

# PONTO ELETRÔNICO NA UFU?

Audiência Pública

**NÃO RESOLVERÁ!**







8:04<sup>00</sup>



Anexo 2



# Ponto Eletrônico: Porque Não

- **Características das Universidades** 
- **Características negativas da implantação de Controle Eletrônico nas IFE** 
- **Impactos nas Funções Acadêmicas e na Relação de Trabalho** 
- **Comprometimentos Sindicais** 
- **Questões nas Relações de Trabalho que Não são Tratadas** 
- **Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública** 

# Características das Universidades

- Dada a diversidade e multiplicidade de ações desenvolvidas nas Universidade Públicas, seus diferentes setores operam em diferentes horários, havendo inclusive setores que operam durante vinte e quatro horas;
- As Universidade Públicas apresentam modificações significativas no perfil de suas unidades, com ampliação da oferta de cursos e atividades didáticas curriculares em turnos contínuos e, em especial, noturnos;
- A grande maioria das Unidades e dos setores das Universidades Públicas caracterizam-se por apresentar uma demanda de atendimento ao público interno e externo ao longo de todo o período compreendido entre as sete e as vinte e três horas, intervalo durante o qual se desenvolvem atividades letivas, de pesquisa, de extensão e de apoio, de forma ininterrupta
  - Atividades Acadêmicas: Campo, Sedes Independentes /Isoladas...
  - Administração, Protocolo...
  - Secretarias, Comissões (graduação, pesquisa, extensão)...
  - Projetos de Ensino, Pesquisa continuados e que envolvem vida e segurança
  - Segurança e Patrimônio
  - Manutenção, Infraestrutura e Gestão de Ativos

# Características das Universidades

- As Universidades Públicas desenvolvem suas atividades em processos integrados por setores nas Unidades Acadêmicas e Órgãos, de forma a garantir a multidisciplinaridade das relações internas e a articulação das atividades e funções administrativas, técnicas e de gestão
- Identifica-se a necessidade de ampliar o horário de atendimento ao público interno e externo, para garantir apoio e sustentação à expansão e à qualificação das atividades acadêmicas e das funções associadas;
- A Universidade Pública funciona como processo e sua gestão deve ser orientada por gestão de processos. Há uma interdependência entre setores e trabalhadores, que exigem uma grande flexibilidade na Relação de trabalho



# Características negativas da implantação de Controle Eletrônico nas IFE

- Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP (Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009) é o conjunto de equipamentos e programas informatizados
  - Investimento de Capital (instalação) e
  - Investimento de Custeio (ciclo de vida)

\* A construção de sistemas próprios não respondem à garantia de segurança, confidencialidade, inviolabilidade e controle pelos trabalhadores ou a conformidade das funções de operações

I - marcação de Ponto, atendendo principalmente:

a) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento

b) imprimir o comprovante do trabalhador.

II - emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes

III - local da prestação do serviço;

VI - data e horário do respectivo registro (deslocamento)



# Impactos nas Funções Acadêmicas e na Relação de Trabalho

Considerando que funcionamos enquanto processo, e que há uma interdependência das funções dos setores, o registro eletrônico de jornada imporá:

- Regramento Rígido → Atendimento a demandas acadêmicas e administrativas em horários de intervalos (**exceção / abonos**)
- Indisponibilidade → Funções e serviços estratégicos estarão desatendidos fora de horários administrativos (**gestão / processo**)
- Organização do Trabalho → Gestão Compartilhada e Coletiva X Rigidez
  - Motivação profissional
  - Objetivos Pessoais (questões pessoais, familiares, de estruturação de vida – filhos, compras, bancos...)

# Impactos nas Funções Acadêmicas e na Relação de Trabalho

Considerando que funcionamos enquanto processo, e que há uma interdependência das funções dos setores, o registro eletrônico de jornada imporá:

- Regramento Rígido → Atendimento a demandas acadêmicas e administrativas em horários de intervalos (**exceção / abonos**)
- Indisponibilidade → Funções e serviços estratégicos estarão desatendidos fora de horários administrativos (**gestão / processo**)
- Organização do Trabalho → Gestão Compartilhada e Coletiva X Rigidez
  - Motivação profissional
  - Objetivos Pessoais (questões pessoais, familiares, de estruturação de vida – filhos, compras, bancos...)
- Art. 2 da Lei 9.784/99: a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da **legalidade**, **finalidade**, **motivação**, **razoabilidade**, moralidade, proporcionalidade, ampla defesa, **contraditório**, **segurança jurídica**, **interesse público** e **eficiência** → **EFETIVIDADE DAS FUNÇÕES ACADÊMICAS**

# Impactos nas Funções Acadêmicas e na Relação de Trabalho

Art. 207 da Constituição: AUTONOMIA

DEMOCRACIA

TRANSPARÊNCIA

FINANCIAMENTO PÚBLICO

ENSINO

PESQUISA

EXTENSÃO

- Art. 2 da Lei 9.784/99: a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, **finalidade**, **motivação**, **razoabilidade**, moralidade, proporcionalidade, ampla defesa, **contraditório**, **segurança jurídica**, **interesse público** e **eficiência** → **EFETIVIDADE DAS FUNÇÕES ACADÊMICAS**





