



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
Comissão de Estudos para a Flexibilização da Jornada de
Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação da
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

Projeto elaborado pela Comissão de Estudos para a Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal do Amapá como requisito para futura implantação da jornada em turnos contínuos na UNIFAP.

Macapá-AP
2015

Elaboração:

Comissão de Estudos para a Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Amapá (Portaria nº 1.288/2015-UNIFAP)

Diego de Castro Pinto

Diego Samaro Belo Barriga

Dorivaldo Carvalho dos Santos

Édico Renê de Carvalho Canuto Pires

Huana da Silva Furtado

Jessé da Costa Maciel

José Pery dos Anjos Lobato Júnior - Presidente

Lorena Oliveira de Souza

Paulo Guilherme Pinheiro dos Santos

Rafael Giovani Hansseler Saldanha

Raildo de Sousa Machado

Sandra Camila da Rocha Maciel

Socorro Nazaré Mota Dias

Wellen Souza de Oliveira

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	6
2.1 Estrutura administrativo-acadêmica:.....	6
2.2 Arcabouço Legal:	8
2.3 Flexibilização na Unifap	11
3. OBJETIVOS	12
3.1 Objetivo Geral.....	12
3.2 Objetivos Específicos	12
4. METODOLOGIA.....	12
4.1 Critérios para Inclusão dos Setores	13
4.2 Visita aos Setores do Estudo Piloto	14
4.3. Coletas de Dados	17
4.4 Plano Amostral	18
4.4.1 Amostragem:	18
5. INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE AJUSTES DE JORNADA - CAJ	21
6. CRONOGRAMA.....	22
REFERÊNCIAS	23
APÊNDICE A.....	25
APÊNDICE B.....	26
QUESTIONÁRIOS.....	27
QUESTIONÁRIO A – Aplicação antes do estudo para implantação da jornada de 30 horas.....	27
A.1) PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO:	27
A.2) PARA CHEFIA IMEDIATA:.....	28
A.3) PARA USUÁRIO:	29
QUESTIONÁRIO B - Aplicado após os 90 dias da implementação da jornada de 30 horas.....	30
B.1 PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS:.....	30
B.2) PARA CHEFIA:.....	32
B.3) PARA USUÁRIOS.....	34

1. INTRODUÇÃO

A Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) é uma Instituição de Ensino Superior (IES), fundação autárquica mantida pela União e vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com sede e foro na cidade de Macapá, capital do Estado do Amapá. Seu embrião formou-se nos anos 1970, na época do então Território Federal do Amapá, quando a Universidade Federal do Pará (UFPA), através de sua Pró-Reitoria de Extensão, instalou o Núcleo de Educação de Macapá (NEM). Sua autorização deu-se pela Lei Federal nº 7.530, de 29 de agosto de 1986, e sua instituição foi mediante o Decreto Federal nº 98.977, de 02 de março de 1990. Historicamente, esta universidade representa a concretização de uma antiga aspiração da sociedade amapaense (UNIFAP, Relatório de Gestão, 2014).

Por ser uma IES de âmbito federal, a UNIFAP é regida pela Legislação Federal e na Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 207, está dito que: “As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial (...)”. Conseqüentemente, essa autonomia é pressuposta, também, no Regimento Interno da UNIFAP, no Art. 4º:

“A Universidade goza de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, nos termos da Constituição, das leis que regem as matérias, do Estatuto da Universidade e deste Regimento Geral”.

Portanto, a UNIFAP tem amparo legal para traçar os seus Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), a fim de gerar saberes e práticas nos variados campos do conhecimento por meio do fundamento da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, cooperando para o desenvolvimento nacional, regional e local. Suas ações devem estar voltadas para a formação da mulher e do homem, sobretudo, nascidos na Amazônia, em suas múltiplas dimensões: Social, Econômica, Política, Cultural e Tecnológica.

Destaca-se que a partir de 2006, impulsionada pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), a UNIFAP aumentou significativamente os seus espaços físicos, o seu quadro de recursos humanos (docentes e técnicos administrativos em educação), bem como o seu alcance social, com o crescimento do número de discentes. De

acordo com a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), a UNIFAP foi uma das universidades que obteve o crescimento mais acelerado entre 2006 e 2010, com um aumento de 324% (LIMA, 2013, p. 96).

Diante deste novo cenário, torna-se necessário refletir sobre os processos de trabalhos realizados na UNIFAP, de modo a otimizar os recursos disponíveis, sejam estes recursos humanos, materiais ou físicos, possibilitando obter a eficiência no trabalho desenvolvido e oferecido à comunidade, pois a eficiência é um princípio da administração pública que deve ser contemplado.

A partir dessas considerações, é necessário e possível ter como meta o alcance de objetivos organizacionais e sociais tais como a melhoria no atendimento ao público, a construção de relações saudáveis no trabalho com ambientes e horários adequados, aprimorando a eficiência dos serviços e a qualidade de vida dos servidores, em consonância com as propostas apresentadas por alguns dos gestores atuais da UNIFAP quando de suas campanhas eleitorais.

Neste contexto, a fim de concretizar a eficiência no atendimento ao público e a melhoria na qualidade de vida dos técnico-administrativos, a flexibilização da jornada de trabalho 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). Ademais, nossa categoria tem lutado pelo estabelecimento de jornada máxima de 30 horas semanais e conseguido, nesta luta, algumas vitórias políticas nas universidades no gozo de sua autonomia, como exemplo disso, existem universidades que já implantaram a flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais através de suas resoluções, conforme apresentado no quadro a seguir

Quadro 1: IFES que já aprovaram ou estão em trâmite para aprovar a flexibilização.

