao público, quanto pelo lado do / da pessoa que está trabalhando**, pelo lado humano, né, pelo lado de pensar que tem uma pessoa ali por trás, a pessoa também tem necessidades ... essa pessoa PODE trabalhar mais, **porque existem estudos** que mostram que às vezes a pessoa pode produzir mais se ela tiver uma jornada flexível, né, então são pessoas mais abertas à essa visão, **mas ainda eu vejo gestores que têm uma visão contra à flexibilização** pela dificuldade que ela implica hoje dentro da estrutura que a gente tem, porque nós **temos uma estrutura de serviço público, né, de normas**, toda uma é ... engrenagem que está já planejada e que você flexibilizar com certeza é mais difícil ... né, você tem que criar mecanismos, trabalhar com metas, ajustar uma série de coisas, então é mais difícil, não sei se essa resistência de alguns gestores é por essa razão OU se é por via daquele **modelo antigo, em que acha que o importante é você cumprir um horário, você chegar num determinado horário, aquela ideia de assiduidade, né, então ... eu vejo visões diferentes dentro do Instituto (DOCENTE 6) (Grifo nosso)**

Como fechamento, pode-se perceber que os atores convergem e divergem entre si e entre seus pares, existem atores que consideram que há e houve resistência na implantação da flexibilização, principalmente pelos Dirigentes, e argumentam com destaque, a questão política (2 Membros da Comissão, 2 Dirigentes, e 1 Servidor que não flexibiliza), a diferença e rivalidade entre as carreiras TAE e Docente (2 Membros da Comissão, 1 Servidor que Flexibiliza, 2 Servidores que não flexibiliza e 1 Docente) e a insegurança jurídica e pressões dos órgãos de controle sobre esses Dirigentes (1 Docente, 1 Gestor, 1 Servidor que não flexibiliza, 1 Dirigente e 1 Servidor que flexibiliza). Outros atores consideram que não houve resistência na implantação da flexibilização. E outros atores consideram que os Dirigentes e Gestores são favoráveis a flexibilização.

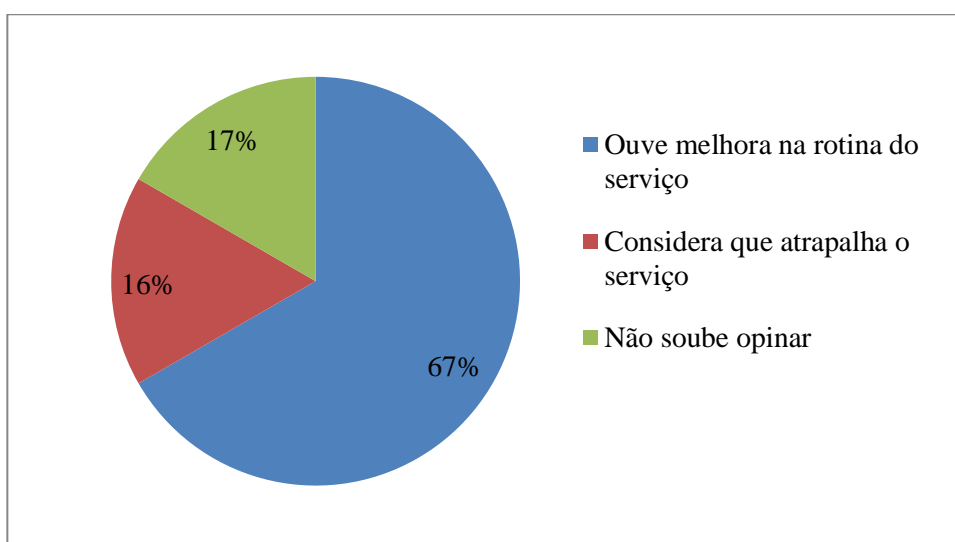
Essas visões diferentes sobre o mesmo assunto pode ser explicado pelas diferentes pontos de vista dos diferentes atores, e principalmente pela realidade distinta dos diferentes Campi. Lembro que estamos analisando uma instituição *multicampi*, com realidades distintas entre si.

4.2.5 Impactos e mudanças na organização dos setores com a flexibilização

Foi perguntado aos servidores que flexibilizam e gestores sobre as mudanças nos setores com a FJT. Ou seja, a análise abarcou os atores que efetivamente passaram pelo processo de FJT nos setores.

Dentre os servidores que flexibilizam a jornada de trabalho, quatro consideram que houve melhora na rotina do serviço, e um considera que atrapalha um pouco o serviço e um não soube opinar (pois quando entrou no setor já estava com jornada flexibilizada).

Gráfico 3 - Opinião dos servidores que flexibilizam a jornada de trabalho quanto mudanças na rotina dos setores.



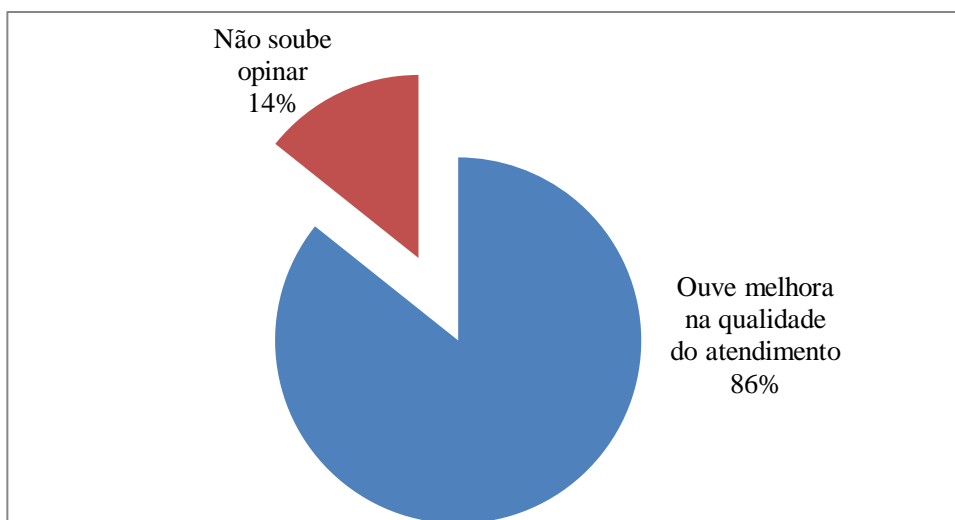
Fonte: Do autor

Dentre os Gestores, seis consideram que houve melhora no atendimento e um não soube opinar sobre as mudanças no setor. Ou seja, todos que opinaram sobre a FJT apontaram melhora no atendimento do usuário.

Para o Servidor F1 e Gestor 1, a maior mudança foi com relação ao horário de atendimento dos usuários, o que refletiu na rotina de outros servidores do campus, e dos usuários externos que dependiam do atendimento do setor. Segundo dois Servidores que flexibilizam a jornada de trabalho, com a jornada de 8 horas, o setor tinha que fechar o que prejudicava o atendimento dos usuários. Para quatro Servidores que flexibilizam a jornada de trabalho, o tempo vago pessoal reflete na produtividade (MOCELIN, 2011; BARBOSA FILHO; PESSOA, 2014) do setor e melhora na qualidade do trabalho. De fato, o horário de atendimento foi ampliado aos usuários, o que implicou mudanças na rotina de trabalho dos

servidores, que em sua maioria considerou benéfica a produtividade, qualidade do trabalho e a vida pessoal.

Gráfico 4 - Opinião dos Gestores quanto mudanças na rotina dos setores.



Fonte: Do autor.

O Servidor F2, Gestor 2 e Gestor 3 destacaram que com a flexibilização todos os servidores passaram a executar as mesmas atividades. Corroborando ainda, para o Gestor 3, os servidores do setor tem que saber minimamente o trabalho do outro para não prejudicar o atendimento. Segundo Robbins (2005), a FJT proporciona maior autonomia dos funcionários, o que implica em se adaptar as novas demandas organizacionais. O gestor pode permitir que trabalhadores que exerçam tarefas similares se afastem do posto de trabalho para que nenhuma demanda deixe de ser atendida (VOGELMANN, 2012). A FJT provocou adaptação dos servidores a nova rotina de trabalho, implicando em maior autonomia e adaptabilidade, proporcionado, portanto, que o trabalho do setor não fique prejudicado na falta de um servidor específico, já que todos os servidores estão aptos a desempenhar as mesmas funções.

O Gestor 4 destaca que com a flexibilização melhorou muito o atendimento, pois o principal público do seu setor é o aluno, que tinha que sair da sala de aula para ser atendido o que agora não é mais necessário.

Gestor 4: [...] fazem esse atendimento sem ter que está tirando aluno dentro de sala de aula pra conversar com os alunos, então isso melhorou muito o atendimento do setor, por que só o horário do intervalo que eles tem de aula pra outro no turno da manhã e da tarde, não é suficiente esses 10 minutos 15 minutos quem eles tinha de intervalo, ai com essa amplificação do atendimento nós tivemos um ganho maior com isso (GESTOR 4)

Para o Servidor F3, com a jornada de 6 horas diárias o trabalho passou a render mais, pois para resolução de problemas complexos, o intervalo de almoço atrapalha. A jornada reduzida esta relacionada a maior produtividade (MOCELIN, 2011). Nesse sentido, o servidor considerou que o tempo de parada e retomada da atividade/serviço, em andamento, atrapalha na capacidade cognitiva do trabalhador e na retomado do raciocínio. Por outro lado, visto que a FJT proporciona a ampliação do horário de atendimento, com o revezamento em turnos dos servidores dos setores diversos, a troca de ideias, entre colegas de trabalho, para resolução desse problemas fica prejudicada.

Nesse sentido, o Servidor F4 considera que as atividades que o setor executa não mudam em nada com a FJT. O que muda é a rotina de pegar as assinaturas dos coordenadores que continua fazendo 8 horas diárias, não ficando a disposição às 12 horas ou mais, ou seja, serviços e ações que dependem da presença dos Gestores e Dirigentes ficam prejudicados.

Corroborando nesse sentido, o Servidor F5 considera que com a FJT fica prejudicado a comunicação do setor, pois os servidores do setor têm pouco contato entre si. Ainda nesse sentido, o Gestor 3 faz referência ao tempo maior em comum com os outros servidores do setor com a jornada de 8 horas. O Servidor F5 considera que tem que trabalhar mais de 6 horas, para passar o serviço para pessoa que esta chegando. Esse contato é importante para que a dinâmica do trabalho seja mantida, essas mudanças organizacionais e as novas formas de trabalho podem ser superadas com o suporte das novas tecnologias (ROSENFELD E ALVES, 2011).

Ainda nesse sentido, o Gestor 7 considera que como gestor, costuma resolver questões do trabalho de casa por telefone. Pode-se considera, portanto que o servidor, realiza o teletrabalho mesmo que não oficialmente, e também que os tempos de trabalho estão invadindo seu tempo de não trabalho (DAL ROSSO, 2017).

Segundo o Gestor 5 foi alterado a distribuição de tarefas e houve mudança de sala para acomodar todos os servidores do setor e facilitar a comunicação. Observa-se que essa mudança foi para minimizar os problemas de comunicação e interação, apontados por outros entrevistados em outros campi e setores, mas que são comuns a todos os entrevistados.

Segundo o Gestor 5, para os usuários internos houve grande vantagem com a flexibilização, pois nos horários antes fechado eram os que mais tinha demanda de atendimento, horário de almoço e pós as 17 horas. Essa constatação apontada, poderia subsidiar e fazer constar no processo de FJT dos setores, para facilitar a tomada de decisão dos gestores e dirigentes. Implicando, portanto, nos conceitos de necessidade e interesse apontados pela CGU (2017).

Quadro 21 - Pontos elencados sobre a FJT nos setores.

| Aspectos considerados positivos | Aspectos considerados como negativos |
|--|--|
| Tempo vago pessoal reflete na produtividade do setor; | Dificuldade de pegar assinaturas de coordenadores por estarem em horários distintos; |
| Melhora na qualidade do trabalho; | Pouco contato entre os servidores do setor; |
| Todos os servidores passaram a executar as mesmas atividades; | Servidor trabalha além das seis horas. |
| Maior rendimento do trabalho; | |
| Jornada ininterrupta é melhor para resolução de problemas complexos; | |
| Melhoria do atendimento; | |
| Alteração na distribuição de tarefas; | |
| Mudança de sala para acomodar todos os servidores no setor. | |

Fonte: Do autor

4.2.6 Impactos da jornada flexibilizada na vida pessoal

Foram perguntados aos *servidores que flexibilizam* sobre a flexibilização e seus reflexos sobre questões como saúde, trabalho, estudo (capacitação) e lazer (família). Foram perguntados também aos demais servidores que não flexibilizam a jornada sobre essas mesmas questões e se os mesmos desejariam passar para uma jornada flexível de trabalho.

As questões levantadas visam verificar os impactos na vida do servidor com a jornada flexibilizada, sob o olhar do próprio servidor. Não se pretende aqui esgotar todas as nuances que uma mudança de rotina pode provocar. Foram sugeridos nas entrevistas assuntos gerais para que se pudesse ser analisado a luz do referencial teórico. A Tabela 5, reflete sucintamente a opinião dos *servidores que flexibilizam* sobre a jornada de seis horas diárias.

Tabela 5 - Opinião dos TAEs quanto à jornada flexibilizada.

| Opinião dos servidores TAEs que flexibilizam a jornada | | |
|---|---|---------------------|
| Assunto | Argumento elencados | Número de respostas |
| Saúde | Marcação de consultas e exames fora do horário de trabalho | 4 |
| | Possibilitou/melhorou a realização de atividade física | 3 |
| | Não alterou a rotina | 1 |
| Trabalho | Melhora o rendimento no trabalho | 3 |
| | Continuou o mesmo rendimento | 2 |
| Estudo (Capacitação) | Possibilitou mais tempo para estudar | 5 |
| | Não alterou | 1 |
| Lazer (Família) | Mais tempo para a família | 3 |
| | Tempo para lazer e família não alterou, continua final de semana. | 2 |
| | Mais tempo para o lazer | 1 |
| Houve Intensificação no trabalho | Sim | 1 |
| | Não | 5 |
| Prioridades do tempo vago | Saúde | 4 |
| | Trabalho | 1 |
| | Estudo (Capacitação) | 2 |
| | Lazer (Família) | 3 |
| Teve ou tem outro emprego/atividade (Pronatec/EAD) | Sim | 2 |
| | Não | 4 |
| Teria outro emprego/atividade (Pronatec/EAD) | Sim | 3 |
| | Não | 2 |
| Conhece alguém que tem outro emprego | Sim | 2 |
| | Não | 4 |
| Teria outro emprego/atividade (Pronatec/EAD) com jornada de 8 horas | Sim | 2 |
| | Não | 4 |

Fonte: Do autor.

No assunto “saúde”, os principais argumentos levantados pelos entrevistados demonstram que os cuidados relacionados a saúde e atividade física são valorizados por esses. A FJT no âmbito do IF Sudeste MG, tem por objetivo o melhor atendimento ao público, mas proporciona como consequência benefícios aos servidores, que tem mais tempo livre para se dedicar a outros assuntos e cuidar de outros aspectos de sua vida pessoal (MOCELIN, 2011; MONTEIRO, 2013). A FJT proporciona mais tempo para cuidados com a saúde (SCHIMITZ, 2012).

No assunto “trabalho” dentre os principais argumentados, observar-se que nenhum entrevistado diz ter havido piora de rendimento no trabalho, ou houve melhora ou se manteve o mesmo. Dutra (2008) diz que a QVT estimula a produtividade do trabalhador. Segundo Dal Rosso (2017), a medida que as horas passam o rendimento do trabalhador diminui.

No assunto “Estudo (Capacitação)” os principais argumentos levantados demonstram que o tempo livre possibilitou ganho em estudo para os entrevistados. Deve-se considerar que aspectos pessoais são próprios de cada indivíduo, seus valores e objetivos (GOMES, 2016). Cada indivíduo tem suas prioridades e particularidades e divide o tempo de acordo com importância que atribuída a certos valores na vida (FERREIRA; PILATTI, 2012; DAL ROSSO, 2017). Como sugerido por Mocelin (2011) e Shimitz (2012) a FJT na forma de RJT possibilitou, para a maioria dos entrevistados, mais tempo para estudar e se capacitar.

No assunto “Lazer (Família)” os principais argumentos levantados demonstram que com a FJT, houve mais tempo para a família, porém a rotina semanal de trabalho, mesmo que em 6 (seis) horas diárias dificulta a conciliação com os demais membros da família. A jornada de trabalho dos TAEs tem o limite máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais, o praxe nas IFEs é que essa jornada de trabalho seja cumprida durante a semana, de segunda a sexta-feira, com raras exceções. Cada indivíduo possui necessidades pessoais que podem ser supridas de diversas formas, seja na prática de um esporte ou exercício físico (VOGELMANN, 2012).

Foram perguntados aos entrevistados se consideram que houve intensificação no trabalho, sendo que 5 consideram que não houve, e 1 que houve. Grazia (2006) afirma que a intensificação do trabalho é um fenômeno que ocorre com ou sem a redução da jornada de trabalho. Mesmo dizendo que não houve intensificação, os entrevistados disseram que o trabalho ficou mais produtivo. Olhando pelo lado da instituição, segundo os entrevistados, o servidor permanece menos tempo no local de trabalho e produz mais, gerando economia da estrutura oferecida pela Instituição. Pode-se se dizer que a economicidade para a Instituição não está no salário pago pelo IF Sudeste MG aos TAEs com jornada flexibilizada, pois é o mesmo dos servidores com 40 horas semanais, mas o rendimento e produtividade é maior, o servidor produz mais em menos tempo.

Segundo um dos servidores que flexibilizam houve intensificação do trabalho. Para Dal Rosso (2008), o grau de intensidade do trabalho hoje é muito maior que em épocas anteriores, nesse mesmo estudo, demonstra que a intensificação ocorre no serviço público, seja pelo grau de responsabilização, seja pela característica imaterial do trabalho que exige cada vez mais conhecimento, seja pela maior quantidade de serviços que o mesmo servidor

tem que fazer, chamada de polivalência. Apesar da maioria dos servidores ressaltarem que não houve intensificação no trabalho, o fato de os servidores passarem a realizar os mesmos serviços em turnos de revezamento, isso caracteriza intensificação do trabalho, segundo Dal Rosso (2008).

Outra questão levantada foi quais eram as prioridades dos servidores com o tempo vago. Saúde (4); Trabalho (1); Estudo (Capacitação) (2); Lazer (Família) (3). Como foi dito anteriormente cada indivíduo possui necessidades pessoais que podem ser supridas de diversas formas (VOGELMANN, 2012). A maioria dos servidores priorizou a saúde, seguido do lazer e família, seguido do estudo e capacitação, e por último o trabalho. Para os entrevistados, o aspectos de cunho pessoal (Saúde e Lazer (Família)) tiveram prioridade aos aspectos de cunho profissional (Estudo (Capacitação) e Trabalho). Todos os tópicos citados pelos entrevistados refletem uma busca por melhor qualidade de vida (MOCELIN, 2011; MONTEIRO, 2013).

Foram perguntados aos entrevistados questões relacionadas a outras atividades exercidas, pelo fato de estarem ou não flexibilizados. O que por um lado pode melhorar aspectos de renda do servidor, e pelo lado da instituição o uso de mão de obra qualificada para outras atividades como Pronatec e EAD, por exemplo. Mas também pode significar precarização das condições de trabalho pelo fato do servidor ter mais de um emprego, e trabalhar mais horas no dia. Ou seja, ao invés da flexibilização estar proporcionando maior tempo para descanso do servidor, ela facilita a investidura em um segundo emprego/atividade. Ao invés da RJT ou a FJT contribuírem para redução do índice de desemprego (FRACALANZA, 2001; CLETO, 2004), e aumentar o número de trabalhadores nas instituições (CALVETE, 2006), estão tendo efeito contrário, pois nas IFEs o número de TAEs não é alterado pelo fato de estar ou não com FJT, e esses servidores vão ao mercado de trabalho disputar vagas com outros trabalhadores.

Com relação aos demais servidores que não flexibilizam a jornada de trabalho, foram apontadas algumas dificuldades encontradas em conciliar o trabalho e as questões pessoais. Foram perguntados também aos servidores que flexibilizam a jornada, como era sua rotina antes da flexibilização. Diante das respostas dos entrevistados, foi montada uma tabela para melhor visualizar os argumentos elencados (Tabela 6, p. 150).

Com a jornada de 8 horas a conciliação da vida pessoal e do trabalho fica mais difícil do que com a jornada de 6 horas diárias. Para Campos e Pires (2014) na maior parte das organizações públicas existe rigidez formal na jornada semanal de trabalho. A necessidade da presença física do servidor na Instituição as 8 horas diárias significa 10, 11 ou 12 horas do dia

dedicado a rotina de trabalho, seja pela dificuldades nos deslocamentos urbanos (DE MASI, 1999), seja pelo intervalo de almoço de 1 a 3 horas (BRASIL, 1995). Os servidores disseram que a jornada de trabalho de 8 horas apresenta menor rendimento (DAL ROSSO, 2017).

Quando perguntados se gostariam de flexibilizar sua jornada de trabalho para 6 horas, ou outro modelo (mantendo o mesmo salário), obteve-se as seguintes respostas: sim (13) e não (8). Pode-se observar que dos entrevistados que disseram que “sim” gostariam da FJT, 11 são TAEs, e dos que disseram que “não” gostariam, a maioria é dirigente, ou seja docente (Tabela 1, p. 121). Os docentes tem um regime diferenciado de trabalho, onde permanecem hora na instituição e hora em outras atividades docentes, que podem ser fora da instituição. Outro argumento levantado pelos Dirigentes é que tem um perfil de gestor ou sempre ocuparam cargos de gestão na Instituição, por isso preferem estar ocupando esses cargos. Outro argumento é que a dedicação ao cargo de Dirigente impossibilita a FJT pois tem que se dedicar muitas horas além das 40 horas semanais.

Tabela 6 - Opinião dos Servidores quanto à jornada de 8 horas diárias.

| Opinião dos servidores com a jornada de 8 horas | | |
|---|---|----------------------------|
| Assunto | Argumento elencados | Número de respostas |
| Saúde | Dificuldade de marcação de consultas e exames fora do horário de trabalho | 19 |
| | Pouco tempo para atividades físicas | 15 |
| | Não vê dificuldades com horário de 8 horas | 8 |
| Trabalho | Dificuldade de conciliar o trabalho com a rotina pessoal (exemplo levar os filhos a escola) | 16 |
| | Não vê dificuldades com horário de 8 horas | 10 |
| | Menor rendimento | 6 |
| Estudo (Capacitação) | Menos tempo para estudar e se capacitar | 18 |
| | Não vê dificuldades com horário de 8 horas | 9 |
| Lazer (Família) | Pouco tempo para a família | 21 |
| | Pouco tempo para o lazer | 18 |
| | Tempo para lazer e família no final de semana | 14 |
| | Não vê dificuldades com horário de 8 horas | 6 |
| Você gostaria de flexibilizar sua jornada de trabalho para 6 horas, ou outro modelo (mantendo o mesmo salário)? | Sim | 13 |
| | Não | 8 |

* o cargo de Dirigente, normalmente é ocupado por Docente, enquanto Docente o servidor possui um regime diferenciado de trabalho, a depender da carga horário de trabalho que pode ser de 20 ou 40 horas semanais ou Dedicção Exclusiva.

Fonte: Do autor.

Ainda com relação à questão pessoal, foram perguntados aos grupos de Gestores, Servidores que flexibilizam e Servidores que não flexibilizam, se os mesmos abririam mão da flexibilização por um Cargo de Gestão (FG ou CD) (questão financeira) ou vice versa. Os colaboradores não trabalham apenas pela questão salarial (SILVA et al., 2015), questões da vida pessoal interferem em suas escolhas (GOMES *et al.*, 2016) e na satisfação no trabalho (MORETTI; TREICHEL, 2003).

No grupo de Gestores, 5 TAEs responderam que abririam mão da FJT por um Cargo de Gestão, e 2 TAEs disseram que não abririam mão da FJT por um Cargo de Gestão. No grupo dos Servidores que não flexibilizam, 2 TAEs responderam que abririam mão da FJT por um Cargo de Gestão, 4 TAEs responderam que não abririam mão da FJT por um Cargo de Gestão, e 1 TAE não respondeu. No grupo dos Servidores que flexibilizam, 5 TAEs responderam que não abririam mão da FJT por um Cargo de Gestão, e 1 TAE respondeu que abriria mão da FJT por um Cargo de Gestão.

Os 52 servidores entrevistados foram perguntados por que os servidores muitas vezes optam pela FJT ao invés do Cargo de Gestão (FG ou CD), a maioria considerou que a escolha dos servidores é uma questão muito pessoal, e de momento. Muitos servidores estudam, precisam do dinheiro, e outros querem mais tempo para questões pessoais. Ou seja, é uma questão pessoal, a escolha depende do momento, dos valores e das necessidades pessoais dos indivíduos. Cabendo ao servidor refletir sobre o grau de importância que ele atribui a certos aspectos de sua própria vida (GOMES et al., 2016).

4.2.7 Diferença entre os Campi

Foram perguntados aos atores, porque existia diferença entre os campi com relação à FJT, dentro da mesma instituição existem setores que flexibilizam e outros não. Quase metade dos entrevistados apontou que dos principais motivos para a diferenciação dentre os Campi, é justificado pelo número de servidores de cada Campus e do número de servidores de cada setor.

Gestor 5: [...] como a gente tem *campus* por exemplo que tem setores ... no mesmo setor que tem seis pessoas e no outro *campus* que é menor esse setor tem uma pessoa a gente sabe que o setor tem uma pessoa só é impossível flexibilizar se não tem como a pessoa fazer seis horas e doze ao mesmo tempo [...] (GESTOR 5)

Membro comissão 1: É, uma das resposta pra sua pergunta é que depende do número de servidores e das especificidades de cada campus, por exemplo, o setor x em um campus tem quatro servidores e o mesmo setor x em outro campus tem um servidor, as vezes até precisaria ter mais servidor naquele setor, mas não tem. (MEMBRO COMISSÃO 1)

Segundo um dos dirigentes, a origem do Instituto Federal (BRASIL, 2008; LIMA; SILVA, 2013; FERRARI, 2015; COSTA, 2016) e dos Campi (Capítulo 4.2) explica essa diferença, os campi mais antigos herdaram uma estrutura administrativa, e não se realizou uma padronização da estrutura organizacional, e dos regimentos internos. Cita a questão dos campi Agrícolas (PORTARIA Nº 246/2016) terem suas peculiaridades, mas crítica que as diferenças não podem ser desculpa para não padronizar.

Um dos servidores que não flexibiliza a jornada, faz uma constatação relacionado a divisão organizacional dos campi, segundo ele, quanto mais divide e departamentaliza os serviços, menor é a possibilidade de fazer a jornada flexibilizada.

Servidor NF 4: [...] hoje tem feito muito ... que é desmembrar cada vez mais setores, então cada vez que você desmembra mais gente fazendo trabalhos específicos e quanto mais os trabalhos forem específicos e separados menor a possibilidade deste setor no futuro vir a fazer a flexibilização (SERVIDOR NÃO FLEXIBILIZA 4).

Outros entrevistados consideram que não há uma padronização, e deveria existir um regulamento igual para todos. Outro Dirigente lembra que essa foi uma questão apontada pela CGU (2017), segundo o Dirigente, o regulamento não impede a subjetividade do dirigente na concessão da flexibilização, também relaciona a questão da justificativa de cada setor, mesmo que de naturezas similares.

Dirigente 4: Foi um dos questionamentos apontados pela auditoria, eu acho que nosso regulamento é muito bom, mas ele também não impedia da subjetividade do dirigente na concessão da flexibilização e outra que você tem setores que você tem é servidores com um poder de justificativa ali demonstrado maior que outros servidores e outros setores até de natureza similares né [...] (DIRIGENTE 4).

Os regulamentos são os mesmos para todo o IF Sudeste MG (Portaria 633/2012 e 889/2016), porém, como pode-se observar nos relatos dos entrevistados a aplicação foi diferenciada entre os campi.

Outros dois Dirigentes consideram que para além do número de servidores, existe a questão das características de cada campus que diferem entre si, por exemplo, existem campi

que oferecem todas as modalidades de ensino (LIMA; SILVA, 2013), e funcionam nos períodos manhã, tarde e noite (MEMBRO DA COMISSÃO 9), existem campi que tem alojamento, os campi agrícolas que possuem animais e necessitam de cuidados constantes. Considera que essas particularidades eram observadas pela CAAFJT e pelos Dirigentes.

Outros seis entrevistados consideram que há diferença de necessidade de cada campus, de demanda dos setores e características dos campi. Um dos membros da comissão considera que seja pela característica de cada setor, e dos servidores que trabalham nele, cargos distintos na visão dele não poderiam flexibilizar.

Muitos dos entrevistados apontam a questão do receio dos órgãos de controle. Segundo eles pode ter haver com falta de informação e insegurança jurídica com relação à FJT e seu entorno. Nesse sentido, um dos docentes aponta não há dialogo entre os Dirigentes, por isso essa diferença entre os campi. As questões de receio dos Dirigentes e de desinformação, levantadas por muitos dos servidores, remete aos entendimentos diversos entre CGU e IFEs, TAEs, Sindicatos, etc. (SANTOS; SOUZA, 2015).

Para um dos Docentes, a diferença entre os campi depende da força de negociação da categoria dos TAE de cada campus, do interesse da gestão (dirigentes). Para o outro servidor essa diferenciação dos campi tem haver com o interesse dos Gestores (chefia imediata).

Outros vinte e um entrevistados consideram que é interpretação dos Dirigentes, e depende da decisão dos Dirigentes de cada Campus. Segundo um dos Dirigentes, os regulamentos anteriores não dão um norte para os atos administrativos dos Diretores Gerais, que tem autonomia para decidir essas questões em cada campus (BRASIL, 2008; FERRARI, 2015). Os regulamentos das IFEs do Brasil, em sua maioria não tem critérios claros com relação a FJT, **Capítulo 4.1**.

Outros entrevistados apontaram que seja uma questão política. Segundo relato de um membro da comissão, a comissão avaliava os processos de flexibilização, e: ou dava o parecer favorável ao setor ou pedia para corrigir o processo.

Membro da comissão 3: pra mim isso é mais como **uma questão** é, é **política**, por que é o seguinte, a pessoa, os processos que chegavam pra gente, a gente avaliava, analisava a seguinte coisa, tem número suficiente de servidores? é, o horário tá atendendo 12 horas ininterruptas? É, tá fundamentada a justificava? Então a **comissão dava o parecer consultivo**, o **liberar ou não** a flexibilização do setor cabia ao diretor, **ao diretor do campus** [...]

Entrevistador: nunca houve de a comissão dar um parecer favorável e o diretor negar conceder a flexibilização? Que você lembre assim?

Membro da comissão 3: **já houveram alguns casos** que a comissão deu o parecer, mas o parecer era consultivo, pra consultivo, já houveram, ai eles voltavam lá na comissão, brigava, tudo (MEMBRO DA COMISSÃO 3) (Grifo nosso)

Corroborando, outro Membro da Comissão justifica que a concessão da flexibilização é um ato discricionário do Diretor Geral, e que tem algumas questões como a característica do campus, justificativa mal feita, falta de servidores e falta de parecer favorável contribuíram para essas diferenças. O ponto elencado pelo Membro da Comissão, a do “parecer favorável”, é conflitante, pois outros membros da comissão apontam que a comissão ou emitia parecer favorável ou solicitava para que o setor adequasse o processo, portanto a falta de parecer não justifica a não FJT, mas sim a falta de condições técnicas para concessão.

Membro da Comissão 4: [...] então tem toda essa **característica do campi** em que ele não permite a flexibilização, **as vezes justificativa mal feita, não tem servidor, ou o diretor não liberava, não dava o parecer favorável**, tem essas questões [...] (MEMBRO DA COMISSÃO 4)

Foram apontadas diferenças consideráveis relacionada a diversas áreas do IF Sudeste MG, essas diferenças estão relacionadas diretamente a característica multicampi da Instituição. Ocasionalmente muitas vezes que setores que desempenham funções parecidas, em campi diferentes, podem ou não flexibilizar a jornada. Os campi atuam em turnos diferentes, ofertam modalidades de ensino diferentes, possuem demandas diferentes, estruturas organizativas diferentes, estruturas físicas diferentes, alguns possuem alojamento, outros animais que tem demandas específicas. Todas essas características únicas não permitiram uma padronização à todos os campi.

4.2.8 Atualização da portaria 633/2012

No dia 13 de setembro de 2016, foi publicada a PORTARIA-R 899/2016, que atualizou a portaria 633/2012, conforme apreciação no Colégio de Dirigentes, ATAS dos dias 15/12/2015 e 17/03/2016. Não houve mudanças significativas com relação à regulação da FJT, dentre as principais mudanças na portaria, foi o acréscimo de formulários para avaliação da FJT, Anexos I, II e III na portaria.

Em 15 de junho de 2015, foi instituída a Comissão para Promoção dos Trabalhos de Avaliação do Regulamento da Jornada De Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (Comissão de Avaliação) do IF Sudeste MG, pela PORTARIA-R Nº 628/2015.

Os formulários e mudanças na portaria 633/2012, foi proposto por esta comissão, e inclusive a aplicação dos questionários após a aprovação do Colégio de Dirigentes.

Com relação à PORTARIA-R Nº 628/2015, é importante destacar que foram definidos critérios, estabelecidos pelo Colégio de Dirigentes para a Comissão de Avaliação. Os critérios para avaliação da aplicação Regulamento (633/2012), foram:

- a) A avaliação deve ser por setor em que estiver em vigor a jornada flexibilizada;
- b) Observar o número de servidores por setor e o número de cargos comissionados existentes no setor;
- c) Observar o nexos com o Regulamento de funcionamento da unidade;
- d) Avaliar os indicadores de satisfação dos usuários;
- e) Indicar se houve registro de caso(s) de não atendimento a usuários;
- f) Avaliar a aplicação das determinações contidas na Portaria-R nº 633/2012, quanto ao cumprimento, intervalos, compensações e divulgação de horários.

Nos meses de abril e maio de 2017 foi realizada a pesquisa pela Comissão de Avaliação.

Membro Comissão 9: [...] e também na portaria falava que depois ia ter uma de avaliação né ... então esses três tipos de comissão elas tiveram presente na nossa, na nossa ... né nessa jornada, aliás estiveram presentes para a gente chegar na jornada flexibilizada né ... a de estudo, a de acompanhamento, e **após a de avaliação** (MEMBRO COMISSÃO 9) (Grifo nosso)

4.2.9 Avaliação dos usuários

Com relação à avaliação promovida pela Comissão de Avaliação, não foi possível ter acesso aos dados consolidados de todos os campi em um único relatório. Alguns campi, por meio de seus representantes locais, divulgaram a avaliação individualmente no site de cada campus, dando transparência à pesquisa para os usuários. Foi solicitada junto a Comissão de Avaliação e ao Gabinete do Reitor esses dados, que foram nos repassados.

Segundo os dados obtidos na avaliação promovida pela Comissão de Avaliação, a FJT obteve notas próximas ao máximo em todos os aspectos avaliados, tanto com as Chefias Imediatas, Servidores que Flexibilizam e Usuários. Para exemplificar esse dado, anexamos a avaliação realizada no Campus Rio Pomba, que foi divulgada para os usuários daquela instituição (ANEXO E, F, G e H).

Com relação às entrevistas realizadas nessa pesquisa, foi possível constatar que todos os entrevistados (Alunos, Docentes, Servidores que flexibilizam e Servidor que não flexibilizam) responderam que utilizam algum setor com jornada flexibilizada, com exceção dos servidores cujo o campus não tem tal jornada.

Foram perguntados a 28 pessoas, e 26 responderam que utilizam algum setor com jornada flexibilizada no IF Sudeste MG.

Dentre os alunos, o setor mais citado foi a secretaria escolar, seguido da biblioteca como os mais utilizados por estes. Dentre os Docentes, o setor mais citado foi a secretaria escolar, seguido da biblioteca. Ambos, alunos e docentes, disseram utilizar com mais frequência os mesmos setores, isso pode ser explicado pela natureza do trabalho docente e pela exigências inerentes a vida acadêmica do aluno.

Dentre os TAEs, o setor mais citado foi o de gestão de pessoas, seguido pelos setores financeiro, almoxarifado, licitação e contratos, setor de estágio/extensão. Essa diversificação na frequência dos setores citados pode estar relacionado com a diversidade de setores que os TAEs atuam, e sua relação com os demais setores da instituição.

Tabela 7 - Setores flexibilizados utilizados pelos usuários.

(continua)

| Categoria | Setor flexibilizado que utiliza | Número de respostas |
|------------------|--|----------------------------|
| Aluno | Biblioteca | 7 |
| | Secretaria escolar | 8 |
| | Setor de Estágio/Extensão | 3 |
| | Gestão de Pessoas | 2 |
| | Refeitório | 1 |
| Docentes | Gestão de Pessoas | 3 |
| | Secretaria escolar | 6 |
| | Setor de Estágio/Extensão | 2 |
| | Transporte | 1 |
| | Biblioteca | 4 |
| | Coordenação de Ensino | 1 |
| | Tecnologia da Informação - TI | 1 |
| | Setor Pedagógico | 1 |
| | Núcleo de Ações Inclusivas | 1 |

Tabela 7 - Setores flexibilizados utilizados pelos usuários.

(conclusão)

| Categoria | Setor flexibilizado que utiliza | Número de respostas |
|------------------|--|----------------------------|
| TAEs | Gestão de Pessoas | 7 |
| | Financeiro | 3 |
| | Transporte | 2 |
| | Tecnologia da Informação - TI | 1 |
| | Almoxarifado | 3 |
| | Patrimônio | 1 |
| | Licitação e Contratos | 3 |
| | Coordenação de Ensino | 2 |
| | Setor de Infraestrutura | 1 |
| | Pedagógico | 1 |
| | Biblioteca | 2 |
| | Setor de Estágio/Extensão | 3 |

Fonte: Do autor.

Foi perguntado sobre o atendimento para os alunos e para os Docentes sobre o atendimento dos setores que atendem em jornada flexibilizada. Para a maioria dos alunos 1, 2, 3, 4, 6, 7 o atendimento é bom, os servidores sempre atendem e prestam o serviço de forma adequada.

Aluno 1: Todas as vezes que eu precisei eu fui muito bem atendido (ALUNO 1)

Os Alunos 2 e 3 dizem que quando os servidores não sabem alguma informação na hora, buscam com outras pessoas na hora ou pedem para voltar outro dia, mas nunca deixa sem a informação ou o atendimento.

Aluno 2: Fui atendido bem... as informações que eu precisava quando eles sabiam me passar eles me passavam, mas quando não sabe também pede pra voltar outra dia e entregam uma resposta pra gente. (ALUNO 2)

O Aluno 5 considera que algumas vezes o atendimento não é satisfatório, da exemplos: servidores não interessados em atender, não respondem a perguntas simples, pede para procurar outra pessoa ou outro setor. Considera ainda que o setor está sempre aberto nos horários indicados, porém os servidores pedem para voltar em outro horário, pois quem tem a informação é outra pessoa. Segundo Marques (2012) o atendimento deveria funcionar sem

interrupção, ou seja, a descontinuidade ou a falta de atendimento implica em não cumprimento do objetivo do regulamento da FJT do IF Sudeste MG.

O Aluno 8 considera que os setores que são flexibilizados sempre estão abertos nos horários indicados. Porém, critica que outros setores deveriam funcionar também no período noturno, pois existe um público. A origem da FJT, segundo Dal Rosso (1996), foi para atendimento de horários antes incomuns, e pela demanda de serviços dos alunos dos cursos noturnos, esse período é a noite.

Aluno 8: então, a noite é mais complicado, por que a noite aqui não funciona muito bem igual funciona durante a tarde, igual eu sempre falo que o IFET ele funciona muito melhor durante o dia do que a noite, a noite eu acho que falta muita coisa, eu acho que falta muita gente, muito projetos as vezes que tem pro IF a tarde, não tem pro IF a noite, ai fica tipo, o pessoal vai pra sala, assiste aula e vai embora [...] (ALUNO 8)

Para a maioria dos Docentes o atendimento é bom, sempre são atendidos. Quando vão aos setores nos horários de funcionamento do setor, sempre existe alguém para atender.

Docente 1: Olha, até o presente momento não deixou a desejar nada no que se no que se realmente é eu solicito e demando, sempre tem alguém pra me atender sem problema algum. (DOCENTE 1)

Segundo o Docente 2, sempre é bem atendido, mas a presença de servidores no horário flexibilizado depende também de outros fatores, como período de divulgação dos processos seletivos e de matrícula, mas considera que essas informação são divulgadas antes.

Docente 2: [...] mas geralmente noventa, noventa e quatro, noventa e cinco por cento das vezes, das oportunidades que eu precisei eu sempre encontrei servidores lá, eles eles desenvolvem uma escala de plantão, então a gente fica ciente disso e vai nos horários. (DOCENTE 2)

Segundo o Docente 4, o servidor tem mais prazer em trabalhar com a jornada flexibilizada. A FJT, no modelo adotado pelo IF Sudeste MG, impacta positivamente na qualidade de vida dos servidores e na melhoria do atendimento ao público (MARQUES, 2012). Essa fala corrobora com o levantamento do capítulo 4.2.6 sobre os efeitos da FJT no vida pessoal dos servidores que flexibilizam sua jornada de trabalho.

O Docente 5 destaca que a flexibilização é fundamental, pois os horários que ele pode ir nos setores que utiliza, é o horário antes fechado (intervalo do almoço e jantar). O Docente

7 relata que já aconteceu de ir ao setor e não ser atendido, ter que voltar em outro horário, pois quem estava presente não pode atendê-lo.

Docente 5: bom, o atendimento em si é bom e o fato de esta flexibilizado é fundamental que os horários, geralmente os horários que eu posso, que eu preciso dele, que eu posso buscar os serviços, são os horários em que ele estaria fechado se não fosse flexibilizado (DOCENTE 5)

Problemas foram relatados pelos usuários dos setores flexibilizados, essas reclamações são vistas entre todos os grupos de atores, porém são pontuais e de poucos entrevistados, o que não torna irrelevante essa informação. A maioria dos entrevistados e usuários destacam positivamente o atendimento. Isso não quer dizer que problemas não estavam ocorrendo, como os mesmo entrevistados relatam. O controle dos servidores é em parte responsabilidade da chefia imediata, como destacado nos diversos regulamentos de FJT das IFEs (Capítulo 4.1.1.3). A ampliação do atendimento nas IFEs foi uma necessidade identificada pelo governo (BRASIL, 2007). Cabendo portanto, as IFEs procurarem adaptar à jornada de trabalho às novas necessidades de horários, e ter um controle efetivo, por parte da Gestão, da prestação de serviço ao público nas IFEs.

4.2.10 Segundo relatório da CGU: extingue a flexibilização

Em meio à avaliação da FJT pela Comissão de Avaliação do IF Sudeste MG, a CGU emitiu o Relatório nº 201700876, onde consta que as recomendações apontadas no Relatório nº 201305854, não foram atendidas pela Instituição. A CGU por meio do Relatório nº 201700876 apura que a IF Sudeste MG, por meio de seus Diretores Gerais e Reitores concederam a jornada flexibilizada para setores não ligados a atividade fim do Instituto, segundo a CGU foi concedido flexibilização para setores de “gestão” sem a devida comprovação da necessidade. Segundo a manifestação da Auditoria Interna do IF Sudeste MG, consta no mesmo relatório, setores ligados a gestão não atendem ao público, já que os servidores atendidos por este público não são considerados público externo. Foram feitas duas recomendações pela CGU (2017, p. 45) relativas à flexibilização, uma é alterar o regulamento da jornada de trabalho dos servidores TAEs, de modo restringir o termo “público” estabelecido no regulamento, não sendo permitido ampliar o termo público para “interno e externo”, e outra, é revisar todas as autorizações de concessão de jornada flexibilizada.

Diante dessas recomendações o atual Reitor, por meio da PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017, resolve suspender a flexibilização no IF Sudeste MG. Em 2018, foi feito um novo regulamento, e os setores estão submetendo os novos processos a esse novo regulamento.

Tendo em vista a suspensão que o Reitor havia anunciado, mas que na época das entrevistas ainda não havia acontecido, foi perguntado aos entrevistados qual era a opinião deles sobre a possível suspensão da flexibilização que iria ocorrer no âmbito do IF Sudeste MG.

Um dos Dirigentes considera que deve esperar para ver os resultados para o público, mas argumenta que deveria ter um estudo sobre o público de cada setor, a revisão da flexibilização é importante para rever situações discrepantes, onde campus tem muitos setores flexibilizados, enquanto outros nem tantos. Um dos Docentes corrobora com esse argumento, sendo a suspensão e a revisão da FJT for para regulamentar, vai resolver os problemas de discrepância entre os setores que podem flexibilizar em um campus e em outros não. O mesmo argumento é utilizado por um servidor que flexibiliza a jornada, que a flexibilização deva ser revisada para que seja padronizado os setores que podem flexibilizar nos campi.

Outro Dirigente considera que existe a possibilidade que nem todos os setores, após o novo regulamento, voltarem a flexibilizar. Segundo o mesmo, a comissão anterior não apresentou nenhum relatório demonstrado se a flexibilização funciona ou não. Considera que para o público atendido não haverá prejuízo.

Dirigente 3: [...] praticamente poucos setores vão flexibilizar a partir de agora, então nesse sentido eu não sei se vai ter ganho ou não porque a comissão anterior não apresentava nenhum tipo de relatório, pelo menos que eu tenha visto demonstrando o que funcionou e o que não funcionou, isso não chegou até a mim pelas reuniões que eu participei do colégio de dirigentes, então assim a gente vai ter que esperar pra vê se esse estudo chega pra vê quais impactos teve e quais que não teve (DIRIGENTE 3)

Com relação ao relatório da Comissão de Avaliação (PORTARIA-R Nº 628/2015), o Dirigente 3 tem razão, até a data desse estudo, não foi apresentado o relatório final dos trabalhos da Comissão de Avaliação para a sociedade. Porém pode-se apurar que foi divulgado um relatório parcial em alguns campi pelos membros das comissões locais de avaliação.

O Dirigente 4 considera que é preciso equacionar o que foi solicitado pela CGU e o que é interesse institucional (Dirigente 12), de modo a preservar a flexibilização, sem que ela seja confundida com RJT, para que no futuro Dirigentes, Gestores e Servidores não sejam responsabilizados, seja por multa, caso de Dirigente e Gestores, ou ter que devolver dinheiro, caso dos servidores.

A “confusão” mencionado pelo Dirigente 4, entre RJT e FJT tem a ver com o fato da concessão da flexibilização ter que observar a necessidade (CGU, 2017) do serviço, do setor, da instituição. Isso difere, da coincidência, de que a FJT adota pelos setores do IF Sudeste MG reflete em uma RJT dos servidores.

Para um dos Dirigentes a decisão de suspender foi uma imposição dos órgãos de controle. Segundo um Servidor que flexibiliza a jornada, o relatório da CGU apontou inconformidades e essa suspensão e reformulação do regulamento buscam atender esse entendimento (CGU, 2013; CGU, 2017). Já um Membro da Comissão, considera que a atual gestão teme pela legalidade da FJT, e que está revendo os processos para atender a CGU.

Os entrevistados, a seguir, mencionaram muitas questões relacionando o fim da FJT com perdas na qualidade de vida no trabalho (WERTHER; DAVIS 1983; FERREIRA; PILATTI, 2012), perdas para o trabalhador fora do ambiente de trabalho (COLNAGO, 2012; MONTEIRO, 2013) e menos motivação (ROBBINS, 2005; BERGUE, 2007; MOCELIN, 2011; MARQUES, 2012; VOGELMANN, 2012; BARBOSA FILHO; PESSOA, 2014).

Um dos Dirigentes considera que para o servidor que flexibiliza, vai ter um impacto negativo indiscutível, e pode desmotivar o servidor. Para outro Dirigente existe um impacto para os servidores, e também para a gestão, que vai ter que administrar essa situação, essa suspensão causa um clima institucional ruim.

[...] então o seguinte, pra quem é flexibilizado, se voltar ao normal, o impacto negativo vai existir, isso é indiscutível, se é com a família, com lazer, isso vai existir ... que é uma coisa que ... **entristece a pessoa ... e pode desmotivar**[...] com certeza, vai impactar e pode até chegar a casos de desmotivar o servidor (DIRIGENTE 9) (grifo nosso)

Nesse sentido dos impactos na vida pessoal e no trabalho dos servidores, muitos entrevistados se manifestaram sobre o assunto. Dentre os principais argumentos considerados são: que a suspensão vai impactar na vida pessoal e na qualidade do trabalho; que é uma perda na qualidade de vida do servidor; que a suspensão da flexibilização pode criar um clima de desmotivação, por causa do impacto na vida pessoal dos servidores; que se a FJT for concedida apenas para alguns setores vai haver desarmonia entre os servidores, haver um

problema para a gestão; que o fim da FJT vai gerar insatisfação entre os TAEs que buscam a jornada flexibilizada; a suspensão pode trazer uma consequência negativa para os TAEs, pois eles estão acostumados com a rotina.

Para um dos Docentes o desafio da gestão é priorizar o atendimento ao público em realidades distintas, pois muitos campi não tem o número de servidores o suficiente para flexibilizar todas as áreas (Tabela 2, p. 113).

Um Membro da Comissão considera que fazer o servidor atender ao público as 12 horas ou mais com a jornada individual de 8 horas diárias, a depender a configuração do horário impactaria na qualidade de vida. Considera que para a gestão é muito bom ter o servidor aqui nos horários de almoço e jantar, pois normalmente esses gestores e dirigentes não ficam na instituição nesses horários, e é um período que a instituição esta aberta aos alunos.

Para um dos Gestores, alguns setores que atendem o aluno não podem fechar na hora do almoço, considera que os Dirigentes vão querer que os setores funcionem no intervalo do almoço mesmo sem FJT. Nesse sentido um dos Servidores que não flexibiliza a jornada considera que poderia haver um rodízio de servidores com jornada de 8 horas dias para minimizar o impacto do fim da flexibilização. Outro Servidor que não flexibiliza a jornada considera que com a suspensão da FJT, os servidores vão ter que passar a trabalhar às 8 horas e inclusive a noite, e que em muitas cidades não existe transporte público noturno, segundo ele é uma troca injusta, pois a instituição vai ter o setor trabalhando a noite sem a flexibilização.

Essa questão de atendimento das 12 horas ou mais em regime ininterrupto, e/ou no horário noturno, sem a FJT, levantada por alguns entrevistados impacta diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo Dal Rosso (1996), trabalhadores que tem que fazer intervalos para refeição diferente do que a sociedade onde vive estabelece, sofrem violação dos direitos humanos mínimos. Por exemplo, fazer com que o intervalo de almoço ou jantar do servidor seja muito diferente do que é estabelecido na região onde trabalha, pode causar essas violações de direitos humanos (DAL ROSSO, 1996).

