



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: OS CONFLITOS
DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE**

MARCOELLY RICHARD ABRANTES FURTADO

Campina Grande – PB,
2014

MARCOELLY RICHARD ABRANTES FURTADO

**JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: OS CONFLITOS
DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^o. Darcon Sousa. Dr.

Campina Grande – PB,
2014

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Marcoelly Richard Abrantes Furtado
Aluna

Darcon Sousa. Dr.
Professor Orientador

Patrícia Trindade Caldas. Msc.
Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande-PB,
2014

MARCOELLY RICHARD ABRANTES FURTADO

**JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: OS CONFLITOS
DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE**

Relatório aprovado em ____ / ____ / ____

Darcon Sousa. Dr.
Orientador

Patrícia Trindade Caldas. Msc
Examinador

Luciene Alencar Firmo. Msc
Examinador

Campina Grande – PB,
2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar forças para a caminhada de mais uma vitória na minha vida e por me ajudar a superar todas as dificuldades enfrentadas. E por todo amor, luz, direcionamento e sabedoria, que me tens dado.

Agradeço a minha família, especialmente a minha mãe Audilene que doou toda sua vida para me proporcionar o melhor possível, por toda proteção e incentivo. Obrigada por ser meu alicerce, meu porto seguro, espero poder retribuir todo o amor e dedicação. Também agradeço ao meu bisavô Otavio, pelo imenso amor, carinho e apoio, na minha trajetória.

Agradeço ao meu orientador, Professor Darcon, pela confiança, dedicação e todo profissionalismo que me conduziu na realização deste trabalho.

Aos meus amigos, que me apoiaram durante todo o período da universidade. Obrigada pelos momentos de descontração, pelo o incentivo e por me ajudar a ultrapassar minhas próprias barreiras e seguir meu caminhar com mais determinação e coragem. Principalmente as minhas amigas: Jaysa, Juliana e Camila. Sinto-me lisonjeada de tê-las presente na minha vida. E outros que mesmo indiretamente contribuíram na minha passagem acadêmica e tornaram meus dias mais prazerosos: Moises, Jussara e Darlan.

Agradeço especialmente as minhas amigas Daniele e Nelcia (Camila), que estiveram comigo desde o ensino médio, obrigada por todo apoio e carinho meninas, tenho orgulho de tê-las ao meu lado durante todos esses anos.

Agradeço a todos que de alguma forma estiveram presentes no meu cotidiano e contribuíram para o meu processo de aprendizado profissional e pessoal.

FURTADO, M. R. A. **JORNADA DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: OS CONFLITOS DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.** p.86 Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2014.

Resumo

Este estudo teve como objetivo analisar os principais conflitos existentes entre servidores técnico-administrativos, sindicato, coordenadores de curso e administração superior da Universidade Federal de Campina Grande, que permeiam a implantação e utilização de cunho obrigatório do sistema biométrico como forma de controle da jornada de trabalho dos servidores Técnico-administrativos em educação efetivos. Identificando também os reais motivos que ocasionaram tal mudança no controle da carga horária e os obstáculos enfrentados pela instituição. A abordagem teórica retratou os aspectos da administração pública e sua mudança a partir das reformas estatais ocorridas no Brasil. Neste contexto, evidenciam-se ações realizadas pelo Estado no intuito de aperfeiçoar a gestão de recursos humanos, para atender os objetivos do Estado, de desenvolver atividades visando os resultados e promover serviços de qualidade a sociedade civil. A pesquisa foi de cunho qualitativo e utilizou fontes documentais e entrevistas com os principais atores envolvidos. O estudo apontou as diferentes percepções dos atores, decorrentes da implantação do sistema biométrico. A pesquisa possibilitou o conhecimento sobre as relações conflituosas existentes na instituição, e as divergências entre os atores diante da mudança do sistema de controle da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Estado. Gestão Pública. Jornada de Trabalho.

FURTADO, M.R.A. WORKDAY IN THE PUBLIC SERVICE: THE CONFLICTS DERIVING OF THE IMPLANTATION OF FREQUENCY CONTROL IN A FEDERAL UNIVERSITY OF CAMPINA GRANDE p. 86 Supervised Training Report (Bachelor in Business Administration) - Federal University of Campina Grande, Paraiba, 2014.

Abstract

This study had to purpose analyse the major conflicts between technical and administrative staff, labor union, course coordinators and senior management of the Federal University of Campina Grande, which permeate the deployment and use of binding nature of the biometric system as a way to control the journey work of the technical and administrative staff in effective education. Also identifying the real reasons that caused such a change in control of workload and obstacles faced by the institution. The theoretical approach portrayed aspects of public administration and its change from government reforms occurred in Brazil. In this context, it is worth noting actions taken by the State in order to improve the management of human resources, to meet the goals of the state, to develop activities to outcomes and promote quality services to civil society. The research was a qualitative study and used documentary sources and interviews with key stakeholders. The study pointed out the different perceptions of the actors, resulting from the implementation of the biometric system. The research enabled knowledge about existing conflictual relations in the institution, and the divergences between actors at the change of the control system of the workday.

Keywords: State. Public Management. Workday.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Quantitativo de denominações de cargos públicos.	27
Quadro 2: Relação dos Entrevistados e Respondentes, ao objeto da pesquisa.	32
Quadro 3: Principais Afirmações dos Entrevistados e Respondentes UFCG.	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CSGAF - Câmara Superior de Gestão Administrativa e Financeira

CLAD - Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo

DASP - Departamento de Administração do Setor Público

IC - Inquérito Civil

MARE - Ministérios da Administração Federal e Reforma do Estado

MPF- Ministério Público Federal

OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômicos

PDRAE - Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado

REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

TAE - Técnico administrativo em Educação

UFCG- Universidade Federal de Campina Grande

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1 O ESTADO E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	14
2.1.1 <i>A reforma do Estado no Brasil.....</i>	<i>18</i>
2.2 MODERNIZAÇÕES DA GESTÃO PÚBLICA.....	20
2.3 RECURSOS HUMANOS E CULTURA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO.....	22
2.3.1 <i>Servidores Públicos.....</i>	<i>25</i>
CAPÍTULO 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	30
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E FONTES E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	30
3.2 DELIMITAÇÃO DO AMBIENTE ESTUDO.....	31
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA.....	32
CAPÍTULO 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
4.1 A INICIATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL SOBRE O CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.....	36
4.2 A PERSPECTIVA DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR.....	39
4.3 A PERSPECTIVA DO SINDICATO.....	42
4.4 PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSO E SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE).....	44
4.5 PRINCIPAIS RESULTADOS UFCG.....	50
CAPÍTULO 5 CONCLUSÕES.....	54
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICE.....	61
Apêndice A - Questionários.....	61
Apêndice B - Roteiro de entrevista- Secretário de Recursos Humanos	63
Apêndice C - Roteiro de entrevista - Presidente do Sintespb/UFCG.....	64
ANEXOS.....	66

Anexo A - Inquéritos Cíveis do Ministério Público Federal/ Promoção de arquivamento do Inquérito Civil Público nº 1.24.001.000141/2011-96.....	66
Anexo B - Promoção de arquivamento IC nº 1.24.001.000141/2011-96.....	67
Anexo C - Inquérito Civil nº 1.24.001.000054/2013-09.....	70
Anexo D - Inquérito Civil nº 1.24.001.000055/2013-45.....	73
Anexo E - Nota de esclarecimento da UFCG.....	75
Anexo F- Comunicado sobre o uso do registro manual.....	76
Anexo G - Encaminhamento das informações requeridas pelo MPF referente ao IC nº 1.24.001.000054/2013-09.....	77
Anexo H - Encaminhamento das informações requeridas pelo MPF referente ao IC nº 1.24.001.000055/2013-45.....	79
Anexo I - Minuta de Resolução Nº.05/2013.....	81
Anexo J - Servidores Técnico-administrativos em exercício-normal.....	88

Capítulo 1

Introdução

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

O setor público no Brasil passa por uma fase de transformação no âmbito gerencial, no qual se evidencia a realização de uma governança moderna e voltada para uma política de gestão de recursos humanos, mais dinâmica e flexível. Por conseguinte, o processo de modificações presente nas práticas administrativas, mostra que as ações do setor público veem apresentando fortes características de um modelo de gestão preeminente do setor privado, na tentativa de uma reformulação de suas práticas que seja mais eficaz, no desenvolver de suas funções básicas direcionadas aos interesses da sociedade. É crucial que o modelo de gestão pública, atualmente estagnada por uma administração pública burocrática e ineficaz, consiga realmente alcançar a modernidade, de modo a direcionar suas ações na busca pela eficiência e efetividade, apostando na criação de ações estratégicas e flexíveis a serem adotadas, e no desenvolvimento de uma relação consistente e significativa com todos os servidores.

Contudo, vale ressaltar a importância da gestão de pessoas na elaboração de estratégias eficazes na área pública. A criação e implantação de políticas de recursos humanos que sejam coesas e realmente efetivadas na gestão pública são decisivas na obtenção do objetivo principal da administração pública de atender as demandas da sociedade. Neste cerne, é necessário que o desenvolvimento das atividades seja embasado pela transparência, responsabilidade, igualdade, eficiência, eficácia e efetividade, e para o alcance destes valores é imprescindível a utilização de técnicas de controle, produtividade e qualidade, no exercício das atividades dos servidores. É necessário que se estabeleça procedimentos institucionais a serem colocados em prática a partir de negociações com os servidores, de modo, a priorizar o diálogo e evitar as negociações distributivas que ocasionam relações de conflito marcadas por contradições entre os atores envolvidos, assim contribuindo para a inserção de uma gestão mais democrática. Contudo, os procedimentos e regras delimitadas devem passar por um processo de atualização, mas limitar-se somente a tais mudanças meramente burocráticas não é suficiente na conquista de uma gestão mais adequada e produtiva, é preciso que principalmente a cultura administrativa seja avaliada como principal fator condicionante de uma transformação válida, contemplando satisfatoriamente todos os envolvidos.

As universidades públicas, apesar da maior autonomia que possuem, enfrentam problemas e desafios no que concerne as práticas de gestão pública, mencionadas acima. Na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) a obrigatoriedade da implantação do novo sistema de controle biométrico para jornada de trabalho do servidor, tem gerado conflitos e impasses.

O ponto inicial da questão foi a abertura de uma ação investigativa pelo ministério público federal, que envolvia denúncias de casos de descumprimento da carga horária por parte dos servidores da instituição. O desdobramento do caso contribuiu para uma relação conturbada entre os atores, devido às varias discordâncias e resistência existentes por parte dos servidores, estes que mantiveram um ato grevista que perdurou por um período de quatro meses.

Neste sentido, a problemática central do trabalho é responder:

Quais as percepções e opiniões dos atores sociais envolvidos na exigência do cumprimento da jornada de trabalho na UFCG e quais os conflitos gerados por esta decisão?

Em face disso, este trabalho tem como Objetivo Geral: **Analisar os conflitos e tensões decorrentes da exigência do cumprimento da jornada de trabalho na instituição.**

Para o alcance do objetivo geral, foi designado alguns Objetivos Específicos:

- Identificar os fatos que motivaram a exigência do registro da frequência para o cumprimento da jornada de trabalho.
- Descrever as decisões tomadas e os obstáculos existentes para a implantação do controle de frequência.
- Relatar as posições dos atores que representam os segmentos da instituição.
- Analisar as repercussões oriundas da exigência do controle de frequência nas relações de trabalho.

Os resultados obtidos, a partir deste estudo, ressaltaram a importância do desenvolvimento de uma gestão pública melhor estruturada, de modo a contribuir para a criação e estabelecimento de políticas de recursos humanos realmente contributivos para o aperfeiçoamento das atividades necessárias no setor. Além disso, ressaltando o aperfeiçoamento da capacidade de gerenciamento de recursos humanos nas universidades, principalmente do setor público, como um fator propulsor para o crescimento de um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo, corroborando para o desenvolvimento sinérgico destas instituições.

Capítulo 2

Fundamentação Teórica

CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 – O ESTADO E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A consolidação de um estado que seja capaz de criar condições institucionais e econômicas, responsáveis pela alocação de recursos financeiros e aumento de capital, é crucial para a formação de uma administração pública que mantenha a responsabilidade de exercer seus objetivos primordiais, atendendo as demandas da sociedade com compromisso, transparência, ética e justiça. Desta forma, Matias-Pereira (2008, p.127) retrata o Estado como "um ente abstrato que se materializa através de instituições do legislativo, executivo, judiciário, das forças militares, dos governos subnacionais e a administração pública". Neste sentido, partindo do pressuposto que o Estado tem como função administrar determinados conflitos ou tensões que possam surgir em algum território específico, será sua responsabilidade receber e encontrar meios de resolução para as problemáticas recebidas que serão repassadas pelas instituições nas quais o Estado se materializa. Assim, pode-se afirmar que o Estado é composto pelo Governo e pela Administração Pública, entidades responsáveis pelo o processo decisório e pela execução. Sobre a soberania do Estado, Costin (2010, p.2) afirma: "O Estado é mais amplo que o Governo ou que a Administração Pública". O que transforma o Estado, em um ente que mantém sua soberania e legitimidade perante a sociedade, a partir de um sistema Constitucional legalmente direcionado a todos os membros do Estado.

O Estado desenvolve suas funções por meio da administração pública, de forma a cumprir sua obrigação em todas as esferas públicas, ou seja, federal, estadual ou municipal, mantendo a capacidade de atuar com eficiência, eficácia e efetividade, direcionando seu foco no beneficiamento à população. Nestes termos, pode-se afirmar que a administração pública é responsável pela intermediação entre o estado e a sociedade. Segundo Bresser- Pereira (2000), a Administração Pública deve ser capaz de construir, de forma democrática, uma estrutura legal apropriada à consecução dos objetivos da sociedade, fornecendo de forma eficaz e eficiente, os serviços exigidos pelos eleitores. Essa caracterização também é relatada por Matias-Pereira (2008, p.3): "O Estado, nesse modelo, por meio da administração pública, tem a responsabilidade de atender às demandas da sociedade, com serviços públicos de qualidade e transparência."