Ord.	Instituição	Situação
1	UNILA	Aprovado na reunião do CONSUN em 29/05/15
2	UFMG	Aprovado no CONSUNI Parecer aprovado na reunião da Câmara de Legislação em 12/03/2015
3	UFRB	Resolução nº 001/2014, 07 de julho de 2014
4	UFBA	Resolução 13/2013 – 30 horas

5	IFSP	Resolução nº 963/2013
6	IFPI	Portaria 1522/2013 – 30 horas
7	IFNMG	Portaria 252/2013 – 30 horas
8	IFFarroupilha	Resolução 021/2013 – 30 horas
9	IFB (Brasília)	Portaria normativa 04/2012 – 30 horas
10	IFGO	Portaria 540/2012 – 30 horas
11	IFRO	Resolução 51/2012 – 30 horas
12	IFBA	Resolução 23/2012 – 30 horas
13	IFRS	Resolução 51/2011 – 30 horas
14	IFPB	Resolução 70/2011 – 30 horas
15	IFSC	Portaria 962/2011 – 30 horas
16	IFSC	Resolução 01/2011 – 30 horas
17	UFAL	Portaria 1342/2012
18	UFPR	Resolução COSUN 56/2011 – 30 horas
19	UNB	Resolução 50/2013 – Comissão para estudo de viabilidade
20	UFOP	Resolução CUNI 1.490/2013
21	UFTFPR	Deliberação nº 08/2012, de 15 de dezembro

Sendo assim, o presente estudo visa apresentar para a comunidade acadêmica da Unifap uma proposta de implantação da flexibilização da jornada de trabalho dos técnico-administrativos em educação dessa instituição.

Para execução deste estudo avaliativo foi criada a Comissão de Estudos para Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Técnico-administrativos em Educação da UNIFAP – COFLEX – por meio da Portaria nº 1.288/2015-UNIFAP.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1 Estrutura administrativo-acadêmica:

A Universidade possui em sua estrutura organizacional órgãos colegiados superiores, órgãos executivos superiores, órgãos de

assessoramento, órgãos da administração geral e órgãos executivos de administração específica (Ver Figura 01). Nos últimos anos a UNIFAP avançou significativamente, sobretudo no campo administrativo, com a criação das Pró-Reitorias de Planejamento (PROPLAN), de Gestão de Pessoas (PROGEP), de Cooperação e Relações Interinstitucionais (PROCRI); criação do Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI), do Departamento Acadêmico de Meio Ambiente e Desenvolvimento (DMAD) e dos *Campi* de Santana, Mazagão e Binacional.

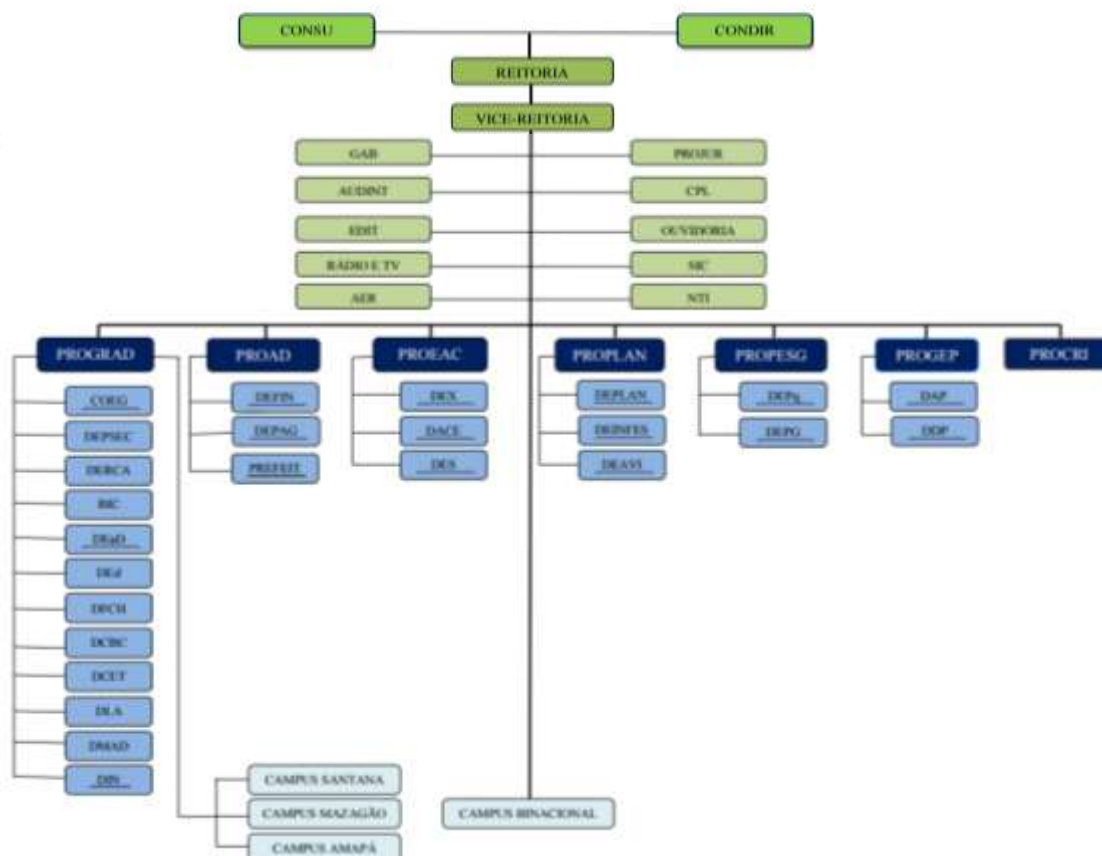


Figura 01: Organograma Funcional da Unifap.
Fonte: Relatório de Gestão Unifap, Exercício 2014.

Além disso, no campo acadêmico, atualmente a UNIFAP oferta 51 (cinquenta e um) cursos de graduação, sendo 40 (quarenta) presenciais, 3 (três) de Educação à Distância (EaD) e 8 (oito) na modalidade do Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica (PARFOR). Em 2014, estes cursos apresentaram 5.910 (cinco mil, novecentos e dez) alunos matriculados, sendo 5.294 (cinco mil, duzentos e noventa e quatro) na modalidade presencial e 269 (duzentos e sessenta e nove) na EAD, além de 347 (trezentos e quarenta e sete) no PARFOR. Em termos de pós-graduação *stricto sensu*, no ano de 2014 a UNIFAP ofertou 6 (seis) programas, sendo 1 (um) de doutorado e 5 (cinco) de mestrado acadêmico (UNIFAP, Relatório de

Gestão, 2014).