Um Membro da Comissão manifestou que com o fim da FJT vai haver perda para todos, e o serviço vai piorar, pois haverá menos comprometimento dos TAEs. Ele considera que com a FJT um servidor cobra do outro o cumprimento de horários e a entrega do serviço, e sem a FJT os servidores não vão ter esse comprometimento. O fim da FJT, compromete a QVT, que esta relacionada à interação entre pares, subordinados, gestores e promove um ambiente laboral integrado e participativo (SILVA *et al.*, 2015).

Um Docente considera que o trabalho rende mais quando o servidor tem um tempo de qualidade no trabalho, do que simplesmente horas a mais, o docente lembra que a instituição vai ter que adaptar a estrutura física para comportar mais servidores ao mesmo tempo na mesma sala, o que interfere também na qualidade no trabalho.

Por outro lado, a FJT possibilitou maior qualidade de vida e trabalho. Segundo um Servidor que flexibiliza, com a FJT o servidor fica mais motivado a resolver questões e problemas da instituição fora do horário de trabalho. Nesse sentido, um dos Servidores que não flexibiliza, considera que a FJT foi um ganho para administração, que muitos TAEs são mestres e doutores que podem contribuir além de duas atribuições, e com o fim FJT e o engessamento do horário existe uma tendência das pessoas entregarem apenas aquilo que o cargo exige.

Na percepção de um Membro da Comissão, a FJT é em benefício do usuário e a melhoria da qualidade de vida para o servidor é reflexo da FJT, e não o contrário.

Um Membro do Sindicato considera que o fim da FJT vai ser uma perda muito grande, pois as pessoas estão acostumadas com um ritmo de trabalho. Ele argumenta que a FJT foi uma conquista e não um privilégio.

Membro Sindicato 3: [...] o governo vai tirando direitos... nós perdendo direitos internos, coisa que a gente já conquistou... vai ser péssimo eu espero que o SINASEFE entre com garra, com luta, para manter as nossas conquistas... não é um privilégio... foram conquistas, entendeu, conquistas da gente [...] (MEMBRO DO SINDICATO 3)

Para o usuário o impacto é no horário de atendimento, que será reduzido (três Servidores que flexibilizam; três Servidores que não flexibilizam; quatro Gestores; um Membro da Comissão; um Docente; três Dirigentes). Um Docente considera que só a médio prazo poderá ser verificado qual o impacto do fim da FJT para a qualidade do serviço prestado e para a qualidade de vida do servidor.

Nesse sentido um Gestor argumenta que vai haver muitas perdas com a suspensão da FJT, ele dá o exemplo da biblioteca na hora do almoço, se fechar a biblioteca, os alunos integrados que passam o dia todo na escola vão ter que ser retirados do setor. Essa questão problema levantada pelo Gestor pode ser resolvido com o rodízio dos servidores do setor para alterarem o horário para não fechar no almoço.

Outro Gestor considera que o usuário vai ser prejudicado, pois existem alunos que trabalham de dia e estudam a noite, e o momento de ter acesso aos setores é nesse período que vem para a Instituição. Dois Membros da Comissão consideram que o impacto para o usuário

é muito grande, pois existem pessoas que só podem vir à instituição no horário noturno, por exemplo, os pais dos alunos que trabalham no comércio, a perda é principalmente da comunidade e dos pais dos alunos.

Um rodízio de servidores que alteram os horários de entrada e saída poderia também ser estudado, mas deve-se levar em consideração a realidade de muitos campi, que tem numero escasso de servidores.

Para um Membro do Sindicato a reformulação dos horários para atender os 3 turnos sem a FJT, vai ser prejudicial ao usuário, principalmente para o aluno noturno que trabalha, e que não vai encontrar os setores funcionando nos horários que pode vir a instituição. Outro Membro do Sindicato argumenta que com a suspensão o usuário vai ser surpreendido com os novos horários.

Um Docente manifestou que com a suspensão da FJT para alguns setores não refletirá em nada para o usuário, enquanto em outros setores esse impacto vai ser grande, por exemplo, na biblioteca.

Um Servidor que não flexibiliza, considera que talvez o atendimento melhore, justifica que algumas vezes procurou atendimento em determinado setor, e só pôde ser atendido em certo horário, que ao invés de ampliar, o horário de atendimento estava sendo reduzido.

Todos os Alunos entrevistados disseram que o fim ou a suspensão da FJT vai ser prejudicial aos alunos. Argumentaram que com a suspensão ou o fim da FJT os usuários, principalmente os alunos dos cursos noturnos vão ser prejudicados, pois vai reduzir o horário de atendimento e que com a FJT sempre que procuramos os setores tem alguém para atender. Para um Aluno, o maior prejudicado com a suspensão da FJT vão ser os alunos, que só tem o intervalo de almoço e o horário noturno para ter acesso aos setores flexibilizados. Para outro Aluno o horário de 07 às 11 e 13 às 17 não atende os alunos, pois é o horário que eles estão em sala de aula.

Muitos dos servidores argumentaram que Reitor deveria ter consultado a comunidade, principalmente os servidores que flexibilizam, para tomar a decisão de suspender a flexibilização, e que essa questão deveria ser sido discutida antes de tomar a decisão de suspender a flexibilização. Um dos Dirigentes argumenta que é importante discutir a questão, em especial no CONSU, onde o novo regulamento vai passar pelo crivo de toda a comunidade do IF Sudeste MG.

Muitos dos servidores consideram que deveria haver um estudo antes de suspender (um Membro do Sindicato; três Docentes) e reformular (três Gestores) a FJT. Uma alternativa apontada por alguns servidores é reavaliar os processos, mas sem suspender a FJT para todos

os setores. Alguns apontaram falta de diálogo e debate na decisão de suspender a FJT para todos.

Um Servidor que não flexibiliza, considera que deve haver um estudo maior sobre a flexibilização no IF Sudeste MG, deveria fazer um relatório mais detalhado sobre o atendimento, e que fosse feita uma avaliação constante dos setores para que a qualidade do serviço seja mantida.

Nesse sentido, outro Servidor que não flexibiliza, considera que transparece pela gestão uma insegurança, pois primeiro suspenderam e depois prorrogaram a suspensão, isso afeta a vida pessoal do servidor, que se programa para uma situação e depois se depara com outra.

Um contra ponto levantado por um dos Gestores é que a Instituição desvirtuou o sentido de atendimento ao público, e considera que os Dirigentes sentiram a necessidade de interromper a FJT para todos para realizar um estudo e reavaliar, pois cada campus estava fazendo de uma forma e é preciso que seja aplicado um entendimento para todo o Instituto. Os membros da comissão discordam desse argumento, para um Membro da Comissão o conceito de público da CGU divergiu na Lei 11.091/2005. Outro Membro da Comissão, considera que a FJT não foi transformada em regra, como afirma a CGU no relatório, diz que por traz dos setores que atendem o aluno existe uma estrutura que dá suporte a esse atendimento. Nesse sentido outro Membro da Comissão, argumenta que existe legalidade na FJT no modelo adotado pelo IF Sudeste MG, e que existem outras instituições que a FJT é para todos os setores.

Em um viés mais político, um Servidor que flexibiliza, considera que deve ser observado a motivação da flexibilização, se é política ou é para atender a legislação. Nesse sentido um Servidor que não flexibiliza argumenta que existe também um contexto político onde estamos inseridos, um governo com ideais neoliberais que pressiona os reitores e diretores gerais para dizer que a educação pública dá errado.

Um dos Gestores considera que a Reitoria deveria ser mais atuante no sentido do enfrentamento dos órgãos de controle, citou o exemplo do IFSul, que ganhou na justiça a FJT. Segundo o mesmo, às vezes a CGU só recomenda e os Dirigentes já ficam receosos e querem cancelar tudo.

Para um Membro da Comissão faltou acompanhamento da gestão no processo de FJT, segundo ele os servidores do Gestão de Pessoas não quiseram participar do processo, pois na opinião dele eram contra a flexibilização.

Um Membro da Comissão considera que a CGU é um órgão opinativo, que o conceito de público restrito adotado por ela não tem amparo legal. Considera que a gestão não atendeu o que foi solicitado no relatório da CGU (2013), diz que a comissão pediu aos Dirigentes que atualizassem os Regimentos Internos (Memorando nº 004/2014 - CAAFJT, 27/03/2014; MEMORANDO Nº 002/2014 - CAAFJT, 27/03/2014), e em 2016 a CGU (2017) encontrou os mesmo problemas. Considera que com a FJT, existe uma qualidade de atendimento que reflete nos indicadores positivos da instituição e com o fim, mesmo que parcial da FJT, não sabe ser esse nível de serviço vai continuar.

Nesse mesmo sentido outro Membro da comissão argumenta que a CGU é um órgão consultivo, na opinião dele os Dirigentes são contra a FJT, por isso usaram a recomendação da CGU como desculpa para rever a FJT. Corroborando outro Membro da Comissão considera que não há interesse da gestão em manter a FJT e há acomodação dos TAEs com relação a isso.

Muitos são os impactos do fim da FJT na opinião dos entrevistados, dentre os principais, está o reflexo na qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, na QVT, na qualidade do trabalho (rendimento, comprometimento), e no menor tempo de atendimento ao usuário dos serviços.

4.2.11 Afinal o que é atendimento ao público, qual o público do IF Sudeste MG?

Com base nas entrevistas realizadas com os diversos atores, formulamos um conceito do que é atendimento ao público na visão dos entrevistados.

Primeiro vamos delimitar qual é o público do IF Sudeste MG, na visão dos atores. Alguns consideram um conceito mais amplo e outros um conceito mais restrito de público. Da mesma forma o conceito que é aplicado sobre qual é o público dos servidores TAEs.

Com relação ao “*Público* do IF Sudeste MG”, alguns consideram apenas os alunos, e outros entendem que é qualquer público externo a instituição. Enquanto outros atores entendem que toda a comunidade no IF Sudeste MG e em seu entorno são considerados o “público”. Na Tabela 20 (p. 172), pode-se verificar que o conceito amplo foi considerado por 42 entrevistados e o conceito restrito por 17 entrevistados e 1 não foi perguntado.

Uma fala que resume bem o entendimento amplo do conceito de público é do Membro da Comissão 6, que entende que toda a instituição trabalha em prol do aluno, seja diretamente ou indiretamente, portanto para poder prestar um serviço de qualidade para o aluno, a instituição atende diversos públicos.

Membro da Comissão 6: [...] atender ao público é conseguir maximizar, esse suporte, pra que o aluno tenha toda a estrutura necessária, então o servidor e obviamente o setor tem que funcionar pra que o aluno tenha o máximo possível de comodidade pra que ele possa aprender com qualidade [...] (MEMBRO DA COMISSÃO 6)

Um trecho que resume o conceito restrito de atendimento ao público é do Servidor NF3, que entende que o público do IF Sudeste MG é apenas as pessoas externas (incluindo alunos) a instituição, atender ao público é atender as pessoas externas a instituição.

Servidor NF3: olha, eu acho que atendimento ao público, ele é público externo, não configura público interno da instituição, é, público externo seriam alunos, é, outras composições externas, por que eu acho que na atual configuração da flexibilização, é, o pessoal tá confundindo atendimento ao público com público interno e público externo, atendimento ao público interno não é atendimento ao público, entendeu? Na minha concepção assim, eu acho que tem uma diferença ai (SERVIDOR NF3)

Os entendimentos são diversos, porém para além do conceito de público, deve-se verificar a questão da necessidade lembrada pelo Dirigente 4, que considera que todos são público da Instituição, porém é preciso verificar a necessidade do atendimento ininterrupto.

Dirigente 4: Olha, você tem que é é considerar o seguinte qual a natureza e a missão da nossa instituição né, quando você pega lá o plano de desenvolvimento institucional tem lá, oferta um ensino de qualidade buscando excelência, bem como também pesquisa, de ensino e extensão e e isso para a sociedade de modo geral, nos temos como principal aqui nossos alunos né, mas dentro da própria instituição você acaba atendendo diversos atores, sejam servidores públicos, seja empresas, seja outras entidades, seja o próprio ministério da educação, os alunos, pais de alunos ou seja existe uma diversidade enorme e isso pra mim é claro, agora você tem que relacionar isso do atendimento ao público com a finalidade que a instituição tem, bem como também tipo de serviço que você vai ofertar para esses diversos públicos né, **e considerando aquilo que é necessário para você flexibilizar** no meu entendimento, **independente de público que você vai atender, ai sim que é** a grande discussão da **necessidade institucional** que ela se organiza de modo a atender esse público, que acho que no meu entendimento é o principal, ai independente se vai ser aluno, se vai ser servidor, se vai ser pai, se vai ser empresa aquele serviço tem que ser flexibilizado mediante a sua natureza, o que então surge ali a necessidade. (DIRIGENTE 4) (Grifo nosso)

Com relação ao “Público dos TAEs” verificamos os diversos entendimentos sobre o assunto, notamos que o conceito de “público dos TAEs” diverge para alguns atores, enquanto alguns consideram que os TAEs atendem o mesmo público do IF Sudeste MG, outros

consideram que o “público dos TAEs” é ainda mais amplo, por terem o conceito restrito de “público do IF Sudeste MG”.

Na Tabela 21 (p. 173) pode-se perceber esses entendimentos. Considerou-se que aqueles que entendem que o público do TAEs varia de acordo com o cargo e o setor de lotação, também entendem o conceito amplo de “público” estabelecido na Lei 11.091/2005. Dentre os atores, 26 entrevistados consideram que o público dos TAEs é amplo, e que os TAEs atendem a todos. Outros 20 entrevistados consideram que o público dos TAEs é amplo, e varia de acordo com o cargo e o setor de lotação, sendo que alguns TAEs atendem mais alunos e o público externo, e outros atendem mais o público interno, a depender do cargo e setor. E 13 entrevistados consideram que o público é restrito, por considerarem que o público dos TAEs são apenas os alunos, ou por entenderem que o público dos TAEs são os alunos mais a comunidade externa. E 1 (um) entrevistado não foi perguntado sobre o assunto.

Se for considerado o conceito amplo de “público do IF Sudeste MG” entendido pela maioria dos atores (26 entrevistados), os TAEs atendem ao público independente do cargo e setor que estiverem lotados. Se considerarmos o conceito restrito de parcela dos atores (13 entrevistados) e da CGU (2017), apenas parte dos TAEs atendem ao público do IF Sudeste MG, sendo restrito aos alunos e/ou comunidade externa.

Se for considerado que os TAEs atendem a todos, dependendo do cargo e do setor de lotação (20 entrevistados), obteve-se 2 entendimentos de acordo com os entrevistados: 1) os TAEs atendem a todos, alguns atendem mais alunos, outros mais servidores, outros mais comunidade externa, mas todos os TAEs atendem todos; 2) os TAEs atendem diferentes tipos de público dependendo do cargo e do setor de lotação. No primeiro caso, foi considerado que o entendimento é do conceito amplo e irrestrito, e no segundo caso o conceito do público dos TAEs varia caso a caso, dando razão ao conceito restrito a depender do cargo e setor de lotação.

Com relação ao conceito de “atendimento”, verificaram-se as diversas falas dos entrevistados e foi trazido o que eles consideram como: “*Atendimento*” é estar disponível a prestar um serviço, recepcionar, receber, orientar, ofertar um produto, processar demandas, informar, atender a necessidade de uma pessoa ou organização, seja pessoalmente, pelo telefone ou por e-mail.

Conceito do que é atendimento ao público na visão dos atores:

“Qualquer “*atendimento*” que é feito ao “*público*” pela Instituição”.

Ainda com relação ao atendimento ao público foi perguntado aos entrevistados se eles concordavam que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público

(interno ou externo). A maioria dos entrevistados (58) concordou. Dentre os principais argumentos levantados pelos entrevistados foi de que alguns setores atendem mais o público interno e outros atendem mais o público externo, e outros setores atendem ambos (interno e externo), porém todos atendem ao público, uns com maior fluxo de atendimento (quantidade) e outros com menor. A maioria dos entrevistados afirma que não tinha conhecimento de algum setor que não atendesse ao público, o Dirigente 4 dá o exemplo do setor de arquivo que tem um trabalho muito específico e lida com um número pequeno de demandas externas e internas. Lembra-se que o conceito de público foi abordado anteriormente, onde alguns entendem o conceito amplo e outros o conceito restrito. Apenas 1 entrevistado foi enfático em dizer que “não” nem todos atendem o aluno, portanto nem todos os setores atendem ao público.

O Membro da Comissão 6, explica essa diferença de entendimento, para ele, uma coisa é concordar que todos os setores atendem ao público, interno ou externo e ambos, outra coisa é concordar que todos os setores deveriam flexibilizar a jornada de trabalho.

Pode-se perceber que os conceitos abordados no **Capítulo 4.1.1** permeiam a discussão do que é o público da IFE e do TAE. Essa discussão pode ter relação com conceitos aplicados na iniciativa privada na administração pública (MOTTA 2007). Por exemplo, o conceito de público alvo de uma empresa que é diferente do conceito de atendimento ao público na administração pública.

Tabela 9- Conceito de público dos entrevistados: TAEs.

| Conceito | Público | | Públicos citados | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|---|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Todos | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Amplo (26) | Todos | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dirigente 1; Dirigente 2; Dirigente 5; Dirigente 8; Dirigente 10; Dirigente 11; Docente 1; Docente 2; Docente 4; Docente 5; Docente 6; Docente 7; Gestor 2; Gestor 3; Membro da Comissão 2; Membro da Comissão 4; Membro da Comissão 5; Membro da Comissão 8; Membro do Sindicato 2; Membro do Sindicato 3; Servidor F1; Servidor F2; Servidor F3; Servidor NF1; Servidor NF4; Servidor NF5; | Comunidade Interna | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Alunos | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Servidores | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | TAEs | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Docentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Terceirizados | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunidade Externa | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Egressos | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Pais de alunos | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fornecedores | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Empresários | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Produtores Rurais | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Organizações (Prefeituras, movimentos sociais, Sindicatos) | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Possíveis candidatos | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Órgãos Externos | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Depende do setor de lotação (20) | Todos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aluno 2; Aluno 4; Aluno 5; Dirigente 4; Dirigente 6; Dirigente 13; Docente 3; Gestor 1; Gestor 7; Membro da Comissão 1; Membro da Comissão 3; Membro da Comissão 7; Membro da Comissão 9; Membro do Sindicato 1; Servidor F4; Servidor F5; Servidor F6; Servidor NF2; Servidor NF6; Servidor NF7; | Comunidade interna | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Alunos | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | Servidores | | 1 | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | |
| | TAEs | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| | Docentes | | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| | Comunidade externa | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | |
| | Fornecedores | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Possíveis candidatos | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Pais de alunos | | | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | |

Fonte: Do autor.

4.2.11.1 O modelo de FJT adotado pelo IF Sudeste MG e outras perspectivas

Foi perguntado aos atores sobre o modelo atual de FJT e sobre a possibilidade de outros modelos que poderiam ser implantados pelo IF Sudeste MG.

Com relação à opinião sobre o modelo de FJT adotado pelo IF Sudeste MG.

Para um Dirigente, um modelo muito bom, mas casos isolados de falta de comprometimento com o horário e atendimento, enfraquecem o modelo perante os colegas de trabalho. Nesse mesmo sentido, o um dos gestores considera que para aqueles que fazem o estabelecido na prática funciona muito bem, mas uma minoria de servidores não cumprem a regra da FJT, como fechar para almoço, cabe maior empenho da chefia imediata que é responsável por essas situações. Um membro da comissão, considera que o modelo atual atende todos os setores, mas existem falhas pontuais no cumprimento e por isso ocorre críticas a flexibilização.

Apesar do relato de casos isolados de falta de comprometimento, outro Membro da Comissão, considera que o modelo é interessante, e não sabe de nenhuma reclamação do público quanto os setores flexibilizados. Nesse mesmo sentido, um servidor que não flexibiliza a jornada, considera ainda que o serviço seja realizado de forma adequada e não há reclamação quanto ao andamento de processos. Segundo outro Dirigente, o modelo é bom, e que problemas acontecem mas é a exceção a regra.

Percebe-se que os entrevistados divergem entre si, alguns apontam falhas e outros dizem desconhecer esse problemas. A resistência por parte de alguns atores, pode ser devido a esses casos isolados, segundo Marques (2012) a resistência com relação FJT foi superada graças a manutenção do trabalho na mesma qualidade.

Já outro Membro da Comissão considera que o modelo atende, mas faltou acompanhamento e controle (Capítulo 4.1.1.3), a portaria deixou muito solto, sem aprofundar muito em situação específicas, e teria que ter acompanhado para fazer os ajustes. Para outro Membro da Comissão, considera que o modelo é falho, no sentido de conscientização do servidor, pois é o setor que está flexibilizado e não o servidor, sendo que a qualidade do serviço tem que ser mantida, portanto não dá para flexibilizar cargos distintos entre si. Outra questão levantada pelo entrevistado é que o gestor muitas vezes não quer se indispor com o servidor e isso gera um problema.

Como já abordado anteriormente, a função da chefia imediata é, entre outras, fiscalizar o cumprimento dos horários e da jornada de seus subordinados. Pode-se observar que a falta de critérios objetivos dos Regulamentos (PORTARIA 633/2012; PORTARIA 889/2016) pode

ter ocasionado os problemas mencionados pelos entrevistados. Observa-se também que a falta de critérios dos Regulamentos, a exemplo do IF Sudeste MG, é o mais comum entre as instituições analisadas (Capítulo 4.1.1.3).

Um Membro da Comissão aponta que a flexibilização foi um avanço, porém diz que o problema está na gestão, pois existe diferenciação na escolha dos servidores que vão para um setor ou outro, não tem meritocracia para que isso ocorra, já que apenas alguns setores são flexibilizados.

Problemas foram relatados por outros servidores, um Servidor que flexibiliza a jornada considera que o modelo é falho, pois alguns setores se uniram para poder flexibilizar, e isso atrapalhou um pouco o andamento do serviço.

Percebe-se, portanto, que a FJT modificou a estrutura organizacional de alguns setores e que, alterou-se a lógica de que a flexibilização é em função do usuário. Segundo Dal Rosso (2017), a flexibilidade de horários permite a adaptação às exigências dos negócios. No caso em específico, a lógica foi alterada, o negócio (em função do atendimento ao usuário) foi adaptado às exigências da FJT.

Ouro Dirigente considera que a flexibilização generalizou, pois “[...] todo setor acha que tem a condição de flexibilizar e todo setor atende e o que a gente vê que o atendimento que em si era pra ser melhorado [...]”, porém relata que há problemas dos servidores não saberem o serviço dos outros servidores. Nesse sentido, um Servidor que flexibiliza a jornada considera que o modelo precisa ser ajustado, pois para que as informações sejam passadas para os outros colegas é necessário ficar um pouco a mais no horário.

Esse tempo a mais que o servidor fica ou precisaria ficar, poderia ser motivo de futuras disputas judiciais (CARNEIRO; FERREIRA, 2007; VIGNOLI, 2010), já que o limite de jornada de trabalho é de 6 horas corridas. A FJT deve ser pautada pela proteção do trabalhador (VIGNOLI, 2010).

Um Servidor que não flexibiliza a jornada aponta que da forma que é feita hoje existem algumas falhas, pois em alguns setores os servidores mesmo flexibilizados não atendem as demandas, existem trabalhos que só uma pessoa do setor faz, então é preciso esperar para obter a resposta de determinada demanda. Percebe-se, portanto, que houve aumento da demanda dos serviços que os servidores deveriam fazer, mas alguns não estão fazendo, a chamada polivalência não foi observada nesses setores, apesar da necessidade latente para a intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008).

Outros servidores focaram a questão da legislação, um dos dirigentes considera que deveria haver uma mudança da legislação que rege o trabalho na administração pública, fala

sobre novas formas de trabalho e sobre a questão tecnológica. Segundo o mesmo Dirigente, a legislação atual não permite que se desenvolva o trabalho da melhor forma possível, a lei coloca todos os servidores no mesmo regramento, cita os exemplos do banco de horas e do teletrabalho. Ainda, segundo o mesmo Dirigente, mesmo que o gestor busque por inovações no campo do trabalho, a legislação e os órgãos de controle impedem uma gestão de pessoas mas inovadora que valorize a busca pela missão institucional.

Dirigente 4: [...] que é necessária uma mudança na lei, porque se você pensar em serviço público essas leis são muito antigas, a gente tá em outro tipo de contexto em que hoje a gente consegue trabalhar pelo smartphone [...] a lei tem que ser mais ...é ... flexível no sentido de permitir o gestor de tentar projetos que vá permitir a instituição ser criativa e inovadora em todas as áreas, não só na sua área principal finalística, mas também na sua área meio principalmente gestão de pessoas (DIRIGENTE 4)

Nesse mesmo sentido, outro Dirigente considera que o modelo atual não atende dos os setores, mas é o que a lei permite. Segundo ele, na legislação atual não é definido objetivamente os critérios para a flexibilização, apenas diz que cabe ao dirigente máximo da instituição conceder, e quando ele concede os órgãos de controle o cobra por tal. Para um servidor que não flexibiliza a jornada, o modelo utilizado pelo instituição é o mesmo de outras universidades e judiciário, e esse último só fica aberto ao público por 6 horas, enquanto o IF fica aberto por 12 horas ou mais para atendimento ao público.

Com relação à legislação, é papel dos governos nacionais a definição e regulação das condições de trabalho, da RJT e da FJT (DAL ROSSO, 2017), inclusive dos servidores da administração pública. As atualizações que os Dirigentes dizem ser necessárias, vêm ocorrendo para a iniciativa privada, a exemplo da lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), e o debate entre gestores e TAEs decorre da não regulamentação da forma de aplicação do Decreto nº 1.590/1995 (SANTOS; SOUZA, 2015). Nesse sentido, outro Servidor que não flexibiliza a jornada considera que o modelo deveria ser implantado para todos os servidores, igual em outras IFEs, pois existe prerrogativa na lei.

Para um Membro do Sindicato o mundo do trabalho se modificou, com a questão tecnológica e da produtividade (MOCELIN, 2011; BARBOSA FILHO; PESSOA, 2014), hoje tem que ser olhado a questão do que o servidor produz e não de ele cumprir uma jornada de trabalho. Segundo o mesmo com as novas tecnologias é possível estar produzindo para instituição em outros locais que não numa mesa de escritório (QVORTUP; 1992; DE MASI, 1999; COSTA *et al.*, 2011; ROSENFELD; ALVES, 2011).

Segundo um Servidor que não flexibiliza, as pessoas devem vender o seu trabalho e não seu tempo, pois tem pessoas que ficam 8, 10 horas no setor e não produzem nada, enquanto outras com 5, 6 horas são extremamente produtivas. A legislação atual fixa o horário da pessoa, a pessoa pode trabalhar 8 horas e não produzir nada, como pode trabalhar 6 horas e não produzir nada (MEMBRO DO SINDICATO 1). Corrobora com o argumento dos entrevistados Ferreira e Pilatti (2012), que consideram que mesmo que o trabalhador reduza o número de horas trabalhadas, a produtividade é compensada ou superada pela utilização de novas tecnologias.

Dois Dirigentes consideram que para os setores que lidam frequentemente com o público, o modelo atual atende. Diferentemente, outro Dirigente considera que esse modelo não atende todas as especificidades da Instituição, pois existem peculiaridades, tem campi que tem animais, por exemplo, e dependem de outros horários. Para outro Dirigente o modelo atual pode ser melhorado, por exemplo, buscar por outras instituições que implantaram de acordo com os órgãos de controle. Nesse sentido, um Servidor que não flexibiliza a jornada diz que é preciso fazer uma avaliação ampla, para verificar se o modelo atual atende e se realmente é necessário nos setores. Um Gestor considera que se for feito um estudo onde verifica-se a necessidade de FJT em função do atendimento ao público, o modelo atende muito bem, considera ainda que foi um ganho para instituição e reflete na satisfação do servidor.

Nesse sentido, Campos e Pires (2014, p. 16), propõem modelos de FJT pelo tipo de Instituição. Pela descrição dos entrevistados, das peculiaridades de cada campus, pode-se propor a aplicação dos modelos, dos autores, por setor. Essa aplicação por setor, contrapõe muitos entrevistados, que consideram que o mesmo modelo deveria ser aplicado para a instituição e não por setores, em contra partida a aplicação por setor do modelo (CAMPOS; PIRES, 2014) poderia atender às recomendações dos órgãos de controle (CGU, 2017).

Outros dois Gestores consideram que o modelo atende muito bem o setor onde trabalham respectivamente, mas não souberam opinar sobre os outros setores. Para um Membro da Comissão o modelo favorece o atendimento ao público, pois aumenta em 4 horas o horário de atendimento, o setor fica aberto no horário de almoço e depois das 17 horas, o que favorece ao público que trabalha. Um Servidor que Flexibiliza a jornada considera que o modelo atende principalmente as pessoas que trabalham em horário comercial. Para um Servidor que não flexibiliza a jornada o modelo está dando certo, as pessoas estão com mais qualidade de vida e vêm para instituição sem a preocupação com problemas pessoais, e isso reflete na qualidade do trabalho.

Para três Gestores, um Membro da comissão, três Servidores que flexibilizam a jornada e um Servidor que não flexibiliza a jornada o modelo atual atende tanto o instituto como o servidor, pois os setores trabalham com horário estendido para atender ao público.

Um Membro da Comissão considera que o modelo é o que está estabelecido em lei. E um Membro do Sindicato não quis responder.

Os 52 servidores foram perguntados se a opção pela FJT em detrimento do Cargo de Gestão seria um problema para a Gestão. Dentre os servidores, 22 entrevistados não vêem problema para a Gestão, muitos consideram que é uma questão mais pessoal do que da FJT, outros consideram que muitos servidores assumem os Cargos de Gestão mesmo sem a FG e desempenham o mesmo papel; 24 entrevistados vêem que isso é um problema para a Gestão, muitos consideram que pessoas qualificadas e/ou de confiança deixam de assumir um cargo por causa da FJT, o significaria uma perda para instituição; e 6 entrevistados não foram perguntados ou não responderam. Pode-se perceber uma divisão de opiniões, essas independem do cargo ou função que cada entrevistado ocupa, a FJT é um assunto precisa ser melhor estudado e debatido. A FJT ainda não gerou consenso nas IFEs, mas muitas instituições vem adotando (SANTOS; SOUZA, 2015).

Dentre os principais problemas, em casos isolados, apontados estão: falta de comprometimento com o horário, falta de comprometimento com o atendimento; fechamento para almoço; falta de fiscalização pela chefia imediata; falta de acompanhamento e controle; servidores com cargos distintos flexibilizando; falta de critérios para escolha dos servidores para os setores; setores se uniram para flexibilizar; servidores do mesmo setor não sabem os serviços dos outros.

Dentre os principais pontos positivos apontados sobre o modelo estão: aumento do horário de atendimento para o público; aumento da produtividade; melhoria da qualidade de vida dos servidores; melhoria da qualidade do trabalho.

Opinião dos atores sobre o modelo atual de FJT atender todas as especificidades.

Para um Dirigente o modelo em si é bom, porém gostaria que alguns setores funcionassem até o horário da noite, para melhor atendimento dos alunos e Docentes.

Outro Dirigente considera que o modelo atende sim, mas diz que todo modelo deve ter seus ajustes para que não fique vulnerável aos órgãos de controle.

Segundo outro Dirigente considera ser favorável a outras formas de flexibilização, mas há casos e casos, há setores que não atendem diretamente ao público, da o exemplo do TI que poderia realizar o trabalho de casa, ou flexibilizar os horários de entrada e saída (CAMPOS; PIRES, 2014). Diz ter receio sobre a cultura, se os servidores estão preparados para tal

mudança. As mudanças que ocorrem relacionadas à duração da jornada de trabalho, levam em conta, entre outros fatores, as condições culturais da sociedade (PILATTI, 2012).

Para três Servidores que flexibilizam a jornada, um Membro do Sindicato, dois Gestores e um Membro da Comissão, o modelo atende todas especificidades. Outro Membro da Comissão considera que se for seguido corretamente a flexibilização, atendendo sempre a demanda dos usuários, não é necessário outro modelo. Para um dos Membros do Sindicato as coisas estão sempre mudando e sendo aprimoradas.

Um Membro da Comissão diz que poderia haver outros modelos. Para outro Membro da Comissão o único que é permitido é o modelo atual.

Segundo um Servidor que não flexibiliza a jornada, aponta que a flexibilização não seja a regra, vê a importância de o máximo de setores flexibilizar para poderem atender o maior número de pessoas, mas cabe ao gestor definir os setores que reúnem as condições para tal. Para outro Servidor que não flexibiliza a jornada, esse modelo deveria ser consolidado, pois considera injusto, servidores com o mesmo cargo, por estar em determinado setor possa flexibilizar e outros não, por escolha do gestor. Para outro Membro da Comissão cabe ao Dirigente dizer quais setores vão flexibilizar ou não (BRASIL, 1995).

Um Dirigente considera que a forma que o modelo atual está aplicado não atende, pois alguns serviços só estavam sendo prestados por determinadas pessoas do setor, portanto estava havendo redução do atendimento. Outros servidores seguiram o mesmo caminho, em dizer que o modelo atual não atende (Dirigente 2; Dirigente 3; Dirigente 4; Dirigente 9; Dirigente 12; Gestor 3; Membro Do Sindicato 1; Servidor NF3). Segundo outro Dirigente, poderiam haver outros modelos, porém considera que deve haver uma conscientização primeiro. Para um dos Gestores se for seguir a legislação muitos setores não deveriam flexibilizar. Segundo um Membro do Sindicato a legislação engessa que se tenha uma gestão de qualidade, existem pessoas qualificadas que poderiam produzir muito mais, mas não podem ser transferidas para outro setor (desvio de função). Segundo um Servidor que não flexibiliza a jornada, existem falhas, e se fosse seguido de forma correta iria funcionar melhor. Outro Servidor que não flexibiliza a jornada considera que poderia haver outros modelos, por exemplo, o teletrabalho, já que outros órgãos já implantaram e gostaria que fosse testado na Instituição.

Um dos Dirigentes não tem posição, considera que quanto de cria uma regra básica para realidades diferentes vão existir problemas. O Gestor 4, Membro da Comissão 6, Membro da Comissão 7, Membro do Sindicato 2, Servidor F1 e Servidor F2 disseram não

conhecer outros modelos de FJT. O Servidor F5 diz não ter conhecimento de outros setores para poder responder com propriedade.

Muitos dos entrevistados concordam que o modelo atual de FJT não atende todas as especificidades do IF Sudeste MG. Essas especificidades das organizações públicas, costumam ser observadas em movimentos de reforma (MOTTA, 2007, p. 92).

Com relação a conhecer outros modelos de FJT que poderiam ser adotados pelo IF Sudeste MG.

Segundo um dos Dirigentes, não estava familiarizado com outros modelos, depois de um breve relato pelo entrevistador, o Dirigente deu o exemplo dos Docentes que trabalham parte do dia em casa, e diz não ver problema para que os TAEs, desde que monitorados, também realizem o teletrabalho.

Um Gestor considera que o ideal seria a RJT para todos via mudança na lei, pois da forma que esta hoje causa muitos problemas. Um Membro da Comissão considera que a solução é flexibilizar todos os setores no modelo atual, pois todos atendem ao público. Segundo o mesmo, outra opção seria flexibilizar os setores que atendem o que a CGU recomendou e os outros setores fazerem o teletrabalho. Outra questão, segundo ele, é que a lei diz que a flexibilização é para a Instituição e não em setores, se a instituição tem a necessidade de trabalhar os três turnos, então todos os servidores podem flexibilizar a jornada.

Nesse sentido, outro Dirigente considera que poderiam haver outros modelos, como o teletrabalho (QVORTUP,1992; DE MASI, 1999; COSTA *et al.*, 2011; ROSENFELD; ALVES, 2011; DAL ROSSO, 2017). Segundo um Membro da Comissão, para o atendimento interno, foi falado algo sobre *home office* ou teletrabalho, mas por ser uma instituição de educação diz não saber dizer quais setores poderiam implantar tal jornada.

Um Membro sindicato diz que existem outras formas de flexibilização, como jornadas em turnos diferenciados (VOGELMANN, 2012), flexibilização no horário de entrada e saída (VECCHIO, 2008; VOGELMANN, 2012; CAMPOS; PIRES, 2014), e com a nova legislação trabalhista pagar por hora trabalhada (BRASIL, 2017), porém a legislação que trata da gestão pública é muito complicado fazer esse tipo de arranjo (BRASIL, 1995).

Outro Dirigente diz ser favorável a outras formas de flexibilização, da o exemplo do banco de horas, pois na administração pública existem prazos, e dependendo da época do ano os servidores trabalham muito além de 8 horas diárias, por exemplo na época de fazer empenhos. Segundo o mesmo Dirigente, alguns campi possuem animais, possuem alojamento, e tem necessidade de trabalhar 24 horas e finais de semana, e tudo isso deveria ser levado em conta para modernizar a legislação.

Para outro Dirigente diz que conhece o banco de horas, considera que é o melhor em sua visão, pois você trabalha conforme a necessidade da instituição (DAL ROSSO, 2017), e com a sua disponibilidade do dia, com controle eletrônico e pactuado (PACHECO, 2004; CAMPOS; PIRES, 2014;) com a chefia imediata. Explica que se no final do mês você tem horas negativas, você compensa e se tem horas positivas você negocia dias de folga. E lembra que para quem atende ao público isso não é possível, pois deve ter atendimento o tempo todo. Costa (2003) ressalta que as empresas encontram dificuldade para administrar o banco de horas, para controlar as horas trabalhadas e para pagá-las também.

O banco de horas (COSTA, 2003; RIBAS; MANDALOZZO, 2004; CALVETE, 2006; OLTRAMARI; PICCININI, 2006; CARNEIRO; FERREIRA, 2007; CAMPOS; PIRES, 2014; DAL ROSSO, 2017), citado pelos dois Dirigentes poderia ser uma alternativa para a gestão pública, no sentido de ser mais uma modalidade de FJT adotada nas instituições (CAMPOS; PIRES, 2014). Críticas são feitas ao modelo do banco de horas, Oltramari e Piccinini (2006) consideram que as empresa buscam formas de diminuir seus custos, e o banco de horas é uma forma de precarização das relações de trabalho, para Dal Rosso (2017) com o banco de horas as empresas deixam de pagar horas extras e faz com que o trabalhador folgue nas horas mais convenientes para a empresa, além de ter o objetivo de erradicar tempos mortos dentro das jornadas laborais. Ou seja, os servidores folgarão nas horas mais convenientes para a Instituição. O banco de horas ganhou espaço no Brasil com o argumento que facilitaria a conciliação entre vida pessoal e profissional por parte dos trabalhadores (CARNEIRO; FERREIRA, 2007).

Três Dirigentes dizem não conhecer outros modelos, consideram que conhecem o modelo atual. Segundo outro Dirigente, o modelo atual atende a legislação. Outros servidores dizem não conhecer outros modelos de flexibilização (Gestor 3; Gestor 4; Gestor 7; Servidor F2; Servidor F3; Servidor F5; Servidor NF3; Servidor NF4). Um dos Gestores diz nunca ter pensado sobre outro modelo que poderia ser aplicado dentro da legislação atual. Para outro Gestor, poderiam haver outras formas de flexibilização, mas não sabe responder quais. Outro Dirigente considera que poderiam melhorar a aplicação do modelo existente, onde todos os servidores do setor prestassem os mesmo serviços.

Sobre o teletrabalho no IF Sudeste MG.

Com relação a análise dos entrevistados sobre o teletrabalho, pressupõe que eles inferem sobre uma das modalidades propostas por Qvortup (1992) e Costa *et al.* (2011), os teletrabalhadores substituidores, que fazem em casa o que seria feito no ambiente de trabalho. E que tem portanto vínculo com a instituição, que é caso dos TAEs e o IF Sudeste MG.

O Dirigente 1 vê a ideia com bons olhos, mas tem receio de como vai ocorrer na prática, pois segundo ele, a administração pública costuma se apropriar de “ [...] ideias que parecem dinâmicas ... muito boas e transformá-las em uma forma de precarização do serviço público que hoje a gente presta [...]”.

Já o Dirigente 2 considera que é uma excelente ideia, mas tem visto que em outros órgãos houve relatos de problemas, como por exemplo o encurtamento dos prazos de entrega dos serviços. Corroborando com Costa *et al.*(2011), que aponta como principal desvantagem do teletrabalho para a empresa, é o risco ou falhas na entrega do serviço.

Para o Dirigente 3, o teletrabalho deve ser por demanda, com prazos e quantidade de serviço programados, para ele, desde que as demandas forem atendidas concorda com a flexibilização.

Dirigente 3: [...] o teletrabalho eu vejo como um, se ele for por demanda , você demandar o servidor com prazo, quantidade de serviço eu vejo com excelentes olhos, é bom pra todo mundo, é bom pro servidor , é bom pra instituição, bom pra todos. (DIRIGENTE 3)

O Dirigente 4 aponta que toda inovação é bem vinda, mas com a legislação atual qualquer projeto nesse sentido fica prejudicado, pois poderiam implantar por um período e depois teriam que suspender a pedido de algum órgão de controle. Para o mesmo Dirigente deve-se buscar a mudança na legislação (BRASIL, 1995) através dos sindicatos e grupos como o CONIF e ANDIFIS (FERREIRA; PILATTI, 2012). Nesse sentido, outro Dirigente considera que tudo deve estar de acordo com a lei, se a lei permitir o teletrabalho, não vê problemas dependendo do serviço.

Um Membro do Sindicato considera que seria para alguns setores, muitas tarefas podem ser feitas em casa, o que traz economicidade para instituição. Considera que o teletrabalho é uma tendência, mas dependeria de muita negociação interna e com o Congresso e órgãos de controle.

Um Membro da Comissão considera que a nível de Brasil, o serviço público não está preparado para o teletrabalho, pois vão chover críticas. Nesse sentido, outro Membro da Comissão considera que o modelo atual (turno contínuos de revezamento) que é fácil de se controlar pela questão da presença física dos servidores já é motivo de discussão e suspensão, segundo ele culturalmente não estamos preparados para o teletrabalho. Para outro Membro da Comissão, a implantação dependeria de uma melhoria na gestão, segundo ele tem uma questão política.

Outro Dirigente entende que o teletrabalho é uma possibilidade, diz ter ouvido relatos de outros dirigentes nesse sentido, mas é preciso amadurecimento dos servidores para trabalhar nesse modelo, vê que deve ser implantado como um projeto piloto para construir um modelo que proporcione um resultado satisfatório. O Dirigente 9 considera ser muito difícil implantar, fala sobre a questão cultural, e que pode gerar ciúme entre os servidores. Segundo ele, primeiro deve ter um trabalho de conscientização.

Outro Dirigente aponta que depende da função, e deve ser melhor estudado, pois em certas áreas e determinados tipos de serviço não é viável, por outro lado, as novas tecnologias têm possibilitado, por exemplo, realização de reuniões por vídeo conferência.

Segundo outro Dirigente que considera ser favorável ao teletrabalho, todos hoje em dia tem *smartphones*, com acesso aos *e-mails*, conversas *on-line*, mas para isso tem que haver pactuação de metas (PACHECO, 2004, CAMPOS; PIRES 2014). Para outro Dirigente, devem-se valorizar mais o trabalho que o horário. Nesse sentido, Campos e Pires (2014), com o estabelecimento de metas pactuadas, o foco da instituição passar ser atingir resultados e a questão dos horários fica em segundo plano. Corrobora, um Servidor que não flexibiliza a jornada que considera que a flexibilização é uma via de mão dupla, existem demandas na instituição que não tem hora para acontecer. Para ele, o trabalho na administração pública é muito fechado no horário de trabalho e não no trabalho em si. Campos e Pires (2014) consideram que o estabelecimento de metas e acompanhamento por indicadores são bons instrumentos de avaliação da FJT.

Um dos Gestores considera que para que o teletrabalho funcione, deve haver muito estudo e regras, primeiro deve identificar as funções de cada setor e quem vai ficar responsável por quais, para que se possa cobrar e mensurar resultados.

Nesse sentido, o Dirigente 12 alerta que o teletrabalho seria possível para setores que não estejam flexibilizando no modelo atual, pois a justificativa para tal é o atendimento ao público. Um Membro da Comissão considera que existem serviços repetitivos onde o teletrabalho seria interessante, mas a flexibilização atual é em função do usuário, e outros modelos não atenderiam o usuário e sim o servidor. Considera ainda, que para melhor atendimento ao público, a flexibilização com 12 horas ou mais em ininterrupto é o melhor para o usuário. Cada metodologia de FJT (CAMPOS; PIRES, 2014) poderia ser aplicada de acordo com o tipo de atendimento de cada setor.

Outro Gestor considera a ideia é interessante, diz que hoje tudo é informatizado, mas pode ser que a ideia não agrada todo mundo, pois alguns vão trabalhar no atendimento ao público e outros fazerem o teletrabalho. Outro Gestor considera que seria para setores ou

servidores bem específicos, apenas aqueles que não atendem ao público. Seria uma economia para o servidor com relação ao transporte para o trabalho, por outro lado haveria gastos com luz e internet. Um Servidor que flexibiliza a jornada considera que haveria economia para a instituição. Na proposta de Pilatti (2014), os participantes da experiência piloto da UTFPR, deveriam ter a própria infraestrutura física, tecnologia e de comunicadas adequadas a realização do teletrabalho.

Outro Servidor que flexibiliza a jornada de trabalho considera que no setor que trabalha não seria interessante, pois lida diretamente com o aluno, e em outros setores não tem conhecimento para dizer se funcionaria. Já para outro Servidor que flexibiliza a jornada de trabalho considera que os setores administrativos o teletrabalho poderia atender sim, mas para setores ligados ao ensino seria mais difícil por causa do atendimento ao aluno e público externo. Já o Gestor 7, diz que pessoalmente não gostaria do teletrabalho, pois no setor onde trabalha tem que haver interação com os colegas e tem dificuldades com tecnologia.

Segundo o Servidor F5, o teletrabalho funcionaria muito bem, pois já passou por uma experiência parecida, segundo ele, levava serviço para casa por não dar conta no trabalho, quando começou a trabalhar na instituição era muito trabalho para poucos servidores. O Gestor 5 considera que muitas tarefas podem ser feitas de casa, no setor que trabalha isso já ocorre, porém as horas não são contabilizadas. Essa modalidade de teletrabalho descrita pelo Servidor F5, é classificada por Qvortup (1992) e Costa *et al.* (2011) como teletrabalhadores complementadores, ou seja, que fazem em casa parcela do trabalho que não foi concluída no ambiente de trabalho, podendo praticar jornadas maiores do que do ambiente de trabalho tradicional. O Servidor F5, diz se policiar bastante para não fazer mais isso, pois ficava muito estressado e não tinha tempo para se cuidar. Considera ainda que os Dirigentes não seriam favoráveis a esse tipo de FJT. Outro Servidor que flexibiliza a jornada de trabalho considera que muitos serviços são feitos pelo sistema e o teletrabalho seria uma boa opção. Considera também que os Dirigentes não seriam favoráveis, pois é algo mais complicado que FJT atual.

Segundo um Servidor que não flexibiliza a jornada de trabalho, com as novas tecnologias isso é possível, existem muitas demandas que as pessoas resolvem de casa, e o teletrabalho vem para regulamentar isso, pois as pessoas costumam ficar a disposição da empresa e depois entram na justiça para ganhar horas extras. Para pessoas que trabalham com demanda isso é possível, agora para pessoas com atividades de outras naturezas fica mais difícil. Outro Servidor que não flexibiliza a jornada de trabalho, a própria carreira docente já trabalha nesse formato de teletrabalho, e isso poderia ser aplicado para os TAEs, desde que funcione bem para instituição poderia manter o modelo atual e o teletrabalho.

Outro Servidor que não flexibiliza a jornada de trabalho considera que poderia ser aplicado para alguns setores, como a licitação e TI, pois há muitos trabalhos que podem ser feitos em casa, diz que no seu setor existe muito atendimento ao usuário e quando tem que fazer algum trabalho que exige concentração, é frequentemente interrompido e prefere levar o trabalho para casa. Porém considera que as pessoas não têm uma cultura para fazer isso.

Um Gestor considera que existem pessoas que rendem mais em casa, mas também alerta que como projeto deveria abarcar menos pessoas, pois são muitos servidores e personalidades diferentes. Já outro Gestor considera que deva ser feito um estudo para os setores que não tem atendimento ao aluno. Acha difícil opinar sobre a viabilidade da implantação sem um estudo.

Para um Membro da Comissão deveria ter um controle de demandas de fluxo de trabalho, para que fosse implantado o teletrabalho. Considera que o projeto teria apoio da gestão, porém existe o receio aos órgãos de controle. Outro Membro da Comissão considera que isso deva partir dos TAEs, fazer o estudo e pressionar os Dirigentes para implantação. Já para outro Membro da Comissão considera que deveria realizar um estudo sobre o assunto, verificando se teria algum setor que pudesse fazer o teletrabalho, mapear o serviço dos setores, verificar como isso seria medido, mas considera difícil por ser um instituição educacional.

Um dos Membros do Sindicato considera muito interessante a proposta, porém diz que o teletrabalho não pode ser utilizado para todos indiscriminadamente, somente para algumas carreiras e trabalhos. Considera ainda que seja essencial para qualidade de vida, menor tempo com locomoção (DE MASI, 1999; CAMPOS; PIRES, 2014), menos estresse no trânsito, e o servidor trabalha em horários que ele se sente mais confortável. Muitas pessoas se sentem mais produtivas no em certos horários do dia, que é um dos benefícios da FJT (BERGUE, 2010; VOGELMANN, 2012).

Outro Membro do Sindicato aponta que os TAEs tem que prestar o serviço no local de trabalho, pois não tem como programar o atendimento, que deve ser contínuo. Considera que outras formas de flexibilização fragilizam o modelo atual e que é uma forma do governo provar que nem todos os setores precisam de flexibilização de 12 horas ou mais. Nesse sentido, um Servidor que flexibiliza a jornada de trabalho considera que a proposta é interessante, mas depende do comprometimento e responsabilidade das pessoas, primeiro deveria consolidar o modelo atual para depois pensar em outros modelos. Segundo um Servidor que não flexibiliza a jornada, seja algo delicado, que demanda muito comprometimento, e nem todo serviço poderia ser feito em casa, considera que a rotina de

casa pode interferir (DE MASI, 1999), e que no ambiente de trabalho você tem um momento do dia exclusivamente para se dedicar a determinada tarefa. O maior comprometimento e responsabilidade poderiam contribuir para maior intensificação do trabalho no serviço público, e para maior estresse do servidor (DAL ROSSO, 2008).