Essa relação direta que a Administração Pública mantém com a sociedade se torna fator determinante no diferencial em relação a administração no setor privado. No entanto,

isso não significa que a administração pública não possa adquirir alguns métodos da administração privada, e vice-versa, mesmo que exista entre elas uma distinção no que condiz a efetividade de uma legislação. Portanto, é necessário que a execução de suas atribuições esteja alinhada as leis e normas, assim, havendo a obrigatoriedade de segui-las.

Costin (2010, p.4), faz a relação existente entre o Estado e a Administração Pública:

Se o Estado é a instância que organiza a sociedade numa determinada estrutura de poder, a Administração Pública, formada por órgãos e pessoas que trabalham contratadas pelo Estado, operacionaliza suas decisões na forma de prestação de serviços públicos, fiscalização, regulação e exercício de funções de soberania.

Partindo do pressuposto que a administração pública não se resume somente a questões de eficiência e eficácia, mas também nos seus princípios, através das normas de alta amplitude do setor jurídico, que irão ser fatores condicionantes da validação de uma administração estatal. Tais princípios são expostos por Barreto (2012, p.41): Os princípios da Administração Pública não se limitam ao elenco do art.37, *caput*, da constituição Federal, que prevê os Princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência. Vale salientar, que de acordo com a afirmação do mesmo autor, tais princípios não são os únicos no âmbito do sistema constitucional que abrange o sistema administrativo. Cabe ressaltar, que o objetivo de tal exemplificação não presumiu a delimitação num contexto jurídico, mas sim demonstrar as especificações e valores de uma administração pública. Neste sentido, os princípios constitucionais estruturam todo o sistema jurídico-constitucional e se torna legítimo porque se vale da liberdade política dada ao homem e presente no campo político. Barreto (2012, p.41-44), esclarece sobre alguns princípios presentes no art.37 da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988:

- Princípio da Legalidade

A regularidade da atividade administrativa está condicionada ao estrito cumprimento dos preceitos legais vigentes. Isso implica dizer que o administrador público deve pautar-se pelo princípio da *legalidade estrita* (ou da restritividade) e, por isso, só poderá fazer o que o sistema jurídico expressamente permitir (juridicidade. (BARRETO, 2006, p.41-42).

Portanto, caracterizamos o princípio da legalidade como a atividade desenvolvida pela administração pública, a partir das leis estabelecidas e seus fins previstos.

- Princípio da Impessoalidade;

Objetiva coibir a prática de atos que visem a atingir fins pessoais, impondo, assim, a observância das finalidades públicas. O princípio da impessoalidade veda, portanto,

atos e decisões administrativas motivadas por represálias, favorecimentos, vínculos de amizade, nepotismos, dentre outros sentimentos pessoais desvinculados dos fins coletivos. (BARRETO, 2012, p.42).

- Princípio da Moralidade

O princípio da Moralidade assegura que os atos administrativos devem ser legais e legítimos. Desta forma, qualquer que seja o ato administrativo que viole o princípio da moralidade é tratado como inválido, sendo retirado do regime administrativo.

Para Barreto (2012, p.43), este princípio apresenta como principal fator preponderante a validação da atuação administrativa, pautada pela honestidade e sendo assegurada por meio de julgamento de ação popular ou de improbidade administrativa.

- Princípio da Publicidade

O princípio da Publicidade está diretamente relacionado a transparência e na clareza dos atos administrativos. Assegurando a realização do controle externo de conduta e desempenho da administração pública, por parte dos cidadãos e outras instituições do estado. A publicidade dos atos, órgãos ou entidades estatais, pode ser ressalvada na hipótese contida no art.5º, da Carta Magna. (BARRETO, 2012, p.43)

- Princípio da Eficiência

Conhecida como um dos deveres da administração, a eficiência prediz que o servidor público deve exercer suas atividades com agilidade e apresentar rendimento significativo. Segundo Barreto (2012, p.44), o princípio da eficiência caracteriza-se como uma tentativa de implementar o modelo de administração gerencial de administração pública no País. A partir de técnicas que possibilitem o aperfeiçoamento da estrutura do aparelho do estado e possibilite o processo de desburocratização dos serviços públicos. Com isso, vê-se a necessidade da criação de instituições públicas mais flexíveis, enxutas e eficientes, privilegiando a busca por resultados que atendam às necessidades da população.

Em termos históricos, a administração pública, desde a consolidação do estado moderno, designou três formas de atuação. A Administração Pública patrimonialista, a burocrática e a gerencial. No que se refere a reforma administrativa no Brasil, sua efetivação só ocorreu em 1995, no mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso. A partir deste momento foi iniciado a consolidação do Estado brasileiro e o ajuste fiscal, além de um serviço público mais moderno que desenvolva atividades que atendam às necessidades da sociedade.

Na história do Estado moderno, Matias-Pereira (2008, p.111), constata que ocorreram duas reformas administrativas com atuação mais significativa: a reforma burocrática e a reforma da gestão pública. Nesta base, a reforma burocrática foi marcada pelo processo de transição do estado patrimonialista, caracterizado pela monarquia absoluta, para o burocrático Weberiano, caracterizado por serviços baseados na meritocracia, tendo seu início deflagrado na segunda metade do século XIX. A tentativa de coibir práticas como nepotismo e outros favorecimentos presentes no Estado patrimonialista e de conseguir separar o que era público do que era privado, contribuiu para inserção do modelo burocrático clássico. A princípio, o modelo burocrático atendeu os objetivos da população, mas começou a entrar em declínio visto que deixou de ser eficiente.

Quando o estado passa a ser democrático (século XX), e tem como responsabilidade gerar o bem comum, por meio do atendimento adequado das crescentes demandas da população, ocorre significativa ampliação das suas funções nos campos socioeconômico e político. O aumento dessas pressões e a incapacidade do Estado burocrático de atendê-las de maneira satisfatória colocam em xeque o Estado burocrático. (MATIAS-PEREIRA, 2008, p.112).

A reforma da gestão pública surge em oposição à ineficiência do modelo burocrático, caracterizando a transição do Estado burocrático para o Estado gerencial. Mesmo sendo um modelo que integrou várias mudanças, principalmente em relação ao modelo burocrático, o modelo gerencial mantém o caráter normativo, visto que, não há como não ser normativo se quando nos referimos às políticas públicas. Assim, essa transição ou rompimento com a administração pública burocrática, inicia um processo de aumento na qualidade dos serviços prestados e reduz os custos, baseando-se em novos valores sustentados pela eficiência e qualidade no serviço prestado a sociedade. Matias-Pereira (2008) evidencia a tecnologia, e expansão nos mercados em uma economia globalizada, como fatores primordiais no surgimento da Administração pública. O mesmo autor aponta os fundamentos para a execução da nova administração pública e o diagnóstico do seu surgimento:

Ele decorre da necessidade de pesquisar o desejo do cliente, visando a melhoria da qualidade dos serviços oferecidos, a eficiência, a redução do tempo gasto, o aumento da qualidade, a flexibilidade das regras, a melhoria do desempenho com controle dos resultados e a avaliação do processo. (MATIAS- PEREIRA. 2008 p.116.)

No entanto, a nova administração pública gerencial ainda contém elementos fortes do sistema burocrático, assim, mesmo mantendo uma estrutura mais flexível, concepções burocráticas ainda permeiam os processos do modelo gerencial, como a meritocracia, no que condiz a admissão por mérito, acompanhada de um sistema rígido de remuneração, definição e progressão de carreira, avaliação de desempenho e treinamento. Deste modo, a característica

distintiva se dá absolutamente na questão do foco, que antes era direcionado a execução dos processos, e não na busca por resultados como no modelo de administração pública gerencial. Portanto, a base estratégica da administração pública gerencial é direcionada a obtenção de alguns objetivos, conforme aponta Bresser-Pereira (1995, p.16):

Na administração pública gerencial a estratégia volta-se (1) para a definição precisa dos objetivos que o administrador público deverá atingir em sua unidade, (2) para a garantia de autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros que lhe forem colocados à disposição para que possa atingir os objetivos contratados, e (3) para o controle ou cobrança a posteriori dos resultados.

Este novo modelo de administração pública, contribuiu para um melhor desempenho da democracia, fato este que fortalece a concepção da atuação de um sistema que quebre a forte centralização, até então existente no Estado, e desenvolva o controle na busca por resultados.

No setor privado o problema das empresas, que por definição dispõem de autonomia de gestão, é escolher as estratégias e métodos gerenciais mais adequados; no setor público a reforma gerencial 1995 visa, antes disso, a criar condições de autonomia para que esse gerenciamento possa ocorrer. (BRESSER-PEREIRA, 2000, p.19).

Percebe-se, então que as características visualizadas nas práticas da administração pública gerencial provém da inspiração e apropriação de práticas do setor privado. Neste sentido, essa mudança na governabilidade da administração pública incita a forma de pensar do servidor público a partir do momento que institui ações do setor privado, que visam principalmente diminuir os custos, melhorar seus resultados e atender satisfatoriamente o cliente, que no caso do setor público, significa atender com qualidade toda a sociedade civil.

2.1.1 – A reforma do Estado no Brasil

A reforma do Estado brasileiro se deu na década de 1990, um período marcado pela globalização e o enfoque direcionado às relações sociais. No entanto, o Brasil não conseguiu prontamente alcançar mudanças no Governo e na administração pública, principalmente com a desregulamentação e processos de privatizações deflagradas no governo Collor. As reformas promovidas até então não conseguiram ser benéficas para o País, a exemplo da Reforma executada no período do governo Collor, que na tentativa principiante de atingir a modernização, contribuiu para a desregulamentação do aparelho do estado. (MATIAS-PEREIRA, 2008).

Com o ápice da reforma do estado, houve um maior avanço na forma de utilização dos conceitos de governança, apresentando uma proposta que evidenciava os princípios de

participação, *accountability*(Responsabilidade), e controle social. (MATIAS-PEREIRA, 2008). Em 1995 foi implantado um Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE), no qual incluía argumentos e propostas de Luiz Carlos Bresser-Pereira, o então Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, no mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso. O objetivo do PDRAE é exemplificado por Bresser-Pereira (1995, p. 6):

O grande desafio histórico que o País se dispõe a enfrentar é o de articular um novo modelo de desenvolvimento que possa trazer para o conjunto da sociedade brasileira a perspectiva de um futuro melhor. Um dos aspectos centrais desse esforço é o fortalecimento do Estado para que sejam eficazes sua ação reguladora, no quadro de uma economia de mercado, bem como os serviços básicos que presta e as políticas de cunho social que precisa implementar. Este “Plano Diretor” procura criar condições para a reconstrução da administração pública em bases modernas e racionais.

Bresser-Pereira (2000) elaborou o Plano Diretor da Reforma do Estado e a emenda constitucional da reforma administrativa em 1995, tendo como base experiências obtidas em países OCDE (Organizações de Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Sendo a partir da promulgação do PDRE, em 1998, que se estabeleceu diretrizes para a implantação de uma administração gerencial no Brasil.

O Plano de Reforma do Estado procura desenvolver métodos que propiciem a modernização da administração pública, de forma que venha a extirpar algumas disfunções presentes no governo e que delimitam o crescimento e modificação deste, sendo necessário que a limitação de práticas patrimonialistas, nepotistas e clientelistas.

Neste contexto, a reforma do estado apresenta-se como uma forma fundamental para a reestruturação e aperfeiçoamento da capacidade de gestão do Estado, mas, ela visa não somente a estruturação do Estado, compreende também interferências no setor financeiro e no sistema institucional, de forma que o conjunto destes fatores consiga criar meios de desenvolver uma relação satisfatória com a sociedade, interferindo diretamente para o aumento da governabilidade do sistema político.

A reforma do Estado permitirá que seu núcleo estratégico tome decisões mais corretas e efetivas, e que seus serviços - tanto os exclusivos, que funcionam diretamente sob seu comando, quanto os competitivos, que estarão apenas indiretamente subordinados na medida que se transformem em organizações públicas não-estatais - operem muito mais eficientemente. (PDRE: Bresser-Pereira, 1995, p. 45).

Segundo Matias-Pereira (2008), a reforma do Estado foi responsável por mudanças na administração pública em diversos países na América latina, no sentido em que transformações aplicadas objetivavam a execução de uma gestão que fosse flexível no que se refere à contratação, dispensa de pessoal e nas relações comerciais, de forma que

estimulassem a implantação de uma gestão que fosse voltada para os resultados, focando em prover um serviço de maior qualidade e, conseqüentemente propiciar a satisfação dos seus usuários.

Mesmo com a reforma do estado, consagrada na década de 90, atualmente pode-se presenciar várias disfunções no setor público, principalmente no que condiz a preeminência de vários vícios que deturpa o papel do estado, de servir aos objetivos da sociedade seguindo os princípios prescritos na Constituição Federal.

Patrimonialismo, personalismo, mandonismo, formalismo, clientelismo, cartorialismo, centralismo e autoritarismo são exemplos de "deformações" ou "patologias" utilizadas para descrever aspectos de nossa realidade e, particularmente, do Estado, do governo e da administração pública, que constituem as causas da pouca efetividade da ação pública. (MARTINS; PIERANTI, 2006, p. 134).

Partindo do pressuposto que a exigência dos cidadãos relativa a um serviço público de qualidade e com transparência vem aumentando consideravelmente. Percebe-se, portanto, que este fato incita a administração pública à necessidade de formular e implementar meios que viabilizem a progressão do serviço público, para que se possa atender às exigências e direitos da sociedade.

2.2 – MODERNIZAÇÕES DA GESTÃO PÚBLICA

A gestão pública vem passando por transformações nas últimas décadas, desencadeando uma transformação de um sistema burocrático para um modelo de gestão gerencial, preeminente do setor privado. Essa conduta dar-se no intuito de alcançar a mesma qualidade e produtividade que as empresas privadas, a partir da criação de estratégias que sejam eficazes na quebra de uma estrutura totalmente hierarquizada, burocrática e com uma cultura já estabelecida. Segundo Pereira (2008), principalmente os países que estão em fase de desenvolvimento, devem incorporar a reforma e a modernização do estado em suas prioridades nas questões políticas dos países. De forma que se possibilite desenvolver uma atuação por parte dos governantes que prezem realmente pela boa execução e transparência nos processos da gestão pública, possibilitando também novos meios de criação e implantação de políticas públicas favoráveis aos objetivos da população. No entanto, vale salientar que a administração pública se propõe e executa os processos, conforme o regime político de cada país. Assim, tanto seus objetivos, quanto sua própria estrutura devem se adequar não só a estrutura política, mas também a formação histórica e a cultura preeminente de cada Nação.