# Comprometimentos Sindicais

- Participação dxs Trabalhadorxs em Assembleias, Seminários, Congressos e eventos convocados pela Sindicato
- Atividades Estruturais: Reuniões na Base e com Reitoria, Diretores, entre outras da estrutura das Instituições e na base sindical
- Atividades Institucionais e Estruturais do Sindicato: de representação e organização sindical (Comissões, Grupos de Trabalho...)
- Atividades Estruturais da FASUBRA: Congresso, Plenária, Grupos de Trabalho, Mesas Nacionais de Negociação, Caravanas...
- Representantes TAE nos Órgãos Colegiados (CONSUN, CEPE, Conselhos de Unidades)

## Questão Histórica

- Os Sindicatos contribuem com as Unidades a garantir a continuidade das funções dos Setores cujos TAE estarão em liberação



# Questões nas Relações de Trabalho que Não são Tratadas

- Gestão e Organização do Trabalho (definição tarefas e realização de atividades)
- Condições ambientais de infraestrutura, ambiência e permanência
  - Legislações Municipais, Estaduais e Federais: Habite-se, LTIP, SPDA, PPCI, CONAMA...
  - NBR (14037 – Manual e Uso de Edificações, 5462 - Manutenção em Edificações...
  - Gestão de Ativos: PAS 55, Previsão de demanda, especificações, compras, estoque...
  - Ministério da Saúde (climatização, qualidade do ar...)
- Saúde dos trabalhadores e Segurança dos Processos
  - Normas Regulamentadoras (NR 4 - **Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho**, NR 6 - **Equipamentos de Proteção Individual – EPI**, NR 7 - **Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional / PCMSO**, NR 9 - **Programas de Prevenção de Riscos Ambientais / PPRA**, NR 11 - **Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**, NR 12 - **Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos...**)
  - Normas Técnicas (18801 – SST, NBR 33310 - riscos, OSHAS 36.000 - conforto, médico e ocupacional, NHO - FUNDACENTRO...)



# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Convenção nº 151 e à Recomendação nº 159 OIT (RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA)
  - Aprovado pela OIT em 27 de junho de 1978
  - Ratificada no Brasil em junho de 2010
- Decreto Nº 7.944, de 6 de março de 2013 (promulgou a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública), abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos nos âmbitos estadual e municipal

# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
- **As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas**

# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
- As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas
- **Devem ser concedidas garantias aos representantes das organizações reconhecidas de trabalhadores da Administração Pública, permitindo cumprir as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.**

# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
- As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas
- Devem ser concedidas garantias aos representantes das organizações reconhecidas de trabalhadores da Administração Pública, permitindo cumprir as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.
- **promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.**

# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
- As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas
- Devem ser concedidas garantias aos representantes das organizações reconhecidas de trabalhadores da Administração Pública, permitindo cumprir as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.
- promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.
- **A solução de conflitos surgidos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira adequada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes interessadas ou por mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituídos de modo que inspirem confiança às partes interessadas.**



# Recomendações às Relações de Trabalho na Administração Pública

- Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
- As organizações de trabalhadores da Administração Pública devem usufruir de completa independência das autoridades públicas
- Devem ser concedidas garantias aos representantes das organizações reconhecidas de trabalhadores da Administração Pública, permitindo cumprir as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.
- promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.
- A solução de conflitos surgidos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira adequada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes interessadas ou por mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituídos de modo que inspirem confiança às partes interessadas.
- **Os trabalhadores da Administração Pública devem usufruir, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem.**

# PROJETO DE LEI - PL 3831: Direito de Negociação coletiva

Regulamenta o direito de Negociação Coletiva, Organização e Liberação Sindical

Aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração Pública e Serviço Público – CTASP  
(05/jul)

Aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados (26/set)

Texto foi para sanção presidencial

Negociação Coletiva é o mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos envolvendo os servidores e empregados públicos e os entes federativos, suas autarquias e fundações públicas.

A Abrangência da Negociação será definida livremente pelas partes e poderá, por exemplo, envolver todos os servidores de um Estado ou Município ou apenas de um órgão

# PROJETO DE LEI - PL 3831:

## Direito de Negociação coletiva

### **Quem Negocia:**

- Representantes dos Servidores
- Representantes do Ente Estatal

### **Negociação trata de 13 Pontos:**

- Gestão e organização do trabalho
- Plano de Carreira e Criação de Cargos
- Política de Pessoal
- Remuneração
- Plano de Saúde
- Avaliação de Desempenho
- Estabilidade
- Aposentadoria
- Benefícios Previdenciários

### **Termo de Acordo:**

- Objeto
- Resultados Obtido
- Forma de Implementação
- Prazo de Vigência

# PONTO ELETRÔNICO NA UFU?

Audiência Pública

**NÃO RESOLVERÁ!**



Rui Muniz  
[rui.muniz@ufrgs.br](mailto:rui.muniz@ufrgs.br)