O Servidor NF6 considera que é uma possibilidade interessante, acha que poderia funcionar em determinados setores que tem demandas internas. O Servidor NF7 aponta que seja viável, especialmente para setores administrativos, mas considera que seja injusto com os outros servidores. Consideram que os Dirigentes atuais não aprovariam um projeto nesse sentido (Servidor NF6; Servidor NF7). Já o Membro da Comissão 1 alegou que não conhece esse modelo a fundo para opinar.

Pode-se observar que mudanças na legislação, sobre jornada de trabalho na administração pública, são necessárias para abarcar as necessidades e aprimorar a gestão de instituições como o IF Sudeste MG, uma instituição *multicampi*, com setores que diferem entre si. Essas mudanças podem ou não caracterizar um avanço do ponto de vista dos servidores, porém colocaria as diversas modalidades de FJT a disposição da administração pública.

Ao longo do texto, procurou-se demonstrar a opinião dos entrevistados referente a questões relacionadas a FJT no IF Sudeste MG. Essas questões permeiam a discussão quando falamos em FJT para os TAEs nas IFEs. Procurou-se evidenciar os principais problemas e contribuições da FJT, no entendimento dos entrevistados, para o IF Sudeste MG.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho (FJT) dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs). A FJT adotada na instituição é caracterizada pelo aumento do horário de atendimento dos setores e a diminuição das horas trabalhadas pelos TAEs, possibilitando um atendimento ininterrupto de 12 horas, ou mais, sob o prisma dos setores envolvidos, e uma jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas diárias para os TAEs. Como primeiro apontamento, verificou-se que nem todos os setores e TAEs adotam a FJT.

Este estudo foi conduzido a partir de um levantamento teórico sobre os temas em análise; de uma consulta às legislações e regulamentações acerca da FJT nas IFEs do Brasil e abordagem direta aos atores envolvidos no processo de FJT no IF Sudeste de MG. No que diz respeito aos estudos prévios que abordaram o processo de FJT nas IFEs, muito pouco material foi encontrado. No que tange a legislação que trata a FJT, pode-se dizer que nem sempre ela é clara quanto aos seus critérios de aplicação. As normas e regulamentações adotadas pelas IFEs no Brasil se diferem entre si, sendo que a maioria não define critérios claros para a concessão da jornada de trabalho para os TAEs, como é o caso das normatizações referentes à FJT no âmbito do IF Sudeste MG, e os sindicatos nacionais (FASUBRA e SINASEFE), que representam a maioria dos servidores TAEs no Brasil, e que buscam a aplicação da FJT com base no Decreto Nº 1590/1995 e a redução da jornada de trabalho (RJT) para todos os TAE sem uma jornada de 30 horas semanais, divididas em 5 jornadas diárias de trabalho de 6 horas ininterruptas cada. Neste sentido, a abordagem direta aos múltiplos atores envolvidos no processo de FJT do IF Sudeste MG foi fundamental para o entendimento da realidade deste estudo de caso específico.

Acredita-se que o objetivo fundamental deste estudo foi atingido quando se realizou o mapeamento das interpretações e avaliações dos diferentes atores do IF Sudeste MG com relação à FJT dos TAEs, por meio da realização de 60 entrevistas semiestruturadas com todos os atores envolvidos no processo, desde os dirigentes e gestores do IF, passando por membros do sindicato, membros da comissão de flexibilização, TAEs que flexibilizam a jornada de trabalho, TAEs que não flexibilizam a jornada de trabalho, e finalizando com os docentes e alunos, que são os principais usuários dos serviços prestados.

Identificou-se que a FJT dos TAEs do IF Sudeste MG surgiu de uma demanda dos próprios servidores TAEs e que eles participaram ativamente de todo o processo no âmbito do

IF Sudeste MG. A comissão de estudos para a implantação da FJT contou com a participação de dirigentes, gestores e TAEs, e as demais comissões foram compostas, em sua totalidade, por TAEs. Alguns dirigentes e gestores não se mostraram favoráveis a FJT no âmbito do IF Sudeste MG. Diante da falta de clareza da legislação que rege a aplicação da FJT no âmbito da administração pública, os dirigentes e gestores, por vezes, se sentiram inseguros ou indecisos frente aos órgãos de controle, o que pode ter sustentado posicionamentos de oposição a FJT.

Ainda em relação ao processo de FJT, pode-se dizer que os *campi* do IF Sudeste MG se diferem entre si no que diz respeito à sua aplicação e execução, o que dificulta a padronização da FJT na instituição. A maioria dos entrevistados definiu o processo de FJT como complexo, amplo ou, em alguns casos, subjetivo. Alguns entrevistados, inclusive, sugeriram que a legislação atual deveria ser alterada com o intuito de abranger novos modelos de FJT para a administração pública.

Uma constatação importante realizada a partir dos resultados deste estudo é o fato de que a FJT dos TAEs do IF Sudeste MG proporcionou a ampliação do horário de atendimento aos usuários dos setores que aderiram à nova jornada. Os usuários consideram que esta ampliação do horário foi positiva, apesar de algumas vezes o atendimento ainda não ter sido considerado satisfatório. A FJT contribuiu também para a melhoria de aspectos relacionados à saúde, trabalho, lazer (família), estudo (capacitação) e produtividade dos TAEs.

É válido ressaltar que todo estudo que aborde a FJT dos TAEs nas IFEs é importante porque estimula e contribui para as discussões sobre o tema, uma vez que os estudos relacionados são escassos e abordam, na maioria das vezes, realidades bastante específicas. Neste sentido, foi relevante estudar o processo de FJT dos TAEs do IF Sudeste MG com um olhar amplo sobre o processo, trazendo informações que podem subsidiar a tomada de decisões sobre o assunto em momentos futuros. Outro aspecto a ser mencionado é o fato da instituição ser *multicampi*, o que permitiu a realização de entrevistas em 7 cidades diferentes, com peculiaridades e realidades distintas, o que, de certa forma, enriqueceu e trouxe robustez as análises do material colhido a partir da realização das 60 entrevistas com os mais diferentes atores envolvidos no processo.

Por outro lado, não se pode deixar de mencionar algumas limitações que devem ser apontadas em relação aos resultados trazidos por este estudo. Apesar de a instituição ser *multicampi*, conforme mencionado anteriormente, ela ocupa apenas uma região dentro de um estado da federação. Logo, não se pode inferir que os resultados encontrados por este estudo tem poder de generalização para todas as IFEs do Brasil e, sendo mais ponderado, nem que

pode refletir a realidade de outras instituições de outras regiões do próprio estado. O estudo de caso não permite a replicação dos resultados.

Outro aspecto importante a ser mencionado foi a dificuldade na busca por trabalhos e autores que abordassem o processo de FJT nas IFEs do Brasil. Encontrou-se apenas 3 trabalhos que abordaram o tema de forma mais específica e direta. Em alguns momentos a pesquisa ficou limitada a análises de legislações e normatizações acerca do tema, que se mostraram, muitas vezes, dispersas, ambíguas, complexas e com pouco poder de explicação. Às vezes se tinha a impressão de que cada processo de FJT era conduzido de uma forma diferente, o que dificultou bastante a análise.

Com o objetivo de sanar as limitações supracitadas, sugere-se multiplicar os estudos sobre a FJT dos TAEs para outras IFEs, a fim de verificar o processo em outras instituições, de outras regiões, estados e realidades distintas. Em paralelo, pode-se realizar estudos relacionados aos aspectos que envolvam a saúde, capacitação e QVT para os TAEs que atuam em jornada flexível de trabalho. Por fim, quando for identificado um *corpus* de pesquisa mais maduro e consolidado, sugere-se também a realização de estudos mais quantitativos, que utilizem técnicas de estatísticas descritivas multivariadas para avaliar e explicar melhor a FJT dos TAEs nas IFEs do Brasil.

A conclusão que se firma é que a implementação da FJT é difícil, cheia de conflitos, interpretações e avaliações diversas. Avaliar estes processos de transformações dos regimes de trabalho e outras experiências de implementação, em outros contextos, permitirá contribuir para entender a questão.

REFERÊNCIAS

- ABRUCIO, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. spe, p. 67-86, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000700005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2018.
- ALVES, S. M. P. et al. A flexibilização das relações de trabalho na saúde: A realidade de um Hospital Universitário Federal. **Ciencia e Saude Coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3043-3050, 2015.
- ARBIX, G. Trabalho: dois modelos de flexibilização. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 171-190, 1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451996000100009&nrm=iso>. Acesso em 01 jan. 2017.
- BALASSIANO, M; TAVARES, E; PIMENTA, R. C. da. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 3, p. 751-774, 2011.
- BLASS, L. M. D. S. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 13, n. 36, 1998.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, PO: Edições 70, 2010. 281 p.
- BARBOSA, A. M. e S. O Empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 121-140, 2011.
- BARBOSA, C. L. et al. Educação Superior Brasileira: Expansão e Contradições (2003 - 2014). In: II CINTEDI - II Congresso Internacional de Educação Inclusiva / II Jornada Chilena Brasileira de Educação Inclusiva, 2016, Campina Grande. **Anais do II CINTEDI**. Campina Grande - PB. p 10. 2016. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/cintedi/trabalhos/TRABALHO_EV060_MD1_SA10_ID3993_20102016224635.pdf>. Acesso em 10 jul. 2018.
- BARROS, A. R. P. de. Os limites à negociação coletiva e a denominada " flexibilização" dos direitos trabalhistas. **Meritum**, v. 2, n. 1, p. 211-250, 2007.
- BAUDRY de VAUX, M. et. al. **François Guedj, Gérard Vindt, Le temps de travail, une histoire conflictuelle**, Paris, Syros, (Alternatives économiques), 1997. In: Formation Emploi. N.61, 1998. pp. 95-96. Disponível em: <http://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1998_num_61_1_2659_t1_0095_0000_18>. Acesso em: 01 jan. 2017.
- BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2007.
- BERGUE, S.T. **Comportamento Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2010.

BERNARDO, R. A. **Instrumentos de contratualização de resultados na administração pública como mecanismo de promoção da accountability**. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 4., 2011, Brasília. **Anais**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://banco.consad.org.br/bitstream/123456789/577/1/C4_TP_INSTRUMENTOS%20DE%20CONTRATUALIZA%C3%87%C3%83O%20DE%20RESULTADOS.PDF.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1998.

BRASIL. Decreto 1.590, 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo. Brasília, DF, 11 out. 1995.

BRASIL. Decreto 4.836, de 9 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3º do 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo. Brasília, DF, 10 set. 2003.

BRASIL. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo. Brasília, DF, 24 jul. 1987.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. **Diário Oficial [da] República Federativa do União**, Brasília, DF, 25 de abril de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em 10 jul. 2018.

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. Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184º da Independência e 117º da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em 21 de set. de 2014.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 29 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.in.gov.br>>. Acesso em 21 de set. de 2014.

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 nos 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. Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 20 de mar. de 2018.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei Nº 6.787-B de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Brasília, 2017. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filenome=Tramitacao-

PL+6787/2016http://www.alesc.sc.gov.br/expediente/2008/PLC_0031_3_2008.rtf>. Acesso em: 20 jan. 2018.

BRASIL. Secretaria Federal de Controle Interno. Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais. **Relatório de Auditoria Anual de Contas**. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/9962.pdf>>. Acesso em 20 de mar. de 2018.

BRASIL. Secretaria Federal de Controle Interno. Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais. **Relatório de Auditoria Anual de Contas**. Brasília, 2012. Disponível em: <<https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/RA201305854.pdf>>. Acesso em 20 de mar. de 2018.

CALVETE, C. S. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? **Civitas**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/viewFile/128/123>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

CALVETE, C. da S. **Redução da jornada de trabalho: Uma análise econômica para o Brasil**. 2006. 232 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 2006. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285607/1/Calvete_CassiodaSilva_D.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2018.

CAMPOS, S. M.; PIRES, F. C. de. Flexibilização da jornada de trabalho como instrumento da gestão para resultados. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 7, 2014, Brasília. **Anais...** Brasília/DF: Centro de Convenções Ulysses Guimarães, 2014, 21 p. Disponível em: <<http://banco.consad.org.br/handle/123456789/1097>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-158, 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

CELLARD, A. **A análise documental**. In: POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, Vozes, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. (Trad. Lúcia Simonini). 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COLNAGO, A. T. A. **Flexibilização da jornada de trabalho em uma instituição federal de ensino superior: análise da percepção de diferentes atores envolvidos no processo**. 2012. 142 fls. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/12964/1/2012_AnaTeresaAthaydeColnago.pdf>. Acesso em: 28/05/2016.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

CONTRERAS, F. G; PINTO, J. F. B; ANDRADE, E. N. Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico preliminar. **Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas**, n. 22, 2014.

COSTA, E, F, L, B, de. **Trabalho e Carreira Docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. 2016. 265 p. Tese (Doutorado em Programa de Pós Graduação em Educação - UFSCar) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/8847/TeseEFLBC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 20 jan. 2018

COSTA, I. de S. A. da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v.3, n. 1, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000100009>. Acesso em: 22 mai. 2017.

COSTA, I. de S. A. da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n.1, p.105-124, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 22 mai. 2017.

COSTA, I. de S. A. da.; BORGES, P. X.; FREITAS, J. A. de S. B. e. Relações de produção em indústrias criativas: trabalho, consumo cultural e sustentação identitária em editoras infantojuvenis. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 2, artigo 7, Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5208/3942>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

COSTA, M. S. da. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil.(RECURSOS HUMANOS). **RAE Eletrônica**, v. 2, n. 2, 2003.

COSTA, M. S. da. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil--um estudo comparativo. (Report). **RAE Eletrônica**, v. 6, n. 2, 2007.

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, 2012.

- DAL ROSSO, S. **A Jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996. 475 p.
- DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017. 287 p.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho - Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1991.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr, A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; DF: Ed. da UNB, 1999. 354 p.
- DRESCH, A. L. et al. **Jornada flexibilizada dos servidores técnico-administrativos da UTFPR: Avaliação de impacto**. Comissão Central de Regulamentação da Jornada Flexibilizada dos Servidores Técnico-Administrativos da UTFPR. Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/londrina/comissoes/subcomissao-de-avaliacao-e-acompanhamento-da-jornada-flexibilizada/relatorio-final-da-comissao-central-out-2013>>. Acesso em 20 de mar. de 2018.
- DUTRA, R. de F. **Qualidade de vida no Trabalho: o caso de uma cooperativa médica de um hospital universitário mineiro**. Dissertação de mestrado. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.
- FAYOL, H. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1994,138 p.
- FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS DO BRASIL. **FASUBRA na luta pela redução da jornada de trabalho, sem redução de salário**. 2015. Disponível em: <<http://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/804-fasubra-na-luta-pela-reducao-da-jornada-de-trabalho-sem-reducao-de-salario>>. Acesso em: 05 ago. 2016.
- FERRARI, M. The internationalization of the Federal Institutes: a study on Brazil-Canada cooperation. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 36, n. 133, p. 1003-1019, 2015 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000401003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2018.
- FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida do Trabalhador: Transformações na Quantidade e Qualidade do Trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 04, n. 2, p. 12-24, 2012.
- BARBOSA FILHO, F. H. de.; PÊSSÔA, S. D. A. Pessoal ocupado e jornada de trabalho: uma releitura da evolução da produtividade no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 68, p. 149-169, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402014000200001&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil - UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica - Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. - Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

GIL, A. C. **Metodologia e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 11. ed. Rio de Janeiro, RJ: Record, 2009. 107 p.

GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. Motivação dos recursos humanos no serviço público: Um Estudo de Caso sob Dois Ângulos Teóricos. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 9, n. 5, 2003.

GOMES, M. F. P.; MENDES, E. da S.; FRACOLLI, L. A. Qualidade de vida dos profissionais que trabalham na estratégia saúde da família. **Revista de Atenção à Saúde (antiga Rev. Bras. Ciên. Saúde)**, v. 14, n. 49, p. 27-33, 2016.

GONZAGA, G. M.; FILHO, N. A. M.; CAMARGO, J. M. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 369-400, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402003000200003&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

GRAZIA, G. de. A redução da jornada de trabalho em tempos de desemprego e precarização sem limites. **Emancipação**, v. 6, n. 1, p. 97-117, 2006.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

GIL, A. C. **Metodologia e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

JUNIOR, E. G. et al. Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IES). **Revista Gestão Universitária na América Latina : Revista GUAL**, v. 7, n. 1, p. 01-17, 2014.

KALLIS, G. et al. "Friday off": Reducing Working Hours in Europe. **Sustainability**, v. 5, n. 4, p. 1545-1567, 2013.

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal Flexible employment in Portugal. **Sociologias**, n. 12, p. 32-67, 2004.

KUNZE, N. C. O surgimento da rede federal de educação profissional nos primórdios do regime republicano brasileiro. In: MEC, SETEC. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 2, 2009, p. 8-24. Disponível em: <

<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/materiais/0000013581.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, n. 16, p. 63-76, 2008.

LIMA, E, E.; MACHADO, L. R. S. de. Reuni e Expansão Universitária na UFMG de 2008 a 2012. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 41, n. 2, p. 383-406, 2016. Disponível em: <https://uniso.br/publicacoes/anais_eletronicos/2014/2_es_politicas_publicas/04.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

LIMA, F, B, G, de.; SILVA, K, A, C, P, C, da. A concepção de formação de professores nos Institutos Federais: Um estudo dos documentos oficiais. **Rer. Fac. Educ.** Univ. do estado do Mato Grosso, vol. 20, n 2, p. 15-33, 2013. Disponível em: <http://www2.unemat.br/revistafaed/content/vol/vol_20/artigo_20/15_33.pdf>. Acesso em 20 jan. 2018.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. In: Didática: São Paulo, v. 26/27, p. 149-158. 1990/1991.

MARQUES, C. S. **Motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas**. 2012. 59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/71369/000871411.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

MINAYO, M. C. S. de. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. 108 p. (Coleção temas sociais).

MOCELIN, D. G. Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos: Entre o Discurso, a Teoria e a Realidade. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v19n38/v19n38a07.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

MONTEIRO, C. L. **Redução da jornada de trabalho de assistentes sociais para 30 horas semanais: análise da experiência na prefeitura do município de diadema - São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/17627/1/Claudia%20Lima%20Monteiro.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2016.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau**, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

MOTTA, P. R. A modernização da administração pública brasileira nos últimos 40 anos. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n.º. spe, p. 87-96, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000700006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2018.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul./ago. 2011.

NEVES, M. A. de.; PEDROSA, C. M. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922007000100002&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 20 jan. 2018.

NICOLAISEN, H. The end of the normal working day? A study of change in Irish, Norwegian and Swedish banking. **Economic and Industrial Democracy**, v. 35, n. 2, p. 245-266, 2014.

NOTA TÉCNICA Nº 150 /2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/NOTA%20TECNICA%20150%20-%202012-1.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

OLIVEIRA, A. M. de.; JUNIOR, O. G. O Processo de Implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: O Caso de um Instituto em Minas Gerais. In: III Semana de Ciência Política, 2015, São Paulo. **Anais da III Semana de Ciência Política da UFSCar**. São Paulo, Universidade Federal de São Carlos, 2015, p. 23. Disponível em: <http://www.semecip.ufscar.br/wp-content/uploads/2014/12/Ana-Marcelina-de-Oliveira.pdf>>. Acesso em 10 jul. 2018.

OLIVEIRA, B. C. de.; CRUZ, S. P. S. da. Verticalização e trabalho docente nos Institutos Federais: uma construção histórica. **Rev. HISTEDBR On-line**, Campinas, v.17, n.2 [72], p.639-661. 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/joseli/Downloads/8645865-32271-1-PB.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 1127-1144, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000400003&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

OLTRAMARI, A. P.; PICCININI, V. C. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 13, p. 85-106, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302006000100005&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

PACHECO, J. A. Impactos do Reuni nas instituições federais de ensino superior: Expansão ou subordinação. In: XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária - CIGU - Universidade Federal de Santa Catarina, 2014, Florianópolis. **Anais do XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária - CIGU - Universidade Federal de Santa Catarina**, 2014. Disponível em:< <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/131879/2014-230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

PACHECO, R.S. Contratualização de resultados no setor público: a experiência brasileira e o debate internacional. In: IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. **Anais...** Madrid: España, 2004, 12 p. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7113/5664>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

PEDROSA, A. C. O. de.; MAGDALENA, P. C. **Contratualização de Resultados: Uma Ideia, Vários Caminhos**. ANPAD, 35º Encontro. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjn_IiuopbkAhXoH7kGHbdABo0QFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.anpad.org.br%2Fadmin%2Fpdf%2FAPB2489.pdf&usg=AOvVaw3Y-rJ16BYdF_ZCz27RBw_J>. Acesso em: 22 ago. 2019.

PARECER Nº 08/2011/MCA/CGU/AGU, de 27/10/2011. Disponível em: <<http://www.dgp.unb.br/images/stories/media/Documentos/flexibilizacao/Parecer%2008-2011%20MCA-CGU-AGU.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

PLANTENGA, J. Changing Work and Life Patterns: Examples of New Working-Time Arrangements in the European Member States. **Advances in Life Course Research**, v. 8, p. 119-135, 2004.

PILATTI, L. A. **Proposta de Regulamento do Teletrabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. 2014. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/comissoes/comissao-de-teletrabalho/arquivos/proposta-de-regulamento-de-teletrabalho>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

PILATTI, L. A. **Qualidade de Vida e Trabalho: Perspectivas na Sociedade do Conhecimento**. 2007. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/tecnologia_cap5.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2018.

PINTO, D. de C. et. al. Universidade Federal do Amapá. **Estudo Avaliativo para a Implantação da Jornada de Trabalho Flexibilizada em Turnos Contínuos para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da UNIFAP**. 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/joseli/Downloads/Projeto%20Flexibiliza%C3%A7ao%20e%20turnos%20Contínuos%20Unifap%202015.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

PRUNIER-POULMAIRE, S; GADBOIS, C. The French 35-hour workweek: a wide-ranging social change. **Journal of human ergology**, v. 30, n. 1-2, p. 41, 2001.

QVORTUP, L. **Teleworks: visions, definitions, realities, barriers**. Paris: OECD, 1992.

RAPOSO, P. S.; OURS, J. C. V. How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. **De Economist**, Boston, v. 158, n. 2, p. 193-207, 2010.

RIBAS, L. F; MANDALOZZO, S. S. N. Repercussão social da redução da jornada de trabalho. **Emancipação**, v. 4, n. 1, p. 171-190, 2004.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social/ métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: Atlas, 1999. 334 p.

ROA, J. C. G.; SUAZA, A. F. G. Efectos de la reforma laboral: ¿más trabajo y menos empleos? **Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA**, v. 27, p. 46-79, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832009000300003&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho - Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006>. Acesso em: 22 mai. 2017.

SALERNO, M. S. Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro de organização do trabalho. **Gestão & Produção**, v. 11, p. 21-32, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2004000100003&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D. de; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, 2009.

SERPA, A. Lazer e trabalho no espaço urbano-metropolitano contemporâneo. **Mercator**, Fortaleza, v. 14, n. 4, Número Especial, p. 137-148, 2015. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/mercator/v14nspe/1984-2201-mercator-14-04-spe-0137.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2017.

SILVA, A. C. C. J.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 17, n. 1, p. 1-14, 2015.

SILVA, B. M. da. CONTROLE CONSTITUCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO: uma análise dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região e perspectivas para a implementação do e-social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 9, n. 2, p. 340-358, 2014.

SILVA, J. A. R. de O. A Flexibilização da Jornada de Trabalho e Seus Reflexos na Saúde do Trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 42, 2013. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1402934/Rev.42_art8/1ba336bfd66d-4ce2-a6ab-6c763d9ee367>. Acesso em 27 jun. 2016.

SILVA, C. J. R. (Org.). **Institutos Federais Lei 11.892, de 29/11/2008: Comentários e reflexões**. Natal, RN: IFRN, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=3753-lei-11892-08-if-comentadafinal&category_slug=marco-2010-pdf&Itemid=30192>. Acesso em 10 jul. 2018.

SILVA, A. F. da. As evidências do REUNI: uma abordagem da dimensão acadêmico curricular. IN: Seminário Internacional de Educação Superior, Formação e Conhecimento (**anais eletrônicos**), Universidade de Sorocaba, Sorocaba, SP - UNISO, 11 p. 2014. Disponível em: <https://uniso.br/publicacoes/anais_eletronicos/2014/2_es_politicas_publicas/04.pdf>. Acesso em 10 jul. 2018.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **SINASEFE e MEC debatem jornada de 30 horas**. 2015. Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/v3/index.php?option=com_content&view=article&id=1379:sinasefe-e-mec-debatem-jornada-de-30-horas&catid=314:greve-2015&Itemid=133>. Acesso em: 05 ago. 2016.

SOARES, J. L. de. Século XXI: fim da sociedade do trabalho ou intensificação da jornada? **OPIS: Revista do Departamento de História e Ciências Sociais**, v. 10, n. 2, p. 214-217, 2010.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

STATT, D. **Psychology and the world of work**. 1. ed. London: The Macmillan Press, 1994.

TAVARES, M. G. Evolução da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: as etapas históricas da educação profissional no Brasil. In: IX ANPED Sul - Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012, Caxias do Sul. **Anais IX ANPED Sul - Caxias do Sul - RS**, 2012, p. 21. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/177/103>>. Acesso em 10 jul. 2018.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Af-Revista PMKT**. n. 3 p. 20-27, 2009. Disponível em: <http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2016.

TOLEDO, E. D. L. G. Trabajo no clásico y flexibilidad. **Caderno CRH**, v. 26, p. 315-330, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792013000200007&nrm=iso>. Acesso em: 01 jan. 2017.

TURINO, C. **Na trilha de Macunaíma: ensaio para uma política pública de lazer**. 2004. 325 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. 2004. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000316330>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional**: conceitos básicos. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

VIGNOLI, V. de A. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e Limitações**. 2010. 100 fls. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade social) Universidade de São Paulo. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2016.

VOGELMANN, E. M. **Flexibilização da carga horária como forma de motivação organizacional**. Monografia - Curso de Especialização em Gestão Pública - Escola de Administração-UFRGS, 2012.

WALTON, R. E. Quality of Work Life: what is it? **Sloan management review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WHOQOL GROUP. **What quality of life?** World Health Forum. v. 17, n. 4, 354-6, 1995.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZAMIN, A.; JUNG, C.; RICHTER, T. “Você é a primeira pessoa para quem eu conto isso”: crianças-soldados como fontes testemunhais no jornalismo internacional. **Verso e Reverso**, v. 32, n. 79, p. 2-12, 2018.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA: SERVIDORES QUE NÃO FLEXIBILIZAM

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho
Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 O que você entende como atendimento ao público?
- 2 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 3 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 4 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 5 Como é sua rotina, sendo um servidor que não flexibiliza sua jornada de trabalho? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)). Você gostaria de também poder passar para jornada flexibilizada? Por quê?
- 6 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes do campus em relação à jornada flexibilizada?
- 7 Você utiliza o serviço de algum setor com jornada flexibilizada no IF Sudeste MG? Quais?
- 8 Você costuma procurar esse setores em qual(is) horário(s)?
- 9 Você abria mão da jornada flexibilizada por uma FG? E CD? Valor da FG-1 = 891,17; Valor da FG-2 = 599,55; Valor da FG-3 = 486,07 (LEI Nº 11.526, DE 4 DE OUTUBRO DE 2007).

10 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?

11 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)

12 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

13 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

14 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

15 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA: SERVIDORES QUE FLEXIBILIZAM

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 Como era sua rotina antes da flexibilização da jornada de trabalho? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)).
- 2 O que mudou em sua rotina depois da flexibilização? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)) Houve intensificação no trabalho? Como você utiliza seu tempo vago? Você tem ou teria outro emprego?
- 3 O que mudou na rotina do seu setor depois da flexibilização? Como era antes? Como é agora? Como você acha que o tempo vago refletiu no seu trabalho?
- 4 Como ocorreu a implantação da flexibilização no seu setor? (Houve alguma resistência, entrave)
- 5 O que você entende como atendimento ao público?
- 6 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 7 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 8 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 9 Você utiliza o serviço de algum setor com jornada flexibilizada no IF Sudeste MG? Quais?
- 10 Você costuma procurar esse setores em qual(is) horários?
- 11 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes do campus em relação à jornada flexibilizada?

12 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)

13 Você abria mão da jornada flexibilizada por uma FG? E CD? Valor da FG-1 = 891,17; Valor da FG-2 = 599,55; Valor da FG-3 = 486,07 (LEI Nº 11.526, DE 4 DE OUTUBRO DE 2007).

14 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?

15 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

16 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

17 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

18 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA: DIRIGENTES

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 Como ocorreu, na sua visão, o processo de implantação da flexibilização da jornada de trabalho? De onde e como surgiram às primeiras conversas, identificação da necessidade, ideias, etc. sobre esse assunto?
- 2 O que você entende como atendimento ao público?
- 3 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 4 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 5 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 6 Como ocorreu a implantação da flexibilização no seu campus? (houve alguma resistência, entrave)
- 7 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes dos campi em relação à jornada flexibilizada?
- 8 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?
- 9 Como é sua rotina, sendo um servidor que não flexibiliza sua jornada de trabalho? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)). Você gostaria de também poder passar para jornada flexibilizada? Por quê?

10 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)

11 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

12 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

13 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

14 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA: GESTORES

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

GESTOR FLEXIBILIZA A JORNADA DE TRABALHO? ()SIM ()NÃO

SETOR FLEXIBILIZA A JORNADA DE TRABALHO? ()SIM ()NÃO

Perguntas

- 1 Como era sua rotina antes da flexibilização da jornada de trabalho? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família))
- 2 O que mudou em sua rotina depois da flexibilização? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)) Você tem ou teria outro emprego?
- 3 O que mudou na rotina do seu setor depois da flexibilização? Como era antes? Como é agora?
- 4 Como ocorreu a implantação da flexibilização no seu setor? (houve alguma resistência, entrave)
- 5 O que você entende como atendimento ao público?
- 6 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 7 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 8 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 9 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes do campus em relação à jornada flexibilizada?
- 10 Você abria mão da jornada flexibilizada por uma FG? E CD?

Valor da FG-1 = 891,17; Valor da FG-2 = 599,55; Valor da FG-3 = 486,07 (LEI Nº 11.526, DE 4 DE OUTUBRO DE 2007).

11 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?

12 Como é sua rotina, sendo um servidor que não flexibiliza sua jornada de trabalho? (saúde, trabalho, estudo (capacitação), lazer (família)). Você gostaria de também poder passar para jornada flexibilizada? Por quê?

13 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)

14 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

15 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

16 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

17 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA: MEMBROS DA COMISSÃO

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 Como ocorreu, na sua visão, o processo de implantação da flexibilização da jornada de trabalho? De onde e como surgiram às primeiras conversas, identificação da necessidade, ideias, etc. sobre esse assunto? Como foi sua participação?
- 2 Como ocorreu a implantação da flexibilização no seu campus? (houve alguma resistência, entrave)
- 3 O que você entende como atendimento ao público?
- 4 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 5 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 6 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 7 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes dos campi em relação à jornada flexibilizada?
- 8 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?
- 9 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)

10 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

11 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

12 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

13 Quem fazia parte da comissão que analisava os processos de flexibilização?

14 Como se dava a análise dos processos de flexibilização?

15 Que mecanismos foram criados para avaliar a flexibilização?

16 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE F - ROTEIRO DE ENTREVISTA: MEMBROS DO SINDICATO

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

1 - Com relação à jornada de trabalho, é possível afirmar que o sindicato luta em duas frentes, vocês querem a redução da jornada e a flexibilização da jornada? São lutas distintas? Explique melhor.

2 - Sabemos que a luta pela redução da jornada de trabalho é antiga, e ainda é pauta de reivindicação pelos servidores, porém, com relação à flexibilização da jornada de trabalho, sabemos que existem instituições que regulamentam essa flexibilização e outras não, porque você acredita que isso acontece?

3 O que você entende como atendimento ao público?

4 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?

5 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?

6 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?

7 - Porque dentro da mesma instituição existem setores que flexibilizam e outros não? Porque os mesmos setores em campi diferentes, dentro da mesma instituição flexibilizam e outros não?

8 - Como ocorreu, na sua visão, o processo de implantação da flexibilização da jornada de trabalho? De onde e como surgiram às primeiras conversas, ideias sobre esse assunto? O sindicato teve atuação nesse processo?

9 - como ocorreu a implantação da flexibilização no seu campus? (houve alguma resistência, entrave)

10 - qual sua percepção quanto a opinião dos gestores e dirigentes do campus em relação à jornada flexibilizada?

11 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?

12 Qual sua opinião sobre o modelo atual de flexibilização da jornada de trabalho (atendimento estendido de 12 horas ou mais, com jornada individual de 6 horas)? Esse modelo atende todas às especificidades da IF Sudeste MG?

13 Nos setores que atendem ao público (interno e/ou externo) podem existir servidores que fazem atendimento ao público e servidores que trabalham internamente. Que outras formas de flexibilização poderiam ser mais condizentes com o serviço de determinados setores e/ou servidores?

14 Em outras instituições há projetos pilotos de teletrabalho (home office) para os TAEs. O que você pensa a respeito dessa possibilidade no IF Sudeste MG?

15 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE G - ROTEIRO DE ENTREVISTA: DOCENTES

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 Você utiliza o serviço de algum setor com jornada flexibilizada no IF Sudeste MG? Quais? Qual sua opinião sobre o atendimento?
- 2 Você costuma procurar esse setores em qual(is) horários?
- 3 O que você entende como atendimento ao público?
- 4 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 5 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 6 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 7 Qual sua percepção quanto à opinião dos gestores e dirigentes dos campi em relação à jornada flexibilizada?
- 8 Em alguns setores dentre os campi, gestores (coordenadores) abrem mão da Função Gratificada - FG, para flexibilizar sua jornada. Porque você acha que isso ocorre? Você vê isso como um problema?
- 9 Porque existe diferença entre os campi com relação aos setores que podem flexibilizar a jornada? (alguns setores flexibilizam a jornada em um campus e outros não em outros campi)
- 10 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a

flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Faixa Etária:

18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos acima 61 anos

Escolaridade:

Ensino Fundamental Ensino Médio Superior Incompleto Superior Completo

Especialização Mestrado Doutorado Outro: _____

Estado civil:

Solteiro União Estável Casado Separado Divorciado

Outro: _____

Número de filhos:

0 1 2 3 4 5 ou mais

Cargo/Função: _____

Tempo de trabalho na função:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

Tempo de trabalho no IF Sudeste MG:

Até 1 ano, inclusive Entre 1 e 3 anos, inclusive Entre 3 e 5 anos, inclusive Entre 5 e 10 anos, inclusive Entre 10 e 20 anos, inclusive Entre 20 e 30 anos, inclusive Mais de 30 anos

CAMPUS: _____

APÊNDICE H - ROTEIRO DE ENTREVISTA: ALUNOS

Esta pesquisa faz parte do Programa de Pós Graduação em Administração Pública (PPGAP) da Universidade Federal de Lavras (UFLA), na qual, sou aluno. O objetivo desse estudo é verificar como os diversos atores do IF Sudeste MG interpretam e avaliam o processo de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnicos Administrativos em Educação.

Desta forma, este roteiro de entrevista é composto por duas partes, onde a primeira se caracteriza por perguntas acerca do tema objeto deste estudo e a segunda se refere aos dados demográficos do entrevistado. Ressalto que não há respostas certas ou erradas. Para tanto, solicito autorização para gravar a entrevista, no intuito de facilitar a posterior transcrição e análise da mesma.

Ademais, informo que será mantido sigilo quanto à identificação dos entrevistados e que os dados demográficos são importantes para a caracterização dos participantes do estudo.

Desde já agradeço sua contribuição.

Joseli Marcos Carvalho

Matricula: 201616358

Perguntas

- 1 O que você entende como atendimento ao público?
- 2 O que você entende como o público dos serviços prestados pelo IF Sudeste MG?
- 3 O que você entende como o público dos serviços prestados pelos servidores TAEs?
- 4 Você concorda que todos os setores do IF Sudeste MG realizam atendimento ao público (interno ou externo)?
- 5 Você utiliza o serviço de algum setor com jornada flexibilizada no IF Sudeste MG? Quais? Qual sua opinião sobre o atendimento?
- 6 Você costuma procurar esse setores em qual(is) horários?
- 7 A PORTARIA-R Nº 1179/2017, DE 09 DE OUTUBRO DE 2017, alterada posteriormente pela PORTARIA-R Nº 1448/2017, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017 suspende a flexibilização da jornada de trabalho em todo âmbito do IF Sudeste MG, qual sua opinião sobre isso?

DADOS DEMOGRÁFICOS

Idade: _____

Modalidade do Curso: () Técnico Integrado () Técnico Concomitante/Subsequente ()