Nesta modernização percebe-se a necessidade da criação de um estado que possa enfrentar os novos desafios da sociedade contemporânea e garantir o exercício de uma

economia bem estruturada que possa garantir os interesses sociais e ser fundamental no cenário competitivo internacional.

A modernização do Estado mantém fundamentada em sua base a gerência pública, conhecida como modelo gerencial, que traz características organizacionais do setor privado. Conforme é exposto no documento do Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD (1998, p.10):

El modelo gerencial tiene su inspiración en las transformaciones organizacionales ocurridas en el sector privado, las cuales modificaron la forma burocrático-piramidal de administración, flexibilizando la gestión, disminuyendo los niveles jerárquicos y, por consiguiente, aumentando la autonomía de decisión de los gerentes - de ahí el nombre de gerencial.

Neste sentido, conforme afirma Matias-Pereira (2008) a partir da década de 1930 deu-se início as reformas, reestruturações e ajustes, e estas foram responsáveis por uma série de mudanças no modelo estrutural do Estado, conseqüentemente, modificando a gestão pública. Esse período de modernização teve seu ponto inicial na década de 1930 e perdurou até a década de 1990.

O processo de modernização teve início na ascensão do governo de Getúlio Vargas (1930-1945), no qual reorganizou o poder, quebrando as oligarquias políticas e instaurando um governo autoritário. Matias-Pereira (2008) caracteriza esse novo período ao afirmar que o governo Getúlio Vargas trouxe uma política capaz de estruturar o Estado e transformá-lo num ente de caráter autoritário e centralizado, com uma hierarquização acentuada e uma burocracia aos moldes "Weberianos", adotando a meritocracia a partir da instituição de concursos públicos. Essa situação fundamentou-se principalmente com a criação do Departamento de Administração do Setor Público - DASP, em 1936, com o intuito de transformar e refundamentar o aparelho estatal. O DASP tinha como função principal a formação de técnicos ou funcionários, conhecidos como "agentes Vargas", que assumiam cargos de chefia para gerenciar o governo, que estava em crescimento e necessitava cumprir com as atividades assumidas pelo Estado. Essas novas iniciativas de implantação de um sistema ao molde burocrático no âmbito administrativo do Estado, diferem do modelo patrimonialista presente no Brasil no período anterior, entre 1530 a 1930. No entanto, nesse novo estado mesmo com todo o processo de transformação, ainda havia vestígios do patrimonialismo na estrutura política.

Tendo em vista a crise dos países da América Latina que começou na década de 1970, houve a necessidade de estabelecer uma reforma de Estado, no intuito de reafirmar o equilíbrio fiscal e os pagamentos dos países em crise. A crise realmente foi evidenciada na década de 1980, com as primeiras reformas no cenário mundial, o qual teve como principais

medidas: a abertura comercial e o ajuste fiscal. No entanto a incapacidade do Estado em atender as demandas que lhe eram direcionadas, e de se adequar ao mercado, mesmo com o ajuste estrutural proposto pelas reformas não foi possível suprir o déficit dos Países em crise, assim, desenvolvendo uma necessidade de uma segunda geração de reformas.

A reforma gerencial do estado que vem ocorrendo em um grande número de países faz parte de um movimento mais amplo, que é o da reforma do estado. Nos anos 1980, a preocupação fundamental da " primeira onda" de reformas foi promover o ajuste estrutural das economias em crise, particularmente aquelas altamente endividadas e em desenvolvimento, como a do Brasil. (BRESSER-PEREIRA, 2000, p.17).

No entanto, esta não se trata de uma crise de mercado como a da década de 1930, mas sim uma crise de estado. A causa principal está na crise do Estado - do Estado Intervencionista, que em função do desenvolvimento a que precede, acaba se transformando em obstáculo. (BRESSER-PEREIRA, 1998). O mesmo autor expõe o pensamento que não se pode afirmar que a crise fiscal se deu devido aos novos investimentos no setor privado, ou incapacidade do estado em administrar ou atender as necessidades da demanda da população. No entanto, todos estes fatores geraram consequências que contribuíram para a crise fiscal, no momento em que o estado se limitava gerencialmente, aumentava cada vez mais a dívida externa e apresentava autonomia financeira já afetada negativamente. Neste sentido, viu-se que para a inserção de mudanças era preciso modificar a administração do aparelho do Estado. Essa iniciativa da reforma do estado se deu em 1990.

2.3 - RECURSOS HUMANOS E CULTURA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO

Em um cenário recente, a gestão de Recursos Humanos vem sofrendo algumas mudanças no mercado de trabalho, principalmente no que condiz ao papel e relevâncias das pessoas nas organizações. Com a reforma do Estado, as políticas de Recursos Humanos sofreram alterações, no sentido, de adequar suas diretrizes à governabilidade do Estado novo, no qual, fundamenta-se por um modelo de administração pública gerencial. Essas alterações são cruciais para que o Estado possa atender os papéis que foram assumidos com a reforma do Estado e a inserção de um modelo de gestão gerencial, assim, aperfeiçoando tanto a capacidade de formular novas políticas públicas, como no desenvolvimento de um serviço público de qualidade.

Neste sentido, a transformação que ocorre no âmbito das políticas de Recursos Humanos, se institui a transferência de algumas atividades para o setor privado, por meio de

terceirizações. O documento do CLAD (1998, p.14), aponta essas mudanças adquiridas com a profissionalização da burocracia:

(...) parte de las actividades públicas podrá ser realizada por profesionales que no necesariamente serán funcionarios públicos. Determinadas tareas auxiliares o de apoyo al núcleo duro del Estado serán por lo general tercerizadas, desde las más sencillas, como la limpieza, hasta las más complejas, como los servicios de informática.

Essas mudanças apontadas pelo CLAD(1998), também são expostas no documento do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE, que foi elaborado em 1997, e comandado por Bresser-Pereira no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, no qual apresenta as modificações na política do estado, que prioriza a inserção de servidores públicos somente em cargos com atividades que estejam diretamente ligadas ao poder do Estado, no intuito de fortalecer as carreiras que estão voltadas às políticas públicas de um modo geral, e atividades exclusivas do Estado.

Os servidores públicos, e portanto integrantes de carreiras de Estado, serão apenas aqueles cujas atividades estão voltadas para as atividades exclusivas de Estado relacionadas com a formulação, controle e avaliação de políticas públicas e com a realização de atividades que pressupõem o poder de Estado. Esses servidores representarão o Estado enquanto pessoal. Para a realização de atividades auxiliares como manutenção, segurança e atividades de apoio diversas será dada continuidade ao processo de terceirização, transferindo-as para entidades privadas. (MARE, 1997, p. 12).

O modelo gerencial presente no Estado requer uma atenção da gestão de recursos humanos, visto que é necessária a aplicação de um sistema de administração de recursos humanos, totalmente diferente daquele vigente sob a administração burocrática. No entanto, percebe-se que ainda no setor público, a gestão de recursos humanos, se baseia mais no controle em relação ao cumprimento das normas, sem que haja estratégias realmente efetivas que garantam a preeminência de ações baseadas na competência e valorize o desempenho. Constata-se que, com a reforma do Estado e, conseqüentemente, a administrativa, a busca por parte do governo em difundir políticas que valorizem a meritocracia, um maior profissionalismo e controle em relação ao servidor público, está mais enfatizada. É necessário olhar para o servidor público, como uma força de trabalho que a partir de um desenvolvimento eficiente de suas funções, possam garantir o objetivo primordial do Estado, de oferecer serviços de qualidade a população.

A gestão de recursos humanos se politiza pela sua importância real no alcance da missão e pela firmeza de propósitos dos dirigentes em dar a ela um destaque real nas decisões que tomam, sendo ultrapassado o estágio em que se limitavam a fazer belos discursos sobre o óbvio, ou seja, sobre quão imprescindíveis são os recursos

humanos para fazer a organização funcionar bem. (NOGUEIRA; SANTANA, 2000, p. 13).

O desenvolvimento de uma gestão de recursos humanos que seja bem estruturada e realmente efetiva na administração pública é relevante no aperfeiçoamento dos sistemas que envolvem a força de trabalho do serviço público, para beneficiamento da sociedade civil. O documento da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômicos - OCDE (2010) aponta a gestão de recursos humanos no governo federal do Brasil, como uma estrutura complexa e fragmentada, com várias tentativas de modificações e soluções que levaram a uma gama de ajustes subsequentes. Portanto, com a modernização do Estado a necessidade de uma gestão de recursos humanos que acompanhem as transformações é fundamental para dar continuidade ao processo. Assim, o alinhamento da gestão de recursos humanos deve ser em concordância com os resultados, para o oferecimento de uma prestação de serviços de qualidade.

As organizações públicas caracterizam-se por ser um sistema complexo e dinâmico, que apresentam uma estrutura rígida e com características centralizadoras, com uma cultura já estabelecida, e que na realidade deixa a desejar no quesito de atendimento à população, não alcançando a eficácia e efetividade necessárias para o bom desempenho da atuação da administração pública. Guimarães *apud* Matias-Pereira (2008, p. 77), descreve os desafios da nova administração pública e seu contexto cultural:

no setor público, o desafio que se coloca para a nova Administração Pública é como transformar estruturas burocráticas, hierarquizadas e que tendem a um processo de insulamento em organizações flexíveis e empreendedoras. [...] Essa transformação só é possível quando ocorrer uma ruptura com os modelos tradicionais de administração dos recursos público e introduzir-se uma nova cultura de gestão.

Neste contexto, é válido ressaltar que a organização recebe influências culturais em seu âmbito, e no setor público, muitas das características estruturais do setor são evidenciadas nas ações e no trabalho dos próprios servidores públicos. Matias-Pereira (2008, p.78) elenca algumas destas características:

[...] apego às regras, às rotinas e ao poder, excessiva valorização da hierarquia, centralização, corporativismo, forte paternalismo nas relações funcionais, desconsideração dos avanços conquistados, descontinuidade administrativa, perda de tecnologia e desconfiança generalizada.

As distorções de uma cultura já estabelecida aumenta a dificuldade de inserção de mudanças nos processos internos e na política de recursos humanos, assim, tornando-se uma barreira que se perpetua e cria amarras que impossibilita ações inovativas. A força de trabalho aumenta e a ineficiência segue no mesmo sentido, a cultura interna nas instituições públicas vêm de muito tempo e se fortifica cada vez mais, e mesmo com a incidência de reformas, e a

mudança no modelo administrativo, são necessárias estratégias bem elaboradas para inserir aos poucos incentivos de mudanças, para que desta forma o controle das atividades exercidas pelos servidores públicos seja realizado com mais facilidade.

2.3.1 – Servidores Públicos

Um dos pontos que ressaltam a ineficiência da esfera pública é o servidor público. Sobretudo, pelo comodismo e um baixo rendimento do servidor público concursado, fato que contribui para a geração de disfunções nas atividades, e diminuição de produtividade. Contudo, a burocracia quando relatada do ponto de vista gerencial é apontada como principal causa da ineficiência do estado. Conforme relatado por Benini, Benini e Novaes (2012, p.89):

Nessa concepção gerencialista, o centro irradiador da ineficiência estatal é a burocracia, mas está entendida tanto como normas e formalidades, exigidas para todas as ações do setor estatal, como também como corpo técnico autorreferenciado, representado pelo conjunto dos servidores públicos concursados. Logo, para essa visão, burocracia é sinônimo de papelada, formalismo, controles como um fim em si, de forma exaustiva e quase irracional, sem priorizar os resultados, como também é sinônimo de um corpo técnico dotado de estabilidade e, por isso, acomodado, improdutivo e livre de quaisquer tipos de avaliação ou responsabilização perante a população.

Neste sentido, não se pode resumir a ineficiência do sistema estatal somente pelo desenvolvimento do servidor público, são várias as disfunções que impedem a atuação eficaz do Estado. Visto que, a expansão e descentralização exercida pelo o Estado o tornaram excessivamente grande, com a criação de várias instituições a partir da Constituição de 1998. Torna-se um tanto pesados controlar e fiscalizar o Estado nestas condições, além do que, todas as descentralizações promulgadas para a modernização do Estado, acabaram favorecendo a corrupção e todas as deformações ou disfunções inerentes a mesma. No entanto, o fator que ainda atrasa um desenvolvimento mais efetivo do Estado, é a burocracia, tanto no sentido de lentidão nos processos e excesso de papeladas, como na questão do servidor público, que em sua maioria não apresentam resultados, se torna estagnado, acomodado e improdutivo, e não passa por nenhum meio de fiscalização ou avaliação realmente efetiva. Neste contexto, Costa (2011, p.108) entende por burocracia pública: "todo o corpo de funcionários recrutado e ordenado por regras próprias para dar consequência às decisões políticas".

Contudo, o estado tem investido na democratização das relações de trabalho no serviço público, de modo a tentar criar valor ao papel do servidor público. O documento dos países da OCDE (2010) evidencia que os resultados das atividades públicas derivam do empenho e desenvolvimento do servidor público para a administração pública, pois são eles

os responsáveis por garantir o serviço do Estado. Por isso, a preocupação do governo direciona-se para o desempenho, eficácia e eficiência dos servidores público, assim, as práticas de gestão de recursos humanos tornam-se essenciais para o alcance de um melhor desempenho.

Em relação às normas relativas aos servidores públicos, o documento da OCDE (2010), ressalta o princípio do mérito, que foi aprovado na Constituição de 1998 e que garante a entrada em algum cargo público somente por aprovação em concurso público, legitimando o caráter democrático. Os direitos e deveres dos servidores públicos também estão dispostos na Constituição de 1998, no qual estabelece os direitos de remuneração, e os benefícios garantidos pela legislação aos servidores, os deveres e conduta a serem exercidas também são detalhadamente expostos.