De acordo com o Censo da Educação Superior de 2014, a UNIFAP tinha em seus quadros um total de 468 (quatrocentos e sessenta e oito) docentes. Destes, 143 (cento e quarenta e três) doutores, 204 (duzentos e quatro) mestres, 78 (setenta e oito) especialistas e 43 (quarenta e três) graduados. Em relação aos técnico-administrativos, contava com 434 (quatrocentos e trinta e quatro), sendo 01 (um) doutor, 14 (quatorze) mestres e 164 (cento e sessenta e quatro) especialistas (BRASIL, 2014).

No que diz respeito à categoria discentes, atualmente, a UNIFAP possui aproximadamente 6.036 (seis mil e trinta e seis) estudantes distribuídos entre os seus *Campi* e pólos, e aproximadamente 980 (novecentos e oitenta) servidores (docentes e técnicos) distribuídos entre os *Campi* e Pólos.

Assim, a UNIFAP tem uma significativa estrutura física, um expressivo número de servidores (docentes e técnico-administrativos) e uma importante demanda de discentes que exige desta instituição uma eficaz prestação de serviços, para o alcance de sua missão como instituição a contribuir para o desenvolvimento da sociedade brasileira e, sobretudo, da Amazônia.

2.2 Arcabouço Legal:

Considerando este contexto de crescimento das IFES, a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação está na pauta dos debates das associações de classe representativas dos servidores, assim como das gestões das IFES de Norte a Sul do país. As partes que tencionam pela implantação da jornada flexibilizada apoiam-se no artigo 19 da Lei nº 8.112 de 1990, que dispõe:

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.

O citado artigo da lei, a qual dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, estabelece que a jornada de trabalho dos servidores federais deve respeitar uma **duração máxima** de trabalho de quarenta horas semanais, observando-se os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias,

respectivamente. Desta forma, a flexibilização encontra respaldo jurídico neste regime, pois esta lei faz referência à quarenta horas semanais como jornada máxima, sendo possível, nesse sentido, uma jornada reduzida, inferior à quarenta horas semanais e com limite mínimo de seis horas diárias, contemplando a proposta da flexibilização.

Outro amparo legal para a flexibilização é encontrado na Constituição Federal em seu Artigo 7º, incisos XII e XIV, os quais demarcam:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

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

Desse modo, a Lei Suprema Brasileira, ao tratar sobre o trabalho como um direito social, já facultou a redução da jornada de trabalho, bem como a jornada de trabalho de seis horas em turnos ininterruptos.

Ademais, o Decreto nº 1.590 de 1995, alterado pelo Decreto nº 4.836 de 2003, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais normatizou sobre essa flexibilização, dispondo em seu art. 3º:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

Neste escopo, entende-se que as universidades públicas, por sua função social de atendimento à sociedade, ofertando ensino, pesquisa e extensão no horário matutino, vespertino e noturno, oferecem serviços ininterruptos iguais a 12 (doze) horas. E no caso das que possuem hospitais universitários, o horário de funcionamento é superior a 12 (doze) horas, chegando a até 24 (vinte e quatro) horas. Portanto, a flexibilização é justificável nessas instituições, sendo possível a jornada de trabalho de seis horas diárias, em turnos ininterruptos, tendo o gestor máximo a faculdade, concedida pela lei em questão, de autorizar tal processo.

Essa autorização é condicionada a divulgação explícita de horários e

nomes dos servidores que integram a equipe de trabalho do setor com horário flexibilizado, conforme prevê o Decreto nº 1.590 de 1995, § 2º, art. 3º:

§ 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 escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes.

A referida divulgação atende ao princípio da publicidade na administração pública, que obriga as instituições públicas a darem transparência aos seus atos administrativos. Assim, a flexibilização está amparada tanto no princípio da publicidade, quanto no da legalidade, expressos na Constituição Brasileira (art. 37).

Sob esta ótica, destaca-se ainda o compromisso da administração pública com outros princípios. Quais sejam: o da impessoalidade – a flexibilização depende da natureza do setor, não do servidor; o da moralidade – garantia do mesmo nível de atendimento, nos três turnos de funcionamento, bem como comprometimento e dever institucional de cada servidor em executar a jornada em sua totalidade; e o da eficiência – otimização da ocupação dos espaços e utilização de recursos disponíveis (mobiliários, estações de trabalho, insumos e etc.).

Além dos documentos legais apresentados acima, destaca-se que, recentemente, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 260 de 21 de fevereiro de 2014, a qual dispõe sobre o funcionamento das unidades hospitalares sob a gestão direta do Ministério da Saúde e a jornada de trabalho a que se submetem os servidores efetivos e temporários em exercício nessas unidades. Essa portaria determina:

“Art. 5º Ficam autorizados a realizar a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, sem redução da remuneração, os servidores efetivos e temporários:
I – em exercício nos serviços que funcionem sob o regime de turno ininterrupto de revezamento;
II – em exercício nos serviços que funcionem sob o regime especial de atendimento em turnos;
III – que realizem trabalho em período noturno.”

A análise dos referenciais legais apresentados evidencia a flexibilização da jornada de trabalho enquanto possibilidade concreta no serviço público federal, inclusive amparada por força maior através de legislações, fato este que não deve ser desconsiderado, ainda que critérios sejam estabelecidos para o seu cumprimento. Tanto a lei quanto a Constituição, além do Decreto nº

1.590/95, que teve seu texto alterado pelo Decreto nº 4.836/03, dispõem sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, permitindo uma jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais a todos os servidores cujos serviços exijam 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.

Destarte, a estipulação de turnos de trabalho aos TAEs é matéria de cunho organizacional e está albergada pela autonomia administrativa de que goza as universidades, como ente autárquico. Além disso, a implantação da jornada flexibilizada em turnos contínuos, não é apenas mudança de horário, mas sim maior eficácia do serviço administrativo, não existindo qualquer desvio de finalidade no ato.