Proeja () Graduação () Pós Graduação

Horário de permanência na Instituição: () Diurno () Noturno

CAMPUS: _____

APÊNDICE I - DOCUMENTOS SINDICATO: SINASEFE

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 1 | PLENAS | Encaminhamento | ENCAMINHAMENTOS APROVADOS NA 57ª PLENA | 17/03/2004 | <p>“5. JORNADA DAS 6 HORAS DIÁRIAS, SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> · Enviar ofício ao Ministro da Educação cobrando, oficialmente, a implantação das 06 horas em toda a Rede; · Documento ao CONCEFET cobrando a implantação das 06 horas em toda a Rede, inclusive argumentando a concordância do próprio Ministro e da Legislação pertinente;” |
| 2 | CONSINASEFE 20 | Caderno de teses | Barbacena recebe 20º CONSINASEFE - Caderno de teses | 05/11/2006 | “redução da jornada de trabalho para seis horas diárias sem redução dos salários.” |
| 3 | CONSINASEFE 20 | Boletim especial | Barbacena recebe 20º CONSINASEFE | 13/11/2006 | “Pela redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração;” |
| 4 | PLENAS | Deliberação | Deliberações da 82ª Plena SINASEFE | 16/04/2008 | “Instituir a jornada de trabalho de 30 horas para os servidores técnicos da educação, sem retirar direitos e sem redução salarial;” |
| 5 | Assessoria Jurídica | Nota Técnica | Nota Técnica nº 02/2009 - Wagner advogados associados | 02/02/2009 | Documento na Integra. ANEXO B |
| 6 | PLENAS | Ata | Ata da 90ª Plena SINASEFE | 06/02/2009 | <p>“Carlão informou também que chegou uma nota técnica sobre a portaria que o MEC soltou com relação às 30 horas para os Servidores do Ministério da Educação, disse que essa nota vai para a pasta e pede para Flavia providenciar cópias.”</p> <p>“Informes Seções: ATEFCE - São uma diretoria colegiada, enfrentaram alguns embates internos, o que por vezes trava algumas ações, mas, certamente, buscam cumprir, eficazmente, o papel para o qual foram eleitos. [...] 7) Jornada 6h: sem problemas.</p> <p>Há muito respeitada pela Direção CEFETCE.”</p> <p>“SINTEFPB [...] 3) 6 horas TAE's:</p> <p>Estão com problemas para implementar as seis horas na seção. Esperam que isto mude com o documento que o governo enviou.</p> <p>Recife/PE: Discutiram as 30 horas.”</p> <p>“7) 6 horas - A jornada de trabalho no CEFETSC, está sendo agora regulamentada em 30 horas, sendo estendida a todo o sistema, por um trabalho da Direção da Seção Sindical deste SINASEFE; porém, será também instalado ponto eletrônico e em assembléia foi deliberado “não ao ponto eletrônico”, portando retornando a base, darão continuidade a este trabalho;”</p> <p>“William fala sobre um parecer do Wagner advogados, sobre a questão das 6 horas. William disse que não leu o parecer todo, foi direto para as conclusões e que o que diz nas conclusões do parecer é justamente o que o coordenador de recursos humanos da sua escola disse que não daria às seis horas.</p> <p>Disse entendeu o que ele quis dizer, mas que a forma como ele escreveu dá a entender que só pode ter a redução para seis horas, quem trabalha em exercício de doze horas em escala, e na verdade não é isso.</p> <p>Disse que a questão de doze horas ininterruptas se refere às escalas, e não aos turnos. Disse que se o parecer cair em mãos de algum dirigente mal intencionado pode acabar utilizando ele contra a categoria.</p> <p>Sugere conversar com o Wagner e dialogar para ter um entendimento diferenciado. Encaminha que o parecer não seja encaminhado para as bases antes de uma análise.</p> |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------|-------------------------------|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 7 | PLENAS | Ata | Ata da 91ª Plena do SINASEFE. | 30/05/2009 | Guanambi - 1) Reunião com a comunidade organizada pela seção do Campus que contou com a presença do Reitor da IF Baiana, onde foram feitos questionamentos sobre a portaria 080, jornada de trabalho de docente e técnico-administrativo, PDI e Estatuto.” “A plenária após fazer destaques e debaterem cada ponto, aprovaram o seguinte plano de Lutas: [...] 8) PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO;” “PLANO DE LUTAS: [...] 8) PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO;” “Santa Catarina [...] 9) que a Direção Nacional encaminhe luta nacional contra o ponto eletrônico, defendendo as seis horas;” |
| 8 | PLENAS | Ata | Ata da 92ª Plena SINASEFE | 24/07/2009 | São Paulo - 1) Regime de trabalho de horas: sobre as 30 horas semanais, construíram um documento conjunto entre SINASEFE/SP COMUNIDADE, protocolaram e entregaram para a reitoria e estão aguardando o prazo para definir próximos encaminhamentos; Vitória - 1) Foi realizada uma campanha do estatuto do IFES. A direção da Seção Sindical percorreu as unidades encaminhando a discussão. Só após esse movimento é que a reitoria iniciou o processo de discussão na instituição; 2) as demandas dos servidores em relação à carreira, relatadas nos informes da Seção foram: para os Técnicos Administrativos, a questão da qualificação e das seis horas dos novos campus. PLANO DE LUTAS. [...] 8) Pela redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração; PLANO DE LUTAS - [...] 8) PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO; |
| 9 | CONSINASEFE 24 | Ata | ATA DO 24º CONSINASEFE | 19/11/2009 | 15) Pela redução da jornada de trabalho, sem redução da remuneração; |
| 10 | PLENAS | Ata | ATA DA 94ª PLENA SINASEFE | 12/03/2010 | CODÓ - Delegado: José Valdir Damasceno Araújo. 1) Pouca participação nos eventos nacionais do SINASEFE por limitação de recursos; 2) Seção pequena e existência de duas bases sindicais no órgão; 3) O sindicato tem denunciado irregularidades como: fraude em concursos públicos, compra de móveis para residência funcional que mora o Diretor Geral, mau uso dos recursos públicos, etc.; 4) Principais reivindicações junto ao órgão. A) Jornada de trabalho de 6 horas para os TAE's que não ocupam funções ou cargos de direção; |
| 11 | PLENAS | Ata | ATA DA 95ª PLENA DO SINASEFE | 22/05/2010 | SEÇÃO AGROTÉCNICA SÃO LUIS/ (Reinaldo/Jean Magno) - Estão trabalhando a constituição da Seção Estadual. Estão fazendo o levantamento das Seções Sindicais que conseguira compor os conselhos superiores, adotaram a jornada de trinta horas e as que conseguiram a progressão dos docentes via administrativa para subsidiar a reunião com o reitor a ser realizada no dia 25 de maio. BOA VISTA/RR - 1) Remoção dos Servidores do DGP por abaixo assinado; 2) apoio da base SINASEFE/RR ao candidato de oposição ao grupo gestor; 3) Técnico administrativo com seis horas corridas em órgão não regulamentado; 4) tentar regulamentar com seis horas corridas os setores de ensino e de apoio ao aluno: CORES, DIGRAD, DEGESH, DIRET, CEAGE e CAES; 5) A Direção do Campus juntamente com o DGP vem removendo servidores que lutam pelas seis horas corridas com a intenção de isola-los dos demais; SÃO PAULO - 1) no último dia 18 fizeram assembléia geral com a seguinte pauta: a) resolução nº 69, b) escolha de delegados para a 95ª Plena, c) delegados para a CONLUTAS/CONCLAT. Sobre a Assembléia Geral, tiveram dois encaminhamentos: a) onde votam os servidores (as) lotados na reitoria, b) transparência no Conselho Superior; 2) Perguntaram a esta plenária e para a Direção Nacional quantas Seções Sindicais fazem seis horas com trinta horas semanais; |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| | | | | | BRASÍLIA - 1) O campus Planaltina paralisou no dia 15 de abril e em torno de 30 pessoas compareceram à marcha na esplanada contra o PLP 549; 2) alguns setores do Campus Planaltina já cumprem a jornada de 30 horas, como por exemplo, biblioteca, setor de saúde e assistente de aluno; |
| 12 | PLENAS | Ata | ATA DA 96ª PLENA DO SINASEFE | 26/06/2010 | S.SIND. EAF SÃO LUIZ - [...] 2) A S. Sindical EAF São Luiz sediou o Treinamento SINDPORTAL (Nordeste) com a presença da ATEFCE e S.Sind. Natal/RN; 3) Solicitou criação de GT's (Reitoria e SINASEFE) para discutir: a) jornada 6 para as TAE's; |
| 13 | PLENAS | Ata | Ata da 98ª PLENA | 27/11/2010 | Brasília - informa que continuam a fazer a campanha de filiação nos cinco campi, estando com cento e setenta e cinco filiados e tem muito concursado entrando. Começaram também um levantamento em todos os campi a respeito de quais Técnicos Administrativos podem, de acordo com a Lei, cumprir a jornada de trinta horas semanais. Pretendem levar ao Reitor e tentar conseguir isso de forma mais rápida. No Instituto as assistentes sociais já estão cumprindo trinta horas por determinação da Reitora. Guanambi -BA - [...] Têm a jornada de trinta horas no Instituto mais com algumas restrições, porque ocupantes de cargo de direção não podem participar do benefício e o próprio procurador jurídico entende que só o setor pedagógico faz jus a essa extensão. Conseguiram, junto a administração estender também a setores administrativos onde só tinham condições de estar implantando o turno interrupto de 12h. Vitória- A questão das seis horas já esta regulamentado com algumas restrições. Estão fazendo eleição de um novo coordenador que é o Tonini. Hoje já são doze campi, e a previsão é de 17, têm procurando viajar para as diversas seções, em cada campus do INFS.[...] As assembléias só têm participação com os assuntos específicos, têm feito uma AGE para vale transporte, outra para 30hs, e assim sucessivamente e tem comparecido muita gente, na questão dos técnicos foram 68 técnicos, que é um número significativo. Rio Pomba - diz que o nepotismo não é um privilégio do Reitor de Campos. É quase de todos novos e velhos. A seção quer deixar aqui seu descontentamento com o SINDPORTAL, que vem causando um desastre e prejuízos. Também estão decepcionados com a negociação política administrativa com o Diretor, pois depois de negociada a questão dos professores doutores ele voltou atrás. Sobre o fato que ocorreu com o companheiro Adamor, a seção, de forma geral, com toda a base discutiu esse assunto, e ficou consternada, esperando que se chegue a uma solução adequada e decente para essa situação. Quanto às seis horas, o novo Diretor não quer nem conversa. Escola Técnica São Luiz - [...] Estão aguardando a implementação das seis horas e também a política de remoção. Foi informado que esta havendo uma comissão nacional dos pró-reitores de RH para regulamentar essa situação. |
| 14 | CONSINASEFE 25 | Boletim | Boletim SINASEFE Ano XIV - Nº 475 - 25 de março de 2011 | 25/03/2011 | "Manutenção das 30h;" "Lutar pela flexibilização da jornada de trabalho em todas as instituições;" |
| 15 | Greve 2011 | Pauta | PAUTA DE REIVINDICAÇÕES | 16/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 16 | Greve 2011 | Oficio | OFICIO 230/2011 - Deflagração da Greve | 27/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 17 | Greve 2011 | Oficio | OFICIO 240/2011 - Deflagração da Greve | 27/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------|--|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 18 | Greve 2011 | Ofício | OFICIO 238/2011 - Deflagração da Greve | 27/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 19 | Greve 2011 | Ofício | OFICIO 241/2011 - Deflagração da Greve | 27/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 20 | Greve 2011 | Ofício | OFICIO 242/2011 - Deflagração da Greve | 27/07/2011 | 8. 30 Horas Semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede Federal de Ensino - Publicação de Orientação para todos os Reitores com vistas à implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC onde orienta a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 21 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº7 | 10/08/2011 | 8.30 HORAS SEMANAIS PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE TODA REDE FEDERAL DE ENSINO; |
| 22 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº 11 | 22/08/2011 | Pauta de Reivindicações do SINASEFE 8.30 HORAS SEMANAIS PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE TODA REDE FEDERAL DE ENSINO; |
| 23 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº 13 | 28/08/2011 | 8 - 30 horas semanais para os TAEs: • Publicação de orientação do Ministério da Educação para as Instituições da Rede para promoverem a implantação do regime de trabalho, assim como foi publicado em Portaria Ministerial do MEC. |
| 24 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº 16 | 06/09/2011 | Uniformizar a jornada de Trabalho dos Servidores da RFEPCT em 30 horas semanais, conforme Decreto nº 1.590/1995 atualizado pelo Decreto nº 4.836/2003; |
| 25 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº 17 | 09/09/2011 | Seguem abaixo as demandas apresentadas pelo SINASEFE, para encaminhamento pelo MEC, com as sugestões de encaminhamento: VIII- Uniformizar a jornada de Trabalho dos Servidores da RFEPCT em 30 horas semanais, conforme Decreto nº 1.590/1995 atualizado pelo Decreto nº 4.836/2003; |
| 26 | Greve 2011 | Boletim | Boletim Especial de Greve nº 24 | 24/10/2011 | Algumas conquistas foram alcançadas localmente, como: 30h para os técnico-administrativos, a progressão docente, concessão do regime de dedicação exclusiva, recomposição do conselho superior, reabertura da discussão do regimento interno. Isso mostra a importância de continuarmos pressionando as reitorias para o atendimento destas pautas e de outras que possam ser específicas de cada instituição. Os ganhos que viermos a ter nas pautas locais nos mostrarão cada vez mais a força que temos. |
| 27 | CONSINASEFE 26 | Caderno de teses | 26º CONSINASEFE | 01/04/2012 | TESE 6 Completa Redução da jornada sem redução dos salários, contra o banco de horas e a flexibilização da jornada |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 28 | GT Carreira 2012 | Relatório | RELATÓRIO DO GT CARREIRA - PARTE II | 18/05/2012 | "2. Luciano (S.S. Pelotas): enfatizou que, para se garantir as 30h/s necessário se faz brigar para que a CIS seja por campus;" "b) Carga Horária de 30h/semanais - é uma luta política. Já está implementada em algumas escolas. Existe uma Portaria de concessão de 30h/s no MEC. Entretanto, é facultado ao dirigente máximo de cada IF o direito de implantar, ou não; o que não acarreta em ilegitimidade, caso não seja cumprida." "5. Ranieri (S.S. Sintef-PB): denunciou golpe da Reitoria do IFPB quanto à Progressão via ad referendum, isto é, sem respeitar as deliberações do CONSUP. Questionou a respeito da progressão dos TAE, da garantia das 30h/semanais, expondo a realidade de seu IF, que mantém as 30h/s com os servidores assinado por 40h/s. Disse, ainda, que a CIS, por não contar com o apoio da Reitoria, não consegue ter acesso aos documentos que são do interesse dos servidores." "2. Glácio (S.S. Natal): disse da dificuldade de manutenção da carga horária de 30h/s, dado o número insuficiente de servidores." "5. Roni (S.S. Cuiabá): falou das ações de sua Seção Sindical no atendimento às questões referentes à Progressão Funcional, ao cumprimento das 30h/s, dos servidores de seu IF, apesar da pressão de alguns Diretores." "Em resposta: a) Não existem 30h/s por setores; e sim, por atividades." |
| 29 | PLENAS | Ata | ATA DA 108ª PLENA DO SINASEFE | 19/05/2012 | Elcio Amaral da Seção Sindical do Belém (PA) relatou a realização do processo de eleição do reitor do instituto; assembléias gerais para eleição de delegados de campos; discussões internas por 30 horas, insalubridades e demais necessidades da categoria; [...] Nará fez informes sobre as Seções de Fredirico, Santa Maria e Alegrete que tiveram seus trabalho baseados em panfletagem [...] levantamento de cada escola para averiguar a carga de 30 horas; Aldeino, da Seção Sindical de Senhor do Bonfim explicou que 60% do campo paralisou no dia 25 de maio; realizou dois seminários para discutir os movimentos sindicais; portai de 30 horas para todos os técnicos do campos; |
| 30 | PLENAS | Ata | ATA DA 109ª PLENA DO SINASEFE | 06/06/2012 | 8 - 30 horas semanais para os técnicos administrativos de toda Rede Federal de Ensino (destaque de Fabiano); 7. 30 HORAS SEMANAIS PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - Publicação de uma orientação para todos os Reitores e Diretores Gerais da Rede Federal de Educação Básica, Profissional e Tecnológica indicando a implantação das 30 horas semanais previstas no Decreto Presidencial 1.590/95 e na Portaria 1497/MEC prevendo a implantação dessa carga horária para os Servidores do Ministério da Educação; |
| 31 | Greve 2012 | Boletim | Boletim Especial de Greve - Nº 001 | 19/06/2012 | Outro exemplo de resultado da greve é o anuncio de pagamento administrativo das Progressões por Titulação (DI ara DII ou DII). Isso só foi possível graças à pressão advinda da base das nossas instituições. Todavia, precisamos conquistar a nossa reestruturação das carreiras e retomar o acodo de setembro de 2011, que estabelecia, detre outras questões, as 30 horas para os TAE, a mudança na lei sobre a democratização das nossas instituições, a Progressão por Capacitação para os TAEs (progressão por salto). |
| 32 | Greve 2012 | Pauta | PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO SINASEFE | 03/07/2012 | 30 horas para todos técnicos administrativos em educação (TAEs) da rede federal de ensino. |
| 33 | Greve 2012 | Boletim | Boletim Especial de Greve - Nº 005 | 05/07/2012 | Também a reunião ficou acordado que os representantes do governo iriam levar ao ministro da educação a necessidade de que se retome o processo de negociação com o Sinasefe nas pautas que dizem respeito ao MEC (Democratização dos Institutos e Escolas Técnicas, Expansão da Rede, 30 horas para os técnicos administrativos, etc). Entretanto, os representantes das categorias dos servidores destacaram que essa negociação não será suficiente para que a categoria saia da greve, como fora sugerido pelo Ministério na greve de 2011. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-------------------|--|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 34 | PLENAS | Ata | ATA DA 110ª PLENA DO SINASEFE | 06/07/2012 | Giorlando (S. S. Brasília) relatou a realização de reuniões nos diversos campi do IFB; problemas em Planaltina, onde a greve precisa ser consolidada; interlacionamento com a Conlutas.; seminário, dia 05 de julho, sobre PCCTAE com ênfase às 30h; realização, hoje, às 14h, uma assembleia para encaminhar a pauta interna para apresentar a reitoria da IFB na próxima segunda feira. |
| 35 | Greve 2012 | MOÇÃO | Nota de Repúdio a Gestão do Instituto Federal de Brasília | 10/07/2012 | Vale ressaltar, que a vil atitude do referido gestor na assembléia, caracterizou-se por um odioso e inexplicável ataque á greve dos técnicos e docentes naquela instituição, sendo que o mesmo quis impor, após o encerramento da mesma, a discussão sobre a suspensão do movimento grevista em troca da apreciação de um dos pleitos da pauta interna de reivindicações. Sem obter êxito, este, em atitude desrespeitosa com o Comando Local de Greve e com os membros da mesa, tentou jogar um grupo de servidores contra outro, inclusive propondo que alguns técnicos já sentassem com o reitor naquele momento para negociarem a flexibilização da jornada de trabalho, acompanhados por membros do sindicato e representantes do segmento. Essa atitude desastrosa foi inclusive reprovada pelo Reitor Wilson Conciane, que, vendo o seu assessor contestado pelo plenário na sua vã tentativa de manipulação da assembléia e de ataques à soberania da categoria e ao seu direito de greve, retirou-se rapidamente do plenário. |
| 36 | PLENAS | Ata | ATA DA 111ª PLENA DO SINASEFE | 27/07/2012 | "Davi da S. S. Ceará explicou que a S. S. tem sido atípica, obtendo-se uma maior acessibilidade à reitoria para a discussão de propostas sobre a progressão e a carga de 30 horas;" |
| 37 | PLENAS | Ata | ATA DA 112ª PLENA DO SINASEFE | 07/08/2012 | "Flávio da S. S. Luziância (GO) [...] realizou reunião com a reitoria para discutir pontos da pauta interna, objetivando atendimento de alguns dele, inclusive com o pagamento da progressão D1 para D3; adoção da carga horária de 30h, mas com adoção do ponto eletrônico" Após análise dos pontos da proposta, foram definidas as seguintes prioridades: 1 - 22,8% em uma parcela ou 30% em três anos; 2 - Progressão Persalto e qualificação; 3 - 30 horas; 4 - Democratização; 5 - Os GTs de terceirização, de inclusão dos TAEs nas IFESs militares e de regionalização. Que sejam garantidas às 30 horas para toda a categoria dos TAEs; |
| 38 | Greve 2012 | Deliberação | DELIBERAÇÕES DA 112ª PLENA DO SINASEFE SOBRE AS CONTRAPROPOSTAS CONSTRUÍDAS PARA DOCENTES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO | 08/08/2012 | 6) Que sejam garantidas as 30 horas para toda a categoria dos Técnico-Administrativos em Educação; |
| 39 | Greve 2012 | Ofício | Ofício 117/2012-SEC ofício SINASEFE e FASUBRA para MPOG | 09/08/2012 | Para além das questões econômicas apresetandas, existem outros itens das nossas pautas de reivindicações, frutos de debates nas reuniões realizadas desde 2010 até o presente momento, que precisam estar presentes no processo negociado com o atendimento por este governo: 1 - Implementação das 30 horas para toda Rede Federal de Ensino; |
| 40 | Greve 2012 | Boletim | Boletim Especial de Greve - Nº 011 | 11/08/2012 | Servidores ocupam reitoria do IFBaiano e garantem progressão - pag 6 Além disto, ficou acordado que o reitor publicará uma orientação normativa solicitando que os gestores realizem um levantamento em cada câmpus, com o objetivo de viabilizar a carga horária semanal de 30 horas para os técnico-administrativos onde já for possível. Foi também combinado que a próxima reunião do CONSUP terá a implementação das 30 horas como pauta única, objetivando sua efetivação em todo o Instituto. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 41 | Greve 2012 | Boletim | Boletim Especial de Greve - Nº 14 | 21/08/2012 | Sabemos que além dos avanços de princípios que tivemos no PCCTAE, os percentuais de reajuste estão abaixo do que reivindicávamos, bem como questões históricas, como as 30 horas, foram deixadas de fora do nosso acordo, entretanto entendemos que a greve foi positiva. |
| 42 | PLENAS | Ata | ATA DA 113ª PLENA DO SINASEFE | 22/08/2012 | "Otávio da S.S. Juiz de Fora rejeitou a proposta dos TAEs devido a uma maior cobrança quanto a data base e as 30 horas;" "Renato da S. S. Morrinhos rejeita a proposta dos TAEs, defendendo um step de 4% e as 30h, não se manifestando quanto aos docentes." "Camila da S. S. São Paulo tem um movimento parcial de greve e em assembleia deliberou pela não aceitação da proposta dos TAEs por considerar que há a necessidade de se apresentar prioridades quanto as 30 horas e outras questões;" S. S. Sintefe PB [...] defende 30 horas para os TA [...] Camila da S. S. São Paulo propõe que seja negociada a questão das 30 horas e da data base como estratégia de negociação dos TAEs; Votou-se pela inclusão de 30 horas os editais de concurso para TAEs. |
| 43 | Greve 2012 | Boletim | Boletim Especial de Greve - Nº 013 | 26/08/2012 | REITORIA DO IFBA E ESTUDANTES ENTRAM EM CONFRONTO! pag 9 Devido ao acontecimento envolvendo a reitoria e os estudantes, a reitora cancelou a reunião do Conselho Superior - CONSUP, que discutiria a regulamentação das 30 horas semanais para os técnicos - administrativos. |
| 44 | GT Carreira 2012 | Relatório | RELATÓRIO DO GT CARREIRA | 28/09/2012 | "f) Hélio Eugênio (S.S. Barbacena/MG): falou do incentivo à qualificação Docente e da implantação das 30h, em seu campus;" "Quanto às 30 horas/semanais: como ficou a carga de cada Reitor, sugere-se negociar nas Bases." |
| 45 | PLENAS | Encaminhamento | ENCAMINHAMENTOS APROVADOS NA 118ª PLENA DO SINASEFE | 31/10/2013 | Cobrar novamente do CONIF a defesa dos interesses dos trabalhadores (as) das Instituições Federais de Ensino da Rede e contra a quebra dos nossos direitos, incluindo entre outros: a manutenção das 30 horas para todos; progressão por capacitação per saltum; admissão automática dos títulos do Mercosul; critérios democráticos e transparentes de remoção; carga horária docente compatível com as demais atividades de pesquisa e extensão, para além da carga horária em sala de aula, bem como o fim da obrigatoriedade de permanência na Instituição quando do momento de atividades extra classe; |
| 46 | GT Carreira 2013 | Ofício | Ofício Circular Nº 031/2013 Convocatória do GT Carreira do SINASEFE | 20/11/2013 | 14h às 16h - 30 horas para os TAEs e carga horária docente: o que fazer? |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|---|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 47 | GT Carreira 2013 | Encaminhamento | ENCAMINHAMENTO S GT-CARREIRA (12 e 13 de dezembro de 2013) | 14/12/2013 | "ENCAMINHAR PARA AS BASES O PARECER 6282/2012 DA AGU, O PARECER DA PROCURADORIA FEDERAL DA 2ª REGIÃO (IFRJ) SOBRE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS DOCENTES, E O DECRETO QUE ESTABELECE AS 30 HORAS Nº 4.836, DE 9 DE SETEMBRO DE 2003, QUE DISPÕE SOBRE A JORNADA DE TRABALHO; . MOVIMENTO NACIONAL DE ENFRENTAMENTO CONTRA O PONTO ELETRÔNICO, CONTROLE DE PONTO, E PELA IMPLANTAÇÃO DA CARGA HORÁRIA DOCENTE E 30 HORAS TAES JÁ; . CONSULTAR AS BASES SOBRE AS 30 HORAS, ONDE EXISTE E ONDE NÃO HÁ;" "CAMPANHA NACIONAL PARA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS TAES, COM MARKETING AGRESSIVO PRA CIMA DO GOVERNO E REITORIAS BUSCANDO CONQUISTAR A SOCIEDADE PARA O NOSSO LADO - (PROPOSTA GLÁCIO IFRN);" ". GARANTIR NO DECRETO A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - (PROPOSTA GLÁCIO IFRN); . CONTACTAR COM O CARTUNISTA CARLOS LATUFF PARA CONFECÇÃO DE CARTAZ ENVOLVENDO ESTAS DEMANDAS DO PONTO ELETRÔNICO, CONTRARIEDADE AO CONTROLE DO PONTO E 30 HORAS JÁ;" |
| 48 | PLENAS | Deliberação | Deliberações da 119ª Plenária Nacional do SINASEFE | 19/12/2013 | Encaminhar para as bases o parecer 6282/2012 da AGU, o parecer da procuradoria federal da 2ª região (IFRJ) sobre controle de frequência dos docentes e o decreto que estabelece as 30 horas Nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, que dispõe sobre a jornada de trabalho; Movimento nacional de enfrentamento contra o ponto eletrônico, controle de ponto, de fomento a discussão da carga horária docente e estabelecimento de jornada de trabalho de 30 horas para os TAES; Consultar as bases sobre as 30 horas, onde existe e onde não há; |
| 49 | Greve 2014 | Pauta | PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO SINASEFE - 2014 | 23/02/2014 | 10. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede - No acorde de greve construído e conforme já dissemos em item anterior, não assinado devido à intransigência do Ministério do Planejamento, tivermos a indicação por parte do Ministério da Educação. Entendemos com muito importante que seja adotado o Regime de 30 horas em todos os Institutos Federais, inclusive já tendo sido identificadas as inúmeras vantagens para o atendimento ao público onde tal regime está implantado; |
| 50 | Greve 2015 | Pauta | PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO SINASEFE - 2014 | 23/02/2014 | 10. Carga horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnico-Administrativos, com critérios únicos (específicos) para toda Rede - No acordo de greve construído e conforme já dissemos em item anterior, não assinado devido à intransigência do Ministério do Planejamento, tivemos a indicação por parte do Ministério da Educação. Entendemos com muito importante que seja adotado o Regime de 30 horas em todos os Institutos Federais, inclusive já tendo sido identificadas as inúmeras vantagens para o atendimento ao público onde tal regime está implantado; |
| 51 | PLENAS | Deliberação | DELIBERAÇÕES DA 120ª PLENA DO SINASEFE - Realizada dias 22 e 23/02/2014 | 27/02/2014 | 9. Carga Horária: Ø Ampliação das 30 horas dos Técnicos Administrativos para toda Rede, com critérios únicos para toda Rede; |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------|--|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 52 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 74/2014 - Pauta de reivindicações para o MPOG | 12/03/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede - No acorde de greve construído e conforme já dissemos em item anterior, não assinado devido à intransigência do Ministério do Planejamento, tivermos a indicação por parte do Ministério da Educação. Entendemos com muito importante que seja adotado o Regime de 30 horas em todos os Institutos Federais, inclusive já tendo sido identificadas as inúmeras vantagens para o atendimento ao público onde tal regime está implantado; |
| 53 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 75/2014 - SINASEFE Pauta de reivindicações para a Presidente da República | 12/03/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede - No acorde de greve construído e conforme já dissemos em item anterior, não assinado devido à intransigência do Ministério do Planejamento, tivermos a indicação por parte do Ministério da Educação. Entendemos com muito importante que seja adotado o Regime de 30 horas em todos os Institutos Federais, inclusive já tendo sido identificadas as inúmeras vantagens para o atendimento ao público onde tal regime está implantado; |
| 54 | CONSINASEFE 28 | Caderno de teses | 28º CONSINASEFE | 30/03/2014 | Redução da jornada de trabalho; "Redução da jornada de trabalho sem redução de salários: 30 horas para os técnico-administrativos já;" |
| 55 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 133/2014/DN/SINASEFE - para MEC. Assunto: Deflagração da greve dos servidores da Educação Básica, Profissional e Tecnologia a iniciar dia 21 de abril | 15/04/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede |
| 56 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 134/2014/DN/SINASEFE - para MPOG. Assunto: Deflagração da greve dos servidores da Educação Básica, Profissional e Tecnologia a iniciar dia 21 de abril | 15/04/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-------------------|--|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 57 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 135/2014/DN/SINASEFE - para Presidência da República. Assunto: Deflagração da greve dos servidores da Educação Básica, Profissional e Tecnologia a iniciar dia 21 de abril | 15/04/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede |
| 58 | Greve 2014 | Ofício | OFICIO Nº 132/2014/DN/SINASEFE - para Ministro da Defesa. Assunto: Deflagração da greve dos servidores da Educação Básica, Profissional e Tecnologia a iniciar dia 21 de abril | 15/04/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede |
| 59 | Greve 2014 | Ofício | Modelo de OFICIO para Reitorias - SINASEFE | 15/04/2014 | 9. Carga Horária: Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnicos Administrativos de toda Rede, com critérios únicos (específicos) para toda rede |
| 60 | Greve 2014 | Pauta | Panfleto Greve versão leitura | 17/04/2014 | Eixos específicos do nosso sindicato nacional: 4 Flexibilização da carga horaria dos técnicos em 30 horas semanais |
| 61 | Greve 2014 | Informativo | SINASEFE EM GREVE Nº2 | 30/04/2014 | 4 - Flexibilização da carga horária dos técnicos em 30 horas semanais |
| 62 | Greve 2014 | MOÇÃO | PSOL -GOIAS -TODO APOIO A GREVE DOS SERVIDORES DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE ENSINO | 01/05/2014 | Nas reivindicações específicas dos Técnico-Administrativos que possuem o pior salário entre os Servidores Públicos Federais, a categoria luta principalmente para a reestruturação de seu plano de carreira, que venha garantir um piso salarial com um salário mínimo baseado nos estudos do DIEESE, step constante e linear de 5%, aplicação de 30 horas semanais para todos os técnicos da Rede Profissional e Universidades [...] Nesse sentido os militantes do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) em Goiás vem a público declarar o seu total e irrestrito apoio a greve e conchamar a todos os seus simpatizantes e a sociedade de forma geral a somarem forças nessa luta, exigindo do Governo Federal que negocie e atenda as reivindicações de nossos educadores |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 63 | Greve 2014 | Manifesto | MANIFESTO MONTEIRO - IFPB | 14/05/2014 | Manifesto dos servidores do Campus Monteiro Aos candidatos a reitor do IFPB nas eleições 2014: Outro aspecto decisivo é garantir um tempo de trabalho produtivo, eficiente e humanizado aos técnicos administrativos a partir da flexibilização da carga horária para 30h. Os principais estudos sobre o campo do trabalho revelam os ganhos mútuos (empregado - patrão) oriundos destas jornadas. Os educadores que viveram e vivem a expansão são heróis da educação pública brasileira e o quadro de precarização vivido nesta década não deve ser repetido por novas gerações. É por isto que lutamos pelo fim da precarização através de uma expansão da rede federal responsável e com boa qualidade. |
| 64 | Greve 2014 | Pauta | Panfleto do Dia Nacional de Luta Pela Educação (3 de junho) | 03/06/2014 | Eixos específicos do nosso sindicato nacional: 4 Flexibilização da carga horária dos técnicos em 30 horas semanais |
| 65 | Greve 2014 | Informativo | SINASEFE EM GREVE Nº11 | 05/06/2014 | 4 - Flexibilização da carga horária dos técnicos em 30 horas semanais |
| 66 | Greve 2014 | Boletim | BOLETIM DA GREVE - COMANDO ESTADUAL Nº 4 | 05/06/2014 | Colégio Militar de Salvador Definição da jornada de 30 horas para os TAEs |
| 67 | Greve 2014 | Boletim | BOLETIM DA GREVE - COMANDO ESTADUAL Nº 6 | 12/06/2014 | Grupo de Trabalho faz reunião sobre carreira dos Técnicos Administrativos em Educação Durante o encontro, que contou com servidores de sete Câmpus do IFBA e do IFBaiano, foram discutidos a garantia da Jornada de trabalho de turnos contínuos (30h) para todos os setores do IFBA e IFBaiano; |
| 68 | Comissão Supervisão PCCTAE - 2014 | Relatório | RELATÓRIO DA COORDENAÇÃO DE PESSOAL (PASTA TAE) E CNS (SINASEFE) | 20/07/2014 | "Encaminhar para as bases o parecer 6282/2012 da AGU, o parecer da procuradoria federal da 2ª região (IFRJ) sobre controle de frequência dos docentes e o decreto que estabelece as 30 horas Nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, que dispõe sobre a jornada de trabalho; Movimento nacional de enfrentamento contra o ponto eletrônico, controle de ponto, carga horária docente e 30 horas TAES já; · Consultar as bases sobre as 30 horas, onde existe e onde não há; "Campanha nacional para flexibilização da jornada de trabalho dos TAES;" |
| 69 | Documentos coordenação RH | Carta | VIII FÓRUM NACIONAL DE COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DO PCCTAE | 10/09/2014 | Encaminhamento: 2. Construir grupos de trabalho relativos à flexibilização da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação - TAEs 3. Criar um canal de comunicação para socialização das decisões administrativas e jurídicas favoráveis à implantação das 30 horas, e demais documentos relativos ao tema. 39 - Compilar e socializar as decisões administrativas ou jurídicas favoráveis à implantação do regime de trabalho com carga horária de 30 horas, assim como os dados de instituições com escolhas paritárias de dirigentes. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 70 | Assessoria Jurídica | Relatório | VII ENCONTRO DO COLETIVO JURÍDICO DO SINASEFE BRASÍLIA, NOVEMBRO/2014 | 22/11/2014 | 6) Jornada de 30 horas para servidores técnico-administrativos Expositor: Thiago Calhau (Seção Sindical do Espírito Santo) Encaminhamentos: - A AJN disponibilizará material que possui sobre a conveniência da adoção da jornada de 30 horas, a qual poderá ser utilizada como subsídio para negociar a redução junto às instituições. - Recomenda-se que as entidades fiquem atentas para a utilização da redução de jornada como instrumento político, adotando eventuais medidas cabíveis (inclusive denúncia ao MEC) sempre que possível. - Registra-se a sugestão de argumentação no sentido de que a redução da jornada deve ser feita em toda a entidade e não apenas em determinados setores (e, menos ainda, apenas para alguns servidores) - o Decreto 1.590/95 fala em "quando os serviços exigirem" e é a entidade que presta os serviços. Mesmo porque se há atendimento ao público ou serviço noturno que necessite de jornada de 12 horas ou mais, os serviços de apoio também têm que estar disponíveis nesses horários. - Sugere-se que as entidades e assessorias jurídicas forneçam elementos para que os órgãos internos das instituições promovam a definição dos conceitos envolvidos no tema ("atendimento ao público", etc.) de modo favorável aos servidores. |
| 71 | PLENAS | Deliberação | DELIBERAÇÕES DA 127ª PLENA DO SINASEFE | 30/11/2014 | Pauta específica do Sinasefe. Ø Carreira única dos trabalhadores da educação. Ø Inclusão dos técnicos administrativos das IFE militares no PCCTAE. Ø 30 horas semanais já para todos os técnicos administrativos da rede federal. Ø Retirada do ponto eletrônico. Ø Fim do assédio moral. |
| 72 | PLENAS | Deliberação | DELIBERAÇÕES DA 128ª PLENA DO SINASEFE | 19/12/2014 | Campanha nacional, com ações articuladas e mobilizações específicas em defesa das 30 horas, em todo o País; |
| 73 | Comissão Supervisão PCCTAE - 2015 | Convocação | Convocatoria da CSN | 16/01/2015 | Discussão sobre a cartilha das 30 horas |
| 74 | Comissão Supervisão PCCTAE - 2015 | Relatório | RELATÓRIO DA COORDENAÇÃO DE PESSOAL (PASTA TAE) E CNS (SINASEFE) | 24/01/2015 | 1) Leitura e discussão sobre a cartilha das 30 horas: A CNS decidiu, conjuntamente, não usá-la da forma como foi produzida. Ao nos debruçarmos no Decreto 1590/95 e o 4.836/03 que trata da flexibilização da jornada de trabalho, propomos a elaboração desta cartilha a partir dos seguintes questionamentos: · Quem tem direito? · O que é atendimento ao público? · Quem é o público? · Quais as condições para implantação da flexibilização? · O que a instituição ganha com isso? Portanto, ao discutirmos a cartilha da FASUBRA, ficou decidido que a construção desta, dar-se-á em conjunto com a pasta do jurídico e com a participação da nossa assessoria jurídica, para que esta seja construída com base na legislação vigente. |
| 75 | PLENAS | Deliberação | DELIBERAÇÕES DA 129ª PLENA | 26/02/2015 | Demandas da categoria (Aprovação do documento a ser apresentado nas audiências com o CONIF e MEC). [...] . Que a Nacional faça levantamento mais detalhado sobre as 30 horas na base. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------|---|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 76 | CONSINASEFE 29 | Ata | ATA DO 29º CONGRESSO ORDINARIO E ASSEMBLEIA GERAL ESTUTUINTE DO SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - CONSINASEFE | 26/03/2015 | Redução da jornada de trabalho, sem redução de salários |
| 77 | CONSINASEFE 29 | Caderno de teses | 29º CONSINASEFE - Caderno de teses | 29/03/2015 | Com os técnicos-administrativos, a correção não repôs a inflação e perdas e também distanciou sua remuneração dos docentes. Até hoje a principal reivindicação desse segmento, o da jornada de 30 horas semanais não foi reconhecida para todos (as). Infelizmente precisamos relembrar que essa reivindicação já poderia ter sido atendida desde a greve de 2011, quando constava do acordo proposto pelo governo para terminar com o movimento, juntamente com o reconhecimento do direito à progressão de todos (as) que ingressaram depois de 2008 até março de 2013. Mas a postura da DN e do Comando de Greve da época, de ter uma avaliação errada sobre a nossa capacidade de mobilização e de enfrentamento ao governo nos fez terminar aquela greve sem nenhuma conquista e estarmos até hoje sem conquistar a jornada de 30h para todos os TAE's. |
| 78 | CONSINASEFE 29 | Resolução | RESOLUÇÕES DO 29º CONSINASEFE JOÃO PESSOA-PB | 29/03/2015 | 13. Pelo fim das demissões e pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários; 23. Reconhecimento das 30 horas de trabalho semanais, sem redução de salário aos assistentes sociais do RJU; Nota de repúdio: Ao mesmo tempo, este Congresso elogia e ressalta a brava luta dos companheiros do Instituto Federal do Mato Grosso, na luta pelas 30 horas que envolveu tanto técnicos quanto docentes. |
| 79 | Documentos da coordenacao geral | Relatório | RELATÓRIO DA REUNIÃO REALIZADA ENTRE O SINASEFE E O MPOG | 05/05/2015 | Ampliação das 30 horas para todos os Técnicos Administrativos da Rede Federal, com critérios únicos para toda Rede; |
| 80 | Greve 2015 | Informativo | Informativo - Nº 1 | 18/06/2015 | Com relação à nossa pauta, seguimos sem data-base, sem isonomia nos benefícios com relação aos demais Poderes, sem recomposição das perdas salariais dos últimos anos, sem jornada de 30 horas para os TAE na maior parte das IFE, sem democratização, sem reestruturação das carreiras, sem racionalização dos cargos do PCCTAE, sem RSC para os TAE e aposentados, além de outros elementos da nossa pauta. |
| 81 | PLENAS | Ata | ATA DA 132ª PLENA DO SINASEFE | 04/07/2015 | Durval complementou o relato com o MPOG e MEC iniciado por Fabiano e lembra reunião com o MPOG no período entre a primeira reunião do fórum e a última reunião o Sinasefe foi recebido quando apresentou toda pauta, que não é a pauta do Fórum, como por exemplo, a RCS para os aposentados e técnicos, 30 horas dos técnicos etc. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------------|--|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 82 | Greve 2015 | Pauta | Pauta da Greve 2015 aprovada na 132ª Plenária Nacional do SINASEFE | 05/07/2015 | 30 horas sem restrição para todos os TAE; |
| 83 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 253/2015/DN/SINASEF E para MPOG | 07/07/2015 | Pauta: 30 horas em restrição para todos os TAE; |
| 84 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 254/2015/DN/SINASEF E para MEC | 07/07/2015 | Pauta: 30 horas em restrição para todos os TAE; |
| 85 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 255/2015/DN/SINASEF E para Presidência | 07/07/2015 | Pauta: 30 horas em restrição para todos os TAE; |
| 86 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 256/2015/DN/SINASEF E para Ministro da Defesa | 07/07/2015 | Pauta: 30 horas em restrição para todos os TAE; |
| 87 | Greve 2015 | Pauta | Pauta da Greve 2015 aprovada na 132ª Plenária Nacional do SINASEFE | 08/07/2015 | . 30 Horas para os todos os TAE: A lei 8.112 prevê uma carga horária de até 40 horas de serviço. O governo Lula regulamentou sob a forma de decreto o direito de exercício de 30 horas para aqueles que atuam no atendimento ao público e/ou em turnos contínuos. Temos visto desde 2014 uma ofensiva da AGU no sentido de limitar ao máximo esse direito. Essa ofensiva é claramente política, tem a ver com o discurso do Ministério do Planejamento de “fazer mais, com menos” e também é claramente ilegal, visto que desrespeita a autonomia das instituições. Neste ano de 2015 alguns IFES tais como IFMT e IFBA chegaram a deflagrar greves locais tendo esse ponto como o principal item de pauta ou mesmo o único ponto de pauta. Embora o governo tenha sinalizado com a concessão das 30 horas em acordo de 2011 (que não foi assinado, como dito, em função da intransigência do Ministério do Planejamento) hoje se mostra inflexível em debater esse ponto, razão pela qual se faz necessário uma ampliação de nossa cobrança através da mobilização. |
| 88 | Greve 2015 | Análise de Proposta | Análise da resposta da SETEC ao Sinasefe | 14/07/2015 | “1.3) Solicitação Sinasefe: “Flexibilização da Jornada de trabalho com redução 40h para 30h semanais, sem prejuízos remuneratórios”. Resposta SETEC/MEC: De acordo com a legislação vigente. Observação: A concessão da flexibilização de jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação deve se dar em consonância com o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995”. Uma primeira observação, foi nos dito durante a reunião, mais de uma vez, que as solicitações do Sinasefe apresentadas entre aspas e em negrito tinham sido copiadas de forma literal de nossa pauta, e não é assim que acontece neste e nos outros casos, a demanda pela flexibilização da carga horária em nossa pauta aparece do seguinte modo: “Ampliação do regime de 30 horas semanais para os Técnico-Administrativos, com critérios únicos (específicos) para toda Rede”. A mera menção à “sem prejuízos remuneratórios” é por si só reveladora, visto que indica ainda que de maneira indireta, essa possibilidade, mais ainda porque no dia anterior à reunião hora relatada, o congresso aprovou um projeto de lei estimulando a redução de salários e carga horária para a iniciativa privada. Há que se notar também que não há nenhum avanço neste quesito, o governo e a CGU sempre nos disseram que a |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-------------------|--|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| | | | | | <p>flexibilização tinha que ser feita “na forma da lei”, e todos os nossos conflitos com os reitores e com a CGU em todos os IFES giram em torno dessa noção da “forma da lei”.</p> <p>O governo e CGU claramente repetem o mesmo discurso quando dizem que a flexibilização da jornada de trabalho “não pode ser para todo mundo”. Dizem que em momento algum no decreto 1590/95, se lê que é para todos os servidores. E nós respondemos sempre que também não está escrito em lugar algum que “não pode ser para todos os servidores”. Mas que se pode ler também na “forma da lei” que Institutos Federais e Universidades gozam de autonomia. E nessa condição, cabem aos Institutos Federais e Universidades determinarem soberanamente quais dentre os seus servidores devem ser enquadrados dentro dos critérios estabelecidos no decreto. Há que ser observar que trabalhamos em um ambiente educacional, onde a atuação de todos os servidores deve ser compreendida a partir desta especificidade, cabendo uma visão holística e por que não científica-educacional. Afinal, a educação é uma ciência, e essa é uma das principais razões pelas quais existe a autonomia. Cabe às instituições fazerem a avaliação dos setores que prestam atendimento ao público e/ou que necessitam de atuação em turnos contínuos. Assim como cabe ao dirigente máximo proferir a portaria interna que há de colocar em execução a flexibilização.</p> <p>Consta, por exemplo, no resumo executivo anexo ao documento uma solicitação de parecer por parte do Conif do que deve ser considerado como público. Consta que esse pedido de parecer foi encaminhado pela SETEC ao CGGP/SAA/SE/MEC, mas não há qualquer indicativo de resposta. Nos estranha que o Conif tenha solicitado esse parecer, quando na verdade eles deveriam tê-lo fornecido, mas essa é uma questão que transcende essa análise. Fato é que as sucessivas investidas da CGU são a nosso ver abusivas frente ao conceito de autonomia, que as especificidades educacionais têm de ser respeitadas. Que a resposta da SETEC “de acordo com a legislação vigente” nos atende plenamente, porque estamos defendendo a flexibilização dentro dessa legislação vigente, a CGU é que a está desrespeitando, nesse sentido solicitamos que esse assunto fosse pautado novamente na presença de um membro da CGU a fim de que nosso ponto de vista fosse esclarecido a fim de que esse órgão governamental cessasse de fazer intervenções e exigências descabidas.</p> |
| 89 | Greve 2015 | Informativo | Informativo - Nº 2 | 24/07/2015 | Sobre a flexibilização da jornada de trabalho dos TAE, em 30 horas semanais, o MPOG sugeriu elaborar texto equivalente ao da Portaria nº 260/2014 do Ministério da Saúde, em uma comissão formada pelo governo e entidades classistas. |
| 90 | Greve 2015 | Relatório | Relatório da Reunião do SINASEFE com SRT-MPOG, MEC e FASUBRA | 24/07/2015 | <p>"Afirmamos que é nessa mesa que esperamos ver solucionadas questões como 30 horas, racionalização dos cargos do PCCTAE, progressão, realinhamento de tabela, mudança de piso e step, reabertura para migração dos servidores das Instituições militares no PCCTAE, RSC e vários outros pontos que obviamente não podiam ser tratados na mesa com todas as entidades."</p> <p>"Na sequência apresentamos o ponto sobre as 30 horas para todos os TAE, enfatizamos de que não avançaremos na negociação se o governo continuar achando sua proposta razoável e nós continuarmos dizendo que ela já foi rejeitada pela categoria, e que para haver um novo movimento seria importante que o governo sinalizasse com algo além do já apresentado. Lembramos que vivemos um bom momento para resolver a questão das 30 horas já que além de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores poderia ampliar o atendimento ao público dentro das Instituições, sem qualquer impacto financeiro. Exemplificamos que instituições da nossa rede que há muito tempo adotaram a jornada de 6 horas são as que hoje tem os melhores indicadores."</p> <p>"Retomando a palavra Sérgio Mendonça afirmou que o governo não pretende apresentar sua posição muito próximo ao dia 21 de agosto, para que as entidades tenham tempo de discutir as propostas. Disse estar disposto debatermos a exaustão a questão das 30 horas visando uma solução"</p> <p>"Por fim a Secretaria de Relações do Trabalho, na pessoa de Sergio Mendonça, assume o compromisso de marcar uma nova reunião para a próxima semana ou para semana seguinte objetivando retornar sobre os pontos apresentados e</p> |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| | | | | | principalmente sobre a questão das 30 horas, uma vez que o Ministério da também editou portaria de número 260 na qual flexibilizou a jornada de trabalho de seus servidores." |
| 91 | Greve 2015 | Informativo | Informativo - Nº 5 | 24/08/2015 | O SINASEFE se reuniu na última quarta-feira (19/08) com a Secretaria de Educação Profissional Tecnológica do Ministério da Educação (Setec/MEC). O encontro debateu a pauta de reivindicações, partindo dos posicionamentos já apresentados por ambas as partes, destacando pontos nos quais entidade e do governo poderiam avançar. Representantes do Comando Nacional de Greve e da Direção Nacional participaram da reunião. Em resumo, a jornada de 30 horas semanais para todos os TAE, bem como os interstícios de suas carreiras (progressão per saltum) seriam debatidos em reuniões específicas, com a confirmação de data até sexta-feira (21). |
| 92 | PLENAS | Encaminhamento | ENCAMINHAMENTO S DA 134ª | 25/08/2015 | · Pauta específica/técnicos - Eixo específico: não à precarização e aos cortes de verbas da Educação; 30 horas para todos os TAEs, sem restrições; não ao ponto eletrônico; racionalização do PCCTAE; RSC para TAEs e para aposentados; Ainda sobre as 30 horas para os TAEs, o SINASEFE participará de reunião/seminário com o Governo e trará o resultado disso para a próxima PLENA. |
| 93 | Greve 2015 | MOÇÃO | Moção de Apoio à Greve dos Servidores do IFAL | 28/08/2015 | Essa mobilização de massa da categoria se deve às lutas históricas travadas na IFE, principalmente a contra o controle de frequência por ponto eletrônico e em favor da flexibilização da carga horária em 30 horas semanais para os TAE. |
| 94 | Greve 2015 | Relatório | Relatório da reunião do SINASEFE com a SETEC/MEC | 28/08/2015 | 3. Flexibilização da jornada de trabalho com redução 40 h para 30 h semanais sem prejuízos remuneratórios. SETEC/MEC: De acordo com a legislação vigente. Até o dia 20/08/2015 o SINASEFE irá encaminhar um documento conceitual e justificando a jornada de trabalho 30 horas, de modo que até sexta-feira dia 21/08/2015 a SETEC/MEC faça agendamento de uma mesa específica para discutir. O SINASEFE protocolou no prazo. |
| 95 | Greve 2015 | Relatório | RELATÓRIO DA REUNIÃO DA MESA GERAL DO FÓRUM DOS SPF COM O GOVERNO | 01/09/2015 | 4. O condicionante: o governo usando o termo de complexidade das negociações vem amarrando qualquer avanço nas mesas de negociações ao acordo completo, ou seja, se na mesa específica acordarmos as 30 horas e na mesa geral não assinarmos o acordo de reajuste não tem as 30 horas. |
| 96 | Greve 2015 | Informativo | Informativo - Nº 6 | 04/09/2015 | No encontro, o principal ponto de discussão levantado foi a jornada de turnos contínuos dos técnico-administrativos - pauta que também foi debatida no último dia 27, em conjunto com a Fasubra Sindical. |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 97 | Greve 2015 | Ofício | Ofício Nº 307/Sinasefe/DN-CNG | 08/09/2015 | Pauta: 30 horas para todos os Técnico-Administrativos em Educação |
| 98 | Greve 2015 | Ofício | Ofício Nº 312/2015/DN/CNG/SINASEFE | 11/09/2015 | 30 horas de expediente para os técnicos administrativos nos termos do decreto 1590/95 com respeito à autonomia das Universidades e Institutos Federais para elaborarem suas regulamentações internas; |
| 99 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 315/2015/DN/CNG/SINASEFE | 11/09/2015 | 30 horas de expediente para os técnicos administrativos nos termos do decreto 1590/95 com respeito à autonomia das Universidades e Institutos Federais para elaborarem suas regulamentações internas; |
| 100 | Greve 2015 | Ofício | Ofício nº 314/2015/DN/CNG/SINASEFE | 11/09/2015 | 30 horas de expediente para os técnicos administrativos nos termos do decreto 1590/95 com respeito à autonomia das Universidades e Institutos Federais para elaborarem suas regulamentações internas; |
| 101 | Greve 2015 | Ofício | Ofício Nº 969/2015/SETEC/MEC para o SINASEFE | 18/09/2015 | Documento na Integra. ANEXO C |
| 102 | Greve 2015 | Análise de Proposta | ESCLARECIMENTOS SOBRE A CONTRA-PROPOSTA APRESENTADA PELA SETEC/MEC NO DIA 18/09/2015. | 23/09/2015 | Nesta greve do ano de 2015, a conquista do direito de flexibilização da jornada de trabalho para os TAE foi, certamente, um dos pontos principais das lutas e reivindicações. E os TAE, de forma geral se constituíram no segmento mais mobilizado e participante, de modo que a não conquista das 30 horas é sem dúvida, fonte de frustrações. Todavia, pensamos que houve uma subestimação generalizada das dificuldades em conquistar em especial esse direito. Dissemos várias vezes ao governo, nas mesas de negociação, que no âmbito dos institutos federais, em ambiente educacional, o atendimento ao público era coisa generalizada, que a necessidade do funcionalismo em turnos contínuos idem, e que a implementação da flexibilização da jornada de trabalho para todos longe de constituir num ônus para as instituições, significava ao contrário uma forma de otimização do trabalho nos institutos federais. Que as 30 horas já existiam em alguns institutos, e que nestes os índices de eficiência e celeridade nos atendimentos estavam entre os melhores registrados pela rede, que as 30 horas em alguns lugares retrocederam em função das ingerências da CGU e que em muitas unidades, o recuo que foi feito pelos Reitores estava sendo uma das principais fontes de conflito. Os companheiros da Fasubra que também estavam pleiteando esses mesmos pontos, tinham de modo geral, argumentos muito próximos aos nossos. Mas não somente nós e a Fasubra pleiteamos as 30 horas, todo o funcionalismo público o fez (à significativa exceção dos docentes). De tal modo que atendidos a todos, na ótica do governo, isso poderia significar diminuir a jornada de trabalho de todo o funcionalismo para 30 horas. Essa situação levou a que o governo negasse para todos quaisquer avanços neste ponto. A conquista da universalização da flexibilização na carga horária tornou-se tão difícil quanto a luta contra os cortes. Temos que continuar essa luta, tanto no interior dos institutos quanto na pressão junto ao governo, mas também é certo que nossa greve não teve a força necessária para dobrar o governo neste aspecto. |
| 103 | Greve 2015 | TERMO DE ACORDO | TERMO DE ACORDO Nº 05/2015 | 06/10/2015 | NÃO HOUVE MENSÃO A FLEXIBILIZAÇÃO |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 104 | Greve 2015 | Relatório | RELATÓRIO DA REUNIÃO DA MESA DE NEGOCIAÇÃO COM A SETEC/MEC, REALIZADA EM 9 DE OUTUBRO DE 2015 | 12/10/2015 | No item 1.3 - Flexibilização da jornada de trabalho com redução de 40 h para 30 horas semanais, sem prejuízos remuneratórios. Um ponto que tomou muito tempo em um debate no qual a Setec/MEC foi firme ao defender que nesse momento não tinha como avançar. |
| 105 | Greve 2015 | Ofício | Ofício Nº 293/2015 | 20/10/2015 | Documento na Integra. ANEXO D |
| 106 | PLENAS | Resolução | RESOLUÇÕES DA 138ª PLENA | 10/12/2015 | Que o Sinasefe provoque o Conif, no sentido de pautar naquele espaço, o debate sobre as 30 horas; |
| 107 | PLENAS | Ata | ATA GERAL DA 140ª PLENA | 20/02/2016 | Seção Sindical Muzambinho - O Instituto Federal do sul de Minas está implantando as trinta horas, porém, esta não contemplará todos os servidores. O IF Sul de Minas criou comissões que julgaram os setores merecedores do benefício das 30 horas semanais. |
| 108 | Geral | Carta | CARTA ABERTA - 30 HORAS | 03/03/2016 | Documento na Integra. ANEXO A |
| 109 | CONSINASEFE 30 | Caderno de teses | 30º CONSINASEFE - Caderno de teses | 21/03/2016 | TESE Nº 18 - Ana Paula Zanchetta e outros Titulo Flexibilização da jornada de trabalho: uma alternativa para aumento e melhorias na qualidade de vida dos TAE's. |
| 110 | Relatório de Plantão | Relatório | Relatório do Plantão de 06/06/2016 a 10/06/2016 | 21/06/2016 | Para finalizar cabe destacar ainda que em 03/06/2016 estivemos eu, Cátia Farago, José Xavier e o Coordenador de Plantão Wiliamis em visita à base do SINDIETFAL em Alagoas para atividade referente ao tema 30 Horas e Ponto Eletrônico, momento importante de debate e formação sindical no/do Sinasefe. |
| 111 | Comissão Supervisão PCCTAE - 2016 | Relatório | RELATÓRIO DA REUNIÃO DA CNS/SINASEFE | 29/06/2016 | Foi feita um relato pelo Membro da CNS Adão, em relação a Carta de Vitória/ES, oriunda do VIII FÓRUM NACIONAL DE COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DO PCCTAE, que abrangeu vários assuntos referentes a Carreira dos TAEs. Ex: Racionalização do PCCTAE, RSC, Flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAEs, CIS, 30 horas e outros assuntos referentes aos TAEs. |
| 112 | PLENAS | Ata | ATA 143ª PLENA | 03/07/2016 | IFSE - 155 Informes sobre o "pacote de maldades" do Reitor para os servidores. No último dia 156 30.06.2016, pela manhã em uma reunião ampliada da direção com a Base foram discutidos os 157 pontos do pacote de maldades que são: os campi Itasaiana, Glória e Estância divulgaram seus 158 editais de eleição para diretor de campus, que foram jogados no lixo pelo reitor, ao nomear 159 diretores sem ao menos conversar com a Base. O reitor publicou a Portaria 1625, de 160 09/06/2016, que trata da retirada das 30 horas dos setores que a mais de dez anos tinha esse 161 regime, passando por cima da autonomia do campus Catu. "Articular e 472 promover a luta pela redução da jornada de trabalho para 30 horas promovendo estudos sobre 473 os benefícios da jornada de 30 horas. Realizar campanha nas redes sociais, blogs, para a 474 redução da jornada de trabalho." |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 113 | GT Carreira 2016 | Relatório | GT CARREIRA do PCCTAE/SINASEFE 30/06/2016 em Brasília | 05/07/2016 | Articular a luta pela redução da jornada de trabalho para 30 horas promovendo pesquisa dos benefícios da ampliação do horário de atendimento ao público para subsidiar os encaminhamentos deste assunto. Realizar campanha nas redes sociais para a redução da jornada de trabalho. |
| 114 | DOCUMENTOS E ESTUDOS DAS 30H MEC | Estudo | | 2015 | <p>BRASIL. Procuradoria-Regional Federal (4ª Região). Apelação cível nº 2007.71.10.002359-8/RS. Apelante: Ministério Público Federal . Apelado: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sulriograndense. Relator: Des. Federal Maria Lúcia Luz Leiria. Porto Alegre, 22 de junho de 2010. Lex: Diário Eletrônico da 4ª Região, Porto Alegre, nº 295, jul. 2010. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=proc_processo_valida&tipo_documento=judicial. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>Anexo. Documentação referente ao funcionamento da jornada de 30 horas no Instituto Federal Sul-Rio-Grandense. 2014. Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>Anexo. Justificativas encaminhadas por setores do IF Farroupilha. 2014. Disponível em: <www.iffarroupilha.edu.br/portal>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>Anexo. Memorandos encaminhados à administração central do IF Farroupilha pela comissão de avaliação da implantação da jornada de trinta horas para os servidores técnico-administrativos em educação. 2014. Disponível em: < www.iffarroupilha.edu.br/portal?view=default>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-158, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271/5407>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>VIEGAS, D. S. dos. et al. Estudo Técnico Análise de Viabilidade da Implantação da Jornada Flexibilizada em Turnos Ininterruptos na UNIPAMPA. Comissão Especial para Implantação da Jornada Flexibilizada. Universidade Federal do Pampa. Bagé - RS, 2014. Disponível em: <http://novoportal.unipampa.edu.br/novoportal/>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>BRASIL. Ministério da Educação Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo. Portaria nº 5.384 de 08 de outubro de 2014. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/images/reitoria/Portarias/portaria-5384-de-8-de-outubro-de-2014-2.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás. Portaria nº 540 de 09 de maio de 2012. Goiânia, 2012. Disponível em: <www.ifg.edu.br>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Acórdão. Recurso Especial nº 1.267.993/RS. 2ª Turma. Processual civil e administrativo. Servidor público. Redução da jornada de trabalho. Diminuição salarial. Hipótese diversa da contida na</p> |

| SINASEFE: Documentos analisados | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-------------------|--------|------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| | | | | | <p>MP N. 2.174-28/2001. Fundamento suficiente inatcado. Súmula N. 283/STF. Relator Min. Mauro Campbell Marques. DJU, Brasília, 02 fev. 2012. Disponível em: <www.stj.jus.br>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> <p>COMISSÃO PERMANENTE PARA AVALIAÇÃO DA JORNADA DE 30 HORAS PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA. Serviço Público Federal, Ministério da Educação, Secretaria da Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Relatório. Santa Maria - RS, 2014. Disponível em: <http://www.iffarroupilha.edu.br>. Acesso em: 20 jan. 2018.</p> |