Soares (2006) exemplifica a sistematização da função de recursos humanos, no sentido em que essa função está diretamente associada as demais áreas da organização e que seu processo de atuação depende de todos os indivíduos envolvidos nas questões administrativas e na prestação de serviços. Neste modelo sistêmico o autor demonstra os processos de entrada, caracterizado pela presença de um mercado de trabalho que requer habilidades profissionais essenciais ao setor público, a existência de vagas a serem preenchidas via concurso público, existências de tecnologias e cursos, cultura da população e saúde. Assim, todos há uma subdivisão nas seguintes etapas: Recrutamento e seleção, desenvolvimento, carreira, remuneração e avaliação de desempenho. Essas etapas são condicionantes da entrada, desenvolvimento de carreira e produtividade dos servidores públicos, realizados conforme a Constituição Federal de 1988. Contudo, com a reforma administrativa essas etapas passaram por um processo de reestruturação. O documento da MARE destaca as principais mudanças ocorridas no período entre 1995 e 1998, principalmente no que condiz a criação e reestruturação de carreiras, distorções relacionadas à remuneração, políticas de concursos públicos e de capacitação.

De início, a criação de novas áreas de atuação foi desenvolvida no intuito de fortalecer o poder do Estado em suas atividades essenciais e possibilitar sua administração de recursos humanos, assim, para inserção nessas novas carreiras o processo requer maior qualificação e seu sistema de remuneração é voltado à obtenção de resultados e desempenho exercido, de acordo com o modelo de administração gerencial. Em relação a reestruturação de carreiras, a MARE (1997, p. 43), destaca:

Entre as ações voltadas para a racionalização da estrutura de atividades auxiliares pode ser destacado o reagrupamento de diversos cargos - de forma a tornar as suas atribuições mais genéricas, para viabilizar o aproveitamento dos recursos humanos que desempenham essas atividades - que está em processo de conclusão, e a

extinção de cargos cujas atribuições não são necessárias de forma permanente e podem ser exercidas por terceiros contratados especialmente para esse fim.

Os cargos foram reduzidos quantitativamente e aos poucos, conforme os anos. Essa evolução no corte de cargos e consequentemente de servidores públicos é demonstrado no quadro 1:

Quadro 1: quantitativo de denominações de cargos públicos

EVOLUÇÃO DO QUANTITATIVO DE DENOMINAÇÕES DE CARGOS PÚBLICOS			
1995 4.925	1996 3.800	1997 3.800	1998 (fev.) 1.135

Fonte: MARE (1997, p.43)

O documento das OCDE (2010) caracteriza o sistema de carreiras por uma alta complexidade e custos, por isso sua administração torna-se difícil no sentido em que está sujeito a ações corporativistas de vários grupos que aumentam os salários e dificulta qualquer tentativa de realocação da força de trabalho conforme a prioridade setorial. Assim, é crucial a eliminação e/ou redução de carreiras e a flexibilização do sistema, criando meios de aumentar a mobilidade e possibilitar a uma progressão efetiva de carreira em pirâmide.

No que se refere à correção de distorções na remuneração, no intuito de promover o processo de aperfeiçoamento que associa a remuneração do servidor ao seu desempenho, assim estando em conformidade com a administração gerencial, foi criada as Gratificações de Desempenho, de forma a garantir o sistema de desenvolvimento de atividades voltadas para os resultados. Neste sentido, a MARE (1997) ressalta que houve uma revisão nas remunerações de algumas carreiras e cargos de algumas áreas, sendo aumentado o valor das gratificações, que serão pagas conforme o desempenho do servidor e atribuições de novos cargos, de forma a aumentar a motivação e qualificação da força de trabalho. Em relação aos concursos públicos, estes são consagrados pelos princípios do mérito regulamentado na Constituição Federal. Em sua maioria, os cargos dos servidores públicos são preenchidos obrigatoriamente mediante concurso público, com exceção dos cargos comissionados (nomeados e exonerados pela administração pública). Segundo a MARE (1997), as prioridades do Estado estão na admissão de cargos que estejam direcionados à formulação de políticas e atividades do Estado, assim, as vagas de funções de menor qualificação e de apoio administrativo são evitadas.

A MARE (1997, p. 47) demonstra a Política Nacional de Capacitação, regulamentada no mesmo ano de sua criação com a participação dos coordenadores de recursos humanos de vários órgãos e entidades, assim, sua segmentação é descrita:

Para o biênio 1998-99, o Plano Nacional de Capacitação prevê a priorização dos seguintes segmentos do quadro de servidores federais: agentes de atendimento ao público; gerência operacional e intermediária; gerência estratégica; agentes de apoio administrativo; coordenadores de recursos humanos; servidores redistribuídos.

Segundo o documento da OCDE (2010), o governo também vem apresentando algumas intervenções ao longo dos anos, para reforçar a capacitação dos recursos humanos no serviço público, no intuito de aumentar o nível exigido de qualificação na entrada do funcionário e dar continuidade à formação deste, a partir de planos de qualificação e métodos de aprendizagem e desenvolvimento atualizados. Neste contexto, vale salientar a relevância do Estado em adequar e analisar a força de trabalho existente, realocando o pessoal em várias áreas do governo e reforçando a política de remuneração e de desempenho, direcionando suas forças na busca por resultados para uma atuação satisfatória e eficaz das funções do Estado.

Capítulo 3

Procedimientos Metodológicos

CAPÍTULO 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E FONTES E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Com a finalidade de captar e verificar dados para atender ao objetivo do estudo, foi exposto adiante os métodos e procedimentos que nortearam essa pesquisa.

Quanto ao objetivo da pesquisa, esta se caracterizou por ser descritiva, visto a premissa da busca pela resolução de problemas, aperfeiçoando as práticas inicialmente por observação, e, por conseguinte a análise, descrições e entrevistas, de forma a assegurar o contexto de todo o conjunto. "As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis." (GIL, 2002, p.42).

Quanto à abordagem, a pesquisa classificou-se como qualitativa, que segundo Gerhardt (2009); Silveira (2009) preocupa-se em abordar os aspectos da realidade que não podem ser quantificados, direcionando seu foco na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. A pesquisa qualitativa busca uma concepção particular daquilo que estuda desse modo, o foco da sua atenção é centralizado no específico, no peculiar, no individual, almejando sempre a compreensão e não a explicação dos fenômenos estudados.

No intuito de obter informações para contemplação do objetivo do trabalho, foi realizado um estudo de caso, no qual se utilizou como instrumentos de coleta de dados entrevistas, observação direta e pesquisa documental. Essa disponibilidade de várias fontes é crucial para o conhecimento das variáveis e para o estudo de caso, pois, permite que o pesquisador obtenha conhecimento de uma ampla diversidade de questões históricas, comportamentais e de atitudes. (YIN 2003, p.121). Assim, Vergara (1998, p.47), define estudo de caso:

Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento.

É válido ressaltar a complexidade do ambiente de estudo escolhido, onde é possível compreender os fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos. A relevância do estudo de caso para o desenvolvimento da pesquisa é descrita por Yin (2003, p.21):

Em resumo, o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real - tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças

ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais e a maturação de alguns setores.

Para complementaridade da pesquisa, é válido enfatizar que a captação de dados primários possibilita a visão de vertentes diferenciadas e traz uma fonte essencial de evidências. Neste sentido, fez-se uso de entrevistas semiestruturadas, questionários e observação direta.

A entrevista é considerada um ótimo instrumento de investigação, que por ser "uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica; proporciona ao entrevistado, verbalmente, a informação necessária." (LAKATOS 2003; MARCONI, 2003, p.196), contribuindo, assim, para obtenção de dados mais precisos. A observação também é ressaltada pelo autor, no sentido em que auxilia o pesquisador a visualizar o âmbito de estudo e verificar alguns fatos que os próprios participantes não tenham percebido, mas que influenciam suas atitudes no exercício do trabalho.

A amostra estudada foi caracterizada como não probabilística por acessibilidade, composta por servidores, coordenadores de curso e/ou administrativo e presidente de sindicato, constituída como sujeitos da pesquisa. Neste contexto, foram realizadas 2 (duas) entrevistas, sendo 1(uma) com o Secretário de Recursos Humanos da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e 1 (uma) com o presidente do sindicato (Sintespb/UFCG) . Além das entrevistas, foi realizado a aplicação de questionários com uma amostra de 10 (dez) servidores técnico-administrativos, 3 (três) coordenadores de cursos da instituição e 1(um) ex-coordenador, sendo disponibilizado dois tipos de questionário de caráter diferenciado para os sujeitos.

3.2 DELIMITAÇÃO DO AMBIENTE-ESTUDO

O estudo fundou-se no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande, devido a complexidade, relevância da instituição e o impacto de sua atuação na sociedade.

As Universidades Federais no Brasil estão alcançando uma amplitude em crescimento bem significativo, são vários os incentivos e programas do governo no setor. A exemplo do REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), que conseguiu consolidar uma política de expansão do ensino superior pública, e ampliou o acesso e permanência na educação superior. A partir do Reuni foi realizado o processo de criação de outros campi universitário em cidades do interior da Paraíba, pela UFCG. Atualmente a instituição está desmembrada em 7 (sete) campi por todo o estado, sendo localizados em: Campus I- Campina Grande; Campus II- Cajazeiras; Campus III -

Souza; Campus IV- Patos; Campus V- Sumé; Campus VI- Cuité; e Campus VII- Pombal.

Em relação aos Servidores TAE da UFCG, no campus I- Campina Grande, conforme dados da secretaria de recursos humanos da instituição, em sua última atualização em 30/10/2013, haviam 1214 servidores em exercício. Todos divididos por níveis de classificação, grau de escolaridade, titulação e carga horária exercida. No Centro Humanidades (CH), há 88 servidores, todos com carga horária de 40 horas semanais.

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

No intuito de obter informações a respeito da implantação do novo sistema biométrico na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), e coletar percepções, sugestões e explicações, procederam-se entrevistas e aplicação de questionários. Tais procedimentos de coleta de dados foram cruciais para o alcance do objetivo do estudo. No que se referem às entrevistas, estas foram realizadas com o Secretario de Recursos Humanos da instituição e com o presidente do sindicato - Sintespb (UFCG), e ocorreram com um roteiro prévio. Em seguida, foram realizadas as aplicações dos questionários com os servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e com os coordenadores de curso do centro de humanidades da instituição. Neste sentido, o tratamento dos dados deu-se a partir de uma análise documental e análise de conteúdo. Os respondentes e entrevistados estão dispostos no quadro abaixo:

Quadro 2: Entrevistados e Respondentes

Local	Nomeação	Função	Cidade	Dia	Horário
Secretaria de Recursos Humanos da UFCG	Entrevistado 1	Coordenador da Secretaria de Recursos Humanos	Campina Grande	02 de Junho de 2014	10:38 às 11:10
Sindicato dos servidores técnico-administrativos (Sintespb/UFCG)	Entrevistado 2	Presidente do Sintespb/UFCG	Campina Grande	Período de 10 à 30 de Junho de 2014	10:00 às 10:30
Coordenadores e ex coordenadores do Centro de Humanidades da UFCG	Respondente 1	Coordenador do curso de Geografia	Campina Grande	14 de Julho de 2014	10:00
	Respondente	Coordenador geral administrativo dos cursos de ciências sociais e	Campina Grande	16 de Julho de 2014	11:00

	2	Filosofia.			
	Respondente 3	Coordenador do curso de Arte e Mídia.	Campina Grande	18 de Julho de 2014	10:00
	Respondente 4	Ex- Coordenador do curso de administração	Campina Grande	21 de Agosto de 2014	16:00
Servidores Técnico-administrativos da UFCG	Respondente 5	Coordenação/Departamento de Geografia	Campina Grande	14 de Julho de 2014	10:30
	Respondente 6	Coordenação/Departamento de História	Campina Grande	16 de Julho de 2014	3:30
	Respondente 7	Coordenação/Departamento de História	Campina Grande	16 de Julho de 2014	3:30
	Respondente 8	Coordenação/Departamento de Economia	Campina Grande	16 de Julho de 2014	4:00
	Respondente 9	Pró-reitora de Pesquisa e Extensão	Campina Grande	17 de Julho de 2014	4:30
	Respondente 10	Coordenação/Departamento de Filosofia	Campina Grande	15 de Julho de 2014	4:00
	Respondente 11	Coordenação/Departamento de Ciências sociais	Campina Grande	16 de Julho de 2014	4:00
	Respondente 12	Coordenação/Departamento de Ciências sociais	Campina Grande	18 de Julho de 2014	10:30

	Respondente 13	Unidade acadêmica de educação (UADE-UFCG)	Campina Grande	16 de Julho de 2014	10:00
	Respondente 14	Unidade acadêmica de educação (UADE- UFCG)	Campina Grande	17 de Julho de 2014	11:00

Fonte: Elaborado pelo autor

Capítulo 4

Apresentação e Análise dos Resultados

CAPÍTULO 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 A INICIATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL SOBRE O CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.

A tensão inerente ao assunto do novo sistema de frequência direcionado aos servidores da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) se institui a partir de uma denúncia anônima apurada pelo Ministério Público Federal (MPF) por meio da abertura de um inquérito civil destinado a investigar a ausência de um controle de frequência realmente efetivo. Nesta linha, o IC nº 1.24.001.000141/2011-96 conforme averiguação constatou o real descumprimento da jornada de trabalho dos servidores expostos no processo. No intuito de solucionar tal questão de maneira eficaz e favorável para todos os envolvidos, a instituição recebeu as informações processuais do MPF e acatou as ordens impressas no mesmo. Nas instâncias do 1º inquérito instaurado, pode-se constatar que o MPF entendeu perante os autos o fato de que além da questão do descumprimento da jornada de trabalho, também havia uma incidência de faltas injustificadas dos servidores da instituição. Diante dos fatos, houve o arquivamento do feito inicial, originando a abertura de dois novos inquéritos investigativos para uma apuração mais perspicaz dos fatos. Conforme, exposto no documento de promoção de arquivamento remetida pela Procuradora da República:

"Assim, diante da nítida duplicidade de feitos (bis in idem), este feito deve ser arquivado, em razão da apuração deste objeto nos **IC nº 1.24.001.000055/2013-45 e IC nº 1.24.001.000054/2013-09**, que, consoante dito, possuem objeto mais amplo, de modo que as condutas dos eventuais servidores faltosos serão analisadas, dentro do contexto da efetiva implantação de um sistema de controle de frequência pela direção do nosocômio e da reitoria universitária."(Acácia Suassuna, Manifestação nº 21/2014).