Inserindo-se nesse contexto, aportam subsídios no sentido de que a ampliação dos horários de atendimento ao público usuário repercute no regime de trabalho dos servidores, à vista do funcionamento da instituição em período superior a doze (12) horas diárias ininterruptas. Vale ressaltar que, na jornada de turnos contínuos, os cursos e as demais atividades administrativas de apoio à comunidade acadêmica funcionam e estão disponíveis ao público usuário nos três turnos, diariamente, podendo ser adotada carga horária de seis horas diárias e de trinta horas semanais.

2.3 Flexibilização na Unifap

Diante deste contexto, em 2014 a categoria de TAEs da UNIFAP, através do Sindicato dos Servidores Técnicos Administrativos da UNIFAP – Sinstaufap – reivindicou como uma das pautas internas de greve naquele ano, a criação de uma Comissão para estudar a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho em turnos contínuos, a qual foi designada pela portaria nº 10.058, de 30 de julho de 2014. Desde então, essa Comissão assumiu o compromisso de estabelecer uma proposta viável de efetivação da jornada de trabalho organizada por turnos contínuos com abertura da instituição para atendimento ao público por, pelo menos, 12 horas ininterruptas.

Assim, a partir dos trabalhos organizados pela comissão até o momento, o presente projeto vem propor a implementação da jornada flexibilizada na UNIFAP, por meio de três etapas, com início em unidades

piloto, contemplando inicialmente o *Campus* Marco Zero do Equador e *Campus* Binacional. Ademais, acreditamos que a UNIFAP está em um momento de mudanças oportunas para também vivenciar a execução deste projeto.

Desta forma, espera-se que a jornada flexibilizada em 30 horas contribua com a administração da Universidade nos seguintes aspectos: dimensionamento de TAEs; avaliação de processos de trabalho; avaliação de desempenho de TAEs; otimização de espaços físicos, recursos humanos e materiais; garantia de atendimento à comunidade interna e externa por 12 horas ininterruptas, diariamente.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Realizar estudo avaliativo nos setores escolhidos para a Implantação da jornada de trabalho flexibilizada em turnos contínuos para os TAEs da UNIFAP.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Verificar como a implantação dos turnos contínuos influencia na eficácia do atendimento à comunidade acadêmica e à sociedade em geral;
- ✓ Analisar como a implantação da jornada de trabalho flexibilizada interfere na qualidade de vida do TAE;

4. METODOLOGIA

O estudo piloto de jornada flexibilizada em turnos contínuos será efetivado em quatro etapas e ocorrerá no período compreendido entre os meses de dezembro de 2015 a março de 2016.

Inicialmente, o estudo ocorrerá em setores que fazem atendimento ao público de forma contínua e frequente, de acordo com a legislação específica, nos *Campi* Marco Zero do Equador e Binacional, com horário de funcionamento das 8h às 20h sem intervalo para o almoço. Para manter o fluxo de informações no contra-turno, a COFLEX sugere que os servidores utilizem a computação em nuvem (Google Drive), uma vez que os servidores estão

capacitados para uso dessa ferramenta, pois já foi ofertado este curso para os servidores da UNIFAP, podendo ser – futuramente e para atender a mais servidores envolvidos na flexibilização – reofertado.

A escolha dos setores para participarem do estudo foi realizada em Assembleia Geral dos servidores técnico-administrativos da UNIFAP (Quadro 2), os quais serão acompanhados e avaliados durante o prazo de 90 dias.

Entretanto, foram incluídos no estudo mais dois setores a pedido da Reitoria: Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DERCA) e Biblioteca Central (BIC), no *Campus* Marco Zero do Equador.

Quadro 2: Setores escolhidos para implementação do Plano Piloto

CAMPUS	UNIDADE	SETOR
MARCO ZERO DO EQUADOR	PROGEP	TODOS
MARCO ZERO DO EQUADOR	PROGRAD	COEG, BIC e DERCA
MARCO ZERO DO EQUADOR	PROAD	PROTOCOLO GERAL
MARCO ZERO DO EQUADOR	REITORIA	NTI
MARCO ZERO DO EQUADOR	DCBS*	EQUIPE DO DEPTO. e COORD. DE MEDICINA*
MARCO ZERO DO EQUADOR	DFCH	EQUIPE DO DEPTO. e COORD. DE DIREITO
BINACIONAL	DIREÇÃO DO <i>Campus</i>	BIBLIOTECA e DIRCA

* solicitação de saída do piloto. Inclusão do NTI.

4.1 Critérios para Inclusão dos Setores

Os setores selecionados para experimentar em formato piloto a jornada de trabalho flexibilizada deverão atender aos seguintes critérios:

- Legalidade;
- Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas em função de atendimento ao público de forma ampliada;
 - Quando a atividade exigir atendimento no período noturno, entede-se por período noturno aquele que ultrapassar às 21h (Decreto nº 4.836, de 9.9.2003);
 - Concordância entre os servidores TAEs e ciência das chefias da unidade;
 - Quadro de funcionários que permita a flexibilização da jornada para 30 horas, considerando a cobertura de ausências previstas (folgas e férias) e não previstas (faltas e licenças), garantindo que o atendimento de 12 horas não seja interrompido.

Além desses critérios, quando da alteração da jornada, o setor piloto providenciará afixação das escalas de trabalho em local visível e de grande circulação constando nomes dos servidores com os respectivos horários de expediente. Somado a isso, deverá divulgar todo final de mês a escala de trabalho do mês seguinte.

4.2 Visita aos Setores do Estudo Piloto

Antes de iniciar o experimento, a comissão considerou a necessidade de visita *in loco* aos setores outrora escolhidos para o estudo piloto. Sendo assim, como segunda etapa do estudo, a comissão efetuou visitas nas unidades acadêmicas e administrativas selecionadas para o estudo, no período de junho a setembro de 2015, com a finalidade de diagnosticar se os servidores e dirigentes demonstravam interesse em participar do projeto piloto, averiguar possíveis dificuldades para realização do mesmo, bem como informar que nenhum servidor era obrigado a participar do estudo piloto.

Assim, as reuniões ocorridas nas visitas foram realizadas sempre que possível com toda a equipe do setor, que era informada sobre o projeto piloto e todo o procedimento do estudo. Além disso, durante as reuniões a comissão abria espaço para os servidores tirarem dúvidas sobre o projeto, bem como para dar sugestões.