APÊNDICE J - DOCUMENTOS SINDICATO: FASUBRA

| FASUBRA: Documentos selecionados | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|------------|---|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 1 | Estaduais greves | PAUTA PARA PLENÁRIA DAS ESTADUAIS | PLANO DE LUTAS XX CONFASUBRA APROVADOS NA PLENÁRIA DE JULHO DE 2009 | 21/09/2009 | 58. Redução da carga horária dos trabalhadores que atuam na área de saúde, 30 horas semanais, com salário suficiente para dedicação exclusiva a um único emprego; 62. Redução da jornada para os trabalhadores do Sistema Educativo; |
| 2 | Relatórios plenárias 2010 | Relatório | RELATÓRIO DA PLENÁRIA NACIONAL DA FASUBRA | 03/09/2010 | II - LUTA PELAS 30Hs Campanha pela implementação das 30 horas, Já Referências para a negociação das 30 horas: Decreto 4.836/2006; Lei 12.317 (26/08/2010) dos (as) Assistentes Sociais (anexo); Portaria do MEC - 1.497 - 04/12/2008 (anexo); Portaria do MS - 19/06/2006 (anexo); PL sobre 30 horas (de enfermagem e outros). Ação para base o Fazer levantamento dos setores que desenvolvem atividades ininterruptas e contínuas; Pautar esta discussão na ANDIFES; Encaminhar documento ao MEC, Reitorias e Sindicatos, cobrando a implantação das 30hs para Assistentes Sociais, conforme Lei nº 12.317 de 26 de agosto de 2010. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|---|---------------------------|-------------------|---|------------|--|
| 3 | Relatórios plenárias 2010 | Informe | INFORME Direção Nacional ID2010 DEZ-05 | 14/12/2010 | PAUTA A SER PROTOCOLADA NO MEC EIXOS: Luta pela garantia de turmas exclusivas e/ou vagas nos cursos de graduação e pós-graduação latu e stricto sensu para TAE's; Publicação da Portaria que normatiza o aproveitamento de disciplinas isoladas de mestrado ou doutorado para progressão por capacitação dos integrantes do nível de classificação E que foi aprovada na CNSC; Luta pela autonomia com democracia; Revogação da Lei que disciplina a escolha de reitores. Ampliação da abrangência do Decreto nº 7.232/2010 de reposição automática para os cargos (A,B, C, D, E); Pela oficialização/regulamentação da jornada de 30 horas nas IFES sem redução salarial; Destinação de 1% do orçamento nacional da folha de pessoal das Universidades deverá ser disponibilizada para capacitação TAE's. |
| 4 | Relatórios plenárias 2011 | Informe | INFORME Direção Nacional ID2011 DEZ-04 | 12/12/2011 | CONSULTA BASE - 30H / PARIDADE / PONTO ELETRONICO Consulta realizada, informe repassado pelos delegados(as), no sentido de conhecermos Oficialmente quantas e quais Universidades tem a Paridade como critério de escolha dos seus dirigentes; fazem 30h, e tem controle de frequência com o Ponto Eletrônico. |
| 5 | Informe de direção 2012 | Informe | Informe Direção Nacional ID2012 JAN-04 | 19/01/2012 | CONSULTA BASE - 30H / PARIDADE / PONTO ELETRONICO - COMPLEMENTAÇÃO RELATORIO PLENÁRIA DE DEZ/11 |
| 6 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Direção Nacional ID2012 MAI-01 | 02/05/2012 | 7) Manter, em nível nacional, a campanha pela jornada de trabalho de 30 horas semanais sem redução de salário; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos | |
|----|-------------------------|-------------------|-------------------------------------|----------------|------------|--|
| 7 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Nacionais MAI-02 | Direção ID2012 | 03/05/2012 | 6 - RELAÇÕES DE TRABALHO, CARREIRA E TERCEIRIZAÇÃO. [...] 6) Campanha Nacional de 30hs; [...] 28) Flexibilidade de carga horária (30 horas semanais), sem redução salarial; |
| 8 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Nacionais MAI-05 | Direção ID2012 | 10/05/2012 | Lembramos que as únicas contrapartidas por parte do governo foi a aprovação do fundo de pensão, EBSEH e ponto eletrônico além do retrocesso na implementação da jornada de 30 horas. |
| 9 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Nacionais JUN-02 | Direção ID2012 | 05/06/2012 | Além do Governo Dilma não demonstrar disposição real para atender concretamente nossa pauta de reivindicação, lamentavelmente, vem desenvolvendo uma política que, ataca direitos e conquistas do funcionalismo público (Muitas vezes através de medidas provisórias). Exemplos disso são a implementação da EBSEH; a aprovação da FUNPRESP (Fundos de pensão); o ataque do Ministério do Planejamento às 30 horas, conquistadas nas universidades; e ainda, a edição da medida provisória 568 que ataca direitos dos profissionais da saúde no que tange salários e adicionais de insalubridade e periculosidade. |
| 10 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-02 | | 18/06/2012 | A categoria reivindica, entre outros pontos, a reestruturação das carreiras técnicas e dos docentes, a democratização das relações de trabalho e a aprovação da carga horária de 30 hora para os técnicos administrativos. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|--|
| 11 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-03 | 18/06/2012 | <p>II- Eixo Geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Luta contra a EBSEH; - Luta contra a Terceirização, por concurso Público já!; - Lutar por 10% do PIB para Educação; - Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h sem redução de salário; - Contra a MP 568/12 nos artigos que atingem a redução Salarial dos Médicos e Médicos Veterinários e da Insalubridade/Periculosidade; - Em defesa da Negociação coletiva, Data Base e definição da política salarial; Ascensão Funcional (em defesa da PEC 257/95). |
| 12 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-05 | 20/06/2012 | <ul style="list-style-type: none"> - Luta pela implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h sem redução de salário; - Luta em defesa da negociação coletiva; - Data base e definição da política salarial; - Ascensão Funcional (em defesa da PEC 257/95). - Isonomia salarial e de benefícios entre os Três Poderes.E171 |
| 13 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-07 | 22/06/2012 | <p>Na reunião, foram discutidas também questões relativas às pautas da greve, e um dos pontos principais foi a luta pela carga horária de 30 horas para todos os técnico-administrativos, um demanda histórica da categoria e destacada como um dos “carros-chefe” da mobilização.</p> |
| 14 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-08 | 25/06/2012 | <p>Na reunião, foram discutidas também questões relativas às pautas da greve, e um dos pontos principais foi a luta pela carga horária de 30 horas para todos os técnico-administrativos, um demanda histórica da categoria e destacada como um dos “carros-chefe” da mobilização.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|--|
| 15 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-09 | 28/06/2012 | SINDIFES (UFMG/CEFET-MG/UFVJM/IFMG): “Os Técnico-Administrativos em Educação da UFMG entraram em greve no dia 21 de maio contra o ponto eletrônico, em prol da jornada de trabalho de 30 horas e por políticas efetivas de recursos humanos. Desde então tem sido realizadas assembleias a cada 3 dias em média e atos de mobilização. |
| 16 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-10 | 29/06/2012 | 27/06/2012 - Uma comissão do CNG/FASUBRA participou da reunião do Fórum dos Comandos de Greve em Educação, enquanto outro grupo seguiu para a Câmara dos Deputados onde acompanharam a votação da jornada de Trabalho de 30 horas semanais para os trabalhadores da Enfermagem. |
| 17 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUN-12 | 29/06/2012 | Os servidores lutam por reajuste salarial, manutenção da jornada de 30 horas semanais, melhores condições de trabalho para melhor atender a população, contra as privatizações na Saúde, pela contratação de mais servidores através de concurso público, contra o assédio moral sofrido nos locais de trabalho, entre outras reivindicações. |
| 18 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-05 | 09/07/2012 | O Ministro mostrou não conhecer o decreto das 30h e disse que há uma recomendação do MPOG de não reconhecer a jornada de 30 horas. Mas que está aberto ao diálogo, mas que sua prioridade é a solução da greve. |
| 19 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-06 | 11/07/2012 | Seminário debate jornada de 30h na UFSC O seminário organizado pelo Comando Local de Greve dos servidores técnico-administrativos da UFSC debateu a implantação da jornada de 30 horas na universidade e contou com a presença do assessor jurídico do Sintufsc advogado Guilherme Querne, Paulo Amorim, do Sinasefe, Carla Cobalchini do Sinditest (UFPR), Gibran Ramos Jordão da direção nacional da Fasubra, Neiva Gasparetto da secretaria de gestão de pessoas da administração da universidade e João Sol do comando local de greve na organização da mesa. O evento foi realizado no auditório da reitoria na tarde desta quarta-feira, dia 4/7. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|--|
| 20 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-07 | 11/07/2012 | A radicalização é fruto do acordo de 2007 que não foi cumprido, que a questão do REUNE não houve debate nas universidades, precisando debatê-lo, pois tem problemas sérios; o debate das 30 h ficou meio que marginal e precisamos enfrentá-lo com seriedade. |
| 21 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-08 | 12/07/2012 | Calendário de atividades para esta semana (09 a 13 de julho) como segue: 09 - Reunião do CLG para tratar do COMUNICA sobre corte de ponto, sendo aprovado documento que segue abaixo; 10 - Assembleia Geral, às 09h00 para tratar de temas como: Assuntos Jurídicos; A lei da Greve; Estágio Probatório e outros assuntos, com a presença do assessor jurídico do SINTEMA, presença dos representantes da GEAP-MA para esclarecer sobre o aumento nos valores do Plano dos Servidores, e reunião do CLG, após a Assembleia; 11 - Panfletagem às 08h00 nos HU's; 12 - Assembleia Geral no HUMI - Materno Infantil, às 09h30 para tratar de temas como: EBSEH, FUNPRESP, 30 HORAS SEMANAIS NO HU, ACÚMULO DE CARGOS, ENTRE OUTROS, com a presença da Assessoria Jurídica do SINTEMA; 13 - Reunião do CLG para a semana seguinte. |
| 22 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-10 | 13/07/2012 | O presidente e vice-presidente do Sintema, Mariano Azevedo e Domingos Ferreira completaram a formação da mesa. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH; Fundação de Previdência Privada dos Servidores Públicos - FUNPRESP; 30 horas semanais e acúmulo de cargos no Hospital Universitário, foram alguns dos temas elencados para a discussão. |
| 23 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-13 | 23/07/2012 | A representação sindical do SINTUFEPE colocou a necessidade da Administração abrir imediatamente o processo de negociação da pauta interna, com foco no que mais emergencial: 1) jornada semanal 30 horas, sem redução de salários para todos; 2) Eleição para Dirigentes de Órgão Suplementares (HC, NTI, BC, NRTV, Segurança Universitária, e outros); 3) Posição contra a contratação da EBSEH para gerenciar o Hospital das Clínicas da UFPE. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|---|
| 24 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-15 | 26/07/2012 | A mobilização visa pressionar localmente a Reitoria pelo reconhecimento da comissão que discute a implementação do horário corrido escalonado de 30 horas e, nacionalmente, integra o calendário de ações da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras (Fasubra), o qual indica a radicalização das ações até o prazo colocado pelo governo para apresentação de proposta à categoria, dia 31 de julho. |
| 25 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-16 | 27/07/2012 | A discussão sobre a flexibilização da jornada de trabalho e a implantação do horário corrido escalonado de 30 horas é uma das pautas gerais da greve dos TAEs, e é considerada essencial pela categoria, pois tem implicações diretas na qualidade de vida dos trabalhadores e na qualidade do serviço prestado à comunidade acadêmica, visto que a implementação da jornada ininterrupta permitiria a ampliação dos horários disponíveis para os serviços. |
| 26 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-17 | 30/07/2012 | A Administração Central reitera que já existe comissão nomeada oficialmente para o estudo de setores onde haveria necessidade da implementação de horário ininterrupto de atendimento com jornada de 30h. |
| 27 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-18 | 31/07/2012 | Uma mesa repleta de pães, bolos, frutas, sucos e o tradicional café foi montada para os trabalhadores. Durante toda a manhã o CLG, munidos de microfone e caixa de som falaram sobre o Reajuste Salarial, 30 horas semanais de trabalho na UFMA, 10% do PIB para a educação, entre outros temas foram destacados incessantemente pelo orador. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|---|
| 28 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 JUL-19 | 31/07/2012 | A ideia é definir um calendário de reuniões para tratar de toda pauta interna, principalmente dos pontos das 30 horas; eleição direta para os órgãos suplementares e estatuinte. Com relação às 30 horas, além de ter sido promessa de campanha do atual reitor, diversos setores da UFPE já trabalham sob esse regime, é preciso que isso seja oficializado e que seja estendido para os demais setores da universidade”. |
| 29 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 AGO-02 | 02/08/2012 | Com relação às 30 horas, além de ter sido promessa de campanha do atual reitor, diversos setores da UFPE já trabalham sob esse regime, é preciso que isso seja oficializado e que seja estendido para os demais setores da universidade”. |
| 30 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 AGO-06 | 08/08/2012 | As pautas de greve dos técnico-administrativos incluem a reestruturação da carreira com progressão constante entre todos os níveis, estabelecimento de uma data base, reposicionamento dos aposentados no plano de carreira, piso de três salários mínimos e isonomia salarial e de benefícios entre os três poderes, além da luta contra a privatização dos hospitais universitários por meio da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), contra a terceirização e por concursos públicos, pelos 10% do PIB para a educação e pela implantação do horário corrido escalonado com jornada ininterrupta de trabalho de 30h. |
| 31 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 AGO-07 | 08/08/2012 | Para tanto o CNG orienta que as AG’s o autorizem a apresentar uma contra proposta, que tenha como referência os seguintes parâmetros; - Garantia de reposição da inflação a partir de julho de 2010; -Redução do prazo de implantação da proposta de 3 anos para 1 ano; -Aumento do step no mínimo para 4% (podendo ser escalonado) conjugado com aumento no piso; - Implementar os Anexos III e IV, conforme deliberado pela CNSC; - Jornada de trabalho de 30 horas; - Retornar a expressão “step constante” no PCCTAE; e, -Reposicionamento dos aposentados. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---|------------|---|
| 32 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 AGO-09 | 13/08/2012 | Ao mesmo tempo foi enviada consulta as entidades sobre os elementos da nossa contraproposta: Garantia de reposição da inflação a partir de julho de 2010; Redução do prazo de implantação da proposta de 3 anos para 1 ano; Aumento do step no mínimo para 4% (podendo ser escalonado) conjugado com aumento no piso; Implementar os Anexos III e IV, conforme deliberado pela CNSC; Jornada de trabalho de 30 horas; Retornar a expressão “step constante” no PCCTAE; Reposicionamento dos aposentados; |
| 33 | Informe de greve 2012 | Informe | Informativos de Greve IG2012 AGO-10 | 15/08/2012 | A expectativa de implementação dos aprimoramentos da Carreira dos Técnico-administrativos (PCCTAE), prevista em Lei, fomentado pelos resultados das discussões realizadas no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira; Alterar ítem, com a seguinte redação: Jornada de Trabalho de 30 horas, sem redução salarial; Inserir ítems com as seguintes redações: Retorno e Devolução dos valores que compunham o Vencimento Básico Complementar (VBC); Fixação de data-base para aplicação de reajuste anual para os TAEs. |
| 34 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Direção Nacional ID2012 OUT-03 | 05/10/2012 | 6 - RELAÇÕES DE TRABALHO, CARREIRA E TERCEIRIZAÇÃO 18) Implementar a Campanha Nacional de 30H sem redução de salário; |
| 35 | Informe de direção 2012 | Informe | Informes Direção Nacional ID2012 OUT-08 | 24/10/2012 | DELIBERAÇÕES: 12. Implementar a Campanha Nacional pela Jornada de 30 Horas (Turnos Contínuos, Jornada Ininterrupta, etc. Decidir o melhor Slogan) e contra o Ponto Eletrônico; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 36 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-02 | 05/02/2013 | A Direção Nacional da FASUBRA informa a toda categoria que realizará os Encontros Regionais no período de maio a junho de 2013. A pauta dos Encontros é a seguinte: Conjuntura; EBSERH; Redução Jornada de Trabalho, com turnos ininterruptos; Negociação Coletiva; Reestruturação da Carreira. |
| 37 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-02 | 12/03/2013 | Eixos: - Contra o Acordo Coletivo Especial (ACE) e a precarização no trabalho; - Fim do fator previdenciário / Anulação da reforma da previdência de 2003 / Defesa da aposentadoria e da previdência pública; - Reforma agrária já / Respeito aos direitos dos assalariados rurais / Apoio à luta dos trabalhadores do campo contra o latifúndio e o agronegócio; - Em defesa do direito à moradia digna / Chega de violência contra pobres e negros; - Em defesa dos servidores (as) públicos (as); - Aumento geral dos salários; - Adoção imediata da convenção 158 da OIT / Em defesa do emprego / Redução da jornada e trabalho, sem redução salarial; Os delegados presentes na Plenária Nacional da FASUBRA Sindical, realizada nos dias 8,9 e 10 de março de 2013, aprovam por unanimidade todo apoio aos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade de Brasília, pela luta em defesa da flexibilização da jornada de trabalho na UNB. |
| 38 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-04 | 22/03/2013 | Em nossa última plenária nacional, foi reafirmado a construção dos Encontros Regionais da Base da FASUBRA, com a pauta: Conjuntura, EBSERH/FUNPRESP, Carreira/Jornada de 30 horas, Negociação Coletiva e Direito de Greve; e Terceirização. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 39 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-05 | 28/03/2013 | Em nossa última plenária nacional, foi reafirmado a construção dos Encontros Regionais da Base da FASUBRA, com a pauta: Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP, Carreira/Jornada de 30 horas, Negociação Coletiva e Direito de Greve; e Terceirização. |
| 40 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional ABR-01 | 05/04/2013 | Em nossa última plenária nacional, foi reafirmado a construção dos Encontros Regionais da Base da FASUBRA, com a pauta: Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP, Carreira/Jornada de 30 horas, Negociação Coletiva e Direito de Greve; e Terceirização. |
| 41 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional ABR-02 | 10/04/2013 | Encontro Regional Sudeste I Temário Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP, Carreira/Jornada de 30 horas, Negociação Coletiva e Direito de Greve; e Terceirização. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 42 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base ABR- 05 | 23/04/2013 | <p>Mobilização contra a EBSEH, pela implantação das 30horas e eleição direta para órgãos suplementares; 1. Informes; 2. Indicativo de greve; Eixos: a) 30horas para todos; b) Contra EBSEH; c) Eleição para dirigentes de Órgãos Suplementares; d) Encaminhamentos.; ASSUFRGS: " Mais de 900 técnicos comparecem à Assembleia/Ato da campanha pela jornada de 30h</p> <p>A campanha pela regulamentação da jornada de 30h levou quase mil servidores da UFRGS ao pátio da reitoria da UFRGS nesta manhã (17/04). Organizado pela Assufrgs, o ato convocou a categoria para aderir à paralisação das atividades de hoje e para a assembleia geral, realizada no mesmo local. A mesa foi composta pelos coordenadores gerais da Assufrgs Bernadete Menezes, Edison Santos de Souza e Rosane Barcelos Souza, além do assessor jurídico Thiago Genro, que esclareceram dúvidas quanto à implantação do ponto eletrônico e sobre o Decreto nº 4.836 e artigo 207 da Constituição Federal que dá autonomia à universidade para regulamentar a jornada de 30h. O ato também contou com as intervenções dos representantes das centrais sindicais que manifestaram apoio à luta dos servidores: Roberto Ponge, da Andes, Neiva Lazzarotto, da Intersindical e Mozarte Simões Júnior, da CUT-RS.</p> |
| 43 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-11 | 03/05/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS Ø Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP, Carreira/Jornada de 30 horas, Negociação Coletiva/Direito de Greve e Terceirização. |
| 44 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base MAI-01 | 13/05/2013 | A pauta da nossa greve é: Contra a EBSEH; Não subordinação dos trabalhadores do HUCAM a gerencia da EBSEH; Pela manutenção da jornada de trabalho de 30 h; Pelo livre direito de opção dos trabalhadores do HUCAM de continuar no seu local de trabalho vinculado a UFES. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 45 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-02 | 15/05/2013 | A FASUBRA indica o dia 15 de maio como Dia Nacional de Luta contra o PLP 92/2007 que trata da Fundação Estatal de Direito Privado, consoante com a orientação do Fórum dos Servidores Federais. Serão realizadas atividades nos estados e em Brasília com a participação das entidades de base próximas a capital. E ainda uma Jornada de Lutas da categoria, de 20 a 24 de maio, com paralisações onde for possível no dia 22, atentando aos seguintes motivos: Democratização nas Ifes, Jornada de trabalho com turnos contínuos/30hs nas universidades, luta contra a EBSEH. |
| 46 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-03 | 15/05/2013 | Plenária da FASUBRA realizada no Rio de Janeiro aprova por aclamação, a data de 15 de maio como Dia Nacional de Luta contra o PLP 92/2007 e uma Jornada de Lutas nos dias 20 a 24 de maio com paralisações no dia 22/05. Os Eixos dessa jornada de lutas envolvem: A luta por democracia nas IFES; A luta pelos Turnos contínuos (jornada de 30 horas) e A luta contra a EBSEH. |
| 47 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-04 | 16/05/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP/PLP 92-2007, Carreira, Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical, Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 48 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-06 | 17/05/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura, EBSEH/FUNPRESP/PLP 92-2007, Carreira, Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical, Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 49 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-07 | 20/05/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSERH/FUNPRESP/PLP 92-2007; 6 Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 50 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base MAi-02 | 24/05/2013 | 28/05/013 (terça-feira) 08h30: Turnos Contínuos, Jornada de 30 horas e Terceirização (exposição seguida de debate) 14h00: PCCTAE em debate, perspectivas: Painelista: Rogério Viola Assessoria Jurídica da ASSURGS 18h00: Confraternização na Sede Social do SINTESPB |
| 51 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-08 | 24/05/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSERH/FUNPRESP/PLP 92-2007; Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 52 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-09 | 28/05/2013 | Programação - Nesta terça-feira (28), o Encontro terá início às 08h00min e os assuntos serão Turnos Contínuos, Jornada de 30 horas, Terceirização e PCCTAE. Encerrando as atividades do Encontro, a quarta-feira (29) será destinada às discussões sobre Negociação Coletiva, Direito de Greve e liberação sindical, além de redação de relatório final e avaliação do evento. |
| 53 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-01 | 06/06/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSERH/FUNPRESP/PLP 92-2007; Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 54 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-02 | 10/06/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSE RH/FUNPRE SP/PLP 92-2007; Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 55 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-03 | 11/06/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSE RH/FUNPRE SP/PLP 92-2007; Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 56 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-04 | 12/06/2013 | 01. PAUTA DOS ENCONTROS REGIONAIS. Conjuntura; EBSE RH/FUNPRE SP/PLP 92-2007; Carreira; Negociação Coletiva/Direito de Greve e Liberação Sindical; Turnos Contínuos com Jornada de 30 horas e Terceirização. |
| 57 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base JUN-02 | 20/06/2013 | SINTUNIFESP: "Audiência pública 30horas - HSP Data: 19/06/2013 às 11:36h Audiência pública discutirá a implantação das 30 horas e as mudanças para acentuar o caráter do Hospital São Paulo A reitoria da Unifesp convida a comunidade Unifesp/ HSP a participar da Audiência Pública sobre a implantação das 30 horas e as mudanças necessárias para acentuar o caráter universitário do Hospital São Paulo. |
| 58 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe de base JUL-03 | 10/07/2013 | A coordenação da Assufsm também pediu o apoio do reitor nas pautas locais definidas na assembleia realizada na manhã de hoje (8), e aprovadas pela categoria: 1) Contra a adesão à EBSE RH na UFSM; 2) Não às tratativas que visem venda/permuta do patrimônio da Universidade; 3) Jornada de trabalho de 30h para todos os técnico-administrativos em educação, com ampliação do atendimento à comunidade. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|----------------------------|--|------------|--|
| 59 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional JUL-07 | 24/07/2013 | Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003; |
| 60 | Greve 2013 | Jornada de Lutas de agosto | JORNADA DE LUTAS DE AGOSTO PREPARANDO A GREVE! | 31/07/2013 | Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003; |
| 61 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-01 | 15/08/2013 | Pauta Específica da FASUBRA, que será protocolada semanalmente no MEC e MPOG a partir da semana que vem: Ø 10% do PIB para Educação pública, já! Ø 10% do PIB para a Saúde pública, já! Ø Autonomia, só com democracia, democratização das IES; Ø Revogação da EBSEH e fortalecimento do SUS e pela não aprovação do PLP 92/07; Ø Antecipação das parcelas e STEP do acordo de greve de 2012; Ø Anulação da Reforma da Previdência e prisão para os mensaleiros; Ø Resultados concretos com ganhos para a categoria (sem mais adiamento) em Ø todos os GT's do acordo de greve: Democratização, Terceirização, Racionalização e Ø Dimensionamento, Reposicionamento dos Aposentados; Ø Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo Ø a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h Ø garantido pelo decreto 4836/2003; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 62 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-02 | 22/08/2013 | <p>Pauta Específica da FASUBRA: 10% do PIB para Educação pública, já!; 10% do PIB para a Saúde pública, já!; Autonomia, só com democracia, democratização das IES; Revogação da EBSEH e fortalecimento do SUS e pela não aprovação do PLP 92/07; Antecipação das parcelas e STEP do acordo de greve de 2012; Anulação da Reforma da Previdência e prisão para os mensaleiros; Resultados concretos com ganhos para a categoria (sem mais adiamento) em todos os GT's do acordo de greve: Democratização, Terceirização, Racionalização e Dimensionamento, Reposicionamento dos Aposentados; Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003;</p> |
| 63 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional SET-01 | 03/09/2013 | <p>Pauta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paineis da CONTUA. (panorama das universidades na América Latina) - Debate - Turnos Contínuos e redução da jornada de trabalho. - Informes (Direção e Base) - Conjuntura (Balanço da jornada de agosto) - Avaliação de indicativo de greve - Encaminhamentos. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 64 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base SET-01 | 11/09/2013 | Para a reitora Maria José não existe interesse em instalar o ponto eletrônico, porém afirmou que vai seguir os trâmites legais e que, sendo assim, não é possível viabilizar neste momento a carga horária de 30 horas, mas propôs a formação de uma comissão para aprofundar o tema.;Seminário sobre 30 horas acontecerá no auditório do sindicato, às 14 horas, e tem com o objetivo de reunir a categoria para aprofundar os estudos, trocar de ideias, propostas de ação sobre o tema.; Ampliação dos turnos contínuos em todas as IFES para atender por mais tempo a comunidade universitária e a sociedade, com jornada de trabalho de 30 h garantido pelo decreto 4836/2003; |
| 65 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional SET-02 | 12/09/2013 | Pauta: - Paineis da CONTUA. (panorama das universidades na América Latina); - Debate - Turnos Contínuos e redução da jornada de trabalho; - Informes (Direção e Base); - Conjuntura (Balanço da jornada de agosto); - Avaliação de indicativo de greve; - Encaminhamentos. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 66 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base SET-02 | 16/09/2013 | <p>SINTEMA Delegados: Paulo de Tasso Alves Martins e Maria da Graça Ferro</p> <p>· 30 HORAS - Foi constituída Comissão Institucional com a participação de representantes do SINTEMA. Com vistas a balizar a construção do projeto foram feitas reuniões setoriais para debater o assunto com a categoria. Alguns trabalhadores levantaram preocupação quanto ao ponto eletrônico x implantação da jornada de 30 horas. Levando em conta os estudos feitos, a legislação pertinente e os pronunciamentos dos trabalhadores, foi elaborado um Projeto Piloto, que contempla, a princípio e em caráter experimental, 3 setores da Universidade. O relatório foi concluído e, após juntado parecer jurídico, o projeto está sendo encaminhado à administração superior para que o Reitor baixe portaria institucional. Válido ressaltar que 30 horas foi um dos pontos da campanha do atual Reitor, quando do processo eleitoral.; Focamos nossas atividades na luta contra a privatização da Saúde, contra a EBSERH, gestão democracia e 30 horas, 10%</p> <p>SET-02 0101022 de PIB para Educação e Saúde, e outros pontos da pauta no eixo de luta nacionalmente articulados pela FASUBRA-Sindical. Também paralisamos no dia 30 agosto.</p> |
| 67 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional SET-03 | 16/09/2013 | <p>Na abertura da Plenária Nacional da FASUBRA, nesta sexta-feira (13) as delegadas e delegados puderam acompanhar o Painele: Panorama das Universidades da América Latina, cuja apresentação ficou a cargo do coordenador-geral da CONTUA, Fábio Colart. Em seguida foi realizado o painele sobre jornada de 30 horas.</p> |
| 68 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional SET-04 | 18/09/2013 | <p>Que a FASUBRA em conjunto com as entidades de base intensifiquem campanha nacional (com amplo material de propaganda) sobre os turnos contínuos com redução da jornada de trabalho durante todo o mês de outubro com um dia nacional de lutas pelas 30h, na segunda quinzena de outubro.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 69 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional OUT-06 | 23/10/2013 | OUTUBRO 22 a 24 Reunião do Conselho Fiscal -BSB 23 Reunião do GT Racionalização de cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das IFE 28/10 a 01/11 XVIII Congresso Internacional del CLAD - Montevideú, Uruguai 30 Dia Nacional pelas 30h nos estados 30 Reunião da CNSC-MEC |
| 70 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional OUT-07 | 28/10/2013 | 7 de novembro - quinta-feira 9h Mesa-redonda: Terceirização e Jornada de Trabalho (30 Horas) 10h40 Debate |
| 71 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional NOV-03 | 14/11/2013 | No segundo dia, pela manhã foi debatida a jornada de trabalho e terceirização. O debate abordou as implicações da terceirização, da redução ao longo dos anos da força de trabalho nas universidades e o impacto na qualidade dos serviços e das condições de trabalho dos servidores. |
| 72 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base DEZ-02 | 06/12/2013 | A assembleia referendou o nome de Rogério da Silva como delegado pela diretoria. Em seguida, as chapas tiveram tempo para se apresentarem, darem seus esclarecimentos sobre a importância da conjuntura e da Plenária da federação. Pelo coletivo “Tribo”, Paulo Dimas discursou sobre a importância da Plenária e da participação dos TAEs. Rogério explanou sobre o Encontro Regional (UFMG), as pautas discutidas naquele momento, enfatizando que a greve não deve ser instrumento para prorrogação de mandato da Direção da Fasubra e nem suporte para outras categorias. Complementou sobre a jornada de 30 horas para os trabalhadores. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 73 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base DEZ-03 | 16/12/2013 | A assembleia referendou o nome de Rogério da Silva como delegado pela diretoria. Em seguida, as chapas tiveram tempo para se apresentarem, darem seus esclarecimentos sobre a importância da conjuntura e da Plenária da federação. Pelo coletivo “Tribo”, Paulo Dimas discursou sobre a importância da Plenária e da participação dos TAEs. Rogério explanou sobre o Encontro Regional (UFMG), as pautas discutidas naquele momento, enfatizando que a greve não deve ser instrumento para prorrogação de mandato da Direção da Fasubra e nem suporte para outras categorias. Complementou sobre a jornada de 30 horas para os trabalhadores. |
| 74 | Informe de base 2013 | Informe | Informes de Base DEZ-04 | 19/12/2013 | Sobre as 30h - O Reitor implantou nos setores contemplados pela lei. Quanto aos demais setores só com a redução da carga horária e de salário conforme a lei. Com a pressão da categoria o Reitor criou uma comissão para estudar a viabilidade de atender ao anseio da mesma. |
| 75 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-05 | 19/12/2013 | Encaminhar para as bases o parecer 6282/2012 da AGU, o parecer da procuradoria federal da 2ª região (IFRJ) sobre controle de frequência dos docentes e o decreto que estabelece as 30 horas Nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, que dispõe sobre a jornada de trabalho; Movimento nacional de enfrentamento contra o ponto eletrônico, controle de ponto, de fomento a discussão da carga horária docente e estabelecimento de jornada de trabalho de 30 horas para os TAEs; Consultar as bases sobre as 30 horas, onde existe e onde não há; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 76 | Informe de direção 2013 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-06 | 23/12/2013 | A pauta proposta pela Plenária, para discussão pelas entidades de base, reivindica a resolutividade dos Grupos de Trabalho (cumprimento do acordo de greve), Turnos Contínuos com redução da jornada de 30 horas, o fim da privatização dos Hospitais Universitários através da Empresa DEZ-06 010102 2 Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), aprimoramento na carreira (ascensão funcional), liberação de dirigentes para mandato sindical e fim da perseguição a sindicalistas e militantes da base da FASUBRA. |
| 77 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JAN-01 | 08/01/2014 | Eixo Específico: * Cumprimento do acordo de greve (GTs); * Aprimoramento da carreira / Ascensão Funcional; * Turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); * Não a EBSEH!; * Não a perseguição e criminalização da luta! Democratização já! |
| 78 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JAN-02 | 15/01/2014 | Para os Técnico-Administrativos em Educação, a Plenária realizada em dezembro de 2013 aprovou como eixos específicos da categoria o cumprimento do acordo de greve; o aprimoramento na carreira com ascensão funcional; turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); |
| 79 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JAN-03 | 17/01/2014 | FASUBRA PROTOCOLA NOVAMENTE OFÍCIOS AO MEC E MPOG COM PEDIDO DE AUDIÊNCIA E PAUTA DE REIVINDICAÇÕES |
| 80 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JAN-04 | 21/01/2014 | Para os Técnico-Administrativos em Educação, nossa Plenária aprovou como eixos específicos da categoria o cumprimento do acordo de greve; o aprimoramento na carreira com ascensão funcional; turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 81 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base JAN-01 | 23/01/2014 | A plenária nacional da Fasubra realizada em dezembro de 2013 aprovou como eixos específicos da categoria o cumprimento do acordo de greve; o aprimoramento na carreira com ascensão funcional; turnos contínuos e redução da jornada de trabalho (30 horas); não à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) e não à perseguição e criminalização da luta e democratização já. |
| 82 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JAN-06 | 29/01/2014 | Para os Técnico-Administrativos em Educação, nossa Plenária aprovou como eixos específicos da categoria o cumprimento do acordo de greve; o aprimoramento na carreira com ascensão funcional; turnos contínuos e redução da jornada (30 horas); |
| 83 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-01 | 04/02/2014 | Enviar documento ao reitor da UNIRIO, Prof. Jutuca, solicitando a implantação das 30h semanais na UNIRIO, sem redução salarial, de vez que, o magnífico reitor da UNIRIO, na reunião ocorrida em 16 de agosto de 2013 com a ASUNIRIO reconheceu esta reivindicação como um avanço na organização dos trabalhadores da UNIRIO; |
| 84 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-02 | 06/02/2014 | Na plenária da Fasubra, que será realizada nos dias 8 e 9, em Brasília, a categoria vai decidir sobre a paralização das atividades da categoria. A pauta aprovada é o cumprimento do acordo de greve; aprimoramento na carreira com ascensão funcional; turnos contínuos e redução da jornada; não à EBSEH e não à perseguição e criminalização da luta. |
| 85 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-02 | 07/02/2014 | Outros pontos abordados na reunião foram a incompatibilidade do plano de cargos e carreiras da EBSEH com o PCCTAE, reposição de mão-de-obra, projetos de expansão, dimensionamento da força de trabalho, “quarteirização”, jornada de 30 horas, interesses de gestores e financiamento da EBSEH. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 86 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-03 | 14/02/2014 | A tentativa de retrocessos nas universidades, em relação à implementação dos turnos contínuos, com jornada de trabalho para 30h, sem redução salarial, permitindo que as universidade permaneçam mais tempo abertas para oferecer mais educação à população e a implantação da EBSERH nos hospitais, que não orienta esta jornada; |
| 87 | Documentos | Ofício | Ofício 032/14-SEC | 17/02/2014 | Turnos contínuos, com jornada de trabalho de 30 horas sem redução salarial para manter a universidade aberta nos três turnos; |
| 88 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-04 | 17/02/2014 | Entre as principais pautas de reivindicação estão o cumprimento integral do acordo da greve de 2012, anulação da reforma previdenciária, aprimoramento de carreira (piso e step), ascensão funcional, efetividade dos GTs, jornada de trabalho de 30 horas, revogação das ON insalubridades - contagem tempo especial, revogação da Lei EBSERH com concurso público pelo RJU, pela aprovação da ADIN, contra a criminalização da luta e das manifestações populares, isonomia e valorização dos benefícios entre os três poderes, liberação de dirigentes sindicais para o exercício de mandato classista (Mudança da legislação), construção e reestruturação das creches nas universidades para os seus trabalhadores sem municipalização, database e auxílio alimentação para aposentados. |
| 89 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-04 | 17/02/2014 | Turnos contínuos, com jornada de trabalho de 30 horas sem redução salarial para manter a universidade aberta nos três turnos; |
| 90 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-05 | 18/02/2014 | Além de uma pauta com demandas que vem se acumulando no último período como: Turnos Contínuos com jornada de 30 horas sem redução de salário, perseguições a militantes no interior das instituições, reconhecimento dos certificados de cursos FEV-05 0101022 feitos por aposentados, à época de suas respectivas aposentadorias, permitindo concessão de incentivos, entre outros pontos. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 91 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-05 | 20/02/2014 | Temos que ter unidade, esquecer políticas partidárias para termos uma greve forte dos trabalhadores. Eixo principal: ascensão funcional, cumprimento integral do acordo de 2012, 30 horas, Revogação da Ebserh, Isonomia 3 poderes. |
| 92 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-06 | 24/02/2014 | Aproveitamento de disciplinas da pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) para pleitear incentivo a capacitação; • Turnos contínuos, com jornada de trabalho de 30 horas sem redução salarial para manter a universidade aberta nos três turnos; |
| 93 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-08 | 26/02/2014 | 22/03- Reunião do Espaço de Unidade e Ação - em São Paulo. EIXOS DE LUTA: Plano de Carreiras com incorporação das gratificações; Jornada de Trabalho de 30 horas sem redução de salários; Melhores Condições de Trabalho; Adicional de Qualificação; Paridade; |
| 94 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base FEV-07 | 27/02/2014 | APTAFURG/Sindicato: “A categoria em Assembleia Geral do dia 25/02/2014, deliberou por: Estado de greve a partir desta data; Reuniões setoriais para discutir 30 horas; Organizar pauta interna e mobilizar para a greve; Assembleia permanente a partir de 25/02/2014; Indicativo de greve 17/03/2014; Nova Reunião de Assembleia da categoria 17/03/2014.” |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 95 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-01 | 10/03/2014 | Em relação aos outros pontos da pauta da FASUBRA os representantes do governo afirmaram não ter autorização para negociar, são eles: *Aprimoramento da carreira (Piso/Step) *Ascensão funcional *Turnos contínuos com jornada de 30 horas sem redução salarial *Revogação da Lei que cria a EBSEH e concurso público pelo RJU nos HUs. *Construção e reestruturação de creches nas universidades sem municipalização. |
| 96 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-02 | 16/03/2014 | Com essa posição os companheiros estão abrindo mão de lutar pelo Aprimoramento da Carreira, pelas 30 horas e contra a EBSEH principalmente numa conjuntura política que é favorável as lutas dos trabalhadores! A posição da CUT está na contra mão do sentimento dos milhares de trabalhadores que estão lotando as assembleias de base e dizendo para a FASUBRA que querem lutar... |
| 97 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAR-03 | 21/03/2014 | No final da tarde a Magnífica Reitora da Ufam recebeu o Comando Local de Greve do Sintesam onde tratamos de assuntos como: flexibilização da jornada de trabalho (30H), liberação para o exercício do mandato classista da Coordenação Executiva do Sintesam e outras demandas de servidores da Ufam que chegaram ao sindicato. |
| 98 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAR-05 | 27/03/2014 | Após construção e aprovação de pauta interna, tendo como carro chefe a implantação de turnos contínuos com 30h semanais sem redução de salário, como também revogação do contrato com a EBSEH. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|--|
| 99 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAR-06 | 31/03/2014 | Eixo Específico da Greve que será deflagrada em 17 de março: · Aprimoramento da carreira - piso e step (em base ao acúmulo histórico da categoria já deliberado, o detalhamento será apresentado pela direção nacional às assembleias); Extensão do art. 30 da lei 12772 /12; · Ascensão funcional; · Cumprimento integral do acordo da greve de 2012, reconhecendo os certificados de capacitação que os aposentados já possuíam quando da constituição da carreira, e cronograma com resolutividade para a negociação dos relatórios de todos GTs; · Reconhecimento dos cursos de mestrados e doutorados fora do país; · Aproveitamento de disciplinas da pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) para pleitear incentivo a capacitação; · Turnos contínuos, com jornada de trabalho de 30 horas sem redução salarial para manter a universidade aberta nos três turnos; |
| 100 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-01 | 01/04/2014 | Em greve há duas semanas, técnicos administrativos da Universidade de Brasília (Unb) ocupam a reitoria do Campus Darcy Riberio, na Asa Norte, em um protesto nesta terça-feira (1º/4). Eles exigem jornadas de trabalho de 30 horas, melhorias salariais e que a universidade passe a funcionar em três turnos. Os funcionários pedem que o piso salarial de um salário mínimo e meio passe para três salários. |
| 101 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-02 | 03/04/2014 | A universidade pode e deve estar aberta em três turnos ampliando o atendimento ao interesse público e ao mesmo tempo garantindo a redução da jornada de trabalho nos marcos do decreto 4836/2003, proporcionando melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e diminuindo o número de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|--|
| 102 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-03 | 05/04/2014 | A universidade pode e deve estar aberta em três turnos ampliando o atendimento ao interesse público e ao mesmo tempo garantindo a redução da jornada de trabalho nos marcos do decreto 4836/2003, proporcionando melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e diminuindo o número de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho. |
| 103 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-04 | 10/04/2014 | Coube ao coordenador Geral da ASSUFBA, Renato Jorge Pinto as informações jurídicas dos processos em andamento, como o dos 3.17%. “Vamos aproveitar esse período para agendar reuniões dos lotes de 30h. A ASSUFBA vai informar esse calendário”. |
| 104 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-05 | 11/04/2014 | Seguindo o calendário de atividade desta semana, nesta tarde, o GT Turnos Contínuos (30 Horas) se reunirá para deliberar ações no sentido de concretizar a viabilidade do pleito junto à Reitoria. |
| 105 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-06 | 15/04/2014 | SINTUFSC: “Na AGP que aconteceu na manhã desta quarta-feira, 9h, no hall do Centro de Ciências de Saúde/CCS, os trabalhadores pautaram alguns tópicos da greve na UFSC: 1- que as bolsas dos estudantes seja para estudar e não substituir trabalho de TAE; 2- democratização das universidades; ampliação de horário de atendimento e isonomia na jornada de trabalho (30h para atender 12); 3- manutenção do HU 100% SUS e gratuito - FORA EBSEH; 4- universidade vai além do diploma e formação técnica - greve é para pensar educação e o lugar de cada um no mundo. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|--|
| 106 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-07 | 17/04/2014 | Para além desse desrespeito, motivo concreto para lutarmos, pois não aceitamos a discriminação, temos uma imensa pauta, antiga, que ficou nos grupos de trabalho e que não tiveram resultado suficiente para atender os anseios da categoria. Para nossa surpresa o acertado não foi cumprido e necessitamos fazer greves para exigir do governo um tratamento à altura do trabalho que desenvolvemos. Soma-se a isso a luta pela jornada de 30 h e as reformas que tem prejudicado a categoria como: EBSERH e o FUNPRESP. |
| 107 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-08 | 23/04/2014 | Um dos pontos que foi muito debatido foi a regulamentação das 30 horas sem redução de salário para todos os servidores da UFCG. Segundo Severino Ramos, essa carga horária, apesar de estar sendo cumprida na UFPB, ela não é uma realidade para os servidores da Universidade Federal de Campina Grande “A regulamentação respaldará, juridicamente, tanto o gestor quanto o próprio servidor, citando o caso dos assistentes sociais”, explicou Ramos. Segundo Maelson, o caso concreto de viabilidade do horário corrido na UFCG pode ser exemplificado pelo Centro de Humanidade, onde está em prática há 26 anos. |
| 108 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-09 | 25/04/2014 | Referente às 30 horas ficou acertada na próxima semana uma reunião com a proposta de portaria criando uma comissão para estudo de implantação da redução de jornada sem redução salarial na UFU. Também serão discutidas as reivindicações dos servidores do Campus de Patos de Minas com a presença de alguns técnicos administrativos daquele campus. O CLG vai se reunir com os trabalhadores de Patos no dia 24 de abril pela manhã para acertar algumas questões. |
| 109 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve ABR-10 | 27/04/2014 | Durante toda a semana foram feitas visitas aos membros do conselho superior da universidade (CONSU), na construção da minuta de resolução sobre a jornada de 30h que deverá ser votada em assembléia extraordinária no início de maio. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|---------------------------|----------------------------|------------|--|
| 110 | Greve 2014 | Carta aberta aos Reitores | Carta aberta aos Reitores | 15/05/2014 | Neste sentido, temos o entendimento de que podemos abrir um processo negocial direto com a ANDIFES em relação a jornada de trabalho, já que o decreto 4836/2003 faculta ao dirigente máximo do IFE a autorização para a realização da jornada de trabalho de 30 horas semanais sem redução de salário. |
| 111 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-02 | 15/05/2014 | Depois de muito barulho, representantes do CLG foram chamados a uma reunião com o reitor Elmiro Resende e o chefe de gabinete, Professor José Antônio Galo. Foram discutidos o apoio referente às negociações junto ao Ministério da Educação e pontos importantes da pauta de greve (30 horas). |
| 112 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-03 | 17/05/2014 | Na pauta de reivindicações estão: o combate ao Assédio Moral no serviço público; a implantação da jornada de 30h semanais em turnos ininterruptos; a obrigatoriedade do atendimento imediato aos trabalhadores que apresentarem mal estar durante o turno de trabalho, atendimento este a ser feito com a estrutura hospitalar da instituição; respeito a bata-base para reajuste anual dos vencimentos. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|--|
| 113 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-05 | 20/05/2014 | <p>No mesmo local foi realizada assembleia geral de greve onde foram aprovados os seguintes encaminhamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuidade da greve forte e por tempo indeterminado; - Radicalizar as ações de greve construindo unidade com outras categorias em greve; - Reafirmar pauta nacional e insistir na negociação da pauta local; - Solicitar à Andifes abertura negocial efetiva sobre os turnos contínuos de trabalho; - Participação em nova caravana de acordo com orientação nacional e como orientação à Fasubra que a mesma permaneça em atividade na capital federal por mais tempo; - Orientação à Fasubra para realização de Audiência Pública no Senado Federal sobre a greve e a crise nos HUs; - Orientação à Fasubra para que tome iniciativa de novo processo popular pela revogação da EBSERH; - Ato Público em Santa Cruz (Facisa e HUAB) com participação de representantes de Natal do SINTEST/RN; |
| 114 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-06 | 21/05/2014 | <p>Em greve há 66 dias, técnico-administrativos queimaram pneus para fechar dois acessos à Universidade de Brasília pela via L3 Norte na manhã desta quarta-feira (21). O grupo reivindica redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais, repudia a instalação do ponto eletrônico e pede o reconhecimento dos mestrados e doutorados feitos no exterior. De acordo com o Ministério do Planejamento, o acordo feito com a categoria vale até 2015 e não há previsão de uma nova proposta até lá.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|--|
| 115 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-07 | 28/05/2014 | SINTUFSC-SC: “Na semana de 19 a 23 de maio continuou as atividades de luta pela oficialização da jornada de 30h. Os TAE’s da UFSC, iniciaram a segunda-feira, participando de uma reunião com a administração central da UFSC onde foi discutida a oficialização da jornada de 30h. Na terça-feira, 20 , os trabalhadores com a banda Parei interromperam a sessão do Conselho Universitário - CUn que acontecia na Sala dos Conselhos na Reitoria Prédio 1. |
| 116 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAI-09 | 30/05/2014 | SINTESAM: “O CLG e comissão, eleita em assembleia para tratar dos turnos contínuos na UFAM, realizou reunião com o jurídico do sindicato, para debater sobre o assunto, ficou claro para os presentes na reunião que é possível a implantação das 30 horas na UFAM, os próximos passos, já foi enviado todas as informações ao jurídico da entidade, dentro de um prazo estabelecido, logo, outras ações serão tomadas como audiência com a reitoria e reunião dos Colegiados. |
| 117 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve JUN-01 | 04/06/2014 | Também foi informado o resultado da primeira reunião da Comissão das 30 horas semanais. As 30 horas começarão a ser implantadas pela Maternidade Escola Assis Chateaubriand e pelo Hospital Universitário Walter Cantídio. |
| 118 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve JUN-02 | 06/06/2014 | SINTUFSC: “Na AGP que aconteceu na manhã do dia 03 de junho um dos pontos discutidos foi a da política de creches na UFSC. Após a discussão foi aprovado que o documento seja entregue reitora Assembléia Geral Permanente que acontecerá no dia 10 de junho onde a mesma foi convidada para participar e dar uma resposta sobre a resolução das 30h na UFSC. |
| 119 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve JUN-03 | 11/06/2014 | A proposta apresentada pelo MEC antes do início da greve atende apenas um pequeno contingente da categoria, com baixo impacto financeiro. Sabemos que o MEC pode ceder muito mais. Queremos a jornada ininterrupta. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------|------------|---|
| 120 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve JUN-04 | 14/06/2014 | ANDAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES SOBRE TURNOS CONTINUOS COM REDUÇÃO DA JORNADA JÁ SINALIZAM AVANÇOS. O CNG/FASUBRA reunido no dia 11/06 fez um levantamento sobre o andamento das negociações acerca da redução da jornada de trabalho com turnos contínuos que estão ocorrendo nesse momento. Como esta demanda já é tema de debate há tempo na categoria sabemos, inclusive, que existem entidades em fase de implementação da jornada, de acordo com a aferição da direção nacional da Fasubra e dos informes que chegaram até o CNG. |
| 121 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve JUN-05 | 18/06/2014 | 3. Tendo em vista o pagamento da última parcela do acordo de greve de 2012, em março de 2015, propomos a manutenção do estado de greve, com realização de paralisações nacionais a partir de julho de 2014, visando a mobilizações futuras por: resolubilidade dos grupos de trabalho; aprimoramento da carreira, incluindo o aumento no piso e no step; democratização; turnos contínuos (30 horas); reposição das perdas salariais e demais pautas da Federação.” |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 122 | Informe de greve 2014 | Informe | IG Informe de Greve MAR-04 | 26/06/2014 | <p>A Mesa foi composta pela coordenação geral do SINTUFMT, Léia, Conrado e Vicentinho e pelos delegados que foram a Plenária Nacional da FASUBRA.</p> <p>Iniciando os trabalhos a coordenação da mesa passou os Informes Locais sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Poupança com o saldo do Fundo de Greve de 2012. 02. Construção do Alojamento da Chácara do SINTUFMT. 03. Assembleia de Prestação de Contas do SINTUFMT - com aprovação das contas da gestão atual referente ao período de junho de 2013 a dezembro de 2013. 04. Valor da refeição para técnico-administrativos no Restaurante Universitário. 05. Continuidade das negociações da Pauta Interna - com portaria constituindo novo grupo para negociar os itens pendentes. 06. Encaminhamentos da reunião conjunta com o DCE, no tocante a jornada de Trabalho ininterrupto e Creche. |
| 123 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JUL-04 | 21/07/2014 | <p>Turnos contínuos e jornada de trabalho. A DN-FASUBRA após uma longa exposição apresentou uma proposta de implementação dos turnos contínuos e da redução da jornada em todas as universidades nos marcos da legislação vigente. A SESu/MEC respondeu que tal tema carece de um debate mais profundo para discutir os argumentos apresentados pela FASUBRA chegando a aventar a possibilidade de um seminário para discutir tal pleito.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 124 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional JUL-06 | 30/07/2014 | Turnos contínuos, com jornada de trabalho de 30 horas, sem redução salarial para manter a universidade aberta nos três turnos: Não houve acordo em relação à proposta da FASUBRA de que o MEC intervenha diretamente sobre essa negociação, pois o governo ficou de conversar com a ANDIFES sobre o assunto, mas houve o comprometimento de responder oficialmente aos questionamentos da FASUBRA em relação à autonomia universitária para negociações internas da demanda. |
| 125 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-01 | 06/08/2014 | 06 de setembro Manhã 8h-10h - Mesa 4: Jornada de trabalho dos motoristas e 30h 10h-13h - Mesa 5: Segurança, Risco de vida, Assedio Moral e Qualidade de Vida |
| 126 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base AGO-02 | 19/08/2014 | <p>“A flexibilização da jornada de trabalho para 30h foi aprovada no Consul em nível de projeto piloto; foi tirado uma comissão de 30h, docentes, TAEs e discentes. A nível de HU foi criada uma subcomissão para discutir a implementação por ser em sua maior parte serviço essencial e a implantação conforme cronograma aprovado no Consul será a partir de setembro, onde os setores selecionados no projeto começaram a jornada de flexibilização e após 10 dias se terá uma deliberação para correção das falhas e iniciará outros setores e assim a cada 90 dias de forma ascendente. Lembrando que os setores serão aqueles que são contemplados conforme o Decreto.</p> <p>GT-Racionalização - gostaríamos que a FASUBRA também pressionasse aos Conselhos dos cargos que tem controvérsias para assim fortalecer a sua implementação.</p> <p>CONFASUBRA - que seja realizado este ano conforme o estatuto e não a prorrogação de mandato.”</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 127 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base AGO-03 | 21/08/2014 | Assembleias setoriais avaliaram positiva a greve, mesmo com todas as dificuldades. Ganhos local. 1) 30h para Complexo Hospitalar - Port. Nº 011; 2) Estudo que já começou através da Port. Nº 2193 para implementação das 30h nos demais setores da UFC; Téc-administrativos estão em greve desde 5 de agosto. A pauta greve: Oficialização da jornada de 30h para todos; Contra adesão a EBSEH; Pela revogação da Portaria Normativa 043/2014, que dispõe sobre a implantação do controle diário de frequência e assiduidade dos TAEs. |
| 128 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-04 | 21/08/2014 | Sobre a reivindicação de adoção de 30 horas - a representação da FASUBRA reafirmou a expectativa de que o governo no mínimo responda ao questionamento apresentado formalmente. |
| 129 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base AGO-05 | 27/08/2014 | O mesmo se deu na comissão que irá discutir as 30h na UFSM. São 4 da reitoria e 4 três sendo 3 indicados pela ASSUFMSM E 1 pela ATENS. NA UFSM a flexibilização da jornada já foi aprovada pelo Conselho Universitário com critérios, de modo que alguns setores conseguiram fazer e outros não tiveram seus processos encaminhados. |
| 130 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-06 | 27/08/2014 | A retirada das 30 horas, o ponto eletrônico, os aumentos absurdos conduzidos nas unidades de moradia da instituição, a substituição de postos de trabalho pela contratação de empresas que vem assumido parcelas cada vez maiores dos serviços na instituição, como o restaurante universitário e a segurança, a judicialização da greve já na primeira semana de deflagração do AGO-06 0101022 movimento, a colocação de trabalhadores em disponibilidade no pós-greve, são algumas das medidas que vem sendo adotadas e que sonham direitos, punem as manifestações e comprometem a liberdade de organização. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 131 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base AGO-06 | 29/08/2014 | O Dia de Luta na Paraíba também teve um teor reivindicatório local, onde foi discutida a questão das 30 h no âmbito da UFCG e uma Estatuinte mais democrática em nível de UFPB. |
| 132 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional SET-01 | 02/09/2014 | O Seminário vai debater conjuntura, terceirização (privatização) dos serviços públicos, carreira, racionalização da carreira e concurso público, diárias, adicionais, legislação pertinentes aos motoristas das universidades, jornada de trabalho e 30h, segurança, risco de vida, assédio moral e qualidade de vida. |
| 133 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base OUT-02 | 30/10/2014 | SINTESAM: “Sintesam e Reitoria negociam jornada de trabalho de 30 horas Os técnico-administrativos da UFAM (Universidade Federal do Amazonas) conquistaram mais uma vitória sobre a proposta de implantação da jornada de 30 horas na UFAM. A Reitoria decidiu acatar a solicitação da categoria de instalação de uma mesa paritária, com membros da administração superior e Sintesam, para discutir a viabilidade da proposta. |
| 134 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional NOV-02 | 11/11/2014 | SINTUFSC: Não tem GT Mulheres. A Coordenação que trata desta área assume as atividades sociais. Pretendem criar ainda este ano o GT. Relataram a situação dos TAE em greve interna pela implementação das 30 horas semanais de trabalho e no combate ao assédio moral da administração sobre os(as) trabalhadores(as). |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 135 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional NOV-03 | 18/11/2014 | 2. Condições de trabalho a) Readmissão de todos os trabalhadores demitidos, especialmente na greve do IBGE de junho a agosto/2014 (contratados temporários); b) Campanha contra o assédio moral nos locais de trabalho; c) Lutar pelo fim de todas as privatizações e os mecanismos adotados pelo governo como Ebsehr nos hospitais, funpresp na previdência e terceirizações nas diversas áreas. Contra o PL 4330 das terceirizações; d) Reposição dos servidores públicos por concurso público, não aos contratos temporários; e) Respeito à Lei 8112/1990 - RJU; f) Fim da instrução normativa 74/2014 do INSS - demissão por rito sumário; g) Extensão da licença adoção ao servidor do art. 90 da lei 8112/1990; h) Arquivamento do Projeto do Sistema Único do Trabalho (SUT); i) Jornada de 30h sem redução salarial; |
| 136 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base NOV- 02 | 24/11/2014 | 30 HORAS - Acerca das 30 horas, a direção comunicou a conquista da implantação da jornada reduzida de trabalho no Complexo Hospitalar - Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC) e Maternidade Escola Assis Chateaubriand (MEAC) - e a situação dos demais setores da universidade. |
| 137 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional NOV-04 | 24/11/2014 | ENTIDADES FILIADAS - ATUALIZAÇÃO Com vistas a atualizarmos o quadro abaixo, solicitamos que os Sindicatos filiados, enviem as informações pertinentes ao preenchimento do mesmo, via e-mail: fasubra@fasubra.org.br, para posterior divulgação na base: ENTIDADE HU / EBSERH 30 HORAS |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 138 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional NOV-05 | 25/11/2014 | ENTIDADES FILIADAS - ATUALIZAÇÃO Com vistas a atualizarmos o quadro abaixo, solicitamos que os Sindicatos filiados, enviem as informações pertinentes ao preenchimento do mesmo, via e-mail: fasubra@fasubra.org.br, para posterior divulgação na base: ENTIDADE HU / EBSEH 30 HORAS |
| 139 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base DEZ-02 | 04/12/2014 | Fernando Revoredo, coordenador de Comunicação da nova diretoria, parabenizou os filiados e filiadas do sindicato que foram às urnas no segundo turno, mostrando confiança no trabalho dessa nova gestão. “Teremos uma tarefa muito importante daqui pra frente, vamos lutar arduamente em 2015 para arrancar um novo acordo de greve, pelos turnos contínuos e redução de jornada de trabalho para 30 horas semanais, entre várias outras reivindicações”, complementou Revoredo. |
| 140 | Informe de base 2014 | Informe | Informes de base DEZ-03 | 10/12/2014 | Tem uma comissão trabalhando para implementação das 30h, pelo menos nos setores amparados pelo decreto; |
| 141 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-02 | 10/12/2014 | Dentre as demais proposições aprovadas destacamos, atos e outras manifestações dos TAE, a luta contra a EBSEH, o aprimoramento da carreira (step e níveis de capacitação), construção de índice de reposição salarial, ponto eletrônico, implementação das 30 horas - sem redução de salário -, ascensão funcional, manutenção da paridade (ativos, pensionistas e aposentados), definição de política salarial e data base, regulamentação da negociação coletiva, reestruturação da carreira, envio da pauta de reivindicações para o Governo Federal (Presidência da República) e Congresso Nacional, elevação dos valores dos benefícios e rejeição de pautas que tramitem no Congresso Nacional para reduzir direitos dos trabalhadores. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 142 | Informe de direção 2014 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-03 | 11/12/2014 | Que a FASUBRA juntamente com todas as entidades filiadas intensifique a campanha pela jornada contínua de trabalho, lutando para a implantação das 30 horas semanais sem redução de salário em todos os setores das universidades, uma vez que já existem IFE que já as possuem. |
| 143 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-01 | 02/02/2015 | 17. Regulamentação da jornada de trabalho para o máximo de 30 horas para o serviço público, sem redução salarial. |
| 144 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional FEV-04 | 12/02/2015 | Fará parte dessa movimentação também, uma luta política e jurídica contra a implementação do ponto eletrônico, que não cabe na realidade do trabalho das universidades, e a campanha pela jornada contínua de trabalho, lutando para a implantação de turnos ininterruptos com 30 horas semanais, sem redução de salário em todos os setores das universidades, uma vez que já existem IFE que já as possuem. |
| 145 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-02 | 12/03/2015 | Pontos prioritários para a pauta específica da FASUBRA: #Índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; #Aprimoramento da Carreira com correção das distorções, levando em consideração a racionalização, piso e step, o reposicionamento dos aposentados e concurso público via RJU para todas as classes. #Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução salário; |
| 146 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-05 | 27/03/2015 | Reinicializamos o trabalho da Comissão de 30 Horas para os demais setores da UFC. Como fruto das negociações da greve, além das 30 horas, conseguimos junto a UFC os investimentos para capacitação e qualificação dos técnicos Administrativos a partir de 2015. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 147 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional ABR-01 | 02/04/2015 | Na oportunidade, comunicamos o temário do XXII CONFASUBRA: Conjuntura Nacional e Internacional; Organização e Estrutura Sindical, Relações de Trabalho e Concepção de Estado (Jornada, Carreira, Terceirização) HU, Educação (Modelo de Universidade: Autonomia, Democracia, Avaliação, Expansão e acesso, PNE), Seguridade Social (Previdência, Aposentados, Saúde do Trabalhador), Reforma Estatutária, Prestação de Contas, Eleição da Direção Nacional, Combate às opressões (Gênero, Raça, Sexualidade). |
| 148 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base ABR- 01 | 08/04/2015 | Abaixo a pauta de reivindicações a ser negociada com o Governo Federal: 17. Regulamentação da jornada de trabalho para o máximo de 30 horas para o serviço público, sem redução salarial; |
| 149 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base ABR-02 | 09/04/2015 | O coordenador do Sintesam, Ronaldo Vitoriano, apresentou a proposta de manutenção do indicativo de greve para maio, que foi aprovada com critério de flexibilização para o que decidido no Confasubra. Contudo, o representante da Fasubra, Luiz Antônio Silva, ressaltou a necessidade de unidade no movimento, com adesão do conjunto dos servidores públicos. |
| 150 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base ABR-03 | 16/04/2015 | Flávio Sereno saúda a categoria e a disposição de luta. Argumenta a necessidade de debater o Funpresp, a terceirização, e o atraso nos salários dos companheiros terceirizados. Afirma a importância de manter a mobilização através da união. Lembra que foi a assembleia lotada que fez com que o reitor recuasse em relação ao Proquali. Discute o papel do TAE na universidade, as 30h com retirada de ponto eletrônico, assédio moral |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 151 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base MAI-01 | 22/05/2015 | Flavio Sereno disse que o dia 29 é fundamental para tentar barrar o PL4330. Ressaltou que este é um momento muito bom, pois a categoria tem o apoio dos professores. É preciso levar para o Brasil a resposta de que Juiz de Fora e Governador Valadares votam “sim pela greve, construir uma pauta local forte, que envolva PDI, Proquali e 30 horas. |
| 152 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-05 | 25/05/2015 | Destacamos ainda que a FASUBRA não tem conhecimento das minutas dos projetos de lei que estariam sendo gestados, e que a situação de liberação sindical ou jornada de trabalho ser respondido como “na forma da lei” não significa atendimento. |
| 153 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base MAI-02 | 26/05/2015 | SINTUFEPE-UFPE: “Estamos em 6(seis) delegados; - Deliberou greve para o dia 28 de maio; - Realizara assembleia dia 26 de maio para a organização a greve; - Estamos em implementação das 30h; |
| 154 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-06 | 26/05/2015 | Condições de Trabalho e Qualidade no Serviço Público · Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; |
| 155 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base MAI-03 | 28/05/2015 | Veja a pauta de luta dos servidores técnico-administrativos 1.Índice de 27,3% no piso da tabela considerando as perdas de janeiro de 2011 a julho de 2016; 2.Aprimoramento da Carreira com correção das distorções, levando em consideração a racionalização dos cargos, piso e step, o reposicionamento dos aposentados e concurso público via RJU para todas as classes; 3.Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|--|
| 156 | Informe de greve 2015 | Informe | Informativos de Greve IG2015 MAI-01 | 28/05/2015 | Posicionamento hierárquico em padrão de vencimento equivalente na tabela quando do reingresso de servidor em outro cargo do PCCTAE. Efetivação do Plano Nacional de Capacitação lançado em 2013; Extensão, para os Técnico-Administrativos em Educação, do art. 30 da lei 12772/12, que trata de afastamento para realização de estudos de pós-graduação; Condições de Trabalho e Qualidade no Serviço Público. Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; Pela revogação da Lei que cria a EBSERH para gerir os Hospitais Universitários das Instituições Federais de Ensino e pela contratação de trabalhadores via concurso público (RJU). |
| 157 | Informe de greve 2015 | Informe | Informativos de Greve IG2015 JUN-02 | 03/06/2015 | A categoria reivindica ajuste de 27,3%, aprimoramento da Carreira com correção das distorções, redução da jornada de trabalho para 30 horas, Revogação da Lei da EBSERH e 6 FUNPRESP, creches nas universidades, entre outros pontos. Além disso, lutam contra o PL4330 e as MPs 664 e 665, que atacam os direitos trabalhistas. |
| 158 | Informe de greve 2015 | Informe | Informativos de Greve IG2015 JUN-03 | 08/06/2015 | Isso demonstra o sucesso da iniciativa de conversar previamente com os trabalhadores sobre as motivações da greve e a insatisfação dos técnicos com a postura da administração da universidade em relação à Resolução 60 do Conselho Universitário, que trata da flexibilização da jornada de trabalho, conforme os decretos 1590/95 e 4836/2003. |
| 159 | Informe de greve 2015 | Informe | Informativos de Greve IG2015 JUN-04 | 10/06/2015 | 30 horas Após 11 meses de estudo sobre a possibilidade de redução da jornada de trabalho para 30 horas na UFU, a presidente da Comissão das 30 horas, Joelma Moura informou que o relatório final foi entregue na última quarta-feira (3). A redução é amparada pelo decreto n.4.836, de 9 de setembro de 2003, que altera a redação do art. 3º do Decreto n.1.590, de 10 de agosto de 1995. “Agradeço a todos que participaram desse trabalho técnico”, disse Joelma. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|------------------------------|------------|---|
| 160 | Informe de greve 2015 | Informe | Informativos de Greve JUN-05 | 12/06/2015 | O Comando Local de Greve já trabalha para a finalização da Pauta Interna e conseqüente início das negociações com a direção da UFLA. Temas como: Democratização e Transparência dos Espaços; Flexibilização do Horário Institucional; alternativas ao Ponto Eletrônico e o estabelecimento da Jornada de Turnos Contínuos com 30h sem redução salarial são os eixos principais da pauta a ser enviada à administração da UFLA. |
| 161 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUN-06 | 12/06/2015 | <p>Senhor Presidente,</p> <p>A FASUBRA Sindical, por ocasião da reunião do Pleno da ANDIFES, após explanação sobre os motivos da Greve, propôs a ANDIFES que além do apoio e mediação ao conflito instalado em função da falta de negociação do governo com a FASUBRA, que fossem retomadas oficinas de discussão e elaboração conjunta entre os gestores e os trabalhadores acerca dos seguintes pontos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativa nas Universidades. 2. Aprimoramento da Carreira 3. Racionalização de Cargos (previsto no artigo da Lei 11091/2005) 4. Mediação de conflitos 5. Jornada contínua de trabalho com turnos ininterruptos de trabalho. 6. Democratização nas IFES (dar encaminhamentos consensos do GT Democratização) |
| 162 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUN-09 | 17/06/2015 | O movimento grevista reivindica que sejam contratados novos trabalhadores, porém, POR CONCURSO PÚBLICO E PELO RJU. FORA A EBSERH! SAÚDE E EDUCAÇÃO NÃO SÃO MERCADORIAS! POR 30h PARA TODOS OS TRABALHADORES! |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|--|
| 163 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUN-11 | 20/06/2015 | Após um debate caloroso, os presentes definiram encaminhamentos para a pauta conjunta e realização de atividades de rua para mobilizar a sociedade. Alguns itens da pauta: Turnos Contínuos, Nota de repúdio contra o assédio moral aos terceirizados, Defesa dos Hospitais Universitários, Congelamento do semestre e matrícula Sisu. |
| 164 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUN-13 | 24/06/2015 | Realizamos Assembleia neste campus com informes locais e nacionais, encaminhamentos e deliberações, no dia 17/06/15 em acompanhamento da deliberação de atividades do CNG - Brasília, realizamos nosso Ato Local onde o ponto de encontro foi em frente ao HU e seguimos até a Reitoria, esse Ato foi composto com todos seguimentos sendo: TAES, Alunos e Docentes, foi levado e adentramos à reunião do Conselho Universitário (CONSU), fato este histórico em nossa Universidade, estávamos em mais de 200 companheiros, entregamos e acompanhamos a leitura das pautas, postado no dia seguinte uma nota de moção de apoio pelos membros do CONSU, favorecendo as nossas reivindicações locais, exigimos que se faça cumprir o que foi aprovado em Congresso de 2014 a Paridade de votos entre Servidores Técnicos Administrativos, onde atualmente o peso de voto dos Docentes é mais que o nosso TAES, reivindicamos também as 30 horas que promessa e compromisso de eleição da Magnífica Reitora Soraia Smaile, determinamos de que não aceitamos Comissões para tratar de assuntos com esse de maneira retaliatória, aos passos de tartaruga. |
| 165 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-01 | 01/07/2015 | Passamos os informes do calendário da federação aonde encaminhamos o ato de doação de sangue para dia 15/07/2015. Fizemos convite a 3 Coordenadores da Federação para ministrar um seminário sobre Previdência, Aposentadoria, FUNPRESP, Carreira e Turno de 30 horas. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|--|
| 166 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-03 | 06/07/2015 | Neste, sentido orientamos ao CNG e Fasubra que reafirme a proposta inicial de 27,3% com o Governo Federal, e cobre efetivamente a discussão dos demais pontos relevantes da pauta, como: data base, piso salarial, isonomia dos benefícios, 30 horas nas IFES, paridade no processo de escolha para reitor das IFES, ajustes no PCCTAE e revogação da EBSEH. Presente na referida assembleia, representação do CLG da UNILAB. Ressaltamos o entendimento do comando local da UFC pela autonomia do CNG/FASUBRA para negociar com o governo”. |
| 167 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-04 | 08/07/2015 | O salário é apenas um deles. Vamos reiterar que nossa proposta não mudou, continuamos com os 27,3% para 2016, buscando repor, pelo menos a inflação nos anos seguintes. Há que se negociar também outros pontos da pauta, como incorporação de gratificações, jornada de trabalho e correção dos auxílios creche e alimentação, por exemplo”. |
| 168 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-05 | 10/07/2015 | Lutamos também pela reposição de perdas salariais frente à inflação, que se somam em 27,3%, reivindicação esta que se intensifica em torno da luta histórica pela data base de reajuste salarial; Defendemos também que a UFV funcione em turnos contínuos para um melhor atendimento à comunidade acadêmica. 30 horas já!!! |
| 169 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-06 | 13/07/2015 | A representação da FASUBRA passou a cobrar resposta sobre diversos itens da nossa pauta específica, resgatando a memória das últimas greves, negociações e reuniões que aconteceram entre governo e FASUBRA nos últimos anos que envolvem temas como Racionalização, Reposicionamento dos Aposentados, Democratização, Dimensionamento da força de trabalho, Turnos contínuos (30 horas), Ebserh, o aproveitamento de disciplinas isoladas e de cursos incompletos para fins de capacitação, entre outros. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 170 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-07 | 15/07/2015 | SINTUFS: No dia 10/07 os servidores Técnico-Administrativos da UFS se reuniram em assembleia para avaliarem os pontos discutidos na reunião do dia 06/07 entre CLG, a reitoria e representantes da EBSEH, a qual foi intermediada pelo MPF, visto que, até a presente data a gestão não havia aberto o canal de negociação com a categoria. Dentre os pontos discutidos estão a operacionalização da flexibilização da jornada para 30h semanais e a situação dos servidores RJU frente o descaso da EBSEH. Fruto dessa reunião e da insistência do CLG, com o apoio do MPF, conseguiu-se que a reitoria, que até aquele momento não havia apresentado qualquer proposta, acordasse a implantação, ainda que de forma experimental, das 30h em alguns setores da instituição. |
| 171 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-08 | 17/07/2015 | UFCA - Na Universidade Federal do Cariri (UFCA), o CLG promoveu reuniões; assembleia Geral no campus de Barbalha no dia 7 de julho; seminário sobre as 30 horas com o advogado do Sintufce Clóvis Renato, em Juazeiro do Norte, no dia 8. Na manhã do dia 9 de julho, como atividade de greve, os trabalhadores se reuniram para recepcionar todos os participantes do Seminário de Ambientação promovido pela PROGEP. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 172 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-09 | 20/07/2015 | <p>SINTUNIFESP: “Saída da caravana SINTUNIFESP para Brasília - DF com 30 caravaneiros e dois delegados para o CNG (Comando Nacional de greve).</p> <p>7 Reunião com Comando Local de Greve (CLG) com a presença da Superintendente do Hospital São Paulo (HSP) e Diretoria de Enfermagem para tratar ações de repúdio pela Diretoria de Enfermagem para com o Comando Local de Greve (CLG).</p> <p>Reunião de mesa de negociação de pauta interna - Flexibilização de 30 horas.</p> <p>Plano de desenvolvimento dos TAE's .</p> <p>Insalubridade</p> <p>Banco de horas</p> <p>Cumprimento portaria 27 do PNDP - PCCTAE</p> <p>Estrutura dos ambientes institucionais do ambiente de trabalho.</p> |
| 173 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-10 | 21/07/2015 | <p>VII - Elaboração de Documentos:</p> <p>Enviar a ANDIFES ofício cobrando cronograma das reuniões temáticas:</p> <p>Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativa nas Universidades;</p> <p>Aprimoramento da Carreira;</p> <p>Racionalização de Cargos (previsto no artigo da Lei 11091/2005);</p> <p>Mediação de conflitos;</p> <p>Jornada contínua de trabalho com turnos ininterruptos de trabalho;</p> <p>Democratização nas IFES (dar encaminhamentos consensos do GT Democratização).</p> |
| 174 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-12 | 23/07/2015 | <p>Perguntamos ao CNG sobre que tipo de ato está previsto para as datas 3 e 4 de agosto? para quê? por que a data?. Sobre as rodadas de negociação da pauta específica: 1- Melhoria no piso (reajuste, com base no percentual histórico); 2- Melhoria no Step e retorno à expressão “constante”; 3- reposicionamento dos aposentados; 4- democratização; 5- 30 horas geral para o PCCTAE.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 175 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-13 | 24/07/2015 | Jornada de 30 horas: Está estudando a possibilidade de construção de orientação nacional do MEC, acerca da aplicação do Decreto. Disse que será utilizado como referência a portaria número 260/2014 do ministério da saúde usada para os Hospitais Federais, com todas as adaptações necessárias à realidade das IFES. |
| 176 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-15 | 28/07/2015 | Sobre o assunto, de antemão ficou encaminhado uma comissão de organização da caravana. Para amanhã, terça-feira (28), data em que a greve dos técnicos em educação completa 2 meses, foi deliberado um ato público na reitoria, a partir das 9h. Outros encaminhamentos: Debate sobre Carreira nos dias 12, 13 e 14 de agosto de 2015, na sede e demais unidades acadêmicas. Datas a confirmar; Debate sobre as 30h horas na UAST. Definir data com ILAESE; Defender a proposta de 27,3% ganhos em uma única só vez, de uma forma que este dinheiro possa entrar na carreira melhorando-a. Não aceitar nenhuma proposta rebaixada”. |
| 177 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-16 | 29/07/2015 | A pauta de turnos contínuos (30 horas) tem regramento próprio e mesmo as Instituições que tem adotado este sistema vem sendo constantemente vigiadas pela CGU e outros órgãos, que interferem na autonomia universitária e provocam frequentes retrocessos. |
| 178 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE JUL-17 | 31/07/2015 | “O problema não é a greve é o governo”, afirmou o servidor Alisson Bezerra, lembrando que “a Ufersa tem os melhores servidores e sei disso desde quando era bolsista de graduação”, afirmou. Na ocasião, Alisson solicitou ao reitor celeridade na implantação do turno contínuo com 30 horas semanais bem como maior oferta de vagas nos cursos de pós-graduações para os servidores. |
| 179 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-02 | 04/08/2015 | No item 1.3 referente a Jornada de Trabalho, o MEC não apresenta uma proposta de Portaria Ministerial tratando da recomendação referente à instituição da Jornada de Trabalho de 30 horas semanais nas Instituições Federais de Ensino; bem como não apresenta proposta de realização de Oficina para debater a implementação da alteração da jornada de trabalho em todo o país. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 180 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-03 | 07/08/2015 | A FENASPS informou que os trabalhadores da base já rejeitaram esta proposta de reajuste que não repõe a inflação, e ainda o governo tem que responder formalmente as reivindicações sobre a Jornada de 30 horas para todos, Alterações no Processo de trabalho, reposição salarial pelos índices de inflação, Incorporação das Gratificações, Plano de Carreiras, Concurso Público para repor o quadro funcional, Isonomia Salarial e Paridade entre ativos e aposentados, fim do Assédio Moral e correção nos valores dos benefícios sociais. |
| 181 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-04 | 08/08/2015 | Será discutido na reunião do dia 12 de agosto, para tentar fechar a portaria referente à redução de jornada de trabalho em turnos contínuos, sem redução salarial (30 horas). Na ocasião o secretário afirmou que sobre o corte de ponto, o MEC sempre vai interceder para evitar o processo de retaliação ou de criminalização da luta dos trabalhadores. |
| 182 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-05 | 10/08/2015 | Temos um calendário intenso de mobilizações nessa semana que inicia. Nos dias 11 e 12 de agosto acontecerão atos nos estados e em Brasília-DF. No dia 12, além da presença de representação do CNG na reunião da ANDIFES, e na Oficina com o Ministério da Educação (MEC) e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) para debater a construção da Portaria que institui turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais nas IFEs, o CNG também se somará a Marcha das Margaridas, onde estão confirmadas a presença de 70 mil mulheres. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 183 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-06 | 13/08/2015 | <p>Para começar a assembleia foram dados os informes locais e nacionais com o Comando Local de Greve orientando os servidores que trabalham em secretarias de graduação e pós-graduação a não realizarem o reajuste de matrícula. E sobre as duas reuniões realizadas com o reitor, professor Elmiro Resende na semana passada, foram abordados os seguintes assuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ·Adiamento do semestre letivo; ·30 horas; ·Estatuinte; ·Ponto eletrônico no Hospital de Clínicas; ·EBSERH; ·Direito de Greve; ·Democratização da Universidade; ·Assédio Moral e Autoritarismo; ·Participação dos aposentados; ·Acessibilidade no Hospital de Clínicas; ·Unidade de atendimento nos Campi avançados; ·Política de remoção na Universidade; |
| 184 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-07 | 14/08/2015 | <p>O evento aconteceu no prédio do Ministério da Educação (MEC) para tratar sobre a redução de jornada de trabalho, sem redução de salário (30 horas), um dos pontos da pauta específica da greve dos trabalhadores técnico-administrativos em educação.</p> |
| 185 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-09 | 17/08/2015 | <p>14h30min: Reunião do Comando Nacional de GREVE de preparação para a reunião junto ao MEC e MPOG que debaterá a Instituição da Jornada de Trabalho de 30 horas semanais nas Instituições Federais de Ensino Superior para todos e todas.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 186 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-10 | 18/08/2015 | 14h30min: Reunião do Comando Nacional de GREVE de preparação para a reunião junto ao MEC e MPOG que debaterá a Instituição da Jornada de Trabalho de 30 horas semanais nas Instituições Federais de Ensino Superior para todos e todas. |
| 187 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-11 | 21/08/2015 | Um dos pontos importantes a ser debatido será a questão das 30 horas, pois neste momento acontece em Brasília uma reunião entre Ministério da Educação (MEC), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e o Comando Nacional de Greve da FASUBRA Sindical sobre o assunto. |
| 188 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-12 | 24/08/2015 | 03. Jornada contínua de trabalho com turnos ininterruptos: a FASUBRA tem envidado esforços para construção de portaria acerca do tema. Reivindicamos que o MEC e o MPOG se disponham a concluir a confecção conjunta da minuta de portaria antes do término da greve da FASUBRA. |
| 189 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-13 | 26/08/2015 | Desta forma, encaminha a seguinte orientação de calendário: 25/agosto - Tarde: Atividade no Congresso Nacional; 26/agosto - Manhã - 9h: Atividade na ANDIFES - Café da manhã - (entrega de documento); 26/agosto - Reunião dos CLGs com as Reitorias - Jornada Contínua; 26/agosto - Tarde - Atividade das Comissões; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 190 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-14 | 26/08/2015 | Com o objetivo de sensibilizar os reitores das várias instituições federais de ensino para a aprovação da implantação de turnos contínuos com redução da jornada de trabalho (30 horas), na manhã desta quarta-feira, 26, o Comando Nacional de Greve (CNG) da FASUBRA Sindical se concentrou em vigília em frente à sede da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), durante reunião dos seus membros que, dentre outros assuntos, discute o tema. |
| 191 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-15 | 27/08/2015 | Com o objetivo de sensibilizar os reitores das várias instituições federais de ensino para a aprovação da implantação de turnos contínuos com redução da jornada de trabalho (30 horas), na manhã desta quarta-feira, 26, o Comando Nacional de Greve (CNG) da FASUBRA Sindical se concentrou em vigília em frente à sede da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), durante reunião dos seus membros que, dentre outros assuntos, discute o tema. |
| 192 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE AGO-17 | 31/08/2015 | Durante os informes foram repassadas as últimas notícias enviadas pelo CNG sobre a reunião da FASUBRA com a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), realizada na quarta-feira (26). Marcos Acioly ressaltou a participação do companheiro Mozart Siqueira, coordenador geral do SINTUFEPE/UFRPE, e comentou sobre a posição contrária dos reitores à portaria do MEC a respeito das 30 horas semanais |
| 193 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-02 | 02/09/2015 | Sexta-feira, 4/9 Reunião entre Fasubra e Ministério da Educação para discutir pauta específica da categoria, entre elas, o turno contínuo de trabalho (jornada de 30 horas semanais) |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|--|
| 194 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-03 | 03/09/2015 | O SINTUFEPE Seção Sindical UFRPE, vem esclarecer a tod@s e, em particular à categoria dos Técnic@-Administrativ@s da UFRPE, as verdadeiras razões pelas quais seus membros decidiram não mais integrar a Comissão para elaboração da Resolução que normatizará a implantação dos Três Turnos Contínuos na UFRPE (30 horas semanais), instituída pela Portaria nº 502/2015-GR. |
| 195 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-04 | 08/09/2015 | Houve um recuo do governo sobre a constituição de uma portaria referente a jornada de turnos contínuos. Na ocasião Farias sinalizou que não há acordo e disse que será apresentada uma posição política do governo no Termo de Acordo e não uma portaria “considerada inadequada” após análise técnica dos setores jurídicos do MEC e MPOG. Em mais um recuo, o governo definiu que o valor extra de 1 bilhão no orçamento da União em relação à ampliação da folha de pagamento- que seria para realizar ajustes em 2016 nas negociações de algumas carreiras do serviço público federal - será destinado para reestruturação administrativa do governo, se necessário. |
| 196 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-05 | 08/09/2015 | 11) Turnos Contínuos - O Governo recuou da posição de constituição de portaria para encaminhamento do acordo em construção com a FASUBRA. No entanto, afirma que o conteúdo dos ofícios enviados pelo MEC que aborda o tema será mantido. Defendem o decreto e o último ofício encaminhado como posições públicas. A FASUBRA reivindica que seja incluído as tratativas sobre tema no Termo de Acordo. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|--|
| 197 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-06 | 09/09/2015 | Redação já apresentada pela Fasubra ao governo na proposta de alteração da Lei 11.091/2005. (DE ACORDO) - Reivindicaremos também que se registre no acordo de greve que a implementação dos turnos contínuos nas IFEs não afetará no dimensionamento de pessoal, bem como que seja respeitado as jornadas de trabalho das profissões regulamentadas em Lei, garantindo a redução da jornada de trabalho semanal para as profissões que tenham essa garantia prevista por lei. |
| 198 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-07 | 10/09/2015 | O encaminhamento do CNG foi aprovado pelos técnico-administrativos da UnB, em assembleia realizada nesta quarta-feira (9). Entretanto, os servidores da Universidade fizeram ressalva quanto à pauta da jornada de trabalho e 30 horas semanais. |
| 199 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-09 | 16/09/2015 | Considerando a realidade de diminuição no quadro de servidores e suspensão de novos concursos, que prejudicará outro ponto de pauta da categoria que visa à implantação dos turnos contínuos para os Taes das Universidades. |
| 200 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-10 | 17/09/2015 | A representação da FASUBRA disse, que desde o início da Greve a entidade tem se esforçado para legitimar o processo negocial e que o governo é quem tem recuado em posição anteriormente consensuada como a questão relativa a Portaria da Jornada contínua e as alterações do artigo 18. Destacamos que a ação da FASUBRA era uma reação à ação do governo que desconsiderou todo o processo negocial em curso, com a desautorização da proposta apresentada na mesa pelo Secretário Sérgio Mendonça. |
| 201 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-11 | 18/09/2015 | Suspensão da portaria referente à redução da jornada de trabalho (30 horas). “Passamos por duas oficinas para elaborar a minuta de portaria e foi retirada da pauta”, afirmou o CNG. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 202 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-12 | 21/09/2015 | Sobre a flexibilização da jornada de trabalho para todos os TAEs da UFSM, é um assunto que está sendo debatido nacionalmente, faz parte da pauta de negociação da FASUBRA com o MEC. De acordo com o reitor, na legislação que está em vigor não há possibilidade para toda universidade. São alguns setores que se aplicam e tem sido discutido no MEC e no MPOG, “então este processo está em aberto, e o que nós temos aqui internamente é uma resolução e dos dois processos que regulam, estamos trabalhando sobre eles”. |
| 203 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-13 | 22/09/2015 | Turnos contínuos com redução da jornada de trabalho para 30 horas, sem ponto eletrônico e sem redução de salário; Que seja adotado o disposto no Decreto nº1590/95, alterado pelo Decreto nº4836/2003. Ofício já encaminhado as reitorias informando que a implantação dos turnos contínuos não implica na matriz de distribuição de vagas. Não acatado Of. nº 32/15-GAB/SESU Of. nº77/15-GAB/SESU Of. nº470/15-GAB/SESU . |
| 204 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-15 | 28/09/2015 | PEC - Abono Permanência - Contactar os parlamentares na base demonstrando o impacto negativo nas Universidades - com a suspensão dos concursos público e caso a PEC seja aprovada, pois ocasionará uma evasão significativa de docentes e técnico-administrativos. O CNG orienta que as entidades de base aprofundem a mobilização na luta pela pauta interna, dando destaque a questão da Jornada contínua. |
| 205 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-16 | 29/09/2015 | A greve - Os técnico-administrativos estão em greve há quase 120 dias, chegando ao 4º mês. A greve que teve início no dia 28 de maio já é considerada a mais longa da categoria, alcançando 69 Instituições Federais de Ensino. Aprimoramento da Carreira com correção das distorções, redução da jornada de trabalho para 30 horas, Revogação da Lei da EBSEH e FUNPRESP e creches nas universidades são alguns dos pontos da pauta de reivindicações. Além disso, lutam contra o PL4330 e as MPs 664 e 665, que atacam os direitos da classe trabalhadora”. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-----------------------|-------------------|-------------------------|------------|--|
| 206 | Informe de greve 2015 | Informe | INFORME DE GREVE SET-17 | 29/09/2015 | <p>ASSUFRGS: “A base da Assufrgs, incluindo trabalhadores técnico-administrativos em Educação da UFRGS, UFCSPA e IFRS (Restinga, Canoas e Porto Alegre), reunida em Assembleia de Greve, dia 25 de setembro, às 9h, aprovou os seguintes encaminhamentos:</p> <p>Foi referendado e aprovado o nome de Rosane Procaska Pereira na permanência até o final da greve no Comando Nacional de Greve;</p> <p>2. Que a Minuta de Acordo apresentada pela Fasubra ao Governo Federal desça para as bases para apreciação;</p> <p>3. Que o acordo final a ser apresentado pelo Governo federal seja submetido às bases para análise em conjunto com a equipe jurídica do sindicato e por membros da Comissão de Supervisão da Carreira.</p> <p>4. Atentar para que os aposentados e pensionistas estejam contemplados no acordo;</p> <p>5. Unificar a luta dos trabalhadores para a construção da greve geral;</p> <p>6. Que a greve seja suspensa mediante assinatura do acordo. No entanto, mantem-se vigília para retorno a greve a qualquer tempo caso haja o descumprimento de qualquer item do acordo por parte do Governo Federal;</p> <p>6. Manter a luta interna nas Instituições Federais de Ensino pelas 30 horas para todos e democratização;</p> <p>7. Aprovada a carta de orientação do CNG e ratificação dos termos do acordo.</p> <p>8. Aprovada, por ampla maioria, a continuidade da greve até a assinatura do acordo”.</p> |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 207 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional OUT-01 | 08/10/2015 | Jornada de 30 horas A negociação entre governo e Fasubra não gerou resultados positivos quanto à pauta que exige a implementação da jornada de trabalho de 30 horas semanais, luta histórica da categoria. Como outros setores do funcionalismo federal também adotaram o pleito, o governo recuou da portaria que determinaria o modelo de jornada nas universidades federais e deixou a cargo do administrador máximo das instituições decidir sobre o tema. |
| 208 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional OUT-02 | 23/10/2015 | 30 horas A importância em discutir sobre as 30 horas também foi destaque durante o evento. Na ocasião o exemplo do acordo assinado pela Fasubra que contempla a participação das representações das categorias na discussão sobre as 30 horas, foi considerado positivo. Uma das propostas seria articular OUT-02 2 reuniões conjuntas entre Andifes e entidades que representam as categorias para discutir questões como 30 horas, terceirização e outros. |
| 209 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional OUT-03 | 26/10/2015 | Esse dia também será de luta em defesa da instituição da jornada de 30 horas semanais, com turnos contínuos nas IFES, em especial para as categorias profissionais que já possuem a garantia por lei, da redução da jornada de trabalho. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 210 | Informe de base 2015 | Informe | Informes de base DEZ-01 | 01/12/2015 | O sindicalista reconhece o empenho da Comissão Provisória, escolhida durante a greve, numa assembleia geral da categoria. Essa comissão provisória passou a avaliar as viabilidades para redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais. “É mais um resultado positivo alcançado graças à mobilização dos servidores”, lembrou Francimar Honorato.; O coordenador do SINTEST-RN, Francimar Honorato, frisa ainda a importância da participação de todos os técnico-administrativos junto ao trabalho a ser executado pela Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada uma vez que nem todos os setores da Universidade vão poder ter o horário flexível. |
| 211 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-02 | 02/12/2015 | Parte dos servidores da AGU poderá aderir a jornada de trabalho semipresencial Poder trabalhar uma parte do horário de expediente de casa, com a adequação da agenda às necessidades e rotinas pessoais, é sonho para muita gente. E está perto de se tornar realidade para servidores administrativos da AGU. Nos próximos meses, a instituição colocará em fase de teste o projeto Jornada de Trabalho Semipresencial. |
| 212 | Informe de direção 2015 | Informe | Informe Direção Nacional DEZ-05 | 18/12/2015 | 9. Campanha das 30 horas semanais 4 - Realizar a campanha nacional pela redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais com a implementação de turnos contínuos nas IFES |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 213 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base FEV-01 | 23/02/2016 | Análise 3 - A interpretação desse inciso foi feita pela coordenadora de Administração e Finanças de forma acintosa, desrespeitosa, ilegal e oportunista, pois, no dia 17 de fevereiro/2016, a Coordenação Geral encontrava-se a trabalho da categoria na Universidade Federal do Cariri, acompanhada pelo coordenador de Campus, pela assessoria jurídica do sindicato, bem como pelo setor de comunicação, com o objetivo de subsidiar política e juridicamente o grupo de trabalho escolhido pela UFCA para estudo e proposta da aplicabilidade da jornada de trabalho de 30h semanais no âmbito dessa Universidade, bem como promover debate de experiências conjuntas com os servidores referentes a esse tema. |
| 214 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base FEV-02 | 24/02/2016 | APTAFURG: “Categoria deliberou por paralisar e fazer entrega de ofício ao reitoria solicitando celeridade no processo das 30 horas locais e reivindicações da pauta nacional”. |
| 215 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base MAR-01 | 01/03/2016 | Flávio Sereno fez um encaminhamento para que a resolução que sair da comissão das 30h deverá englobar o horário de trabalho dos setores, garantindo o funcionamento de todos em dois turnos Rogério Silva complementou encaminhando que os técnicos montassem uma comissão para contribuir no andamento das discussões da Comissão de flexibilização. |
| 216 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional MAR-01 | 02/03/2016 | 7. Regulamentação da jornada de trabalho no serviço público, para o máximo de 30 horas semanais, sem redução de salário; |
| 217 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base ABR-05 | 20/04/2016 | SINTUFPI: “Foi realizado de 26 a 27 de janeiro o I Encontro Sindical do SINTUFPI, cujos temas foram: as 30horas para toda a UFPI e a Estatuinte. Contamos com a presença da Coordenadora Geral do Sindfes, Cristina Delpapa, onde foi construída uma minuta sobre as 30 horas para ser enviada ao Conselho Universitário da UFPI, e propostas de atualização do Estatuto da UFPI; |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| 218 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base MAI-02 | 11/05/2016 | O cumprimento do acordo de greve de 2015 e a portaria da reitoria nº 3289 de 23 de outubro de 2015, e reativação imediata da comissão especializada de flexibilização da carga horária do HU/HSP; |
| 219 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-06 | 17/05/2016 | 19 Seminário sobre a Instituição de Turnos Contínuos de Trabalho nas IFES - Primeiro dia da próxima plenária |
| 220 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-07 | 19/05/2016 | Na próxima plenária nacional da FASUBRA que será realizada nos dias 19 e 20 de junho, não teremos o painel sobre as 30 horas - Turnos Contínuos. Pelo fato de dessa vez estarmos fazendo uma plenária com apenas 2 (dois) dias e a pauta estar carregada de outros temas inadiáveis, vamos então discutir na DN-FASUBRA uma nova data e espaço para que o mais breve possível possamos abordar tal tema. |
| 221 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-08 | 20/05/2016 | Na próxima plenária nacional da FASUBRA que será realizada nos dias 19 e 20 de junho, não teremos o painel sobre as 30 horas - Turnos Contínuos. Pelo fato de dessa vez estarmos fazendo uma plenária com apenas 2 (dois) dias e a pauta estar carregada de outros temas inadiáveis, vamos então discutir na DN-FASUBRA uma nova data e espaço para que o mais breve possível possamos abordar tal tema. |
| 222 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional MAI-09 | 24/05/2016 | 19 Seminário sobre a Instituição de Turnos Contínuos de Trabalho nas IFES - Primeiro dia da próxima plenária |
| 223 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base MAI-04 | 25/05/2016 | No que tange aos outros pontos de reivindicação, houve acordo no que se refere a flexibilização de jornada e implementação da jornada flexibilizada 30 horas, uma vez que houve quebra de acordo da diretoria de enfermagem durante o período de implantação do processo. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 224 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base MAI-05 | 30/05/2016 | As decisões do Consuni impactam diretamente no nosso dia-a-dia, a exemplo da regulamentação da jornada de trabalho de 30 horas (horário corrido), a luta contra a entrega da gestão do HULW à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), a não cessão de servidores da UFPB para a empresa, a definição das regras das eleições para reitor, a aprovação do plano de capacitação, etc. |
| 225 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUN-01 | 02/06/2016 | Seminário sobre a Instituição de Turnos Contínuos de Trabalho nas IFES - Primeiro dia da próxima plenária |
| 226 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-03 | 06/06/2016 | 19 Seminário sobre a Instituição de Turnos Contínuos de Trabalho nas IFES - Primeiro dia da próxima plenária |
| 227 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUN-02 | 07/06/2016 | Nos informes locais foram relatados problemas enfrentados pelo trabalhador na UFU, atividades realizadas pelo SINTET-UFU e ações importantes para a categoria, principalmente ao que se refere às 30 horas, eleição para reitor e o novo estatuto da universidade.; Após a análise de conjuntura, foi votada a paralisação para o dia 10 de junho com apenas uma abstenção. A pauta da paralisação será: defesa da flexibilização da jornada de trabalho de 30 horas; contra PLP 257/2016 e fora Temer. |
| 228 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-05 | 08/06/2016 | 19 Seminário sobre a Instituição de Turnos Contínuos de Trabalho nas IFES - Primeiro dia da próxima plenária |
| 229 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUN-03 | 16/06/2016 | SINTET-UFU: “06/2016 - Após muita discussão no Conselho Diretor (CONDIR) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) aprovou na reunião do dia 10 a flexibilização da jornada de trabalho em 30 horas para trabalhadores técnico-administrativos em educação de alguns setores da universidade. |