Inicialmente o IC nº 1.24.001.000054/2013-09, destinou-se a ausência injustificada de servidores no horário de trabalho no Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC). Em resposta ao MPF, a diretora do HUAC esclareceu a dificuldade de controlar a rotina de trabalho dos servidores, principalmente dos médicos, outra questão seria também a grande quantidade de servidores no hospital, o que dificultaria a fiscalização. A averiguação sobre o descumprimento da carga horária de servidores contemplou também a UFCG.

Conforme as mediações instauradas pelo MPF, coube a UFCG encontrar meios de difundir as informações em todos os campi, distribuídos pelo estado da Paraíba, a fim de captar sugestões e opiniões cruciais para a resolução do feito. Para isso, foi encaminhada à Câmara Superior de Gestão Administrativa e Financeira (CSGAF) para a futura análise e aprovação, e disponibilizada a todos os servidores e ao sindicato uma minuta de resolução

elaborada pelo secretário de recursos humanos Dr. Homero Gustavo, que como tal responde aos inquiridos em nome do Reitor da UFCG, o Prof. Edilson Amorim. Tal minuta de resolução nº 05/2013 foi elaborada conforme os decretos nº 1.590 de 10 de agosto de 1995 e nº 1.867 de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre instrumentos de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Constando em suas cláusulas as obrigações dos servidores conforme as particularidades de cada cargo, e contemplando os servidores da UFCG e do HUAC. Esse documento normativo, segundo Dr. Homero ficou disponibilizado por um prazo de trinta dias, em aguardo de possíveis sugestões antes de ser anexado ao processo e enviado ao MPF, fato este que é contraposto por Maelson de Lucena Alves, presidente do sindicato da instituição - o SINTESPB- ao negar a existência de uma negociação com os servidores.

Vale salientar que o MPF entendeu que a classe dos docentes se manteria excluída de tal obrigação de ponto eletrônico devido a complexidade e flexibilidade de horários de suas atividades. A abrangência do efetivo controle biométrico é esclarecida logo no Art.1º da minuta, que resolve:

"Fica instituída a obrigatoriedade de utilização do sistema eletrônico de ponto com identificação biométrica, objetivando o controle da jornada de trabalho dos servidores em exercício na UFCG e no HUAC, incluindo os cedidos, anistiados, com lotação provisória, aqueles que prestam colaboração e os empregados temporários." (Art.1º resolução nº 05/2013).

Em relação a rotina de registro de frequência dos servidores, fica esclarecida:

"Os servidores deverão registrar as ocorrências de entrada e saída das dependências da UFCG e do HUAC nas seguintes circunstâncias:

I - início da jornada diária de trabalho;

II - início do intervalo para alimentação ou descanso;

III - fim do intervalo para alimentação ou descanso;

IV - fim da jornada diária de trabalho." (Art.6º. resolução nº 05/2013)

A realização deste documento informativo se deu a partir das especificações pedidas no IC nº 1.24.001.000054/2013-09, que ordenou a UFCG a instituir o ponto eletrônico biométrico nas unidades departamentais. Deste modo, foi realizada primeiramente uma ordem licitatória para a compra dos equipamentos biométricos e a efetiva instalação dos mesmos. Seguidamente das ações de cadastramento e treinamento dos servidores, conforme Dr. Homero. Cumprida todas as notificações incumbidas pelo MPF, a UFCG respondeu no dia 02 de outubro de 2013, conforme ofício nº 273/2013 -SRH/UFCG, relatando detalhadamente as providências já realizadas até o presente momento em relação ao ponto biométrico como

controle de frequência. Dentre elas, ressalta-se o encaminhamento ao Sistema de Tecnologia da Informação (STI) da UFCG, do memorando SRH/UFCG nº 240/2013, o qual solicitava todas as informações a respeito da operacionalização e implantação do controle biométrico. Seguido da determinação de um prazo da gerência do STI para efetivação do sistema, (conforme exposto no item i) do ofício nº273/2013:

"Gerencia do STI apresenta o Sistema de Gerenciamento do Registro Eletrônico do Ponto, inclusive, estabelecendo como previsão de efetiva operacionalização do módulo de servidores efetivos para o dia 02 (dois) de maio de 2014 - **vide fls. do processo 23096039840/13-65 em anexo.**"

Diante da inconstância nos prazos preestabelecidos pela própria instituição perante o MPF, houve a abertura de um novo inquérito investigativo, o qual apurava o descumprimento das ordens anteriormente estabelecidas em processo. O IC nº 1.24.001.000055/2013-45, de acordo com Dr. Homero, provavelmente originou-se por denúncias a respeito do retardamento da efetivação do controle biométrico na instituição. Perante tal processo, a ação adotada foi de enviar uma resposta ao MPF no dia 20 de maio de 2014, explicitando as recomendações adotadas até o momento e evidenciando o comprometimento em cumprir com o objetivo da investigação, conforme exposto no ofício nº 102/2014:

"Apesar do movimento grevista que atualmente ocorre no âmbito das Universidades Federais, a Administração Central da UFCG mantém a predisposição de cumprir o compromisso de implantar o controle eletrônico de frequência para todos os seus servidores, até o mês de setembro do corrente ano, de conformidade com o Termo de Audiência lavrado no dia 27 de fevereiro de 2014."

Nesta perspectiva, a Secretaria de Recursos Humanos da instituição enviou um comunicado a todos os servidores em 13 de maio de 2014, informando a recomendação e decisão do MPF de adoção do uso do formulário impresso para registro de frequência, a partir do mês de junho. Essa situação será fixa até a devida inserção e operacionalização do ponto biométrico previsto para o mês de setembro pela UFCG e acedido pelo MPF. Acerca dos grevistas, foi disponibilizada em 05 de junho de 2014 uma nota de esclarecimento constando observações sobre o registro de frequência, no qual assegurava os servidores que comparecerem ao trabalho, de lhe serem facultados o direito de registrar suas presenças; e aos que aderiram ao movimento grevista a não assinarem o registro em folha.

Percebe-se a concordância da administração de UFCG perante as novas ordens do MPF, como visto nos autos presentes no processo. No entanto, há um conflito interno que ocasiona certa dificuldade na resolução da questão, e deteriora a relação entre servidores e instituição. A própria omissão de alguns indivíduos vinculados à instituição, direciona a questão a uma tensão sem precedentes, e dificulta o exercício da gestão pública,

principalmente nos âmbitos de controle e produtividade, fatores estes cruciais para uma boa atuação do setor privado.

4.2 A PERSPECTIVA DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

A partir de observação e entrevista com o Secretário de Recursos Humanos, pode-se compreender a posição da UFCG sobre a questão da implantação e obrigação do uso do ponto biométrico para os servidores técnico-administrativos.

A universidade soube do problema do descumprimento de carga horária dos servidores, por meio do inquérito investigativo instaurado pelo MPF, via denúncia anônima. A partir do conhecimento da causa, a instituição não se opôs a decisão tomada pelo MPF.

(...) No momento em que o MPF começou a pressionar as instituições, começou pela UFPB, depois INSS e nossa vez chegou. Como vai chegar a vez de todos os órgãos públicos, qualquer que seja a esfera. (Entrevistado 1)

A UFCG foi notificada, a fim de que fosse implementado o ponto eletrônico e efetivamente colocado em uso no prazo de 60 dias para os campi da instituição. No intuito de atender as ordens determinadas no processo, a instituição iniciou a divulgação sobre o novo sistema de frequência, de como tal entraria em funcionamento e a quem atingiria. Com isso, o secretário de Recursos Humanos elaborou um normativo em nome do reitor contendo todas as regras e particularidades do novo sistema de frequência, sendo disponibilizado no próprio site da instituição e enviado para todos os servidores. Tal minuta de resolução nº 05/2013 ficou disponibilizada por um período para que gestores, servidores e sindicato se pronunciassem a respeito, apresentando suas devidas sugestões e questionamentos. Conforme esclarece a seguir:

(...) A primeira providência que nós adotamos foi criar um normativo. Então, elaborei uma minuta de resolução e em seguida eu a abri por 30 dias pra a obter sugestões seja de sindicato, seja de servidores, de gestores. Ela ficou aberta durante 30 dias para contribuições. Infelizmente ao longo dos 30 dias ninguém apresentou sugestões. Então eu encaminhei a minuta para a câmara de gestão administrativa que é quem aprova, e esse foi o 1º passo. O 2º passo, foi que nós treinamos pessoas em cada campus, em cada centro para ser o gestor do ponto, ou seja, uma pessoa responsável pelos dados do equipamento. Então esse conjunto de informações foi que encaminhamos para o MPF. (Entrevistado 1)

A UFCG engloba um total de 7 campus, o que dificulta a implementação do novo sistema de frequência, neste sentido atribuir a responsabilidade sobre o uso do ponto eletrônico se torna bem difícil, visto as várias atribuições que os gestores exercem em cada centro, sendo assim uma sobrecarga para esses gestores fora de sede. Outro fator de dificuldade foi a questão da resistência por parte dos servidores da UFCG, além da

contrariedade do sindicato. Para o entrevistado 1: (...) *Os servidores públicos de uma maneira geral são um pouco avessos ao controle, não são só os servidores da universidade.*

O processo ainda está em andamento, devido à necessidade de desenvolver uma programação na máquina de ponto de forma a atender todas as particularidades de horários existentes, proveniente de cargas horárias distintas, hora-extra, banco de horas, etc. A fim de solucionar tal impasse, um órgão da UFCG, o STI (Serviço de Tecnologia da Informação), está desenvolvendo o programa, com prazo de conclusão até agosto do ano corrente. Segundo o Secretário de Recursos Humanos:

(...) O processo ainda tá em andamento porque a máquina por si só não resolve tudo, porque temos dentro da universidade pessoas que possuem carga horária diferentes, inclusive do ponto de vista legal, por exemplo: o jornalista, a carga horária dele semanal é de 25 horas, (...) pessoal de enfermagem que trabalha 6 horas por dia. Então, a máquina por si só não resolve o problema, tem que criar uma programação pra ela que dê vazão a todas as possibilidades possíveis. (Entrevistado 1)

A posição da instituição em relação aos terceirizados, já foi estabelecida desde o início do processo em 2011, no qual em todos os contratos novos com empresas terceirizadas realizados a partir desta data, já existe uma cláusula qual determina que a própria empresa tenha a atribuição de fazer o controle eletrônico de seus funcionários. Esse controle externo facilita a fiscalização dos servidores terceirizados, visto que as empresas contratantes destes necessitam e priorizam o controle da carga horária de seus funcionários.

Na universidade já existe uma empresa terceirizada, a SUPREMA, que já faz o controle eletrônico de seus funcionários. Desta forma, conforme as determinações do MPF o uso do ponto eletrônico é atribuído aos servidores efetivos, temporários e cedidos, com exceção dos docentes, devido a amplitude de atividades atribuídas a eles e a dificuldade de controle, visto as atividades extra presenciais; e também o pessoal de cargos de direção. Para o entrevistado 1: (...) *A lei excluiu os professores, porque eles têm atividades que não tem necessidade de estar em sala de aula.*

Em relação ao sistema completo do ponto biométrico, após processo licitatório todos os equipamentos foram instalados conforme ordem do MPF. No entanto, devido as particularidades de carga horária, é necessário que seja realizado uma programação no sistema para o efetivo uso do ponto biométrico por parte dos servidores. Essa programação esta sendo realizada pelo próprio órgão de sistema de tecnologia da informação da instituição.

(...) Nós temos um órgão aqui na universidade que se chama STI (serviço de tecnologia da informação) que está desenvolvendo este programa, e aí o MPF nos convocou e nós apresentamos o cronograma e ficou aprovado o prazo até agosto."(...) (Entrevistado 1)

Visto a aquisição e instalação dos equipamentos constituintes do ponto biométrico, o MPF solicitou que devido ao atraso na programação do sistema, fosse atribuído o uso do controle diário de frequência manual até o mês de agosto. Sendo esta decisão prorrogada até o mês de setembro, de acordo com os IC N° 1.24.001.000055/2013-45, prazo final para que o sistema de ponto biométrico esteja em plena funcionalidade.

(...) Foi feita uma licitação, na época, foi em torno de R\$150.000,00 (Cento e Cinquenta mil reais) para compra do equipamento para UFCG e HUAC, que na verdade nós não estávamos comprando só o equipamento, mas sim, o sistema que inclui o equipamento que na verdade se chama coletor e a câmara. "(Entrevistado 1)

A medida temporária de inserir o ponto manual de frequência foi deliberada pelo MPF, visto que os prazos até então estabelecidos anteriormente pela instituição para execução do ponto biométrico, não foram cumpridos. Com isso, foi estabelecido um novo prazo pelo MPF que se estende até o mês de Setembro do ano corrente. O entrevistado 1, explica:

(...) O procurador da república mandou um documento que pedia que até o uso do controle biométrico, solicito o uso do controle diário manual de frequência. Então o controle de papel foi só pra cumprir o que ele disse. (Entrevistado 1)

Há um número significativo de servidores em exercício na instituição. Para a abertura de novos concursos, não há critério definido. A UFCG tem um quadro de referência de servidores administrativos, em que é realizado um cálculo de quantos servidores e professores são necessários para a quantidade existente de alunos. Neste sentido, a abertura de concurso se dá conforme a ausência de algum servidor devido aposentadoria, falecimento, etc. Outro fator que possibilitou um maior número de novos concursos foi a criação do REUNI pelo governo federal, que proporcionou à instituição uma ampliação com a criação dos campi de Cuité, Sumé e Pombal, neste caso foi realizado concurso para suprir a necessidade de vagas destes centros, de acordo com o número de matrículas realizadas em cada campus.