O primeiro setor visitado, no dia 30 de junho, foi o Departamento de Ciências Biológicas e da Saúde (DCBS), o qual levantou vários questionamentos, principalmente por parte da diretora do departamento, por exemplo, de que maneira o reforço da segurança em torno do prédio seria garantido. No entendimento da equipe da Coflex presente à reunião, o reforço da segurança terá que ser assegurado pela administração, sobretudo no horário noturno. Os servidores do departamento visitado vêm de forma positiva o projeto.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) foi visitada em 02 de julho. Vários pontos foram destacados por esta unidade, tais como a necessidade de dotar os setores pilotos de uma estrutura humana e física com o intuito de garantir o sucesso do projeto. Além disso, a PROGEP lançou à Coflex a proposta de elaboração de material didático, em forma de perguntas e

respostas, contendo as principais dúvidas suscitadas pelos servidores que participarão do estudo piloto.

Prosseguindo com as visitas, a Coflex reuniu no dia 07 de julho com a equipe do Protocolo Geral. A comissão foi recepcionada por servidores do setor e pelo diretor do Departamento de Administração Geral (DEPAG), o servidor Alan Santos. Na ocasião, verificou-se a aceitação da equipe de trabalho, assim como a viabilidade de implantação dos turnos contínuos naquele setor. O diretor do DEPAG se mostrou sensível à proposta reconhecendo que, além da ampliação do horário de atendimento aos usuários, a jornada flexibilizada proporcionará a otimização das atividades administrativas inerentes ao setor.

Os demais servidores do Protocolo Geral comunicaram que uma jornada de trabalho diferenciada é uma reivindicação antiga e já foi proposta à Pró-Reitoria de Administração (PROAD) desta universidade. A equipe ressaltou a necessidade de oferecer atendimento aos usuários de forma ininterrupta, abrangendo os três turnos. Entre os seis servidores lotados no Protocolo, apenas um não manifestou interesse em participar do modelo sugerido, preferindo permanecer no atual modelo de jornada de trabalho. O Chefe do setor deverá manter seu horário tendo em vista a FG que percebe.

Dessa forma, há quatro servidores dispostos e aptos à participar. Embora não se contemple toda a equipe presente, essa quantidade é suficiente para a formação de dois turnos contínuos, com dois servidores em cada, garantindo a cobertura de ausências previstas (afastamentos e licenças) e não previstas. Diante da boa aceitação da chefia imediata e servidores, bem como o quadro de pessoal que garante a flexibilização, concluímos que o Setor de Protocolo tem plenas condições de participar do presente estudo.

As equipes de servidores do Departamento de Filosofia e Ciências Humanas (DFCH) e da Coordenação do Curso de Direito (CCD) foram visitadas, concomitantemente, no dia 13 de agosto, e o diretor do DFCH fez-se presente. Foi ressaltado durante a reunião conjunta que o horário ininterrupto de atendimento irá sanar uma demanda reprimida, existente, sobretudo, nos cursos noturnos, pois a interrupção dos serviços prestados à comunidade pela

Unifap às 18:00 impede que os usuários noturnos tenham suas necessidades atendidas.

No que diz respeito ao lotacionograma, há necessidade de completar a equipe de técnico-administrativos da CCD, visto que existe no referido setor somente 02 (dois) técnicos, um Assistente em Administração (AA) e um Técnico em Assuntos Educacionais (TAE), posto que é necessária a cobertura de ausências previstas (férias, folgas, afastamentos/licenças para qualificação fora do Estado) e não previstas (faltas e licenças médicas) dos técnicos já lotados no setor.

A visita à Coordenadoria de Ensino de Graduação (COEG) ocorreu no dia 25 de agosto, sendo realizada pela Coflex explanação acerca do projeto.

A Coflex, após o enfrentamento de dificuldades para agendar com a Coordenação do Curso de Medicina (COMED), em especial com a coordenadora do referido Curso, reuniu em 04 de setembro com a equipe de servidores técnico-administrativos da COMED, com o vice-coordenador do curso, prof. Bráulio França e com a vice-reitora, prof^a. Adelma Barros. No referido encontro houve consenso de que o projeto deveria ser apresentado ao conjunto do colegiado de curso para conhecimento e aprovação ou não. Porém, devido à falta de boa vontade, disposição política e de diálogo franco e respeitoso por parte da coordenadora do curso, que não convocou reunião e dificultou qualquer discussão no âmbito da comunidade de medicina sobre o tema, os servidores técnico-administrativos da COMED solicitaram a retirada do estudo piloto e, concomitantemente, o DCBS.

Diante deste fato, houve a necessidade de inserir um setor em substituição à COMED e ao DCBS. Nesse contexto, frente ao pedido do Núcleo Tecnológico de Informação (NTI), a Coflex formalizou pedido junto a Reitoria com apresentação de justificativa para inserir o NTI ao estudo piloto. Entretanto, antes de protocolar a decisão de incluir o NTI no estudo, a categoria de TAEs foi consultada em nova Assembleia Geral para homologar esta inclusão.

Constatou-se durante as visitas que os servidores entendem o estudo de jornada flexibilizada como uma oportunidade de manter o atendimento até o turno da noite à comunidade acadêmica e, com a ressalva de apenas um

servidor do Setor de Protocolo, todos os servidores de todas as unidades administrativas escolhidas demonstraram interesse em participar do estudo piloto.

Também, vale destacar uma situação retratada pela maioria dos servidores técnico-administrativos, especialmente do *Campus* Binacional: o estresse e desânimo laboral em virtude de carências de infraestrutura física.

Com a implantação dos turnos contínuos haverá uma otimização dessa infraestrutura física, proporcionando aos técnicos melhores condições físicas para o desenvolvimento de suas atividades. Junto a essa criação mais favorável de condições de trabalho, haverá a redução de horas laborais para os técnicos e ampliação do funcionamento institucional, de 08 (oito) para 12 (doze) horas de atendimento à comunidade acadêmica, uma interessante solução para promover qualidade de vida e eficiência no atendimento administrativo.