| FASUBRA: Documentos selecionados | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|--|
| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
| 230 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-09 | 22/06/2016 | 10.A Fasubra realizará um painel sobre turnos contínuos e jornada de trabalho na próxima plenária. Será constituído um grupo de trabalho com essa temática. |
| 231 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-10 | 27/06/2016 | 19 a 21 Seminário Jornada de Trabalho e Plenária Nacional da FASUBRA |
| 232 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional JUN-12 | 29/06/2016 | 19 a 21 Seminário Jornada de Trabalho e Plenária Nacional da FASUBRA |
| 233 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUN-05 | 30/06/2016 | Por último, Elisângela André, Presidente de Comissão Permanente de Flexibilização de Jornada (CPFJ) falou sobre os turnos contínuos em que até o presente momento estão sendo analisados 45 processos, sendo um aprovado e em vigor, 6 processos aguardando parecer da reitoria, 14 em fase de tramitação para recebimento da visita da comissão, e 6 voltaram para os setores com sugestões da comissão para adequação. |
| 234 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUL-01 | 13/07/2016 | Sobre as 30 horas de trabalho, Flávio Sereno explicou que foi formada uma comissão no Conselho Superior para trabalhar a regulamentação da flexibilização da jornada. Na tarde de hoje acontece uma nova reunião. |
| 235 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUL-02 | 14/07/2016 | Antes de discutir a pauta de reivindicações foi feito um informe sobre as 30 horas, pois a implantação foi aprovada no CONDIR a mais de um mês e até o momento não houve resposta de parecer da Procuradoria Geral. Além disso, foi informado o resultado e os eleitos para a Comissão Interna de Supervisão (CIS). |
| 236 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUL-03 | 22/07/2016 | Após um longo e cansativo processo negocial e mobilização por parte da categoria, e depois de 7 meses do término das negociações, finalmente foi publicada a portaria, que estabelece fluxos e procedimentos para implementação da flexibilização da jornada na UFABC, bem como institui a Comissão Permanente de Apoio à Flexibilização da Jornada. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|----------------------|-------------------|-------------------------|------------|---|
| 237 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base JUL-04 | 29/07/2016 | SINTUFEJUF: “Estamos disponibilizando, conforme pedido da Comissão, a proposta da minuta da resolução da Flexibilização da jornada de Trabalho das 30h dos TAEs. |
| 238 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-01 | 05/08/2016 | 3 - Solicitar/cobrar a reitora da UFTM a publicação imediata da Portaria das 30 horas, deixando claro que esta luta continua até que 100% da base tenha este direito. |
| 239 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-02 | 11/08/2016 | Fiquem atento para a vigília dia 10/08: Será apresentada a Minuta de Resolução de Flexibilização das 30h na UFJF. Pedimos para unirmos as forças e mobilizar neste momento. A luta é nossa, vamos ficar juntos de mãos dadas. |
| 240 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-03 | 12/08/2016 | SINTET-UFU: “Na manhã dessa quinta-feira (11), aconteceu no saguão de entrada da Reitoria da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) assembleia ato da categoria reivindicando mais rapidez no processo de flexibilização da jornada de trabalho em 30 horas. O evento que começou às nove horas da manhã contou com a presença de coordenadores do sindicato e técnicos e técnicas-administrativas da instituição. |
| 241 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-04 | 15/08/2016 | Indicativo de greve na UFRGS para o dia 20 de agosto, devido ao atraso nas assinatura dos planos de flexibilização e pela suspensão do sistema de login, com negociação sobre o controle da jornada! |
| 242 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-05 | 18/08/2016 | Foram aprovadas ainda as seguintes ações: discussão sobre jornada de trabalho no dia 1º de setembro e ato político no dia da reunião com o reitora da UFG, participar de plenária estadual dos movimentos sociais (local a definir) e realizar uma nova assembleia geral da categoria no dia seis de setembro, com local a definir, para fazer nova avaliação do movimento e encaminhar decisão para a plenária nacional da Fasubra |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------|------------|---|
| 243 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional AGO-11 | 19/08/2016 | Pauta: Dia: 9 üCredenciamento; üPainel: "Jornada de Trabalho: Gestão dos Turnos contínuos e/ou ininterruptos (30h)" üInformes da DN; üInformes de Base (por escrito). |
| 244 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-07 | 24/08/2016 | SINTUFEJUF: "Vigília pela flexibilização da jornada de trabalho na UFJF Em assembleia realizada no dia 23 de agosto, os técnico-administrativos rejeitaram a proposta de inclusão do Plano de Flexibilização da Jornada de Trabalho encaminhada para o Conselho Superior, Consu, pelo diretor do Instituto de Ciências Humanas, dr. Altemir José Gonçalves Barbosa. |
| 245 | Informe de base 2016 | Informe | Informes de base AGO-08 | 26/08/2016 | O capítulo que trata do Plano de Flexibilização da Jornada de Trabalho encaminhado pela diretoria do Instituto de Ciências Humanas, para a reunião do dia 18 de agosto e rejeitado por unanimidade pela categoria dos TAE's em assembleia geral, não foi inserido na resolução. |
| 246 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional SET-01 | 01/09/2016 | Pauta: Dia: 9 üCredenciamento; Painel: Jornada; Informes da DN; Informes de Base (por escrito). |
| 247 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional SET-02 | 02/09/2016 | Pauta: Dia: 9 üCredenciamento; Painel: "Jornada de Trabalho com Turnos Contínuos e Ininterruptos nas Instituições Federais de Ensino Superior"; Informes da DN; Informes de Base (por escrito). |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|-------------------------|-------------------|---|------------|---|
| 248 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional SET-03 | 05/09/2016 | Pauta: Dia: 9 üCredenciamento; Painel: "Jornada de Trabalho com Turnos Contínuos e Ininterruptos nas Instituições Federais de Ensino Superior"; Informes da DN; Informes de Base (por escrito). |
| 249 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional SET-07 | 12/09/2016 | Na manhã desta sexta-feira, 9 de setembro, cerca de 170 trabalhadores técnico-administrativos das instituições federais de ensino superior de todo o país se reúnem em Brasília-DF, dando início à Plenária Nacional Estatutária da FASUBRA Sindical. O evento acontece no auditório 3 da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília (UnB) e tem como pauta o debate sobre a redução da jornada para 30 horas, análise de conjuntura, resoluções e prestação de contas. |
| 250 | Informe de direção 2016 | Informe | Informe Direção Nacional SET-09 | 22/09/2016 | RESOLUÇÕES SOBRE 30HS A FASUBRA - como representante legal de todos os trabalhadores técnico-administrativos em educação delibera: 01. Unificar nacionalmente as lutas por "30 h para todos" - com paralisações nacionais para pressionar as reitorias a usarem a discricionariedade prevista em Lei e a autonomia universitária na defesa das "30 horas para Todos". 02. Promoverá reunião das assessorias jurídicas com a finalidade de construir peças jurídicas e políticas que, fundamentadas em experiências, como a do CEFET de pelotas, garantam as "30hs para Todos" e o direito de todos os técnico-administrativos em educação participarem de todas as atividades sindicais, principalmente paralisações e Greves. |
| 251 | Carreira | Plano de Lutas | PLANO DE LUTAS PLENÁRIA TEMÁTICA: CARREIRA E FORMAÇÃO | 15/12/2016 | Lutar pelas 30 horas semanais, sem redução de salários, garantia de qualidade de vida e de emprego. |