(...) Quando houve o reuni, o governo federal estimulou a ampliação da universidade. Quando a gente se separou da UFPB, a gente tinha somente Campina Grande, Patos, Sousa e Cajazeiras, então, com o REUNI nós criamos o campus de Cuité, Sumé e Pombal. Então houve concurso para suprir vagas de professores, foram vagas novas, de acordo com o número de matrículas que iriam ocorrer. (Entrevistado 1)

Levando em consideração, o maior controle derivado do cumprimento da carga horária dos servidores, a UFCG não institui o uso do novo sistema como fator principal de mudança em relação ao desenvolver das atividades.

(...) não existe garantia de que o servidor estando presente ele produza. Ele pode ate assinar o ponto de manha e de tarde, cumprir todo o horário e não ser

produtivo. . O ponto não é garantia de que vai melhorar nada, o ponto é só um controle que inclusive foi instituído por lei. (Entrevistado 1)

O uso disciplinado do controle de frequência pode influenciar na produtividade da instituição, mas sem o acompanhamento de uma gestão que avalie e fiscalize os servidores, não se pode afirmar que ao cumprir o horário, o indivíduo esteja realmente produzindo. Reafirma o entrevistado 1(...) *O ponto não é garantia de que vai melhorar nada, o ponto é só um controle que inclusive foi instituído por lei.*

Tendo em vista, os conflitos gerados a partir da obrigação do uso do ponto biométrico, a instituição informou a todos os servidores e ao sindicato sobre a mudança. Mantendo como meta o cumprimento do novo prazo determinado pelo MPF para a efetiva utilização do sistema biométrico.

4.3 A PERSPECTIVA DO SINDICATO

As universidades públicas, devido ao grande dimensionamento, enfrentam dificuldades em conseguir fiscalizar todas as atividades existentes, principalmente quando a instituição é subdividida em vários campi, como a UFCG. A existência de irregularidades é notável, visto que, ao se tratar de uma instituição pública, a burocracia, nos processos internos, acaba dificultando ainda mais o conhecimento e resoluções sobre possíveis falhas existentes.

Contudo, vale salientar o papel do sindicato no auxílio aos servidores públicos, no que condiz a obter seus direitos trabalhistas, e priorizar melhorias e um ambiente de trabalho que seja favorável para o desenvolver de suas atividades específicas. Na UFCG, o sindicato dos servidores técnico-administrativos em educação - o Sintesp - admite a ausência de rigidez de horários de alguns servidores. No que diz respeito, ao conhecimento sobre a questão do descumprimento da jornada de trabalho dos servidores TAE, o Presidente do Sindicato afirma: (...) *É comentário normal que uma minoria de servidores não cumpre a carga horária ou jornada de trabalho.*

Neste contexto, o sindicato reafirma o estabelecimento da jornada de trabalho dos servidores:

A lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos federais, incluindo o das universidades, que estabelece jornada de trabalho de 40 horas semanais e limites mínimos de 30 horas respectivamente. (Entrevistado 2)

Em relação ao novo sistema biométrico, a posição do sindicato é favorável, pois, auxiliará no controle e fiscalização dos servidores, e seus respectivos horários de entrada e saída do posto de trabalho, tornando mais difícil a ocorrência de iniquidades entre os

envolvidos, como ressaltado pelo entrevistado 2: (...) *Possibilita um maior controle de assiduidade e pontualidade dos servidores. Desde que se dê de forma isonômica, evitando tratamento desigual aos pares da mesma instituição de ensino.*

A legislação que dispõe da jornada de trabalho dos servidores públicos institui a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que consiste:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

I - controle mecânicos;

II - controle eletrônico;

III - folha de ponto.

Neste sentido, ao saber pela administração da instituição, sobre a implantação do sistema biométrico como nova forma de controle de jornada de trabalho, o sindicato mostrou-se contrariado pela decisão tomada:

(...) Sugerimos que o controle de frequência fosse eletrônico como já é utilizado em outras universidades, inclusive na UFPB. Numa atitude impositiva do reitor, o mesmo optou pelo controle de ponto biométrico sem a devida discussão com os servidores. (...) A reação dos servidores foi de apreensão e reprovação ao ato unilateral do reitor. (Entrevistado 2)

A relevância da implantação é reconhecida pelo sindicato, a ocorrência de algumas disfunções decorrentes da ausência dos servidores em seu ambiente de trabalho, é prejudicial para todo o setor no qual exerce sua função, para os que dependem de suas atividades cotidianas, e para os que são os principais beneficiados, o público em geral. No entanto, o uso do sistema não permite que haja melhorias no que diz respeito a qualidade do serviço prestado na universidade.

(...) Não será a implantação de um ponto eletrônico que irá resolver algumas flutuações de assiduidade de alguns servidores que atualmente existe, em relação aos técnico-administrativos e docentes. (Entrevistado 2)

O Sintespb/UFCG está reivindicando a criação de uma carga horária de 30 horas semanais, de forma que o trabalho será realizado sem os intervalos destinados às refeições. Essa mudança seria satisfatória no desenvolver das atividades do servidor e para o atendimento à população.

(...) O horário ininterrupto, dispensando-se o intervalo para as refeições, manterá os setores sempre abertos para o atendimento ao público e garante uma melhor qualidade na saúde dos trabalhadores, redução de faltas e licenças para tratamento de saúde por parte do servidor. (Entrevistado 2)

Muitos são os anseios do sindicato para inserção de melhorias aos servidores técnico-administrativos da universidade. Como a abertura de mais concursos públicos, visto que atualmente a execução de concursos se dá somente quando um cargo é desocupado, seja por motivos de aposentadoria ou falecimento. Outros pontos de reivindicação estão na contrariedade do sindicato em relação a terceirização e a necessidade da inserção de cursos de capacitação e qualificação para os servidores em exercício na instituição.

4.4 PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSO E SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE)

Sendo os principais atingidos com a implantação do sistema biométrico, os coordenadores de curso e servidores técnico-administrativos participantes da amostra do estudo, disponibilizaram suas posições e perspectivas, tendo em vista a obrigatoriedade do uso do ponto biométrico na instituição. Foi escolhido uma amostra de 3 (três) coordenadores de curso e 1 (um) ex coordenador de curso, todos atuantes no Centro de Humanidades (CH) da UFCG. Neste sentido, ao abordar a existência ou não de problemas com o cumprimento da jornada de trabalho dos servidores, 2 dos respondentes afirmaram não presenciar nenhum problema relativo a jornada de trabalho no seu departamento, e que há um desenvolvimento de um sistema de trabalho que preza pela qualidade do serviço dos funcionários, garantindo um bom funcionamento do setor ou da unidade no qual estes exercem suas atividades. No entanto, houve pontos de contrariedade, a exemplo das afirmações do respondente 1: (...) *Pelo menos aqui em nossa unidade, não há descumprimento "grave" de horários.* Desta forma, deixando subentendido que existe uma flexibilidade no que se diz respeito ao regimento de horários dos técnico-administrativos, em sua unidade.

(...) Em nossa unidade acadêmica não temos problemas deste tipo, uma vez que os tempos de horários de servidores estão devidamente bem distribuídos e cumpridos regularmente. (Respondente 1)

(...) Não tenho problemas com o cumprimento da jornada de trabalho por parte dos servidores administrativos. Desenvolvemos um sistema de trabalho que respeita a função e qualificação do servidor, o que garante um maior compromisso com a unidade. (...) (Respondente 3)

Com uma percepção distinta ao dos demais, o Respondente 2 ressalta a cultura preeminente do setor público que dificulta a execução eficaz das atividades, composta de servidores que não cumprem o seu dever, não desenvolvendo um trabalho com objetivo de atender a sociedade, contribuindo para a criação de uma mentalidade que transforma a imagem do servidor público em uma figura estagnada, desmotivada e improdutiva. Neste contexto, a tentativa de uma mudança no âmbito do setor público não será válida somente

com o uso do ponto biométrico, principalmente se a gestão da instituição continuar mantendo uma política de favorecimento, e negligenciando possíveis falhas.

(...) Há incidência de funcionários que não exercem seu trabalho. A Secretaria de Recursos Humanos da instituição acoberta estes servidores, que mesmo apresentando faltas na folha de ponto, ainda assim não é tomada nenhuma atitude administrativa. (Respondente 2)

Nesta perspectiva, o respondente 4, também afirma a existência do problema relacionado ao descumprimento da jornada de trabalho por parte dos servidores técnico-administrativos, e ainda resalta que as ações de terceirização adotadas legalmente pela instituição decorrem em trabalhadores que cumprem a carga horária exigida e por uma base salarial inferior a dos servidores públicos. Conforme é visto nas afirmações abaixo:

Não há qualquer forma de controle do horário e da frequência dos servidores da UFCG. É comum em várias unidades acadêmicas os funcionários trabalharem meio período e alguns nem isso. Paralelamente, trabalhadores terceirizados, ganhando um salário mínimo, cumprem a jornada regular de oito horas diárias e quarenta semanais. (Respondente 4)

Casos de descumprimento da jornada de trabalho e de ausência de servidores no ambiente de trabalho são frequentes e não são realmente verificadas pela administração superior da universidade. Conforme, afirma o respondente 2:

(...) Estou a 6 meses no cargo, e existe funcionários que eu nunca vi, nunca veio ao trabalho. Mesmo com as faltas na folha de ponto, estes servidores não sofrem nenhuma advertência pela universidade. (Respondente 2)

(...) Quando assumi o cargo, já existia 3(três) processos administrativos realizados pelo antigo coordenador, no qual alegava a ausência de uma servidora que a 5 (cinco) anos não aparece no trabalho, outro servidor que por motivos de dependência alcoólica, só aparece esporadicamente e não fica o horário completo de trabalho. E um terceiro servidor que se ausentou do trabalho por meses. Inclusive estes processos ainda estão em andamento na justiça. (Respondente 2)

Em relação à implantação do sistema biométrico na universidade que contempla os servidores técnico-administrativos, os respondentes coordenadores de curso mantiveram posições contrárias. Mesmo ao relatar que não há descumprimento do horário em seus departamentos, os coordenadores têm conhecimento de tal problema no próprio centro de humanidades. A implantação do novo sistema, não se mostra essencial para os participantes, no sentido em que há a alegação de que esta não seja uma medida responsável por solucionar o problema existente na instituição. Conforme explica o respondente 2: *(...) Não irá ser o uso do controle biométrico que obrigará o servidor a trabalhar, não é assegurado que ele manterá produtividade.* Esta posição também é presente na afirmação do respondente 3, mesmo este sendo a favor do novo sistema de frequência:

(...) Acho que o controle deve haver, pois apesar de não ter o problema, conheço casos problemáticos dentro do CH. Porém não acho que a forma deste controle biométrico seja a melhor, pelo porte do CH e de algumas de suas unidades. (Respondente 3)

Contudo, vale salientar as expectativas dos coordenadores em relação às possíveis mudanças com o novo sistema biométrico, mesmo não acreditando em resoluções no descumprimento da jornada de trabalho. A incredulidade dos coordenadores, em relação as melhorias no controle de horários e nas atividades do servidor, é afirmada pelo respondente 2: *(...) A lei não supri o costume já existente no setor, não resolvendo o problema.*

Nota-se que não há uma posição definida, por parte do coordenador que alega não ter problemas em seu departamento, tornando a utilização do controle de frequência sem prioridade, passível de utiliza-lo simplesmente por ser uma ordem instituída por lei, conforme relata:

(...) No que se refere a instituição do controle de frequência através do aparelho biométrico, não sei se seria necessário, pois todos sabem/tem consciência de suas obrigações e a flexibilidade de horários. (Respondente 1)

As perspectivas dos respondentes apresentam similaridades, principalmente no que se refere à resolução de um problema visível a todos, mas que gera certo mal estar quando levado em discussão. Muitos destes conflitos são gerados pelos próprios servidores que não aceitam a mudança, conforme afirma o respondente 2: *(...) Há uma tensão entre funcionários que não tem o costume de cumprir seu dever, em relação ao novo sistema.* Além dos conflitos dos próprios servidores, os coordenadores de curso também se deparam diante de uma situação que requer ações rígidas, no entanto, não sabem quais atitudes exercer para resolução do problema em seu departamento, assim, estes coordenadores acabam sendo coercivos e condescendentes a situação, ou então preferem deixar o cargo a disposição. Conforme ressalta o respondente 4:

(...) Em alguns contextos, chefes de departamentos ou coordenadores administrativos não sabem o que fazer em relação a funcionários que não cumprem a jornada exigida. Entre o acirramento de conflitos e a contemporização, a maioria prefere lidar com a situação quando não desistem de arcar com o ônus de ter de administrar uma força de trabalho subutilizada. (Respondente 4)

Dando continuidade, a aplicação de questionários se deu também aos servidores TAE da UFCG, totalizando 10(dez) funcionários. Neste sentido, o período de tempo de serviço dos respondentes variou de 8 (oito) meses até 36(trinta e seis) anos de exercício na instituição. Partindo do ponto inicial do questionamento sobre o ponto biométrico, uma minoria, num total de 4(quatro) servidores, afirmaram não ter conhecimento sobre o descumprimento da carga horária dos funcionários da instituição. O restante dos participantes, afirmaram a existência do fato e alguns destes descreveram o real motivo que desencadeia tal problema:

Atribuo isso em grande parcela a inexistência de um mecanismo eficiente capaz de controlar o horário destes servidores. Todavia, acho importante frisar que cada servidor tem a obrigação legal de cumprir sua carga horária, independente de haver ou não tal controle. (Respondente 10)

Por causa dos vícios antigos da administração pública e da não regulamentação de uma carga horária mais adequada para a prestação de serviços por parte dos servidores. (Respondente 9)

Acho que é a falta de estímulo, mas não justifica, pois recebemos o salário para trabalhar. Vale salientar que se houvesse algum estímulo alguns servidores não tinham um plano B fora da instituição. (Respondente 6)

Neste contexto, percebe-se que os próprios servidores presenciam e sentem-se afetados pela deficiência no cumprimento do horário em seus departamentos por parte de alguns colegas de trabalho, alegando principalmente, como principal fato resultante, a ausência de um controle rígido e eficaz por parte da administração superior. Esta situação é exposta pelo respondente 5: "*Acontece por não haver uma fiscalização responsável por parte de seus chefes*". A questão da cultura já pré-estabelecida no setor público, e da ausência de métodos que propiciem os servidores a estarem mais motivados para exercer suas atividades, são questionados pelos respondentes.