4.3. Coletas de Dados

A terceira etapa do estudo será realizada através da aplicação de três questionários antes e depois da implantação do estudo do piloto à comunidade acadêmica e externa. A saber: “Questionário 1 - Para TAE”, “Questionário 2 - Para Chefia imediata” e “Questionário 3 - Para usuário”.

Este instrumento de coleta foi construído tendo como referência o material apresentado pela Universidade Federal de São João Del-Rey com o intuito de subsidiar a Comissão para Implantação na avaliação do projeto, bem como dos setores piloto (RELATÓRIO DA COMISSÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DA UFSJ, 2012), ver Apêndice B.

Os questionários foram construídos enquanto proposta e foram abordadas questões relativas ao atendimento oferecido pelas unidades, bem como os impactos decorrentes do processo de flexibilização da jornada de 30 horas para instituição e para os trabalhadores da Universidade, envolvendo os seguintes sujeitos: TAEs, chefias, docentes, discentes e comunidade externa.

4.4 Plano Amostral

4.4.1 Amostragem:

Normalmente um piloto é realizado para responder questões essenciais em um plano de amostragem, tais como uma medida de variabilidade que influenciará diretamente no cálculo do tamanho da amostra. Daí a necessidade de estabelecer um critério para sanar a seguinte questão: qual o tamanho da amostra em um experimento piloto?

A amostragem deste caso se classifica como estratificada em dois estágios. No primeiro estágio foi definido os setores como estrato e no segundo os componentes da comunidade acadêmica (docentes, técnico-administrativos e discentes) são os estratos.

O cálculo do tamanho da amostra sintetiza apenas um aspecto do Plano Amostral, o qual é mais amplo e consiste em pelo menos (i) estabelecer os objetivos e hipóteses da pesquisa; (ii) ajustar os recursos à realidade observada; (iii) servir de base para a inferência; (iv) conter instruções claras de operacionalização; (v) ter suporte teórico probabilístico; (vi) ser eficiente no processamento e análise de dados; (vii) delimitar os níveis de precisão; (viii) ter o menor custo possível (SILVA, 1998).

Determinar o tamanho da amostra consiste em resolver a seguinte equação (COCHRAN, 1977):

$$n_0 = \frac{s^2}{V} \quad (1)$$

sendo: n_0 o tamanho inicial da amostra; s^2 a variância da característica de interesse na população; e V a variância amostral da característica de interesse, definida por:

$$V = \left(\frac{d}{1,96} \right)^2 \quad (2)$$

onde: d é o valor máximo aceitável para o erro de amostragem. A constante 1,96 se dá devido à determinação do nível de confiança de 95%, fixado a priori da coleta dos dados, e considerando a distribuição normal como condutora do comportamento dos dados; assim, a amplitude máxima desejada entre a característica estimada e a populacional terá probabilidade, P , definida como,

$$P(|x - X| < d) = 0,95 \quad (3)$$

onde: x é a estimativa amostral e X é o parâmetro populacional, ambos da variável de interesse a ser investigada, e $d = 1,96\sqrt{V}$.

Como os questionários serão aplicados com o intuito de mensurar a satisfação da comunidade acadêmica quanto aos serviços prestados pelos setores escolhidos no piloto, pode-se considerar a variável observada como uma proporção de usuários satisfeitos com a prestação dos serviços, definida pela expressão:

$$p = \frac{\sum_i^n x_i}{n} \quad (4)$$

sendo: p a proporção de indivíduos satisfeitos; x a variável indicando se o usuário está satisfeito ($x=1$) ou não ($x=0$); n é o tamanho da amostra; o subscrito i indica que as observações variam de 1, ..., n .

Dadas essas condições iniciais, considerando antecipadamente a proporção de satisfeito como $p = 0,5$ já que não se tem outra informação a priori da população e permitindo a diferença máxima entre o resultado amostral e populacional da proporção estudada como $d = 0,10$, o tamanho da amostra de acordo com a Equação (1) será:

$$n_o = \frac{s^2}{V} = \frac{p(1-p)}{\left(\frac{d}{1,96}\right)^2} = \frac{0,5 \times 0,5}{\left(\frac{0,10}{1,96}\right)^2} = 96,04 \approx 97$$

O resultado decimal acima foi arredondado para 97, dado que esse aumento de uma unidade não deve provocar um custo elevado na amostragem e ainda contribui para diminuir a variabilidade das estimativas. Essa quantidade se aplica para cada um dos setores e está organizado na Tabela I, respeitando-se a alocação proporcional em cada um dos estratos de segundo nível, isto é, a

proporção de cada estrato populacional na amostra, conforme o desenvolvimento a seguir:

$$n_1 = \frac{468}{6938} \times 97 = 6,5431 \approx 7$$

$$n_2 = \frac{434}{6938} \times 97 = 6,0677 \approx 6$$

$$n_3 = \frac{6036}{6938} \times 97 = 84,4311 \approx 84$$

onde: n_1 , n_2 e n_3 são os tamanhos das amostras, respectivamente, dos estratos docentes, técnicos-administrativo e discente. No caso da PROGEP, devido ao não atendimento de discentes neste setor.

Quanto à maneira de selecionar os respondentes, assume-se que a chegada de demandantes dos serviços nos setores em primeiro nível da estratificação serão aleatórios, portanto, satisfaz a condição de aleatoriedade, ou seja, espera-se que nem um outro fator que não seja a necessidade do serviço interfira na amostragem. A Tabela I exhibe as quantidades mínimas amostradas de usuários em cada estrato, ou seja, espera-se e aconselha-se que a amostragem ao final de ambos os períodos do piloto, categorizados de “antes” e “depois”, seja maior do que as quantidades da Tabela I.

Quadro 3: Tamanho mínimo da amostra para cada estrato dos componentes da comunidade acadêmica da UNIFAP para o plano piloto de flexibilização.