FASUBRA: Documentos selecionados

| N | Tipo de Pasta | Tipo de Documento | Título | DATA | Trechos |
|-----|---------------|-------------------|-----------------------------------|------------|--|
| 252 | Publicações | Revista | Linha do Tempo - Fasubra Sindical | 17/07/2018 | O eixo da greve era pelo fim das intervenções e devolução dos sindicatos de Campinas, Bahia e São Bernardo; contra o pacote das estatais (decreto 2036); fim do roubo do INPC (contra os decretos do arrocho - 2012, 2024 e 2045); pela revogação do pacote do BNH; pelo congelamento dos preços dos gêneros de primeira necessidade; pela criação de empregos e salário-desemprego; e também pela estabilidade no trabalho; pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários; pela reforma agrária e fora o FMI. |

APÊNDICE K - DOCUMENTOS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE MG

| COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE MG | | | | |
|--|--------------------------|----------------|-------------|---|
| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
| 1 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 25/10/2012 | Ata da primeira reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 2 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 13/11/2012 | Ata da segunda reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 3 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 04/12/2012 | Ata da terceira reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 4 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 29/01/2013 | Ata da quarta reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 5 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 26/03/2013 | Ata da quinta reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 6 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 30/04/2013 | Ata da sexta reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 7 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 27/05/2013 | Ata da sétima reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 8 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 24/06/2013 | Ata da oitava reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 924/2012 |
| 9 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 16/07/2013 | Ata da nona reunião dos membros da CAAFJT |
| 10 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 07/08/2014 | Ata da décima sétima reunião dos membros da CAAFJT |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|----------------|-------------|---|
| 11 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 03/09/2014 | Ata da 18º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 12 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 02/10/2014 | Ata da 19º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 13 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 27/11/2014 | Ata da 20º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 14 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 11/12/2014 | Ata da 21º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 15 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 12/02/2015 | Ata da 23º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 16 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 26/03/2015 | Ata da 24º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 17 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 25/04/2015 | Ata da 27º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 18 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 29/04/2015 | Ata da 25º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 19 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 27/05/2015 | Ata da 26º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 20 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 19/11/2015 | Ata da 28º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 21 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 28/01/2016 | Ata da 29º reunião extraordinária dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |

| COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAFJT DO IF SUDESTE MG | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------------------|-------------|---|
| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
| 22 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 18/05/2016 | Ata da 30º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 23 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 14/07/2016 | Ata da 31º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 24 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 11/10/2016 | Ata da 32º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 25 | ATA | ATA DE REUNIÃO | 22/02/2017 | Ata da 32º reunião dos membros da CAAFJT nomeados pelo Reitor por meio da Portaria nº 706/2014 |
| 26 | CONVOCAÇÃO | CONVOCAÇÃO PARA 2º REUNIÃO DA CAAFJT | 05/11/2012 | Reunião para analisar e emitir parecer sobre os processos encaminhados pelos Diretores Gerais / Pró-Reitores à CAAFJT |
| 27 | CONVOCAÇÃO | CONVOCAÇÃO PARA 1º REUNIÃO DA CAAFJT | 22/11/2012 | Convocação para a primeira reunião da CAAFJT |
| 28 | DECRETO | DECRETO Nº 1.590/1995 | 10/08/1995 | Decreto que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências |
| 29 | FORMULÁRIO | FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - CAAFJT | | Formulário de avaliação realizado pela CAAFJT aos processos de flexibilização recebidos |
| 30 | INFORMATIVO | PERGUNTAS E RESPOSTAS | | Perguntas e respostas a respeito da flexibilização da jornada de trabalho |
| 31 | LEI | LEI N/ 8.112/1990 | 11/12/1990 | Lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAFJT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|---|-------------|---|
| 32 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 144/2013 | 19/07/2013 | Memorando para esclarecimentos sobre a suspensão temporariamente das análises feitas pela CAAFJT das solicitações de flexibilização da jornada de trabalho. |
| 33 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 173/2013 | 15/08/2013 | Memorando com informações sobre constatações da C.G.U. Regional/MG |
| 34 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 08/2013 - CAAFJT | 05/09/2013 | Memorando com resposta ao memorando n° 173/2013 GAB/REITORIA |
| 35 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 09/2013 - CAAFJT | 26/09/2013 | Solicitação de reunião |
| 36 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 004/2014 - CAAFJT | 27/03/2014 | Memorando para informes gerais acerca do Regimento Interno do Instituto; Reitoria e Campus |
| 37 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 002/2014 - CAAFJT | 27/03/2014 | Memorando para atualização de processos - Regulamentos de setores |
| 38 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 001/2014 - CAAFJT | 08/10/2014 | Memorando para atualização de processos |
| 39 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 030/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 30/03/2015 | Memorando para solicitação de atualização de processos - Regulamentos de setores |
| 40 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 028/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 30/03/2015 | Memorando para solicitação de atualização de processos - Regulamentos de setores |
| 41 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 031/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 30/03/2015 | Memorando para solicitação de atualização de processos - Regulamentos de setores |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAFJT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--|-------------|--|
| 42 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 032/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 30/03/2015 | Memorando para solicitação de atualização de processos - Regulamentos de setores |
| 43 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 029/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 30/03/2015 | Memorando para solicitação de atualização de processos - Regulamento de setores |
| 44 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 079/2015/ /IF SUDESTE MG - GAB./ REITORIA | 06/04/2015 | Memorando em resposta ao memorando n° 004/2015 - CAAFJT |
| 45 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 039/2015 - GAB/IF SUDESTE MG/CÂMPUS JF | 22/04/2015 | Memorando para atualização de processos - Regulamentos de setores |
| 46 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 004/2015 - CAAFJT | 26/06/2015 | Memorando para trâmites processuais |
| 47 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 171/2015/ IF SUDESTE MG-RP DG | 12/08/2015 | Memorando para informar que que todos os processos de flexibilização de jornada de trabalho já deferidos no Campus Rio Pomba, estão disponíveis à CAAFJT |
| 48 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 001/2016 - CAAFJT | 13/10/2016 | Memorando para inclusão da CAAFJT no layout da Instituição |
| 49 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 004/2017 - CAAFJT | 29/03/2017 | Memorando para aplicação de questionários de avaliação da jornada flexibilizada |
| 50 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 004/2016 - CAAFJT | 29/11/2016 | Memorando para atualização processual - Processos 23225.001716/2012-37; 23225.001708/2012-91 |
| 51 | MEMORANDO | MEMORANDO N° 005/2017 - CAAFJT | 29/11/2016 | Memorando para atualização processual - Processo 23225.001964/2012-88 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAFJT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------------------|-------------|--|
| 52 | MEMORANDO | MEMORANDO Nº 001/2017 - CAAFJT | 24/01/2017 | Memorando para atualização processual - 23225.001693/2012-61; 23225.001719/2012-71; 23225.001643/2014-45; 23225.001715/2012-92 |
| 53 | MEMORANDO | MEMORANDO Nº 002/2017 - CAAFJT | 24/01/2017 | Memorando para atualização processual - 23225.001701/2012-79; 23225.001698/2012-93 |
| 54 | MEMORANDO | MEMORANDO Nº 003/2017 - CAAFJT | 24/01/2017 | Memorando para atualização processual - 23225.001971/2012-80; 23225.000400/2015-71 |
| 55 | OFÍCIO CIRCULAR | OFÍCIO CIRCULAR 02/2013 | 17/07/2013 | Ofício circular para inclusão de novos servidores em setores flexibilizados |
| 56 | OFÍCIO CIRCULAR | OFÍCIO CIRCULAR 03/2013 | 17/07/2013 | Ofício circular para inclusão de novos servidores em setores flexibilizados |
| 57 | PARECER | PARECER Nº 02/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Compras, Contratos e Licitações (Campus Juiz de Fora), processo nº 23.225.001698/2012-93 |
| 58 | PARECER | PARECER Nº 03/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Licitações (Campus Barbacena), processo nº 23355.000771/2012-24 |
| 59 | PARECER | PARECER Nº 04/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na coordenação de Compras e Contratos (Campus Muriaé), processo nº 50096/2012-88 |
| 60 | PARECER | PARECER Nº 05/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Contabilidade (Campus Barbacena), processo nº 23355.000775/2012-11 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|--|
| 61 | PARECER | PARECER Nº 06/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Controle Orçamentário (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001701/2012-79 |
| 62 | PARECER | PARECER Nº 07/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Auditoria (Campus Barbacena), processo nº 233555.000773/2012-13 |
| 63 | PARECER | PARECER Nº 08/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Patrimônio (Campus Barbacena), processo nº 233555.000779/2012-91 |
| 64 | PARECER | PARECER Nº 10/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Pedagógica (Campus Barbacena), processo nº 233555.000785/2012-48 |
| 65 | PARECER | PARECER Nº 11/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Assuntos e Registros Acadêmicos (Campus Juiz de Fora), processo nº 233225.001693/2012-61 |
| 66 | PARECER | PARECER Nº 14/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Assuntos e Registros Acadêmicos (Campus Muriaé), processo nº 000210/2012-11 |
| 67 | PARECER | PARECER Nº 15/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no Centro de Ações Pedagógicas (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001715/2012-92 |
| 68 | PARECER | PARECER Nº 16/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Diretoria de Extensão e Relações Comunitárias (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001694/2012-13 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|---|
| 69 | PARECER | PARECER Nº 17/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Secretaria Geral (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001716/2012-37 |
| 70 | PARECER | PARECER Nº 18/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Extensão e Integração, Campus-Empresa (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 71 | PARECER | PARECER Nº 19/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Pedagógica (Campus Muriaé), processo nº 500963/2012-22 |
| 72 | PARECER | PARECER Nº 20/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no Departamento de Educação e Ciência (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001705/2012-57 |
| 73 | PARECER | PARECER Nº 21/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Biblioteca (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001719/2012-71 |
| 74 | PARECER | PARECER Nº 22/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001708/2012-91 |
| 75 | PARECER | PARECER Nº 23/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Ensino de Graduação (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001699/2012-38 |
| 76 | PARECER | PARECER Nº 27/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no Departamento de Administração (Campus Barbacena), processo nº 23355.000777/2012-00 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|--|
| 77 | PARECER | PARECER Nº 28/2012 | 13/11/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Gestão de Pessoas (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.000509/2012-95 |
| 78 | PARECER | PARECER Nº 29/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Geral de Compras, Contratos e Licitações (Campus Santos Dumont) |
| 79 | PARECER | PARECER Nº 30/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Assistência Estudantil (Campus Juiz de Fora) |
| 80 | PARECER | PARECER Nº 31/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação (Campus Juiz de Fora) |
| 81 | PARECER | PARECER Nº 32/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Registros Escolares (Campus Barbacena) |
| 82 | PARECER | PARECER Nº 33/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Secretaria de Educação Superior (Campus Barbacena) |
| 83 | PARECER | PARECER Nº 34/2012 | 04/12/2012 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Biblioteca (Campus Muriaé) |
| 84 | PARECER | PARECER Nº 35/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Biblioteca (Campus Barbacena) |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|---|
| 85 | PARECER | PARECER Nº 36/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Diretoria de Expansão Institucional (Campus Reitoria) |
| 86 | PARECER | PARECER Nº 37/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Pro-Reitoria de Ensino (Campus Reitoria) |
| 87 | PARECER | PARECER Nº 38/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Extensão (Campus Santos Dumont) |
| 88 | PARECER | PARECER Nº 39/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Diretoria de Orçamento e Finanças (Campus Reitoria) |
| 89 | PARECER | PARECER Nº 40/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Infraestrutura (Campus Juiz de Fora) |
| 90 | PARECER | PARECER Nº 41/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Tecnologia da Informação (Campus Muriaé) |
| 91 | PARECER | PARECER Nº 42/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Almoxarifado (Campus Muriaé) |
| 92 | PARECER | PARECER Nº 43/2013 | 29/01/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do Departamento de Educação e Tecnologia (Campus Muriaé) |
| 93 | PARECER | PARECER Nº 44/2013 | 26/03/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Tecnologia da Informação (Campus Santos Dumont) |
| 94 | PARECER | PARECER Nº 45/2013 | 26/03/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Ensino (Campus Santos Dumont) |
| 95 | PARECER | PARECER Nº 46/2013 | 26/03/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Protocolo, Correspondência e Transporte (Campus Muriaé), processo nº 23232.500145/2013-19 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|--|
| 96 | PARECER | PARECER Nº 47/2013 | 26/03/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Contabilidade (Campus Muriaé), processo nº 23232.500069/2013-33 |
| 97 | PARECER | PARECER Nº 49/2013 | 27/05/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Tecnologia da Informação (Campus São João del-Rei) |
| 98 | PARECER | PARECER Nº 52/2013 | 27/05/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do Departamento de Educação e Ciências (Campus Juiz de Fora) |
| 99 | PARECER | PARECER Nº 53/2013 | 27/05/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Orientação Educacional (Campus Barbacena) |
| 100 | PARECER | PARECER Nº 54/2013 | 27/05/2013 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Assistência Estudantil (Campus Barbacena) |
| 101 | PARECER | PARECER Nº 50/2013 | 27/08/2013 | Parecer que trata da reavaliação do processo nº 500961/2012-33 que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Extensão e Integração Campus-Empresa (Campus Muriaé), |
| 102 | PARECER | PARECER Nº 51/2013 | 08/10/2013 | Parecer que trata da reavaliação dos processos nº 23355.000771/2012-24; 23355.000779/2012-91; 23225.001698/2012-93; 23225.001701/2012-79; 23225.001694/2012-13; 23225.001705/2012-57; 23225.001971/2012-80; 23225.001713/2012-01; 23225.001964/2012-88; 23225.001693/2012-61; 23223.001287/2012-18; 23222.000047/2010-44; 23232.500961/2012-33 |
| 103 | PARECER | PARECER Nº 55/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Biblioteca (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|---|
| 104 | PARECER | PARECER Nº 56/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Gestão de Pessoas (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 105 | PARECER | PARECER Nº 57/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Gerência e supervisão Pedagógica (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 106 | PARECER | PARECER Nº 58/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Desenvolvimento de Campo (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 107 | PARECER | PARECER Nº 59/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação Geral de Assistência ao Educando (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 108 | PARECER | PARECER Nº 60/2013 | 11/02/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Execução Financeira (Campus Muriaé), processo nº 500961/2012-33 |
| 109 | PARECER | PARECER Nº 02/2014 | 07/08/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Gestão de Pessoas (Campus Barbacena), processo nº 23355.000249/2014-12 |
| 110 | PARECER | PARECER Nº 03/2014 | 07/08/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Assistência Estudantil (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000076/2014-63 |
| 111 | PARECER | PARECER Nº 04/2014 | 07/08/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Contabilidade (Reitoria), processo nº 23223.000417/2014-67 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|--|
| 112 | PARECER | PARECER Nº 05/2014 | 03/09/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Registros Acadêmicos (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000151/2014-96 |
| 113 | PARECER | PARECER Nº 06/2014 | 03/09/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Licitação e Contratos (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000144/2014-94 |
| 114 | PARECER | PARECER Nº 07/2014 | 02/10/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Coordenação de Projetos de Pesquisa e Convênios (Reitoria), processo nº 23223.000868/2014-02 |
| 115 | PARECER | PARECER Nº 08/2014 | 27/11/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Coordenação de Compras e Contratos (Campus Muriaé), processo nº 23223.500962/2012-88 |
| 116 | PARECER | PARECER Nº 09/2014 | 27/11/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do Centro de atenção ao Discente (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001643/2014-45 |
| 117 | PARECER | PARECER Nº 08/2014 | 27/11/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Coordenação de Compras e Contratos (Campus Muriaé), processo nº 23232.500962/2012-88 |
| 118 | PARECER | PARECER Nº 09/2014 | 27/11/2014 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do Centro de Ateção so Discente (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.001643/2014-45 |
| 119 | PARECER | PARECER Nº 01/2015 | 12/02/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Orçamento, Finanças e Contabilidade (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000026/2015-67 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|---|
| 120 | PARECER | PARECER Nº 02/2015 | 12/02/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Saúde (Campus Barbacena), processo nº 23355.000673/2014-59 |
| 121 | PARECER | PARECER Nº 03/2015 | 12/02/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Contratos (Campus Barbacena), processo nº 23355.000617/2014-14 |
| 122 | PARECER | PARECER Nº 04/2015 | 12/02/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Assistência do Estudante (Campus Barbacena), processo nº 23355.000665/2014-11 |
| 123 | PARECER | PARECER Nº 05/2015 | 26/03/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Extensão, Pesquisa e Inovação (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000065/2015-64 |
| 124 | PARECER | PARECER Nº 07/2015 | 29/04/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Tecnologia da Informação (Campus Santos Dumont), processo nº 23505.000089/2015-13 |
| 125 | PARECER | PARECER Nº 08/2015 | 29/04/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Gerenciamento de Materiais, Patrimônio e Transporte (Campus Muriaé), processo nº 23505.000027/2015-10 |
| 126 | PARECER | PARECER Nº 09/2015 | 29/04/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Serviço Social - CAE (Campus Barbacena), processo nº 23355.000666/2014-57 |
| 127 | PARECER | PARECER Nº 10/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho do setor de Coordenação de Comunicação, Cerimonial e Eventos (Campus Barbacena), processo nº 23355.000361/2015-26 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|--|
| 128 | PARECER | PARECER Nº 11/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Diretoria de Desenvolvimento Institucional (Campus Barbacena), processo nº 23355.000419/2015-31 |
| 129 | PARECER | PARECER Nº 12/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação de Gestão de Tecnologia da Informação (Campus Barbacena), processo nº 23355.500692/2015-61 |
| 130 | PARECER | PARECER Nº 13/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Seção de Alimentação e Nutrição (Campus Barbacena), processo nº 23355.000114/2015-20 |
| 131 | PARECER | PARECER Nº 14/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Administração e Finanças (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000196/2015-61 |
| 132 | PARECER | PARECER Nº 15/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Auditoria (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000190/2015-94 |
| 133 | PARECER | PARECER Nº 16/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000086/2015-08 |
| 134 | PARECER | PARECER Nº 17/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação de Acervo Bibliográfico e Multimeios (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000101/2015-18 |
| 135 | PARECER | PARECER Nº 18/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Assistência Estudantil (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000113/2015-34 |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|--------------------|-------------|---|
| 136 | PARECER | PARECER Nº 19/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Registros Acadêmicos (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000102/2015-54 |
| 137 | PARECER | PARECER Nº 20/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação Geral de Ensino (Campus São João del-Rei), processo nº 23503.000181/2015-01 |
| 138 | PARECER | PARECER Nº 21/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação de Desenvolvimento Estratégico (Campus Juiz de Fora), processo nº 23225.000400/2015-71 |
| 139 | PARECER | PARECER Nº 22/2015 | 27/05/2015 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho no setor de Coordenação de Projetos da Pró-reitoria de Extensão (Reitoria), processo nº 23223.000419/2015-37 |
| 140 | PARECER | PARECER Nº 01/2016 | 28/01/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Seção Contábil (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.000399/2015-12 |
| 141 | PARECER | PARECER Nº 02/2016 | 28/01/2016 | Parecer que trata de solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Seção de Saúde (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.500588/2014-00 |
| 142 | PARECER | PARECER Nº 03/2016 | 14/07/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Prefeitura (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.000903/2016-57 |
| 143 | PARECER | PARECER Nº 04/2016 | 14/07/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Seção de Execução Financeira (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.000494/2014-27 |

| COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE MG | | | | |
|--|--------------------------|------------------------|-------------|--|
| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
| 144 | PARECER | PARECER Nº 05/2016 | 11/10/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Gerência de Comercialização (Campus Rio Pomba), processo nº 23222.000398/2015-60 |
| 145 | PARECER | PARECER Nº 06/2016 | 11/10/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Diretoria de Ensino (Campus Muriaé), processo nº 23355.001350/2016-44 |
| 146 | PARECER | PARECER Nº 07/2016 | 11/10/2016 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Diretoria de Extensão (Campus Barbacena), processo nº 23355.001350/2016-44 |
| 147 | PARECER | PARECER Nº 01/2017 | 22/02/2017 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas (Reitoria), processo nº 23223.000540/2017-21 |
| 148 | PARECER | PARECER Nº 02/2017 | 22/02/2017 | Parecer que trata da solicitação de flexibilização da jornada de trabalho na Coordenação de Assistência ao Servidor (Reitoria), processo nº 23223.000541/2017-75 |
| 149 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 633/2012 | 16/07/2012 | Portaria que regulamenta a jornada flexibilizada no IF Sudeste MG |
| 150 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 924/2012 | 05/10/2012 | Portaria para designar/nomear servidores para compor a CAAFJT |
| 151 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 393/2013 | 16/04/2013 | Portaria de substituição de servidor na CAAFJT |
| 152 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 931/2013 | 16/08/2013 | Portaria de substituição de servidor na CAAFJT |
| 153 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 956/2013 | 27/08/2013 | Portaria de substituição de servidor na CAAFJT |

**COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAFJT DO IF SUDESTE
MG**

| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
|-----------|--------------------------|-------------------------|-------------|---|
| 154 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 1118/2013 | 09/10/2013 | Portaria de designação de servidores para compor à CAAFJT |
| 155 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 1059/2015 | 20/11/2014 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 156 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 358/2015 | 07/04/2015 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 157 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 621/2015 | 12/06/2015 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 158 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 916/2015 | 28/08/2015 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 159 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 1187/2015 | 16/11/2015 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 160 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 379/2016 | 04/05/2016 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 161 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 660/2015 | 14/07/2016 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |
| 162 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 340/2017 | 03/04/2017 | Portaria para designar servidores para compor a CAAFJT no IF Sudeste MG |
| 163 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 809/2017 | 30/06/2017 | Portaria de substituição de servidor na CAAFJT |
| 164 | PORTARIA | PORTARIA-R Nº 1051/2017 | 25/08/2017 | Portaria de designação e substituição de servidor para compor à CAAFJT |

| COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT DO IF SUDESTE MG | | | | |
|--|------------------------------------|--|-------------|--|
| Nº | TIPO DE DOCUMENTO | TÍTULO | DATA | DESCRIÇÃO |
| 165 | REGULAMENTO | REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DOS SETORES DO CAMPUS JUIZ DE FORA | 06/2014 | Regulamento de funcionamento dos setores do Campus Juiz de fora |
| 166 | RELATÓRIO | RELATÓRIO DAS ATIVIDADES DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - CAAJFT | 18/12/2014 | Relatório com objetivo expresso de emitir parecer consultivo sobre a viabilidade da implementação da flexibilização nos diversos setores dos Campi e Reitoria |
| 167 | RESOLUÇÃO | RESOLUÇÃO 027/2014 | 01/08/2014 | Resolução que aprova a padronização do regulamento de funcionamento de setores do Campus Juiz de Fora, a atualização do regulamento quando houver inclusão e/exclusão de servidores; a publicidade no site do IF Sudeste MG quanto ao horário de funcionamento de cada setor |
| 168 | SOLICITAÇÃO | PREZADOS CANDIDATOS AO CARGO DE REITOR DO IF SUDESTE MG | 04/12/2012 | Solicitação de apoio a à CAAJFT |
| 169 | SOLICITAÇÃO | SOLICITAÇÃO DO CAMPUS BARBACENA AO PRESIDENTE DA CAAJFT | | Solicitação de reescrita do artigo 3º da Portaria R 633/2012 |
| 170 | SOLICITAÇÃO DE ACESSO À INFORMAÇÃO | À COMISSÃO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO | 23/09/2013 | Solicitação de acompanhamento da flexibilização da jornada de trabalho no IF Sudeste MG |

APÊNDICE L - PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Na pesquisa foram entrevistados 60 pessoas, sendo 52 servidores e 8 alunos.

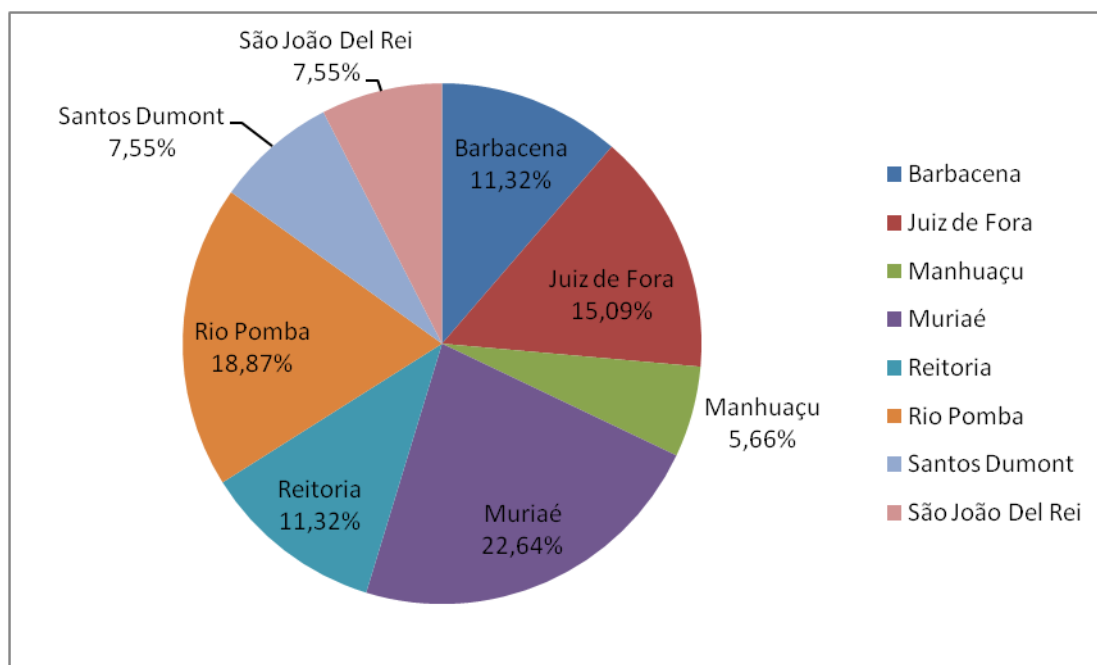
O número de servidores entrevistados por campus é apresentado conforme Tabela 10.

Tabela 10 - Número de servidores entrevistados por Campus.

| Número de Servidores entrevistados por Campus | |
|--|-------------------|
| Campus | Quantidade |
| Barbacena | 6 |
| Juiz de Fora | 8 |
| Manhuaçu | 3 |
| Muriaé | 12 |
| Reitoria | 6 |
| Rio Pomba | 10 |
| Santos Dumont | 4 |
| São João Del Rei | 4 |
| Total | 52 |

Fonte: Do autor.

Gráfico 5 - Percentagem de servidores entrevistados por Campi.



Fonte: Do autor.

Tabela 11 - Número de alunos entrevistados por Campus.

| Número de Alunos entrevistados por Campus | | |
|--|---------------|----------|
| Campus | Número | % |
| Muriaé | 2 | 25,00 |
| Barbacena | 2 | 25,00 |
| Juiz de Fora | 2 | 25,00 |
| Rio Pomba | 2 | 25,00 |
| Total | 8 | 100,00 |

Fonte: Do autor.

Tabela 12 - Perfil dos servidores entrevistados: Faixa etária, escolaridade, estado civil e número de filhos.

| Perguntas | Respostas | Número de Pessoas | Porcentagem |
|-------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|
| Faixa etária | 18 a 30 anos | 6 | 11,54 |
| | 31 a 40 anos | 25 | 48,08 |
| | 41 a 50 anos | 11 | 21,15 |
| | 51 a 60 anos | 9 | 17,31 |
| | acima de 61 anos | 1 | 1,92 |
| Escolaridade | Ensino Fundamental | 0 | 0,00 |
| | Ensino Médio | 0 | 0,00 |
| | Superior incompleto | 1 | 1,92 |
| | Superior Completo | 4 | 7,69 |
| | Especialização | 21 | 40,38 |
| | Mestrado | 16 | 30,77 |
| | Doutorado | 10 | 19,23 |
| | Outro: _____ | 0 | 0,00 |
| Estado Civil | Solteiro | 13 | 25,00 |
| | União Estável | 2 | 3,85 |
| | Casado | 34 | 65,38 |
| | Separado | 2 | 3,85 |
| | Divorciado | 1 | 1,92 |
| | Outro: _____ | 0 | 0,00 |
| Número de Filhos | 0 | 25 | 48,08 |
| | 1 | 11 | 21,15 |
| | 2 | 11 | 21,15 |
| | 3 | 4 | 7,69 |
| | 4 | 0 | 0,00 |
| | 5 ou mais | 1 | 1,92 |

Fonte: Do autor.

Tabela 13 - Perfil dos servidores entrevistados: Cargo, Função, Tempo de trabalho no Cargo/Função e Tempo de trabalho no IF Sudeste MG.

| | | | |
|---|-------------------------------|----|-------|
| Cargo | TAE | 33 | 63,46 |
| | Docente | 19 | 36,54 |
| Função | Dirigente (Cargo de Direção) | 13 | 25,00 |
| | Gestor (Cargo de gestão) | 13 | 25,00 |
| | Não possuem | 26 | 50,00 |
| Tempo de Trabalho no Cargo/Função | Até 1 ano, inclusive | 9 | 17,31 |
| | Entre 1 e 3 anos, inclusive | 6 | 11,54 |
| | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 8 | 15,38 |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 20 | 38,46 |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 6 | 11,54 |
| | Entre 20 e 30 anos, inclusive | 3 | 5,77 |
| | Mais de 30 anos | 0 | 0,00 |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG | Até 1 ano, inclusive | 0 | 0,00 |
| | Entre 1 e 3 anos, inclusive | 1 | 1,92 |
| | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 8 | 15,38 |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 28 | 53,85 |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 5 | 9,62 |
| | Entre 20 e 30 anos, inclusive | 10 | 19,23 |
| | Mais de 30 anos | 0 | 0,00 |

Fonte: Do autor.

Alunos

Dentre os alunos foram realizadas entrevistas em 4 (quatro) campi: Barbacena, Juiz de Fora, Muriaé e Rio Pomba. Sendo que todos cursam graduação na Instituição, 4 (quatro) deles permanecem na Instituição no período noturno e 4 (quatro) deles no período diurno. Possuem idade mínima de 21 (vinte e um) e a máxima de 33 (trinta e três) anos.

Tabela 14 - Dados demográficos dos Alunos.

| DADOS DEMOGRÁFICOS - ALUNOS | | | |
|-----------------------------|---------------------|--|--------------|
| Idade | Modalidade de curso | Horário de permanência na Instituição: Diurno/Noturno | Campus |
| 22 | Graduação | Diurno | Barbacena |
| 21 | Graduação | Diurno | Barbacena |
| 25 | Graduação | Diurno | Juiz de Fora |
| 23 | Graduação | Diurno | Juiz de Fora |
| 23 | Graduação | Noturno | Muriaé |
| 21 | Graduação | Noturno | Muriaé |
| 33 | Graduação | Noturno | Rio Pomba |
| 21 | Graduação | Noturno | Rio Pomba |

Fonte: Do autor.

Docentes

Dentro do grupo de docentes, foram entrevistados 7 (sete) pessoas da Instituição, sendo 2 (dois) no Campus Rio Pomba, 2 (dois) no Campus Muriaé, 1 (um) no Campus Barbacena, 1 (um) no Campus Juiz de Fora e 1 (um) no Campus Manhuaçu. Os docentes são usuários internos dos serviços dos TAEs.

Tabela 15 - Dados demográficos dos Docentes.

| Docentes | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|------|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Doutorado | 5 | 71% |
| | Mestrado | 2 | 29% |
| Faixa etária: | 31 a 40 anos | 5 | 71% |
| | 41 a 50 anos | 1 | 14% |
| | 51 a 60 anos | 1 | 14% |
| Estado Civil: | Casado | 5 | 71% |
| | Solteiro | 1 | 14% |
| | União Estável | 1 | 14% |
| Número de Filhos: | 0 | 4 | 57% |
| | 1 | 1 | 14% |
| | 2 | 2 | 29% |
| Cargo | Docente | 7 | 100% |
| | TAE | 0 | 0% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 1 e 3 anos, inclusive | 1 | 14% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 5 | 71% |
| | Entre 20 e 30 anos, inclusive | 1 | 14% |

Fonte: Do autor.

Dirigentes

Com relação aos Dirigentes foram entrevistadas 13 pessoas, entre dirigentes e Ex Dirigentes. Dentre os entrevistados chama a atenção o dado de que 12 dos entrevistados são Docentes, o que representa 92% dos entrevistados.

Tabela 16 - Dados demográficos dos Dirigentes.

| Dirigentes | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|-----|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Doutorado | 5 | 38% |
| | Mestrado | 6 | 46% |
| | Especialização | 2 | 15% |
| Faixa etária: | 31 a 40 anos | 2 | 15% |
| | 41 a 50 anos | 7 | 54% |
| | 51 a 60 anos | 4 | 31% |
| Estado Civil: | Casado | 12 | 92% |
| | Separado | 1 | 8% |
| Número de Filhos: | 0 | 1 | 8% |
| | 1 | 5 | 38% |
| | 2 | 5 | 38% |
| | 3 | 2 | 15% |
| Cargo | Docente | 12 | 92% |
| | TAE | 1 | 8% |
| Tempo de Trabalho na função: | Até 1 ano, inclusive | 4 | 31% |
| | Entre 1 e 3 anos, inclusive | 2 | 15% |
| | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 3 | 23% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 4 | 31% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 1 | 8% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 4 | 31% |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 2 | 15% |
| | Entre 20 e 30 anos, inclusive | 6 | 46% |

Fonte: Do autor.

Gestores

Foram entrevistado 7 Gestores, todos os gestores entrevistados são servidores TAEs. Com relação à escolaridade, todos os entrevistados têm especialização. A carreira TAE incentiva a qualificação dos servidores, conforme o grau de estudo aumenta o percentual sobre o salário também. A exigência do cumprimento de 40 horas semanais, mais as responsabilidades inerentes que um cargo de coordenação pode exigir, podem interferir na opção de ingressar em outros níveis de ensino, como as pós *strictu sensu*.

Tabela 17- Dados demográficos dos Gestores.

| Gestores | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|------|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Doutorado | 0 | 0% |
| | Mestrado | 0 | 0% |
| | Especialização | 7 | 100% |
| Faixa etária: | 18 a 30 anos | 2 | 29% |
| | 31 a 40 anos | 2 | 29% |
| | 41 a 50 anos | 1 | 14% |
| | 51 a 60 anos | 2 | 29% |
| Estado Civil: | Casado | 3 | 43% |
| | União Estável | 1 | 14% |
| | Solteiro | 3 | 43% |
| Número de Filhos: | 0 | 3 | 43% |
| | 1 | 2 | 29% |
| | 2 | 1 | 14% |
| | 3 | 1 | 14% |
| Cargo | Docente | 0 | 0% |
| | TAE | 7 | 100% |
| Tempo de Trabalho na função: | Até 1 ano, inclusive | 1 | 14% |
| | Entre 1 e 3 anos, inclusive | 2 | 29% |
| | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 2 | 29% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 2 | 29% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 0 | 0% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 5 | 71% |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 1 | 14% |
| | Entre 20 e 30 anos, inclusive | 1 | 14% |

Fonte: Do autor.

Membros dos Sindicatos

Foram entrevistados 3 membros do Sindicato, a divulgação dos dados demográficos dos mesmos poderia revelar suas identidades, o que não é o objetivo da pesquisa.

Membros da Comissão

Com relação aos membros da comissão todos os entrevistados são TAE, e como revela os documentos coletados durante a pesquisa, Capítulo 4.2.4.

Tabela 18 - Dados demográficos dos Membros da Comissão.

| Membros da Comissão | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|------|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Doutorado | 0 | 0% |
| | Mestrado | 4 | 44% |
| | Especialização | 3 | 33% |
| | Superior Completo | 2 | 22% |
| Faixa etária: | 18 a 30 anos | 1 | 11% |
| | 31 a 40 anos | 7 | 78% |
| | 41 a 50 anos | 0 | 0% |
| | 51 a 60 anos | 1 | 11% |
| Estado Civil: | Casado | 4 | 44% |
| | Divorciado | 1 | 11% |
| | Solteiro | 4 | 44% |
| Número de Filhos: | 0 | 7 | 78% |
| | 2 | 1 | 11% |
| | 5 ou mais | 1 | 11% |
| Cargo | Docente | 0 | 0% |
| | TAE | 9 | 100% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 0 | 0% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 8 | 89% |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 1 | 11% |

Fonte: Do autor.

TAEs que não flexibilizam

Foram entrevistados 7 servidores que não flexibilizam a jornada de trabalho.

Tabela 19 - Dados demográficos dos TAEs que não flexibilizam.

| TAEs que não flexibilizam | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|------|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Mestrado | 3 | 43% |
| | Especialização | 2 | 29% |
| | Superior Completo | 2 | 29% |
| Faixa etária: | 18 a 30 anos | 1 | 14% |
| | 31 a 40 anos | 5 | 71% |
| | 41 a 50 anos | 1 | 14% |
| Estado Civil: | Casado | 5 | 71% |
| | Solteiro | 2 | 29% |
| Número de Filhos: | 0 | 4 | 57% |
| | 1 | 2 | 29% |
| | 2 | 1 | 14% |
| Cargo | Docente | 0 | 0% |
| | TAE | 7 | 100% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 5 | 71% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 1 | 14% |
| | Entre 10 e 20 anos, inclusive | 1 | 14% |

Fonte: Do autor.

TAEs que flexibilizam

Foram entrevistados 6 TAEs que flexibilizam a jornada de trabalho. Em comparação com os servidores que não flexibilizam, nenhum dos entrevistados tem mestrado ou doutorado.

Tabela 20 - Dados demográficos dos TAEs que flexibilizam a jornada.

| TAEs que flexibilizam | | | |
|-------------------------------------|------------------------------|------------|------|
| | Resposta | Frequência | % |
| Escolaridade | Especialização | 5 | 83% |
| | Superior Incompleto | 1 | 17% |
| Faixa etária: | 18 a 30 anos | 2 | 33% |
| | 31 a 40 anos | 3 | 50% |
| | 41 a 50 anos | 1 | 17% |
| Estado Civil: | Casado | 3 | 50% |
| | Solteiro | 3 | 50% |
| Número de Filhos: | 0 | 4 | 67% |
| | 1 | 1 | 17% |
| | 2 | 1 | 17% |
| Cargo | Docente | 0 | 0% |
| | TAE | 6 | 100% |
| Tempo de trabalho no IF Sudeste MG: | Entre 3 e 5 anos, inclusive | 1 | 17% |
| | Entre 5 e 10 anos, inclusive | 5 | 83% |

Fonte: Do autor.

Todos os grupos aqui mencionados são, em muitos casos, usuários dos serviços prestados pelos setores onde trabalham os TAEs. Sendo que os TAEs são, também, usuários dos serviços de outros TAEs.

Tabela 21 - Grupos de entrevistados.

| Grupos | Entrevistados | Número | |
|-------------------|---|--------|-----------|
| Grupo Gestor | Dirigentes; | 13 | Docentes* |
| | Gestores; | 7 | TAEs |
| Grupo de Classe | Membros de sindicato; | 3 | TAEs |
| Grupo Avaliador | Membros da comissão de flexibilização; | 9 | TAEs |
| Grupo Interessado | Servidores TAEs que <i>flexibilizam</i> ; | 6 | TAEs |
| | Servidores TAEs que <i>não flexibilizam</i> ; | 7 | TAEs |
| Grupo Usuário | Docentes; | 7 | Docentes |
| | Alunos. | 8 | Discentes |
| | Total | 60 | |

* exceção de 1 TAE.

Fonte: Do autor.

Com relação às atividades fins e meio citada pela CGU (2017), mencionado no capítulo 4.2, foram entrevistados 14 servidores ligados as atividades fim, e 18 servidores ligadas as atividades meio.

ANEXO A - CARTA ABERTA



**SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO
BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

SINASEFE/AM- Fundado em 11 /11/ 1988 – CNPJ 03.658.820/0038-55

Filiado à CSP-CONLUTAS

CARTA ABERTA – 30 HORAS

Prezados Servidores, Discentes e Pais de Alunos,

Somos servidores deste Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Amazonas e temos participado da luta pela regularização das 30 horas semanais de trabalho para os servidores que compõe o quadro de pessoal Técnico-Administrativo desta Instituição de ensino. Como servidores públicos, estamos utilizando o presente instrumento de comunicação para, além de manter informados os colegas, os alunos e pais, que participaram do levantamento de necessidades de implantação deste regime de trabalho e nos apoiaram desde a construção das pautas de greve, os quais agradecemos o apoio, bem como esclarecer dúvidas aos que não têm domínio sobre a matéria, quanto a necessidade de se regulamentar procedimentos que vêm sendo implantados paulatinamente e que, apenas, carece de regularização. Como servidores e cidadãos, estamos preocupados em esclarecer a importância da efetiva normatização de concessão/continuação da jornada de 30 horas para os servidores Técnico-Administrativos (TAE) deste instituto. Por isso, cremos ser de extrema valia uma reflexão sobre a dinâmica, o contexto e a legalidade em que a matéria foi implantada.

Em meados da década de 1990, o governo federal editou 32 vezes a medida provisória 1.590, e após todas essas edições o mesmo é editado como decreto-lei que concede a flexibilização da jornada de trabalho aos servidores federais ligados ao Ministério da Educação – MEC, visando à qualidade no atendimento ao cidadão. Inicia-se assim nas Instituições de todo Brasil e em especial na antiga Escola Técnica Federal do Amazonas uma luta política de seus servidores técnicos administrativos pela implantação da flexibilização da jornada de trabalho, haja vista a necessidade de atendimento ao público de forma ininterrupta nos três turnos de trabalhos. Apesar da legalidade do processo amparado pelo Decreto 1.590/95, da exigência do público em ser atendido de forma ininterrupta e das chefias imediatas em manter o setor aberto, havia uma resistência dos gestores, fruto de orientação do governo, na implantação da jornada nas instituições, embora a jornada já viesse sendo imposta. Vale ressaltar que em 2003, o Decreto 4.836, de 09 de setembro de 2003, vem alterar a redação do art. 3º do Decreto nº 1590/95.

No Amazonas a luta não tem sido diferente. A regularização da jornada de trabalho tem sido uma das pautas prioritárias do SINASEFE. Inclusive, construídas com afinco nas últimas três greves do IFAM (2012, 2014 e 2015). Tal mobilização gerou a Comissão da Jornada de Trabalho, nomeados pela Portaria nº. 1036-GR/IFAM de 15 de julho de 2014, ao qual junto com o sindicato viabilizaram canais e instâncias de muito debate a fim de construir o Regulamento da Jornada de Trabalho dos Técnicos Administrativos do IFAM. No entanto, tendo sido concluídos os trabalhos, o Reitor, Dirigente Máximo do IFAM, optou em repassar a aprovação do regulamento ao Conselho Superior-CONSUP. Importante ressaltar que a concessão da flexibilização da jornada de trabalho, conforme Decreto nº 1.590/95, é de responsabilidade do DIRIGENTE MÁXIMO DA ENTIDADE OU ÓRGÃO, e que a regulamentação já é uma realidade em vários IFEs, inclusive dialogamos com as comissões do Instituto Federal de Brasília – IFB, Instituto Federal de São Paulo- IFSP e outras.

Conforme acima mencionado, uma vez que o reitor optou por levar ao CONSUP a votação para a aprovação da regulamentação da matéria em questão, levamos ao conhecimento de todos que no referido Conselho (CONSUP), seus membros, eleitos pela comunidade do IFAM, têm a responsabilidade de nos representar nesta votação. Colocamos,

anexo, com fins de informar àqueles que desconhecem a atual composição do atual Conselho (CONSUP), listagem contendo os nomes dos conselheiros. Na oportunidade informamos que o SINASEFE-AM, conforme deliberado em nossos fóruns de discussões, estará pleiteando uma vaga no CONSUP, por entendermos ser fundamental representar a categoria neste colegiado.

Neste cenário, convidamos a todos para somarmos forças e juntos lutarmos para a aprovação de tão importante matéria: a Regulamentação da Jornada de Trabalho dos Técnicos Administrativos (30 horas), CUJA VOTAÇÃO SERÁ NO DIA 18/03/2016 (Sexta-Feira), às 13h00min, na Reitoria (Ferreira Pena). Estaremos todos(as) presentes! Venha fazer parte desta luta!

Por fim, CONSIDERANDO os objetivos e finalidades estatutárias do IFAM, bem como a sua função social e a busca incessante pelo aumento da qualidade do serviço público ofertado pela Instituição à comunidade, que exigem a adoção de procedimentos administrativos mais modernos e eficientes;

CONSIDERANDO a sistematização das contribuições dos servidores através de Reuniões, Site, Assembleias e Fóruns viabilizadas pelo Sindicato e Comissão para construção do Regulamento da Jornada de Trabalho;

CONSIDERANDO que o conceito de Público é o que determina o art. 5º. da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, inciso VII, ao qual define o público usuário dos serviços da instituição como: "pessoas ou coletividades internas ou externas à instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.", e que alguns Reitores têm modificado tal conceito, a fim de **limitar e eliminar** a flexibilização da jornada de trabalho para diversos servidores;

CONSIDERANDO que a aprovação do regulamento foi atribuída ao Conselho Superior – CONSUP, e que o relator da matéria no referido conselho, o Professor João Guilherme de Moraes Silva, do Campus Manaus Centro, já deu parecer **favorável** à aprovação;

Exigimos:

- **A aprovação imediata**, na íntegra, sem alteração, do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Técnicos Administrativos;
- Que o Reitor do IFAM, Dirigente Máximo do IFAM e Presidente do CONSUP, cumpra com sua promessa de campanha Eleitoral;
- Assento Permanente com direito a voz e voto do SINASEFE no CONSUP;
- Que o Reitor e demais membros do CONSUP defendam o conceito de **Público** como: "pessoas ou coletividades internas ou externas à instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.", conforme consta em nosso Regulamento, ao qual é amparado pelo art. 5º. da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, inciso VII; e que o próprio Reitor também defenda isso no Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica-CONIF;
- Que a votação do CONSUP seja aberta a comunidade; Pelo fim do voto secreto dos Conselheiros! Que o voto dos conselheiros torne-se PÚBLICO!
- Que o CONSUP e o Reitor do IFAM não cedam aos interesses do governo, que tem orientado as reitorias a restringirem a Flexibilização da Jornada de Trabalho, e que venham aprovar o referido regulamento.

VAMOS À LUTA!!

ANEXO B - NOTA TÉCNICA

WAGNER
advogados associados

Nota Técnica nº 02/2009

SINASEFE. Jornada semanal de 30 horas. Portaria 1497 do Ministério da Educação. Pretensão de aplicação aos servidores dos Institutos Federais, CEFETs e Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais.

Trata-se de análise solicitada pelo **SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL – SINASEFE** acerca da Portaria 1497, de 4 de dezembro de 2008, editada pelo Ministério da Educação. A normativa em questão trata da possibilidade de adoção da jornada semanal de 30 horas nas situações que especifica.

O consultante questiona sobre a aplicação da portaria aos servidores dos Institutos Federais, Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs e suas Unidades de Ensino Descentralizadas – UNEDs e Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais.

Seguem, então, considerações sobre a temática proposta.

1. Da legislação que rege a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, suas autarquias e fundações

Os servidores públicos federais são regidos pelo Regime Jurídico Único (Lei 8.112/90), que trata da jornada de trabalho em seu artigo 19:

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. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

WAGNER

advogados associados

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

As disposições contidas no art. 19 do RJU foram posteriormente regulamentadas através do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, o qual dispôs sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, nos termos seguintes:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço.

Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.

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

WAGNER

advogados associados

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.

Art. 4º Aos Ministros de Estado e aos titulares de órgãos essenciais da Presidência da República, bem como a seus respectivos Chefes de Gabinete e, também, aos titulares de cargos de Natureza Especial e respectivos Chefes de Gabinete é facultado autorizar jornada de trabalho de seis horas e carga horária de trinta horas semanais às secretárias que os atendam diretamente, limitadas, em cada caso, a quatro.

Art. 9º No prazo de trinta dias, contados da publicação deste Decreto, o dirigente máximo do órgão ou entidade fixará os critérios complementares necessários à sua implementação, com vistas a adequá-lo às peculiaridades de cada unidade administrativa e atividades correspondentes.

Como visto, embora a regra no serviço público federal seja a adoção de jornada diária de 8 horas, com duração semanal do trabalho de 40 horas, existe autorização legal para a adoção de jornada diária de seis horas, com duração semanal do trabalho de 30 horas.

Essa redução da carga horária, situação na qual será dispensado o intervalo para refeições, somente pode ocorrer se presentes determinadas condições:

a) os serviços devem exigir atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas;

b) essas atividades contínuas devem ocorrer em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

Assim, é visível que para a redução da jornada deve necessariamente estar presentes os requisitos exigidos pelo Decreto 1.590/95.

Santa Maria – Belo Horizonte – Bento Gonçalves – Brasília – Curitiba – Curitiba – Florianópolis – Goiânia – João Pessoa – Macapá –
Maceió – Pelotas – Porto Alegre – Porto Velho – Rio de Janeiro – Salvador – São Luiz – São Paulo – Vitória

3

Brasília, DF: SBS Qd. 1, Bloco K, Ed. Seguradoras, Salas 908/913, CEP 70.093-900, Fone/fax: (61) 3226-6937
www.wagner.adv.br e-mail: wagner@wagner.adv.br

WAGNER

advogados associados

Observa-se que, mesmo nessas situações, a redução da jornada é uma faculdade do dirigente máximo do órgão ou entidade, a ser exercida a partir de uma análise de conveniência e oportunidade, não se tratando de imposição legal.

Contextualizada a questão, passa-se ao exame da Portaria 1.497/MEC.