Quanto a relevância da implementação do novo sistema biométrico, 5 dos respondentes afirmaram não achar necessário a instituição do mesmo, no sentido em que, tal mudança não exerce um controle realmente efetivo no que se refere a qualidade do serviço, essencial para o desenvolvimento das atividades de qualquer instituição pública. O respondente 11, apontou a responsabilidade do servidor: *Não é o controle de frequência que vai "obrigar" a trabalhar. "Quem sabe da sua obrigação faz sem pressão."*

A partir de tal questionamento, também se obteve as seguintes afirmações de alguns dos participantes:

O controle de entrada e saída não representa produtividade, bem como não foi apresentada uma política de banco de horas aos servidores. Outro fato importante é que muitos servidores têm, por lei, flexibilidade de horário para capacitação e também não foi apresentada esta solução. (Respondente 13)

Se os gestores desta instituição fossem mais dinâmicos, saísse das suas salas e participasse mais das atividades, nós veríamos que temos gestores. (Respondente 12)

Ao ser questionado sobre a necessidade do uso do sistema biométrico, o respondente 8 não apresentou uma resposta concisa, apenas afirmou: "*Quem está solicitando o controle de frequência são os próprios faltosos.*"

Os demais ressaltaram a importância da atribuição do novo sistema biométrico na instituição, assim, sendo essencial para um maior controle na assiduidade dos trabalhadores.

Conforme afirmam os respondentes 9 e 14, respectivamente: "*O controle é sem dúvida, necessário, uma vez que é por meio dele que se verifica e registra a assiduidade do servidor em exercício.*" e "*Para controlar a assiduidade dos servidores*". Outras percepções são expostas:

Por entender que trata-se de uma ação que visa moralizar o serviço público. (Respondente 10)

Sim, para o ponto biométrico, desde que tenha um banco de horas, para acúmulo das horas ultrapassadas no expediente e recebimento em real. Que todos os servidores, incluindo docentes, marque o ponto biométrico também. Todos nós somos Retide. (Respondente 6)

O respondente 6 ressalta a obrigação do controle biométrico também ser direcionado aos professores, pois, segundo o mesmo, todos os servidores são contratados por regime Retide (Regime por tempo integral e dedicação exclusiva). E por este motivo teriam que cumprir as 40 horas de trabalho no âmbito da instituição.

Os chefes da administração Superior e o sindicato (Sintesp/UFCG) foram questionados aos respondentes técnicos- administrativos, os quais responderam e expuseram suas percepções sobre o comportamento destes em relação ao problema do cumprimento de horários e da implantação do novo sistema biométrico. Conforme é exposto por alguns participantes:

O comportamento é difícil de explicar, pois os dirigentes até ficam em cobrança com os técnicos administrativos, mas é preciso cobrar dos docentes e deles mesmos a frequência de ponto para que todos procurem seguir o exemplo. (Respondente 6)

O sindicato tem tentado regulamentar a jornada de trabalho de 6(seis) horas e alcançando isso, não se opõe ao registro digital. No entanto, a Administração superior não tem feito muitos esforços para resolver a questão. (Respondente 9)

A administração superior afirma que a implementação do sistema do ponto eletrônico foi sugestão do ministério público. Já o sindicato, não demonstra ser contrário ao registro de frequência, desde que não seja eletrônico. (Respondentes 14)

A administração superior não possui domínio sobre as atividades exercidas nos setores, como a permanência destes nos cargos e temporária e depende da gestão, poucos possuem conhecimento das atribuições. Os sindicatos também não dominam o conhecimento das atribuições dos setores, sem esse conhecimento o registro de frequência não significa aumento na produtividade. (Respondente 13)

Contudo, percebe-se a partir das declarações de alguns servidores técnico-administrativos da UFCG, o desapontamento com o comportamento da administração superior e do sindicato. Principalmente em relação ao sindicato, que segundo os servidores, aparenta não apoiar, nem manter um diálogo com os servidores de forma que estes entendam as reais consequências previstas com tal mudança no sistema de registro de frequência. O descaso também é citado pelos respondentes no que se refere a administração superior.

O comportamento da maioria das chefias da administração superior é deplorável. A maioria é incompetente e não sabem liderar ou se relacionar com os funcionários. Se acham superiores, quando na verdade, são usados como manobra de governos, que muitas vezes, tem medo de perderem suas gratificações e não prestam um bom serviço a comunidade. Em relação ao sindicato não tenho nada a declarar. (Respondente 5)

Diante das perspectivas e posicionamento dos respondentes, houve o questionamento a respeito de possíveis sugestões para que houvesse um aperfeiçoamento nas condições de trabalho, e principalmente para o aumento da produtividade na UFCG. Neste sentido, a maioria dos participantes apontaram fatores e medidas que poderiam proporcionar melhorias no trabalho para os próprios servidores e que conseqüentemente traria benefícios para a Universidade, aperfeiçoando os serviços destinados a sociedade. Os respondentes 9 e 14, alegaram a instituição de uma jornada de trabalho diária de 6(seis) horas, como um fator crucial para o desenvolvimento de um trabalho produtivo dos servidores. O respondente 14 ainda acrescentou a importância da existência de meios de capacitação: *"A instituição do horário de trabalho corrido (6 horas) e a melhor capacitação dos servidores, além do processo de conscientização da importância do trabalho executado"*.

Os demais respondentes direcionaram o foco não somente na diminuição da carga horária, mas ressaltaram também questões como capacitação para os servidores, uma melhor estrutura física que possibilite o desenvolvimento do trabalho, salários equivalentes ao trabalho, dentre outros, explicitados a seguir:

Quando, partindo de cima, as atividades máximas da UFCG, tratem os alunos, servidores e professores de forma igual, sem discriminação e privilégios. Coisa que não acontece. Não tem como um servidor trabalhar de forma produtiva, se seu chefe não trabalha e não dar o exemplo. (Respondente 5)

Implementação do horário corrido, distribuição de cargos de direção por mérito e possibilidade de ocupação por técnico-administrativos. Melhoria dos espaços físicos e equipamentos. (Respondente 13)

As questões relativas às condições de trabalho e equipamentos são ressaltadas pelo respondente 11: *"Dar condição de trabalho, que não existe. Equipamento que funcione com decência."* E pelo respondente 12: *"Uma boa gestão e mais estrutura nesta instituição, com mais capacitação."* Muitas são as alegações dos servidores no que diz respeito a melhorias na instituição, como já citados. No entanto, o fator que gera mais reivindicações realmente é a questão da carga horária. Além dos respondentes já expostos anteriormente, houve um dos servidores que descreveu a relevância da mudança no regime de trabalho, como forma de melhorias para a qualidade de vida dos próprios servidores e de um desenvolvimento maior da produtividade da UFCG.

(...) implementação da jornada de 30 horas para os técnicos, isto é, ao turno contínuo de 6 horas diárias, por entender que tal prática traria grandes benefícios a instituição (UFCG), de um modo geral, a saber: Todos os setores da universidade passariam a funcionar diariamente, no mínimo 12 horas ininterruptas, o que se traduziria em uma ampliação do tempo de serviço prestado aos usuários da instituição, que atualmente é de apenas 8 horas na maioria dos setores. Os servidores teriam mais tempo para se qualificar, para se dedicar a família, o que inegavelmente, proporcionaria uma melhor qualidade de vida aos mesmos. A administração também seria beneficiada, pois teríamos servidores provavelmente mais estimulados, mais capacitados, isso tudo em que houvesse prejuízo as demandas de trabalho. Tal medida teria reflexos positivos nas condições de trabalho e na produtividade no âmbito da UFCG. (Respondente 10)

Os servidores técnico-administrativos direcionaram uma maior importância, as condições de trabalho, para que se estabeleçam melhorias na própria estrutura da instituição, em novas ações de capacitação que possibilite a aplicação no âmbito de trabalho e que proporcionem mudanças em suas rotinas. E principalmente a redução da jornada de trabalho que atualmente é de 8 horas com 2 horas de descanso. Sendo este um assunto que já está em debate no Sintesp/UFCG.

4.5 PRINCIPAIS RESULTADOS UFCG

A partir da análise dos dados, pode-se constatar que a Universidade Federal de Campina Grande, apresenta dificuldades em obter informações sobre possíveis disfunções que estejam ocorrendo em suas unidades, apresentando também falhas no quesito transparência e diálogo com os demais atores constituintes da instituição.

Contudo, sobre a problemática do descumprimento da carga horária por parte de alguns servidores TAE, a administração só proferiu a inserção de mudanças devido às ordens instauradas pelo MPF, que por sua vez, fez a abertura do processo via denúncia anônima. Essa imposição judicial contribuiu para a incidência de tensões e conflitos na instituição. O quadro 2, apresenta as principais afirmações dos atores envolvidos:

Quadro 3: Principais Afirmações UFCG

Assunto	Afirmação
Descumprimento da carga horária	<i>(...) Há incidência de funcionários que não exercem seu trabalho. (...) Estou a seis meses no cargo e tem casos aqui de servidor que nunca veio trabalhar, que nunca vi. (RESPONDENTE 2)</i>

<p>Implantação do controle biométrico</p>	<p><i>Já temos um controle de frequência, não há necessidade do controle biométrico.</i> (RESPONDENTE 7) <i>(...) trata-se de uma ação que visa moralizar o serviço público.</i> (RESPONDENTE 10)</p>
<p>Atuação da Administração Superior e do sindicato</p>	<p><i>O sindicato tem tentado regulamentar a jornada de trabalho de 6(seis) horas e alcançando isso, não se opõe ao registro digital. No entanto, a Administração superior não tem feito muitos esforços para resolver a questão.</i> (RESPONDENTE 9)</p>
<p>Aperfeiçoamento das condições de trabalho e maior produtividade</p>	<p><i>Estimulo aos servidores, a partir de cursos de capacitação que seja realmente direcionado ao trabalho que o servidor exerce.</i> (RESPONDENTE 7) <i>Uma boa gestão e mais estrutura nesta instituição, com mais capacitação.</i> (RESPONDENTE 12)</p>
<p>Mudanças com o novo sistema biométrico</p>	<p><i>(...). O ponto não é garantia de que vai melhorar nada, o ponto é só um controle que inclusive foi instituído por lei.</i> (ENTREVISTADO 1)</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Contudo, pode-se dizer que a UFCG aprova a instituição do sistema biométrico para uso de controle de frequência dos servidores. Mesmo apresentando alguns atrasos no que diz respeito ao cumprimento das ordens instauradas pelo MPF, foi realizado todos os procedimentos requeridos nos processos. Os conflitos existentes se compõem justamente quanto a apresentação dos motivos da mudança ao sindicato e aos servidores, futuros usuários do novo sistema. Há algumas discrepâncias em relação às informações que realmente foram repassadas a esses atores, assim, desenvolvendo tensões no próprio ambiente de trabalho, além das resistências às ordens deliberadas pela administração da instituição.

O sindicato mostrou-se um tanto passivo sobre tal mudança, reafirmando o quanto a administração superior mantém um poder autoritário, no sentido em que não foi disposto ao sindicato e aos servidores como seria a implantação do sistema biométrico, nem a coleta de suas opiniões. No entanto, estas afirmações são contrariadas pela administração da UFCG que afirma ter enviado a todos os envolvidos um documento explicativo aberto a sugestões por um período pré-determinado. Percebe-se que as contradições entre as partes são frequentes sobre a temática.

Muitos dos servidores se mostraram indignados com a obrigação do uso do novo sistema de controle de frequência, na verdade, os costumes com os controles já existentes, incorporado ao fato de ser imposto por uma decisão judicial, asseveram um cenário negativo, e dificulta a relação entre os envolvidos. Mesmo se tratando de um sistema ainda antipático

aos TAE, verificou-se que as maiorias destes servidores que se mostraram totalmente avessos ao novo sistema biométrico, estão em exercício na instituição há a mais de 30 anos, enquanto que os contratados mais recentes se mostraram adeptos a mudança, e acreditando em uma solução no controle de assiduidade. Desta forma, verificou-se que a solução se dá somente no sentido, do funcionário estar presente em seu posto de trabalho, não resolvendo nenhum problema em relação a produtividade na instituição. Segundo os servidores TAE, os coordenadores de cursos, sindicato e Administração superior, é unanime a visão de que a implantação do sistema biométrico não é eficaz para aumento da produtividade, ou seja, não é resolução de problemas de servidores que não fazem seu trabalho.

Devido à obrigatoriedade do ponto biométrico, algumas reivindicações foram expostas pelos servidores TAE, uma delas, é que o próprio sindicato já está reivindicando como direito dos trabalhadores, a diminuição da jornada de trabalho para 6 horas diárias corridas, totalizando 30 horas semanais. Essa mudança, segundo o sindicato, traria benefícios a universidade no sentido em que os setores estariam sempre em funcionamento.

Outro fator responsável pela insatisfação dos servidores TAE é a política de favorecimento existente, no qual uns trabalham corretamente enquanto que outros, ou não produzem ou não comparecem ao local de trabalho. Muitos funcionários são acobertados pelos gestores do próprio departamento em que estão situados ou pela própria administração superior da universidade. Essas atitudes contribuem para um mau funcionamento do setor público, composto por agrupamentos de indivíduos que se beneficiam entre si, acarretando em um serviço prestado de baixo rendimento e qualidade duvidosa.