<i>Campus</i>	Unidade	Setor	Tamanho da Amostra		
			Docente (n_1)	Técnico- administrativo (n_2)	Discente (n_3)
Marco Zero	PROGEP	Todos	46	42	NSA*
		COEG	7	6	84
	PROGRAD	Biblioteca	7	6	84
		DERCA	7	6	84
	PROAD	Protocolo Geral	7	6	84
	NTI	Todos	7	6	84

<i>Campus</i>	Unidade	Setor	Tamanho da Amostra		
			Docente	Técnico- administrativo	Discente
			(n ₁)	(n ₂)	(n ₃)
	DFCH	Departamento	7	6	84
		Coordenação de Direito	7	6	84
Binacional	Direção	Biblioteca	7	6	84
		DICA	7	6	84
Total por estrato da comunidade acadêmica			109	96	756

Nota: NSA significa que não se aplica.

5. INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE AJUSTES DE JORNADA - CAJ

Posteriormente à coleta dos dados, os resultados serão analisados e inseridos em um relatório final que será submetido como proposta final à Reitoria para apreciação e deliberação pelo pleno do Conselho Superior Universitário (CONSU).

Caso aprovada a proposta no CONSU, deverá ocorrer a última etapa, com a criação de uma comissão responsável pela implementação da jornada flexibilizada e turnos contínuos - Comissão de Ajustes de Jornada (CAJ) - a qual será responsável pela continuidade da flexibilização de forma escalonada nos demais setores na Universidade.

A CAJ terá como finalidade acompanhar e avaliar todo o processo de flexibilização da jornada de trabalho em turnos contínuos por todos os *Campi* da UNIFAP.

Após esse período, os setores que até então não participaram da etapa do Plano Piloto, mas que são aptos, poderão implementar a nova jornada de trabalho. A adequação institucional a esta nova realidade de jornada de trabalho deverá ser acompanhada e avaliada pela PROGEP, que terá representantes junto à CAJ.

Qualquer setor poderá se candidatar à implementação da jornada de 30 horas, no entanto, caberá à CAJ definir quais serão os primeiros setores a iniciar a flexibilização da jornada após o projeto piloto.

Caberá à CAJ avaliar os resultados obtidos a partir da execução desse projeto e os efeitos da implantação da nova jornada de trabalho na UNIFAP.

6. CRONOGRAMA

Atividades	Período									
	Jun	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.	Jan.	Fev.	Mar.
1ª etapa: escolha dos setores piloto	x									
2ª etapa: visita aos setores e redação do projeto	x	x	x	x	x					
3ª etapa: entrega para apreciação da Reitoria						x				
4ª etapa: aplicação de questionários antes do <i>start</i>						x	x			
5ª etapa: início do estudo piloto							x			
6ª etapa: aplicação de questionários após o <i>start</i>								x	x	
7ª etapa: tabulação e análise dos dados										x
8ª etapa: entrega do relatório final do projeto										x

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. DECRETO Nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm. Acesso em: 03 dez. 2013.

_____. DECRETO Nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4836.htm. Acesso em: 03 dez. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria GM nº 260, de 21 de fevereiro de 2014. Dispõe sobre o funcionamento das unidades hospitalares sob gestão direta do Ministério da saúde e a jornada de trabalho a que se submetem os servidores efetivos e temporários em exercício nessas unidades. Diário Oficial da União, Poder executivo, Brasília, 21 fev. 2014. Seção 1, p. 61.

LIMA, Kátia. Aumento de vagas docentes não cobre expansão. Revista Andes Especial, Brasília, n. 3, p. 94-97, abr. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ. RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2014, Disponível em: <http://www2.unifap.br/deplan/files/2011/08/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-de-2014-UNIFAP.pdf>. Acesso em 06/10/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO. Proposta de Implementação da Jornada de Trabalho Flexibilizada em 30 Horas para os Servidores Técnicos Administrativos Em Educação (Taes) Da Unifesp, Disponível em: https://www.unifesp.br/reitoria/30horas/images/30HORAS/PDF/Projeto_30_horas_apresentado_no_CONSU.pdf. Acesso em: 25 de junho de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REY. Relatório da Comissão de Flexibilização da Jornada de Trabalho na UFSJ, abr. 2012.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Relatório Final da Comissão pela Portaria UTFPR nº 561/2012, Responsável pela Apresentação da Proposta de Viabilidade de Implantação do Decreto nº 4.836/2008 (30 horas) na UTFPR. Disponível em: http://www.utfpr.edu.br/comissoes/30horas.tas/Relat_rio_final_Comissao_30_horas_-_Definitivo.pdf. Acesso em : 26 de junho de 2015.

APÊNDICE A

TERMO DE COMPROMISSO

_____, matrícula SIAPE n. _____, cargo _____, comprometo-me a cumprir jornada de trabalho flexibilizada em turnos contínuos no setor _____/_____ da Universidade Federal do Amapá, como parte do estudo piloto para flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAEs, conforme portaria n. 1288/2015, entre o período de ___/___/___ a ___/___/___, cumprindo o que estabelece o Decreto n. 4.836/2003. Estou ciente de que o não cumprimento deste Termo de Compromisso poderá ocasionar penalidades expressas na Lei n. 8.112.

Macapá, ___ de _____ de _____.

APÊNDICE B

TERMO DE OPÇÃO

_____, matrícula SIAPE n. _____, cargo _____, no setor _____/_____, faço a opção de não participar do estudo piloto para flexibilização da Jornada de Trabalho dos TAEs da Universidade Federal do Amapá, conforme portaria n. 1288/2015. Desta forma, permanecerá cumprindo a jornada de trabalho de **8 horas diárias (40 horas)**.

Macapá, ____ de _____ de _____.