2. Da aplicação da Portaria 1.497/MEC

Com base na autorização contida no decreto referido, o Ministro da Educação editou a Portaria 1.497, de 4 de dezembro de 2008, cujo teor é o seguinte:

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no artigo 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, com redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, resolve:

Art. 1º Delegar competência ao Secretário Executivo deste Ministério, vedada a subdelegação, para 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, exclusivamente 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.

Parágrafo único. Para a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo exigir-se-á afixação, nas dependências da repartição, 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.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

De início, cabe observar que o âmbito de aplicação da Portaria se limita aos servidores do próprio Ministério da Educação.

Com efeito, o Decreto 1.590/95, em seu art. 3º, prevê que cabe ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar a realização de jornada reduzida.

WAGNER

advogados associados

Embora o Ministro da Educação seja o dirigente máximo do Ministério, não o é de cada entidade vinculada ou sob a supervisão do mesmo. Além disso, portaria editada por ele não tem o condão de afastar a autonomia administrativa que existe em razão da condição especial dos Institutos, CEFETs e Escolas Técnicas.

Com efeito, os Institutos Federais, criados pela recente Lei 11.892/08 a partir do agrupamento da maioria dos CEFETs e escolas federais, “possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar” (art. 1º, parágrafo único).

Os CEFETs que não foram integrados aos Institutos Federais igualmente são autarquias e possuem autonomia administrativa. Já as Escolas Técnicas que permanecem sem ser integradas são vinculadas às Universidades Federais, que por sua vez são autarquias com autonomia administrativa.

Assim, cabe ao dirigente máximo de cada uma dessas entidades a fixação do horário de trabalho dos seus servidores, não apenas por força da previsão expressa do Decreto 1.590/95, mas também em razão da autonomia administrativa de tais entidades em relação ao Ministério da Educação. Não lhes é aplicável ato do dirigente máximo do Ministério da Educação sobre a jornada de trabalho dos seus servidores.

Por outro lado, cabe destacar que a Portaria 1497/MEC não autoriza que os servidores por ela abrangidos passem imediatamente a cumprir jornada de seis horas diárias, mas apenas delega a competência para a concessão dessa autorização, nos casos em que estiverem presentes os requisitos legais.

3. Conclusões

A partir do exame da legislação pertinente à questão proposta pelo consultante, é possível depreender o que segue:

a) a legislação em vigor autoriza a adoção de jornada diária de seis horas, sem intervalo para refeições, com duração semanal do trabalho de 30 horas;

b) tal situação é possível quando presentes os requisitos legais, quais sejam, os serviços devem exigir atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas e essas atividades contínuas devem ocorrer em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno;

c) a faculdade de autorizar a redução da jornada é dos dirigentes máximos dos órgãos ou entidades;

WAGNER

advogados associados

d) a Portaria 1497/MEC se aplica somente aos servidores do Ministério da Educação;

e) a portaria não implica autorização imediata para que os servidores por ela abrangidos passem a cumprir jornada diária de seis horas, mas apenas delega competência para que o Secretário Executivo do Ministério da Educação autorize essa jornada reduzida, desde que presentes os requisitos legais;

f) para que possa ser adotada essa jornada reduzida para os servidores dos Institutos Federais, dos CEFETs e suas Unidades Descentralizadas e das Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais, é **necessário que o dirigente máximo de cada entidade dê autorização para tanto, observados os requisitos legais, conforme acima analisado.**

É o que temos a anotar, s.m.j.

Brasília, 2 de fevereiro de 2009.

Valmir Vieira de Andrade
OAB/DF 26.778

Luciana Rambo
OAB/RS 52.887

ANEXO C - OFÍCIO: RESPOSTA DA SETEC AO SINASEFE



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Ofício nº 969/2015/SETEC/MEC

Brasília, 18 de setembro de 2015.

À Direção Nacional

Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica

Setor Comercial Sul, Quadra 2, Bloco C,
Edifício Serra Dourada, Salas 109 e 110
70300-902 – Brasília – DF

Assunto: Posicionamento do MEC à contraproposta SINASEFE/Movimento Paredista 2015.

Prezados Dirigentes,

1. O Ministério da Educação (MEC), em atenção ao Ofício nº 315/2015/DN/CNG/SINASEFE, datado de 11 de setembro de 2015, apresenta o posicionamento dos pontos específicos, apresentados como contraproposta SINASEFE/Movimento Paredista 2015, conforme compromisso firmado, em reunião realizada no dia 15 de setembro de 2015.
2. Reiterando as informações prestadas no Ofício nº 676/2015 /SETEC/MEC, datado de 03 de julho de 2015, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), estabeleceu agenda de reuniões de negociação com o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), principal entidade representativa dos servidores desta Rede, desde o início do ano de 2015, totalizando 08 (oito) reuniões, com a Direção Nacional do SINASEFE, até a presente data, conforme o anexo deste Ofício.
3. Nesse sentido, esta Secretaria apresenta os posicionamentos da pauta específica, como limite da negociação, destacando os pontos que entendem-se prioritários:

- a) “Migração para a carreira EBTT (ou nova carreira do professor federal) de todos os docentes em atividade na Rede que estão ainda nas carreiras em extinção: EBF, PUCRCE, Ex-Territórios e redistribuídos, ativos e aposentados.”

Resposta SETEC/MEC: A SETEC reafirma a posição do Ofício no. 676/2015 e **concorda em incluir nesse escopo os servidores ocupantes do cargo da Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus (PURCRCE que inclui os Ex-Territórios).**

- b) “Fim do ponto docente já e isonomia de tratamento entre os docentes dos Institutos Federais, Escolas Militares e demais unidades representadas pelo SINASEFE com os docentes das Universidades; modificação do Decreto 1590/95 de modo a incluir também os docentes do EBTT, à exemplo dos docentes do Magistério Superior, no rol das categorias com controle alternativo de frequência;” (sic).

1/9

Resposta SETEC/MEC: Como registrado no Ofício nº. 676/2015, **a SETEC formalizará, em até 60 dias**, o processo para a proposta de alteração do Decreto, de modo a atender a todos os ocupantes de cargos da carreira do Magistério do EBTT.

- c) “RSC para os Técnicos administrativos”

Resposta SETEC/MEC: **Em reunião realizada no dia 27 de agosto de 2015, a Comissão Nacional de Supervisão (CNS) do PCCTAE, decidiu que o tema será incluído na pauta, nas reuniões em 2016.**

- d) “Pagamento dos valores retroativos da chamada ‘Progressão DI-DIII’ (prevista pelo Decreto 1706/2012) e do RSC”. (sic)

Resposta SETEC/MEC: **O processo com estudo do impacto orçamentário referente aos valores retroativos à progressão DI-DIII, nos termos do Decreto nº 8.706/2012, encontra-se em análise no MPOG.**

- e) “Migração para o PCCTAE de todos os servidores que estão desempenhando funções relativas aos técnicos administrativos e que estão em carreiras extintas ou em outras carreiras: do PGPE para o PCCTAE (caso dos técnicos administrativos das escolas militares), dos ex-territórios e do PUCRCE.”

Resposta SETEC/MEC: A SETEC reitera o posicionamento do Ofício nº. 676/2015 e informa que **os dados solicitados ao Ministério da Defesa, foram recebidos pelo MEC, em 15 de setembro de 2015, e que a compilação dos dados para a formalização do processo está sendo providenciada.**

- f) “Direito aos técnicos com nível superior a se candidatarem a Reitor e Diretor Geral”

Resposta SETEC/MEC: Como registrado no Ofício nº. 676/2015, a SETEC é favorável à solução proposta que é alterar o § 1º do art. 13 da Lei nº. 11.892/2008, substituindo a expressão “de nível superior” para “com nível superior”, para o cargo de Diretor-Geral, mediante entendimento com o CONIF.

4. Diante do exposto, solicitamos o posicionamento do SINASEFE, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Atenciosamente,


MARCELO MACHADO FERES
Secretário

ANEXO AO OFÍCIO No. 969/2015/SETEC/MEC
RESUMO EXECUTIVO DA REUNIÃO SINASEFE E SETEC
Brasília-DF, 19 de agosto de 2015.

Introdução: O Secretário Marcelo Feres, em sua fala de abertura, ressaltou que a reunião decorre de um processo de diálogo que vem sendo realizado desde o início do ano de 2015. Portanto, os encaminhamentos que porventura decorrerem desta reunião serão tratados no tempo adequado, não sendo influenciado pelo movimento grevista. Ele enfatizou que a SETEC está e estará sempre disponível para um diálogo contínuo e próspero, pautado pela premissa do fortalecimento das instituições e pela garantia de direitos e deveres dos seus servidores.

1) Pauta: Ofício nº 271/2015 – Resposta do SINASEFE ao Ofício nº 676/2015/SETEC/MEC.

| Solicitação do SINASEFE | Resposta da SETEC | Resposta SINASEFE | Observações ocorridas na reunião | Encaminhamentos |
|---|--|--|---|---|
| 1.1 Sem qualquer limitação ou restrição de direitos durante o estágio probatório | Favorável. Sugere-se Projeto de Lei (PL) que acrescente artigo na Lei nº 11.091/2005, conforme minuta elaborada em reunião, com o SINASEFE. É preciso certificar se há alinhamento entre SINASEFE e FASUBRA quanto a este ponto. O tema será provavelmente remetido à CNS (Comissão Nacional de Supervisão), pela Secretaria Executiva do MEC, para os devidos encaminhamentos. | Concorda, porém apresenta novos temas relativos inclusive a Carreira de Docentes EBTT. | Dois temas inseridos no ofício são diferentes dos discutidos nas reuniões anteriores e ainda foi apresentada na reunião o tema da progressão <i>per saltum</i> do PCCTAE. | Vide: "PAUTAS ACRESCENTADAS NESTA REUNIÃO:" |
| 1.2 Inclusão dos TAE das IFES Militares no PCCTAE | Favorável com ressalva. O Ministério da Defesa, em reunião realizada com a SETEC e SINASEFE apresentou sua concordância com o pleito. A Secretaria Executiva, deste Ministério, analisou o processo e, recentemente, solicitou a que SETEC o instrua com as seguintes informações: nº de servidores por cargo; tempo de serviço; e nível de escolaridade exigido para ingresso no PGPE. O Processo devidamente instruído será encaminhado ao MPOG em até 30 dias, para a análise e posicionamento conjuntamente da SRT e SEGEP. | Apresenta informações do GT anterior e suas conclusões, solicitando agilidade no processo e acrescenta nova pauta: a inclusão dos TAE dos ex-territórios e dos TAE que ainda se encontram no PUCRCE que por ventura não tenham feito a migração para o PCCTAE à época. | A pauta incluída: TAE dos ex-territórios e dos TAE que ainda se encontram no PUCRCE, não foi discutida. | A SETEC informou que o levantamento atualizado dos dados necessários a instrução do processo, foram enviados pelo Ministério da Defesa, e apontou o dia 18/09/2015, com o prazo final para que se conclua o procedimento no âmbito do MEC. As informações acrescidas após as discussões anteriores, não foram tratadas. |
| 1.3 Flexibilização da Jornada de trabalho com redução de 40h para 30h semanais, sem prejuízos | Favorável com ressalva. A questão deve ser discutida com SINASEFE e CONIF, para que seja compreendido o problema em detalhes e seja produzida uma proposta de redação que | Concorda com os termos, porém solicita reunião com a CGU para apresentar argumentações quanto à | Na reunião, diferentemente das discussões anteriores e do posicionamento no documento que responde ao Ofício da | O SINASEFE se comprometeu em encaminhar documento contendo as argumentações e fundamentos, sobre a questão da Flexibilização. |

3/9

Ofício nº 969/2015/SETEC/MEC

| Solicitação do SINASEFE | Resposta da SETEC | Resposta SINASEFE | Observações ocorridas na reunião | Encaminhamentos |
|---|--|--|--|---|
| <p>remuneratórios.</p> | <p>altere o Decreto nº 1590/95, de forma a atender a solicitação. Estabeleça a proposta de redação, o MEC discutirá com o MPOG e a Casa Civil para promover a alteração do Decreto. A ressalva da SETEC/MEC é quanto ao texto da solicitação, pois o princípio da flexibilização não é a simples redução da carga horária de 40h para 30h, e sim as regras quanto a flexibilização, já que o tema quanto a redução de jornada de trabalho não seria de competência da SETEC/MEC.</p> | <p>peculiaridade das atividades desenvolvidas pelas instituições federais de ensino e se tentar a chegar a um consenso sobre a interpretação do Decreto nº 1.590/95.</p> | <p>SETEC, o SINASEFE se manifestou favorável a universalização das 30 horas semanais para todos os TAE.</p> <p>A argumentação colocada extrapola o tema flexibilização.</p> <p>Após esse entendimento a abordagem do tema restringiu-se ao tema como vinha sendo discutido.</p> | <p>A SETEC se compromete a disponibilizar agenda para discutir o assunto o dia 31/08/2015, de 10h às 11h.</p> |
| <p>2.1</p> <p>Reabertura do termo de opção para os servidores do Ensino Básico Federal, para serem transformados em servidores do EBTT.</p> | <p>Favorável com ressalva. O MPOG precisa avaliar o impacto orçamentário, considerando que há diferença entre as estruturas das carreiras. O MEC encaminhará o processo devidamente instruído ao MPOG em até 30 dias</p> | <p>Concorda com a proposta</p> | <p>Novas informações foram acrescentadas: a inclusão dos docentes dos ex-territórios e os docentes que não fizeram o termo de opção à época.</p> | <p>A instrução processual dedicada à inclusão dos servidores do Ensino Básico Federal, na Carreira EBTT estão em andamento.</p> <p>Não se definiram encaminhamentos para as informações acrescidas após as discussões anteriores.</p> |
| <p>2.2</p> <p>Controle de Ponto Docente - isonomia com a carreira do Magistério Superior (redação do Decreto nº 1.590/95)</p> | <p>Favorável. O MEC encaminhará a questão no âmbito do governo</p> | <p>Destaca a necessidade de análise pormenorizada da Lei, conforme documentos anexados.</p> | <p>O SINASEFE destaca que tem estudos que garantem a isonomia entre as carreiras. E anexa documentos ao ofício. Vale ressaltar que os documentos não haviam sido discutidos nas reuniões anteriores.</p> <p>Todos concordam com a referida isonomia, mas ambos os lados querem avançar na perspectiva de garantir os direitos e deveres inerentes ao cumprimento dos princípios estabelecidos em lei para a atividade do docente EBTT.</p> | <p>SETEC formalizará o processo para a proposta de alteração do Decreto, conforme proposto inicialmente.</p> <p>Quanto aos demais pontos, os documentos apresentados serão analisados para posterior posicionamento.</p> |

| | Solicitação do SINASEFE | Resposta da SETEC | Resposta SINASEFE | Observações ocorridas na reunião | Encaminhamentos |
|-----|--|---|---|--|--|
| 2.3 | Definição do prazo de progressão docente EBIT de 18 ou 24 meses, no período de 2008 a 2012. | Fora de competência. A competência para análise e posicionamento final é do MPOG. | Pleiteia a uniformização das políticas de progressão e promoção. Principalmente sobre a previsão contida no Decreto nº 7806/2012 e da portaria MEC nº 18/2013. Solicita que os dirigentes de gestão de pessoas sejam orientados a cumprirem as normativas legais. | SINASEFE aponta os entendimentos divergentes adotados pelas DGP das instituições e solicita que seja realizada uma ação para pacificação dos entendimentos. | SETEC se propôs a verificar a possibilidade de uma ação conjunta entre os órgãos do SIPEC, sobre o assunto. |
| 3.1 | Fim das restrições funcionais e de titulação para o processo de eleição (Consulta) para o Diretor Geral dos campi, com a possibilidade de TAE e Docentes se candidatarem | Favorável. A solução proposta é alterar o § 1º do art. 13 da Lei No. 11.892/2008, substituindo a expressão "de nível superior" para "com nível superior", mediante entendimento com o CONIF. | Concorda e relata que essa questão foi ponto previsto no acordo assinado quando da greve 2012, e acrescida nova pauta: solicita a inclusão de todo o teor desse ponto de pauta, ou seja, o direito para os técnicos de nível superior se candidatarem também ao cargo de Reitor nos IF. | Novas informações foram acrescentadas: inclusão de todo o teor desse ponto de pauta, ou seja, o direito para os técnicos de nível superior se candidatarem também ao cargo de Reitor nos IF. | SETEC formalizará o processo para a proposta de PL para o ponto discutido anteriormente. As informações acrescidas após as discussões anteriores, não foram tratadas. |
| 3.2 | Participação do SINASEFE nos Conselhos Superiores dos IFs | Fora de competência. A definição das representações nos Conselhos é interna de cada Instituto Federal e está no âmbito de sua autonomia prevista no § único, do art. 1º, da Lei nº 11.892/2008. | Sugere alteração no § 3º do art. 10 da lei 11.892/2008. | | SINASEFE deve apresentar documento à SETEC contendo argumentação e conceito de contribuição efetiva da participação da representação sindical dos servidores dos IF nos Conselhos Superiores. A SETEC de posse das argumentações elaboradas pelo SINASEFE, buscará sensibilizar os Dirigentes da Rede Federal, via CONIF. |

PAUTAS ACRESCENTADAS NESTA REUNIÃO:

1) Reestruturação das Carreiras:

- a. Observação: Como houve a inclusão de outros temas no item 1.1, "Sem qualquer limitação ou restrição de direitos durante o estágio probatório", entendeu-se que passa a ser tema de "reestruturação da carreira", o SINASEFE solicitou um espaço para apresentação do tema "Carreira" para a SETEC.
- b. **Encaminhamento:** O SINASEFE se comprometeu a encaminhar documento para conhecimento da SETEC sobre a **Reestruturação das carreiras**. A SETEC se comprometeu a disponibilizar agenda prévia para o dia **11/09/2015, de 10h às 12h**. Após apresentação serão definidos os devidos encaminhamentos.
- c.

5/9

Ofício nº 969/2015/SETEC/MEC

- 2) **Extensão do RSC para TAE:** SINASEFE solicita a criação de Grupo de Trabalho para discutir o assunto, considerando que não tem ainda uma proposta madura para apresentar.
 - a. **Encaminhamento:** considerando que o tema foi apresentado pela primeira vez, a SETEC sugere que o SINASEFE encaminhe proposta detalhada referente ao tema para posterior apresentação aos gestores da SETEC. Após apresentação serão definidos os devidos encaminhamentos.
- 3) **Reconhecimento do RSC para os aposentados:**
 - a. **Encaminhamento:** que o SINASEFE apresente documento com argumentações sobre o posicionamento contido nos pareceres da CGGP e CONJUR/MEC.
- 4) **Racionalização:**
 - a. **Observação:** o tema foi debate de um GT e teve sua finalização com a redação de um relatório que foi enviado ao MPOG.
 - b. **Encaminhamento:** SETEC verificará o andamento que está sendo dado pela Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE.
- 5) **Regulamentação do art. 71 da lei nº 8.112/90, relativo à gratificação de atividade penosa de servidores federais em zona de fronteira ou em localidades de difícil acesso, cujas condições de vida o justifiquem.**
 - a. **Observação:** SETEC informou que em 2012 e 2013 houve um GT que apresentou um estudo sobre o tema.
 - b. **Encaminhamento:** SETEC verificar junto ao MPOG qual o encaminhamento foi dado ao referido estudo.
- 6) **Pagamento dos retroativos das progressões DI-DII e DIII e do RSC.**
 - a. **Observação:** SINASEFE aponta que há entendimentos divergentes entre as DGP das instituições e solicita que seja realizada uma ação para pacificação dos entendimentos.
 - b. **Encaminhamento:** SETEC se propôs a verificar a possibilidade de uma ação conjunta com os órgãos do SIPEC sobre o assunto.

RESUMO EXECUTIVO DA REUNIÃO SINASEFE E SETEC
Brasília-DF, 31/08/2015

- 1) A reunião iniciou com informes sobre uma reunião pré-agendada para o dia 1/09/2015, sobre a reestruturação da carreira, conforme solicitado pelo SINASEFE.
- 2) Foram dados informes da participação da reunião da FASUBRA com a SESU, reunião está que a SETEC e o SINASEFE participaram como convidados.
- 3) O SINASEFE entregou documentação documentos relacionados a racionalização dos cargos do PCCTAE e a migração de servidores ocupantes de cargo de docentes de 1º e 2º graus para o EBTT.
- 4) Abriu-se a discussão para o tema da reunião, **Flexibilização da jornada de trabalho:**
 O SINASEFE apresentou argumentações, conceitos, visão de flexibilização como qualidade de vida. Evidenciou que a flexibilização viabilizará a instituição ampliar o seu atendimento à comunidade. Demonstraram preocupação no atendimento ao Decreto que regulamento a oferta de cursos em três turnos e solicitou da SETEC que intervir junto ao CONIF e CGU para esse atendimento.
 A SETEC, pelo Diretor Luciano, reforçou o entendimento do MEC quanto a não ser possível a universalização da jornada de trabalho de 30 horas e apresentou como possíveis fatores de impossibilidade implementação da flexibilização alguns pontos: atuação dos órgão de controle, previsão orçamentária, insuficiência de cargos. E provocou algumas reflexões:
 - a) O que pode ser feito tecnicamente para sustentar a flexibilização da jornada de trabalho?
 - b) Por que algumas instituições não adotaram a flexibilização da jornada de trabalho?
 - c) Escala de trabalho, com oito horas diárias, resolveria de manda dos 03 turnos?
 - d) Está sendo realizado ou pensado o dimensionamento da força de trabalho?

O SINASEFE fez ponderações alegando que:

- a) Muitos IFs já fazem a flexibilização e não houve a necessidade de mais cargos para atender a esta situação;
- b) Há dificuldade em dimensionar setores que poderão ser contemplados pela flexibilização;
- c) Não seja cabível a implementação da flexibilização em todos os setores dos IFs.

A SETEC, informa que para que haja maior entendimento sobre o tema, há a necessidade de complementação de informações e pondera que a Rede ainda está em processo de expansão e que ainda não receberam todo o quantitativo de pessoal, e questiona ao SINASEFE há algum estudo sobre se essa flexibilização não impactaria na contratação de novos servidores, ou seja, o quadro de pessoal disponível para o IF é suficiente para garantir a flexibilização reivindicada?

E ainda, apresenta outros questionamentos:

- a) A flexibilização reivindicada está sendo concedida nas unidades em expansão ou nas já consolidadas?
- b) A flexibilização reivindicada enfrenta dificuldade de implantação nas unidades rurais ou urbanas?
- c) O que diferencia o desgaste físico em mental dos servidores dos IFs em relação dos demais servidores da APF?
- d) Há cargos no PCCTAE que não caiba a flexibilização?

Após as discussões foi dado o seguinte encaminhamento:
 SINASEFE encaminhar os estudos dos pontos discutidos na reunião para análise da SETEC.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Ata da Reunião da SETEC com o SINASEFE para discutir encaminhamento do movimento paredista 2º semestre 2015.

Aos quinze dias do mês de setembro de dois mil e quinze, às 11h00 (onze horas), reuniram-se na Sala de Reuniões da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, localizada na Esplanada dos Ministérios, Bloco L, Ed. Sede, 4º andar, como representantes da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC, o Sr. Marcelo Machado Feres, Secretário de Educação Profissional e Tecnológica, o Sr. Luciano de Oliveira Toledo, Diretor de Desenvolvimento da Rede Federal de EPT e a Sra. Nilva Celestina do Carmo, Coordenadora - Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Rede Federal, como representantes do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica – SINASEFE, participaram os Sr. (a)s Jackson Braz, Anderson Allan Almeida, Moisés Queiroz Monteiro, Carlos Magno Sampaio, Franco Alexandre Dariz, Jefferson Oliveira, Márcia Raquel Carvalho, Daiani Nogueira, Élcio José do Nascimento, Ney Robson Bezerra e Fabiano Faria. **ABERTURA:** O Secretário de Educação Profissional e Tecnológica, Sr. Marcelo Machado Feres, deu início à reunião cumprimentando os presentes e apresentando a sistemática da reunião, bem como os encaminhamentos esperados. O primeiro ponto apresentado pelo Secretário foi destacar a importância de acompanhar a pauta pré-definida durante o período de negociação e solicitou a apresentação da contraproposta do sindicato, constante do **Ofício nº 315/2015/DN/CNG/SINASEFE, de 11 de setembro de 2015**, anexo a esta ata. O Sr. Fabiano Faria, falou sobre o encaminhamento da contraproposta ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG e solicitou que o Secretário, enquanto representante do Ministério da Educação – MEC, reforce junto ao Secretário Sérgio Mendonça do MPOG a importância de analisar o documento apresentado pelo SINASEFE. Em seguida, o Sr. Fabiano Faria solicitou que um período da reunião seja reservado para uma pequena apresentação em formato digital, intitulada “Discussão Geral de Carreira – Propostas do SINASEFE”. Em seguida, foi solicitado ao Secretário um posicionamento quanto à resposta da proposta apresentada pelo SINASEFE à SETEC, por meio do ofício supracitado e solicita, ainda, que a SETEC considere o dia **18 de setembro de 2015**, como prazo final de resposta, tendo em vista a Plenária que se realizará nos dias 19 e 20 deste mês. Nesse momento da reunião o Secretário pediu a palavra e relatou aos representantes do SINASEFE, que o meio utilizado para a entrega do ofício supracitado não observou os trâmites internos de recebimento de documento do MEC. Destacou que o endereçamento de qualquer documento à SETEC deverá ser direcionado ao Setor de Protocolo da SETEC, localizado também no 4º andar do Ed. Sede do MEC. Relatou, ainda, que ao fazer a entrega diretamente a uma colaboradora da SETEC, na sala da Diretoria de Desenvolvimento da Rede, com a retirada de fotos e a posterior publicação no site da entidade trouxe um desconforto à referida colaboradora. O Secretário solicitou que os próximos encaminhamentos sejam direcionados ao Setor de Protocolo da SETEC. Retomada a pauta, o representante do SINASEFE falou sobre uma dos principais pontos da contraproposta – A universalização das 30 horas. O Secretário destacou a importância do tema. No entanto, ressaltou que o assunto carece de alinhamento e amadurecimento junto a outras instâncias, como a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil - FASUBRA e a Controladoria-Geral da União – CGU. Destacou, ainda, a falta de competência legal por parte do MEC para tratar da questão e relatou, que em seu entendimento as discussões devem se concentradas, nesse momento, em torno da SETEC e SINASEFE. Passando a analisar a contraproposta, o Secretário falou das dificuldades enfrentadas pelo país e que fogem da atuação do MEC. Em seguida, o Secretário questiona os representantes do Sindicato sobre as perspectivas para o fim do movimento paredista. O Sr. Fabiano Faria afirma que o fim do movimento ocorrerá somente quando o MEC sinalizar uma proposta e destacou que no entendimento do Sindicato uma resposta formal do MEC já é um ganho para encontrar uma solução para o término do movimento paredista. O representante do Sindicato volta a abordar o tema da universalização das 30 horas, da extensão do processo de Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC para aposentados e Técnicos Administrativos. O Secretário salienta que discussões sobre esses temas não compõe as reivindicações apresentadas ao longo do processo de negociação. O Secretário esclarece que muitas das soluções para o movimento paredista fogem da atuação, unilateral, da SETEC, indagando aos representantes do Sindicato sobre os pontos críticos para a saída do movimento paredista. Logo em seguida, conforme acordado no início da reunião, é realizada a apresentação do trabalho “Discussão Geral de Carreira – Propostas do SINASEFE”, anexo a esta ata. Com o término da apresentação, o Secretário volta a questionar os representantes do

8/9

Sindicato sobre o fim do movimento paredista. Por sua vez, o representante do Sindicato volta a destacar que o movimento paredista não terá fim a curto prazo, caso o MEC não se posicione formalmente sobre a contraproposta apresentada pelo SINASEFE. Após uma nova sequência de discussões conceituais sobre as reivindicações apresentadas pelo SINASEFE e o posicionamento da SETEC, os participantes deliberaram sobre os seguintes encaminhamentos: 1 – A SETEC apresentará uma resposta formal ao Sindicato até o dia **18 de setembro de 2015**; 2 – A resposta da SETEC será acompanhada de uma solicitação formal de posicionamento quanto ao fim do movimento paredista. **ENCERRAMENTO:** Finalizada a pauta e não havendo mais nada a tratar o Secretário, agradeceu a presença de todos e declarou encerrada a reunião às 12h15 (doze horas e 15 minutos). Todos os pontos tratados na reunião integram a presente Ata, que está acompanhada da lista de presença assinada pelos participantes da reunião. Eu _____, Jussara Cardoso Silva, Coordenadora do Gabinete da SETEC, lavrei a presente Ata. Brasília, 15 de setembro de 2015.

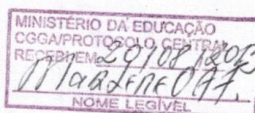
ANEXO D - OFÍCIO: SINASEFE À SETEC SOBRE JORNADA DE TRABALHO



SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL

SINASEFE Fundado em 11 /11/ 1988 – CGC 03.658.820/0001-63 **Filiado à CEA e CSP-CONLUTAS**

Ofício Nº 293/2015



Brasília, 20 de outubro de 2015.

Assunto: Reunião específica para tratar da jornada de trabalho de 30 horas.

Senhor Secretário,

Conforme acertado em reunião realizada nesta secretaria em 19 de agosto de 2015 estamos encaminhando documento para embasamento do debate acerca das 30 horas a ser realizado na próxima semana.

A regulamentação e a redução da jornada de trabalho é fruto de anos de lutas da classe trabalhadora. A questão da jornada de trabalho vai para além das questões que tangem a legalidade, antes de mais nada. A simples visão de uma redução de horas empobrece o tema, que envolve a melhoria nos serviços prestados à população, condições de trabalho dos servidores, qualidade de vida, capacitação, entre outros.

Não podemos deixar de considerar que com as novas tecnologias, tarefas que antes levavam dias, passaram a ser realizadas em horas, trabalhos que precisavam de horas, passaram a ser realizados em minutos. Não menos significativa foi a migração de atividades entre setores e até mesmo interprofissões. Contudo, esse acúmulo de informações e rotinas tem levado o trabalhador à exaustão, sendo rotineiros afastamentos por doenças do trabalho, como Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT), estresse, depressão, dentre outras.

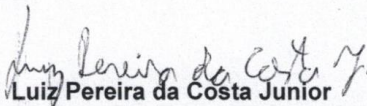
Diferente das máquinas e equipamentos, em se tratando de pessoas, não é possível que esses problemas sejam corrigidos em oficinas. Ademais, se levado em conta, as horas de trabalho que esses servidores permanecem afastados devido ao adoecimento em virtude da atividade profissional, estas talvez sejam significativamente maiores do que a redução em duas horas diárias na jornada de trabalho, o que acrescentaria também um melhor desempenho nas atividades laborais refletindo positivamente nos resultados da instituição.



**SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS
DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL**

SINASEFE Fundado em 11 /11/ 1988 – CGC 03.658.820/0001-63 **Filiado à CEA e CSP-CONLUTAS**

Certo de que as 30 horas são uma maneira de melhorar o serviço público como um todo e que precisamos encontrar uma forma de sua aplicabilidade é que pautamos esta questão. Como não é um tema recente, encaminhamos dois pareceres jurídicos para ajudar neste debate.


Luiz Pereira da Costa Junior
Diretor de Plantão do SINASEFE

Senhor Secretário SETEC/MEC
Marcelo Machado Feres
Ministério da Educação
Esplanada dos Ministérios – Bloco L – Gabinete do Secretário.

ANEXO E - MODELO DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS USUÁRIOS DE SETORES COM JORNADA FLEXIBILIZADA NO IF SUDESTE MG

|  <p>INSTITUTO FEDERAL Sudeste de Minas Gerais</p> | <p>QUESTIONÁRIO – USUÁRIOS</p> <p>SETOR: _____ CAMPUS _____</p> |
|--|--|
| <p>Com o objetivo de avaliar e melhorar o atendimento ao público, alguns setores passaram a funcionar por período ininterrupto de 12 (doze) horas ou mais, ao invés do tradicional horário comercial. Entretanto, esse horário de funcionamento diferenciado possui algumas regras. Sua colaboração ao responder esse questionário é importante para nos auxiliar a avaliar se tais regras estão sendo corretamente observadas e mensurar os efeitos sobre o atendimento aos usuários ou serviços prestados por este setor.</p> <p>1- Esse horário de atendimento facilita o acesso aos serviços/demandas/informações prestados neste setor avaliado do nosso Campus? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>2- O horário de atendimento deste setor estava divulgado em local visível? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>3- Os horários dos servidor(es) lotado(s) neste setor estavam especificados e divulgados? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>4- Você em algum momento encontrou este setor fechado no horário previsto para atendimento ao público? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>5- Em caso positivo na questão anterior, constava a informação de normalização das atividades no setor? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei <input type="checkbox"/> Não se aplica</p> <p>6- Você verificou melhoria na qualidade dos serviços neste setor em que buscou atendimento? <input type="checkbox"/> Sim / Melhorou <input type="checkbox"/> Não / Piorou <input type="checkbox"/> Não houve diferença</p> <p>Caso julgue necessário, apresente informações adicionais acerca da flexibilização da jornada de trabalho em algum setor do nosso campus:</p> <hr/> <hr/> | <p>Com o objetivo de avaliar e melhorar o atendimento ao público, alguns setores passaram a funcionar por período ininterrupto de 12 (doze) horas ou mais, ao invés do tradicional horário comercial. Entretanto, esse horário de funcionamento diferenciado possui algumas regras. Sua colaboração ao responder esse questionário é importante para nos auxiliar a avaliar se tais regras estão sendo corretamente observadas e mensurar os efeitos sobre o atendimento aos usuários ou serviços prestados por este setor.</p> <p>1- Esse horário de atendimento facilita o acesso aos serviços/demandas/informações prestados neste setor avaliado do nosso Campus? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>2- O horário de atendimento deste setor estava divulgado em local visível? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>3- Os horários dos servidor(es) lotado(s) neste setor estavam especificados e divulgados? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>4- Você em algum momento encontrou este setor fechado no horário previsto para atendimento ao público? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei</p> <p>5- Em caso positivo na questão anterior, constava a informação de normalização das atividades no setor? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não Sei <input type="checkbox"/> Não se aplica</p> <p>6- Você verificou melhoria na qualidade dos serviços neste setor em que buscou atendimento? <input type="checkbox"/> Sim / Melhorou <input type="checkbox"/> Não / Piorou <input type="checkbox"/> Não houve diferença</p> <p>Caso julgue necessário, apresente informações adicionais acerca da flexibilização da jornada de trabalho em algum setor do nosso campus:</p> <hr/> <hr/> |
| Obrigado pela colaboração! | Obrigado pela colaboração! |

ANEXO F - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS - CHEFIAS

1



TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS – CHEFIAS

CAMPUS RIO POMBA

Comissão para Avaliação do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação do IF Sudeste MG
RESULTADO FINAL – TABULAÇÃO

Foram tabulados questionários de 15 chefes de setores, nos quais trabalham 106 servidores, existindo 18 cargos comissionados (FG e CD). (em porcentagem)
 Orientação educacional e assistente de aluno, foi considerado um só setor.
 * enquadramento de ano que não constava no questionário.

1- A Jornada Flexibilizada foi implementada no IF Sudeste MG em 2012, pela Portaria R- n.º 633/2012. Há quanto tempo o setor que você coordena está flexibilizado?

(-) Há menos de 2 meses (-) Entre 2 e 6 meses (-) Entre 7 e 11 meses
 (33,33 %) Entre 1 ano e 2 anos (40 %) Desde o começo da Flexibilização em 2012 (13,33 %) Não Sei
 * (13,33 %) Desde 2014

2- O processo de Flexibilização em seu Setor está de acordo com a Portaria - R n.º 633/2012?

(93,33 %) Sim (-) Não (6,67 %) Não Sei

3A- Quanto às características para flexibilização, responda às próximas perguntas de acordo com seu Setor:

| QUESTÃO | SIM | NÃO | NEM SEMPRE |
|--|---------|---------|------------|
| Tem ficado aberto 12 horas ininterruptas, sem intervalo de refeições? | 93,33 % | - | 6,67 |
| O horário dos servidores fica afixado em local visível? | 100 % | - | - |
| O horário é atualizado de acordo com férias, licenças, rodízio de horários? | 86,67% | 6,67 % | 6,66 % |
| O horário do Setor está disponível no site? | 46,67 % | 53,33 % | - |
| Os servidores têm clareza que devem saber dos assuntos gerais do setor, não deixando de acolher as demandas recebidas? | 93,33 % | - | 6,67 % |

2

4-A O desenvolvimento das atividades no seu setor melhorou desde a implementação da Flexibilização da Jornada de Trabalho?

(**86,67 %**) Sim (-) Não (**13,33 %**) Não fez diferença

4-B Justifique sua resposta anterior:

O destaque nesta questão foi que, a ampliação do horário fez melhorar não apenas o atendimento ao público, minimizando a espera, como agilizou as demais demandas do setor.

5- Quais foram as principais dificuldades encontradas após a implementação da Jornada Flexibilizada? (Marque quantas alternativas julgar necessário).

PERCENTUAL ACIMA DE 100 POR PERMITIR MAIS DE UMA OPÇÃO NA RESPOSTA

- (**60 %**) Realizar reuniões com toda a equipe
- (**6,66 %**) Novas demandas de trabalho
- () Falta de comprometimento dos servidores
- (**6,66%**) Falta de entrosamento e comunicação entre a equipe sobre as demandas de cada um
- () Falta de entrosamento entre os diversos setores do Campus
- (**20 %**) Falta de servidores
- () Acúmulo de trabalho / prazos expirados
- (**6,66%**) Cumprimento do intervalo para lanche
- () Falta de conhecimento da chefia sobre os regulamentos da Jornada Flexibilizada
- (**6,66%**) Pontualidade / assiduidade
- () Dificuldade e/ou falta de organização dos horários
- () Descrédito da comunidade atendida
- () Outro : _____

6- Quais foram as principais vantagens encontradas após a implementação da Jornada Flexibilizada? (Marque quantas alternativas julgar necessário).

PERCENTUAL ACIMA DE 100 POR PERMITIR MAIS DE UMA OPÇÃO NA RESPOSTA

- (**60 %**) Maior atendimento às demandas do setor
- (**40 %**) Melhora no clima organizacional
- (**73,33 %**) Equipe mais motivada / comprometida
- (**60%**) Aumento na colaboração entre os servidores do setor
- (**66,66 %**) Menos saídas dos servidores por licença e/ou para tratar de assuntos particulares durante o expediente
- (**33,33%**) Possibilidade de concentração do trabalho em turnos
- (**20 %**) Outro: _____

3

7 - Os servidores do seu setor se comprometem a trabalhar 8 horas diárias quando necessário?

(93,33 %) Sim (6,67 %) Não (-) Nem todos

8A- Qual a jornada de trabalho você considera ideal para o melhor atendimento aos usuários do setor que chefia?

(93,33 %) 30 horas (6 horas diárias ininterruptas)

(6,67 %) 40 horas (8 horas diárias com intervalo de almoço)

8-B Justifique sua resposta anterior:

Apenas um chefe de setor se manifestou nos dois casos, dizendo que as 40 horas tem como principal vantagem a maior disponibilidade de mão de obra e; com 30 horas, a vantagem de atender por um período maior de tempo.

9 - Caso julgue necessário, apresente informações adicionais acerca da flexibilização da jornada de trabalho no setor:

A harmonização dos interesses da instituição com os interesses do servidor são as causas do maior rendimento deste, destacou uma das chefias.

Obrigado a todos pela Colaboração!

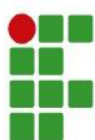
João Batista Oliveira Silva e Eniete de Oliveira Campos Furtado

Representantes do campus Rio Pomba

Comissão para Avaliação do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação do IF Sudeste MG

ANEXO G - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS - SERVIDORES

1



INSTITUTO FEDERAL
Sudeste de Minas Gerais

TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS – SERVIDORES

CAMPUS RIO POMBA

Comissão para Avaliação do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação do IF Sudeste MG
RESULTADO FINAL – TABULAÇÃO

Foram tabulados os questionários respondidos por 59 servidores dos 15 setores (em porcentagem).

1- Você cumpre o horário de trabalho, sem atrasos?

(89,83 %) Sim (8,47 %) Não (1,7 %) Nem sempre

2- Você cumpre prazos estabelecidos para as demandas do seu Setor?

(100 %) Sim (-) Não (-) Nem sempre

3- Seu Setor fecha para lanche/almoço/jantar?

(1,7 %) Sim (98,30 %) Não (-) Nem sempre

4- Você entende que os servidores devem saber dos assuntos gerais do Setor, não deixando de atender demandas de outros?

(94,92 %) Sim (-) Não (5,08 %) Nem sempre

5- Você diminuiu suas saídas em horário de serviço para tratar de assuntos particulares?

(94,92 %) Sim (1,7 %) Não (3,38 %) Se omitiram

6- Você se sente mais motivado/comprometido desde a implementação da Jornada Flexibilizada?

(98,30 %) Sim (-) Não (1,70 %) Se omitiram

7- E a equipe do seu Setor está mais motivada/comprometida desde a implementação da Jornada Flexibilizada?

(100 %) Sim (-) Não

8- Você sente que há mais colaboração entre os servidores do seu setor desde a implementação da Flexibilização da Jornada?

(100 %) Sim (-) Não

2

9- Você acha que a flexibilização possui desvantagens? Justifique sua resposta:

Todos os servidores disseram não haver desvantagens na jornada flexibilizada.

10- As atividades desenvolvidas no seu Setor melhorou desde a implementação da Flexibilização da Jornada de Trabalho?

(100 %) Sim / Manteve-se (-) Não / Piorou (-) Não fez diferença

10A - Caso queira justifique a sua resposta da questão anterior.

A interação entre os servidores e o aumento da produtividade foram os destaques nas avaliações.

11- Você se compromete a trabalhar 8 horas diárias para finalização de trabalhos urgentes, se necessário?

PERCENTUAL ACIMA DE 100 POR PERMITIR MAIS DE UMA OPÇÃO NA RESPOSTA

(81,30 %) Sim, já fiz algumas vezes
 (15,25 %) Sim, mas ainda não foi necessário
 (-) Só me comprometo se os outros servidores vierem
 (3,38 %) Prefiro não opinar

12- Atualmente qual a jornada você considera ideal para o seu Setor?

(100 %) 30 horas (6 horas ininterruptas)
 (-) 40 horas (8 horas diárias com intervalo de almoço)
 (-) Não há diferença

Caso julgue necessário, apresente informações adicionais acerca da flexibilização da jornada de trabalho no setor:

A presença do chefe no setor por 8 horas diárias, conhecendo a integralidade de seu funcionamento é apontada como imprescindível a continuidade e operacionalização da jornada flexibilizada

Obrigado a todos pela colaboração!

João Batista Oliveira Silva e Eniete de Oliveira Campos Furtado
 Representantes do campus Rio Pomba

Comissão para Avaliação do Regulamento da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação do IF Sudeste MG

| Secretaria Técnico EAD | | | | | | |
|------------------------|-----|------------|-----|------------|---------------------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 51 | 96,23% | 1 | 1,89% | 1 | 1,89% |
| Questão 2 | 29 | 54,72% | 14 | 26,42% | 10 | 18,87% |
| Questão 3 | 26 | 49,06% | 7 | 13,21% | 20 | 37,74% |
| Questão 4 | 5 | 9,43% | 46 | 86,79% | 2 | 3,77% |
| Questão 5 | 9 | 16,98% | 5 | 9,43% | 1 | 1,89% |
| Questão 6 | 42 | 79,25% | 2 | 3,77% | Não houve diferença | 0,00% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 9 | 16,98% |
| | | | | | 52 as | 53 |

| Prefeitura do Campus | | | | | | |
|----------------------|-----|------------|--------------|------------|---------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 26 | 92,86% | 1 | 3,57% | 2 | 7,14% |
| Questão 2 | 26 | 92,86% | 1 | 3,57% | 1 | 3,57% |
| Questão 3 | 26 | 92,86% | 1 | 3,57% | 1 | 3,57% |
| Questão 4 | 3 | 10,71% | 24 | 85,71% | 1 | 3,57% |
| Questão 5 | 1 | 3,57% | 2 | 7,14% | 2 | 7,14% |
| Questão 6 | 23 | 82,14% | Não / Piorou | 0,00% | 5 | 17,86% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 27 as | 28 |

| Diretoria de Pesquisa e Pós Graduação | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------|------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 31 | 100,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Questão 2 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 22 | 70,97% | 6 | 19,35% | 3 | 9,68% |
| Questão 3 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 24 | 77,42% | 2 | 6,45% | 5 | 16,13% |
| Questão 4 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 1 | 3,23% | 25 | 80,65% | 5 | 16,13% |
| Questão 5 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 2 | 6,45% | 2 | 6,45% | 3 | 9,68% |
| Questão 6 | Sim / Melhorou | | Não / Piorou | | Não houve diferença | |
| | 27 | 87,10% | | 0,00% | 4 | 12,90% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 30 as | 31 |

| Coordenação Geral de Graduação | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 20 | 95,24% | 1 | 4,76% | 0 | 0,00% |
| Questão 2 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 19 | 90,48% | 1 | 4,76% | 1 | 4,76% |
| Questão 3 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 17 | 80,95% | 1 | 4,76% | 3 | 14,29% |
| Questão 4 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 3 | 14,29% | 16 | 76,19% | 1 | 4,76% |
| Questão 5 | Sim | | Não | | Não Sei | |
| | 1 | 4,76% | 0 | 0,00% | 3 | 14,29% |
| Questão 6 | Sim / Melhorou | | Não / Piorou | | Não houve diferença | |
| | 20 | 95,24% | 1 | 4,76% | 0 | 0,00% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | | 21 |

| Setor de saúde | | | | | | |
|---------------------|----------------|------------|--------------|------------|---------------------|---------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 54 | 100,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Questão 2 | 36 | 66,67% | 7 | 12,96% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 3 | 38 | 70,37% | 5 | 9,26% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 4 | 5 | 9,26% | 46 | 85,19% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 5 | 7 | 12,96% | 3 | 5,56% | Não Sei | Não se aplica |
| Questão 6 | Sim / Melhorou | | Não / Piorou | | Não houve diferença | 38 |
| | 41 | 75,93% | | 0,00% | 13 | 24,07% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | | 54 |

| Setor de Alimentação e Nutrição | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|------------|--------------|------------|---------------------|---------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 40 | 95,24% | 2 | 4,76% | 0 | 0,00% |
| Questão 2 | 31 | 73,81% | 7 | 16,67% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 3 | 28 | 66,67% | 9 | 21,43% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 4 | 2 | 4,76% | 39 | 92,86% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 5 | 19 | 45,24% | 5 | 11,90% | Não Sei | Não se aplica |
| Questão 6 | Sim / Melhorou | | Não / Piorou | | Não houve diferença | 13 |
| | 38 | 90,48% | 2 | 4,76% | 2 | 4,76% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | | 42 |
| | | | | | 44 as | 0,00% |

| Setor de almoxnarifado | | | | | | |
|------------------------|----------------|------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 53 | 98,15% | 0 | 0,00% | 1 | 1,85% |
| | Sim | | Não | | Não Sei | |
| Questão 2 | 50 | 92,59% | 2 | 3,70% | 1 | 1,85% |
| | Sim | | Não | | Não Sei | |
| Questão 3 | 49 | 90,74% | 2 | 3,70% | 2 | 3,70% |
| | Sim | | Não | | Não Sei | |
| Questão 4 | 4 | 7,41% | 50 | 92,59% | | 0,00% |
| | Sim | | Não | | Não Sei | |
| Questão 5 | 5 | 9,26% | 1 | 1,85% | 1 | 1,85% |
| | Sim / Melhorou | | Não / Piorou | | Não houve diferença | |
| Questão 6 | 45 | 83,33% | | 0,00% | 7 | 12,96% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | | 50 ass |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 87,04% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 12,96% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | </ | | |

| Setor de Tecnologia da Informação | | | | | | |
|-----------------------------------|-----|------------|--------------|------------|---------------------|---------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 54 | 100,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Questão 2 | 46 | 85,19% | 2 | 3,70% | 6 | 11,11% |
| Questão 3 | 47 | 87,04% | 1 | 1,85% | 6 | 11,11% |
| Questão 4 | 3 | 5,56% | 51 | 94,44% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 5 | 3 | 5,56% | Não | 0,00% | Não Sei | Não se aplica |
| Questão 6 | 51 | 94,44% | Não / Piorou | 0,00% | Não houve diferença | 51 |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 3 | 5,56% |
| | | | | | | 54 ass |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |

| Setor de Orientação Educacional | | | | | | |
|---------------------------------|-----|------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 33 | 97,06% | Não | 0,00% | 1 | 2,94% |
| Questão 2 | 29 | 85,29% | 2 | 5,88% | 3 | 8,82% |
| Questão 3 | 26 | 76,47% | Não | 0,00% | 8 | 23,53% |
| Questão 4 | 2 | 5,88% | 31 | 91,18% | Não Sei | 0,00% |
| Questão 5 | 1 | 2,94% | Não | 8,82% | 8 | 23,53% |
| Questão 6 | 30 | 88,24% | Não / Piorou | 0,00% | Não houve diferença | 22 |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 4 | 11,76% |
| | | | | | | 33 ass |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 64,71% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |
| | | | | | | 0,00% |

| Setor de Biblioteca | | | | | | |
|---------------------|-----|------------|-----|------------|---------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 74 | 93,67% | 0 | 0,00% | 5 | 6,33% |
| Questão 2 | 33 | 41,77% | 21 | 26,58% | 25 | 31,65% |
| Questão 3 | 32 | 40,51% | 24 | 30,38% | 23 | 29,11% |
| Questão 4 | 6 | 7,59% | 71 | 89,87% | 2 | 2,53% |
| Questão 5 | 11 | 13,92% | 2 | 2,53% | 6 | 7,59% |
| Questão 6 | 47 | 59,49% | 2 | 2,53% | 30 | 37,97% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 71 ass | |
| | | | | | | 79 |

| Setor de Licitação | | | | | | |
|---------------------|-----|------------|-----|------------|---------|------------|
| Questão | Sim | percentual | Não | percentual | Não Sei | percentual |
| Questão 1 | 28 | 93,33% | | 0,00% | 2 | 6,67% |
| Questão 2 | 29 | 96,67% | 1 | 3,33% | 0 | 0,00% |
| Questão 3 | 29 | 96,67% | 1 | 3,33% | 0 | 0,00% |
| Questão 4 | 0 | 0,00% | 30 | 100,00% | 0 | 0,00% |
| Questão 5 | 4 | 13,33% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Questão 6 | 27 | 90,00% | 0 | 0,00% | 3 | 10,00% |
| Total de avaliações | | | | | | |
| | | | | | 29 ass | |
| | | | | | | 30 |