QUESTIONÁRIOS

QUESTIONÁRIO A – Aplicação antes do estudo para implantação da jornada de 30 horas

A.1) PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO:

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____
Campus: _____
Lotação/setor: _____
Cargo: _____

1 – Como você considera sua qualidade de vida no trabalho com a atual jornada de trabalho em 8 horas:

Ótima Boa Indiferente Ruim Péssima

2 – Marque a opção de jornada de trabalho mais adequada para você:

40 horas semanais (8 horas diárias com horário de almoço)

30 horas semanais (6 horas diárias ininterruptas)

3 – Para você quais seriam as vantagens ou desvantagens da implementação do horário ininterrupto (turnos contínuos):

Item	Vantagem	Indiferente	Desvantagem
Tempo para estudar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivação para trabalhar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redução de custos com transporte ou alimentação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eficácia no trabalho desempenhado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualidade de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo para capacitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Despersonalização da execução de atividades, tarefas e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas de trabalho diário ininterrupto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acúmulo de serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfação do usuário/cliente/sociedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outra não especificada anteriormente: _____

A.2) PARA CHEFIA IMEDIATA:

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ anos

Tempo na instituição: _____ ano(s) e _____ mês(es)

Campus: _____

Lotação/setor: _____

Cargo: _____

FG ou CD: _____

1 – Como você considera a qualidade de vida de sua equipe no trabalho:

Ótima Boa Indiferente Ruim Péssima

2 – Quanto ao impacto da mudança da jornada de trabalho para qualidade de vida de sua equipe no trabalho:

Não fará diferença Vai piorar Vai melhorar

3 – Marque a opção de jornada de trabalho mais adequada para sua equipe de trabalho:

30 horas semanais (6 horas diárias ininterruptas)

40 horas semanais (8 horas diárias com intervalo para almoço)

4 – Para você quais seriam as vantagens ou desvantagens da implementação do horário ininterrupto (turnos contínuos):

Item	Vantagem	Indiferente	Desvantagem
Tempo para estudar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivação para trabalhar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redução de custos com transporte ou alimentação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eficácia no trabalho desempenhado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualidade de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo para capacitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Despersonalização da execução de atividades, tarefas e serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas de trabalho diário ininterrupto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acúmulo de serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfação do usuário/cliente/sociedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outra não especificada anteriormente: _____

5 – Os servidores são convocados para realizar serviços fora do horário de expediente? Sim Não. Caso sim, com qual frequência?

Nunca Raramente Algumas vezes Frequentemente Sempre

A.3) PARA USUÁRIO:

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ anos

Tempo na instituição: _____ ano(s) e _____ mês(es)

Campus: _____

Curso ou Lotação/setor: _____

Acadêmico: horário de aula manhã tarde noite integral

Servidor técnico-administrativo em educação

Servidor docente

Outros. Especifique: _____

Local em que foi atendido: _____

Horário do atendimento: manhã: 8:00-12:00 tarde: 14:00-18:00

Você tem necessidade de atendimento em horários diferenciados, por exemplo: antes das 08:00, entre 12:00-14:00 e após às 18:00? Sim Não

1 – Como foi o atendimento oferecido no setor:

Ótimo Bom Indiferente Ruim Péssimo

Sugestões: _____

**QUESTIONÁRIO B - Aplicado após os 90 dias da implementação da
jornada de 30 horas**

B.1 PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS:

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ anos

Tempo na instituição: _____ ano(s) e _____ mês(es)

Campus: _____

Lotação/setor: _____

Cargo: _____

1 – Você cumpriu o horário de trabalho estabelecido e publicizado?

Sim

Não

Parcialmente. Por quê? _____

2 – Em relação à qualidade e aos prazos estabelecidos para a realização das atividades, foi satisfatório?

Sim, totalmente

Sim, parcialmente

Não

Indiferente

3 – Ao final do projeto, houve significativo aumento na colaboração entre os servidores do setor?

Sim, totalmente

Não, parcialmente

Não

Indiferente

4 – Com a flexibilização da jornada de trabalho, melhorou a sua relação de comprometimento e responsabilidade na realização das atividades e atendimento das demandas?

Sim, totalmente

Sim, parcialmente

Não

Indiferente

5 – Com a flexibilização da jornada de trabalho você se sentiu mais motivado para realizar suas atividades profissionais?

Sim, totalmente

- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

6 – Considerando a flexibilização da jornada de trabalho, houve melhoria na sua qualidade de vida?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

7 – Você conseguiu solucionar problemas/atender demandas particulares sem a necessidade de comprometer seu horário de trabalho?

- Sim, totalmente
- Não, parcialmente
- Não
- Indiferente

8 – Com a flexibilização da jornada houve otimização do tempo para participar de cursos, eventos de interesse profissional ou outra atividade que não era possível antes da implementação do projeto piloto?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

9 – Caso for necessário, apresente informações adicionais acerca da experiência piloto de flexibilização da jornada de trabalho em seu setor:

B.2) PARA CHEFIA:

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ anos

Tempo na instituição: _____ ano(s) e _____ mês(es)

Campus: _____

Lotação/setor: _____

Cargo: _____

FG ou CD: _____

1 – Os servidores cumpriram com os horários estabelecidos?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

2 – Considerando a flexibilização da jornada de trabalho, as atividades/demandas do setor foram desenvolvidas atendendo aos prazos estabelecidos?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

3 – Considerando a flexibilização da jornada de trabalho, os servidores demonstraram colaboração para a realização das atividades?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

4 – Após a flexibilização da jornada de trabalho, houve a necessidade de convocação dos servidores para cumprir jornada de 40 horas semanais, a fim de atender demanda que em regime de turnos contínuos não fora possível?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Indiferente

5 – Houve o remanejamento de servidores para outros setores com o objetivo de possibilitar a realização da jornada em turnos contínuos?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente

B.3) PARA USUÁRIOS

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ anos

Tempo na instituição: _____ ano(s) e _____ mês(es)

Campus: _____

Curso ou Lotação/setor: _____

1 – Com a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos, em caráter de projeto piloto, os setores passaram a atender pelo período de 12 (doze) horas, ou mais, sem interrupção. Esse horário de atendimento facilitou o acesso aos serviços/demandas/informações prestados no interior do *campus*?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Indiferente
- Não

2 – O horário de atendimento do setor piloto em que você buscou atendimento/informação está divulgado em local visível?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não

3 – Os horários do(s) servidor(es) no setor piloto em que você buscou atendimento/informação estão divulgados e especificados individualmente?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Indiferente
- Não

4 – Você encontrou em algum momento o setor fechado em horário previsto para atendimento ao público?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Indiferente
- Não

5 – Você verificou melhora na qualidade do atendimento no setor em que buscou atendimento?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Indiferente
- Não