Capítulo 5

Conclusões

CAPÍTULO 5 CONCLUSÕES

O desenvolvimento deste trabalho permitiu analisar as reais perspectivas e opiniões dos coordenadores de curso, sindicato, técnico- administrativos e administração superior da Universidade Federal de Campina Grande, sobre a implantação do sistema biométrico, como forma de controle frequencial dos servidores técnico-administrativos. Nota-se acerca da questão do novo controle de uso obrigatório, a preeminência de alguns conflitos na classe trabalhadora. Uma maior transparência sobre as reais mudanças e desenvolvimento de uma gestão igualitária, justa e eficaz facilitaria o caminhar de uma administração voltada para o diálogo e para a disponibilização de serviços com qualidade à sociedade.

A partir da reforma do Estado da década de 1990, a estrutura do Estado passou por várias intervenções de caráter diferenciado, assim, buscou-se o desenvolvimento de uma gestão de recursos humanos voltada amplamente para as características do setor privado. Desta forma, evidencia-se nesse percurso da nova administração pública, uma maior prioridade da descentralização, e realização de atividades tendo como fator principal o nível de desempenho e a busca por resultados. Além disso, a iniciação do processo de redução do servidor efetivo em prol da adoção de serviço terceirizado, fez com que somente as atividades voltadas diretamente para o Estado fossem preenchidas por servidores públicos. Fato que aumentou a demanda de servidores terceirizados nas instituições públicas, assim, direcionando uma maior autonomia e responsabilidade para os gestores.

No que tange o surgimento do assunto, a UFCG tomou as devidas providências após o conhecimento a respeito do processo aberto pelo MPF, o qual por meio de denuncia anônima abriu um inquérito sobre o descumprimento da carga horária por parte dos servidores da instituição. Vale salientar, que nos últimos anos o uso da biometria vem crescendo na gestão pública, por se tratar de um recurso que facilita o controle dos gestores e inibe ações que burlam as normas e regras definidas pelo Estado. Nesta linha, as dificuldades para a implantação do sistema biométrico são significativas, no sentido em que cumprir uma regra imposta acarreta em um sentimento de revolta e injustiça para os indivíduos atingidos.

No que condiz às posições os atores envolvidos, a nova regra de utilização do sistema frequencial já está em discussão desde o início do processo, assim, já faz alguns anos que a ordem está para ser cumprida. Contudo, as dúvidas ainda são muitas, a tensão sobre o caso é evidente no ambiente de trabalho, e as opiniões dividem um cenário de incerteza e rusticidade. Percebe-se, portanto a existência de falhas na realização das atividades das partes envolvidas, em cada segmento observado há a incidência de atos que não condizem com as

devidas obrigações impostas. Por um lado, a falta de fiscalização e punição da administração superior em relação aos servidores faltosos e que não cumprem com suas obrigações, gera uma situação de favorecimento e condescendência, que reproduz a imagem de uma instituição aberta a disfunções que contrariam a legislação. A burocracia ainda preeminente nas atividades realizadas também contribui para a ineficácia da gestão. Por outro lado, estão os servidores públicos efetivados por meio de concurso público conforme regulamentado na Constituição federal, mas que se recusa a realizar um procedimento que por definição só aperfeiçoará os métodos de controle, conseqüentemente, proporcionando igualdade entre os envolvidos. No entanto, observa-se uma classe dividida, indecisa e de certa forma desamparada pelo sindicato, que em sua função não esclarece a mudança aos servidores e se mantém contra as ações impostas pela instituição.

No decorrer da pesquisa, houve o surgimento de algumas limitações no que condiz a coleta de dados. Tal situação se deu devido a resistência demonstrada pelos servidores técnico-administrativos em fornecer as informações necessárias. O sindicato também se mostrou um tanto desconfortável sobre o assunto e forneceram informações um tanto restritas. A hesitação em contribuir para a pesquisa por parte dos servidores, em alguns casos se estabeleceu devido a estes não quererem se comprometer em relação ao tema abordado, mesmo sendo de caráter anônimo. Percebe-se que muitos destes servidores, ao serem abordados para participar da pesquisa, logo se preocupavam sobre a existência de algum tipo de identificação, e mesmo não sendo necessária, alguns não se sentiram confortáveis em falar sobre o referido assunto. Desta forma, a coleta de dados tornou-se mais exaustiva, pois, demandado um longo período para a coleta das informações. No entanto, essas limitações não interferiram negativamente nos resultados, ao contrário, contribuíram para uma maior percepção da real situação presente no ambiente de trabalho na instituição.

Por fim, vale ressaltar que a diminuição de algumas disfunções que limitam o desenvolvimento eficaz da gestão pública, como corporativismo, clientelismo, "apadrinhamento", dentre outros; é crucial para o desenvolvimento de uma gestão igualitária, passível de confiança por parte dos servidores e dos beneficiados. Também é necessário o aperfeiçoamento da Gestão de recursos humanos, de modo que sejam desenvolvidas ações direcionadas ao servidor público que avalie seu desempenho e proporcione práticas que os mantenham motivados, e conseqüentemente, realizem suas atividades com compromisso e eficiência. Neste contexto, é necessário ter uma reflexão sobre os reais problemas existentes nas ações do setor público, sobre as dificuldades de relacionamento existente entre os atores que compõem a esfera pública e dos obstáculos de inserir mudanças que possam coibir ações ilegais que se tornaram parte da cultura organizacional.

Assim, a efetividade de práticas administrativas que proporcionem mudanças na gestão das instituições públicas, é crucial para o bom desenvolvimento de suas funções. Principalmente no que se refere a preeminência de gestores que desenvolvam um caráter de liderança e tenham a capacidade de traçar estratégias eficientes e eficazes no intuito de obter o melhor aproveitamento possível. Vale ressaltar, dentre as várias atividades necessárias no desenvolvimento de uma boa gestão, a relevância das práticas de recursos humanos nas instituições como forma de aumentar o controle interno, reduzindo os custos e mantendo um quadro de servidores efetivos que sigam as normas e cumpram seu dever, diminuindo a incidência de disfunções de caráter corruptível.

Referências

REFERÊNCIAS

BARRETO, Daiane Garcias. Sinopses Jurídicas. Direito Administrativo. 2 ed. São Paulo: Edijur, 2012. p.41-44.

BENINI, Édi Augusto; BENINI, Élcio Gustavo; NOVAES, Henrique Tahan. Os Grilhões da Gestão Pública: O Processo Decisório e as Formas Contemporâneas de Dominação Patrimonialista. Cadernos Gestão Social. Vol.3, Nº 1, jan/ jun - 2012. p.89

BRESSER-PEREIRA, L, C. A reforma gerencial do Estado de 1995. Rio de Janeiro, 2000. p.19

BRESSER-PEREIRA, L, C. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília, 1995. p.6-45

BRESSER-PEREIRA, L, C. A Reforma do Estado dos anos 90: Lógica e Mecanismos de controle. Lua Nova Nº 45, 1998. Disponível em:
<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=493>

COSTA, F, L. A nova elite dirigente e a modernização da administração pública. Aparelhamento, renovação ou corporativismo. 2011

COSTIN, Cláudia - A Nova Política de Recursos Humanos. Cadernos MARE da Reforma do Estado. Caderno 11. Brasília - DF / 1997. p.2-4

DOCUMENTO DEL CLAD. Una Nueva Gestión Pública para America Latina. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo- CLAD. 1998. p.10-14

Fundação Getúlio Vargas- FGV. Disponível em:
<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos37-45/PoliticaAdministracao/FGV>

GERHADT, T, E.; e SILVEIRA, D, T. Métodos de Pesquisa. UFRGS, 2009, p. 32

GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002). p.42

LAKATOS, E, M; MARCONI, M, D, A. Fundamentos da Metodologia Científica. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p.196

MARTINS, P, E, M; PIERANTI, O, P. Estado e Gestão Pública: Visões do Brasil Contemporâneo. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p.134

MATIAS-PEREIRA, J. Manual de Gestão Pública Contemporânea. Atlas, 2008.

MATIAS-PEREIRA, J. Curso de Administração Pública: Foco nas Instituições e Ações Governamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

NOGUEIRA, R, P; SANTANA, J, P. Gestão de Recursos Humanos e Reformas do Setor Público: Tendências e Pressupostos de uma Nova Abordagem. Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Organização Pan-Americana da Saúde, França,2000.p.13

OCDE. Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no governo. Governo Federal, Brasil 2010.

Presidência da República: Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto Nº 1.590, de 10 de Agosto de 1995. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm

SANTOS, Clézio Saldanha. Introdução à gestão pública.2a.Ed. São Paulo: Saraiva,2006.

Universidade Federal de Campina Grande -UFCG. Disponível em:

http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/secretarias/srh/srh.php

VERGARA, Sylvia Constant- Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 2 ed. São Paulo: Atlas S.A,1998. p.47.Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/130890210/VERGARA-Sylvia-Constant-Projetos-e-Relatorios-de-Pesquisa-em-Administracao>

YIN, R,K.Estudo de Caso: Planejamento e Métodos. 2 ed. São Paulo: Bookman, 2003.p.21

Apêndice

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS

Este questionário tem como objetivo coletar as opiniões dos servidores da UFCG sobre o controle de frequência do trabalho na instituição. Os respondentes não são identificados e os objetivos das informações são estritamente acadêmicos.

1) Qual seu tempo de serviço na instituição?

2) O Sr.(a) tem conhecimento sobre o descumprimento de horário de trabalho por parte de servidores? Se sim, por que o Sr.(a) acha que isso acontece?

3) O Sr. (a) acha necessário a instituição do controle de frequência? Por que?

4) Qual é sua opinião sobre o comportamento dos chefes da Administração Superior e do sindicato em relação ao problema do registro da frequência?

5) Qual a sua sugestão para o aperfeiçoamento das condições de trabalho e para maior produtividade na UFCG?

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA - SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS

- 1) A partir de uma denúncia anônima, o MPF abriu um inquérito investigativo para que fosse implementado o ponto eletrônico biométrico na unidade da UFCG. O Sr. tinha conhecimento sobre o descumprimento da jornada de trabalho por parte dos servidores da UFCG? Como essas informações ou denúncias chegaram ao senhor?
- 2) Quais foram as providências tomadas pela direção da UFCG para cumprir a determinação do MPF? Essas ações foram executadas dentro do prazo estipulado pelo MPF? Para tal, em termos de valores, quanto foi o custo com os equipamentos? Foi necessária a realização de licitação?
- 3) Quais são/foram as dificuldades, problemas ou conflitos encontrados pela administração superior para implantar a mudança? O uso da frequência eletrônica seria obrigatória só para os servidores efetivos, incluindo docentes e TAE, ou englobava os funcionários terceirizados (cedidos, anistiados, com lotação provisória, aqueles que prestam colaboração e os empregados temporários.)? A questão do prazo foi um ponto de dificuldade? E em relação a resistências, houve tais ações contrárias pelos servidores?
- 4) Qual o motivo que originou a tomada de decisão de mudar a forma de controle de frequência, do biométrico (sem funcionamento até o momento) para o manual? O Sr. acredita que o controle manual será eficaz? O uso de um meio tecnológico do ponto biométrico, não seria mais atualizado e livre de disfunções?
- 5) O Sr. tem dados sobre o número de servidores contratados (TAE -efetivos), por concurso nos últimos anos?
- 6) Qual o critério utilizado pela UFCG para dimensionar as necessidades de servidores e solicitar abertura de concurso público?
- 7) A UFCG tem algum indicador de produtividade adotado para avaliar o desempenho dos servidores? O Sr. acredita que o controle manual será eficaz? O uso de um meio tecnológico do ponto biométrico, não seria mais atualizado e livre de disfunções ?

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA - PRESIDENTE DO SINTESPB/UFCG

- 1) O Sr. tinha conhecimento de que funcionários da UFCG não cumpriam o horário de trabalho?
- 2) O Sr. acha necessário a instituição do controle da jornada de trabalho? Por quê? (Biométrico? Manual?)
- 3) Como o Sr. avalia o comportamento da administração superior da UFCG em relação ao controle de frequência?
- 4) Como o Sr. percebe as reações dos servidores em relação ao controle de frequência?
- 5) É verdade que o sindicato luta pela instituição de uma carga horária de 30 horas semanais para todos os servidores? Em que situação encontra-se esta reivindicação?
- 6) O que o Sr. gostaria de acrescentar sobre condições de trabalho dos servidores?

Anexos

ANEXO A – INQUÉRITOS CIVIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL/
PROMOÇÃO DE ARQUIVAMENTO DO INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO Nº
1.24.001.000141/2011-96.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
Procuradoria da República Município de Campina Grande – PB Rua
Capitão João Alves de Lira, n. 864, Prata, Campina Grande – PB CEP:
58400-560, Fone: (83) 2101-6100

Ofício nº _____/2014 - MPF/PRM-CG

Campina Grande (PB), a 26 de fevereiro de 2014.

A Sua Excelência, a Senhora
DENISE VINCI TULIO
Subprocuradora-Geral da República
Coordenadora da 5ª Câmara de Coordenação e Revisão do MPF
Procuradoria Geral da República
SAF Sul Quadra 4 Conjunto C
Brasília / DF CEP 70050-900

Assunto: **Promoção de Arquivamento do Inquérito Civil Público nº
1.24.001.000141/2011-96**

Excelentíssima Senhora Coordenadora,

Cumprimentando-a, remeto a Vossa Excelência os autos do procedimento em epígrafe, a fim de que a decisão de arquivamento tomada no âmbito desta Procuradoria da República seja submetida à apreciação dessa Colenda Câmara de Revisão.

Colho do ensejo para renovar protestos da mais alta estima e distinta consideração.

Respeitosamente,

Acácia Soares Peixoto Suassuna
Procuradora da República

ANEXO B - PROMOÇÃO DE ARQUIVAMENTO IC Nº 1.24.001.0000141/2011-96

**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

Procuradoria da República no Município de Campina Grande – PB
Rua Capitão João Alves de Lira, n. 864, Prata, Campina Grande – PB
CEP: 58101-281, Fone: (83) 2101 – 6100

À EGRÉGIA 5ª CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO DO MPF,

Procedimento n.º: 1.24.001.000141/2011-96

Natureza: **Patrimônio Público e Social**

Órgão Revisor: 5ª Câmara

Manifestação n.º **21/2014**

PROMOÇÃO DE ARQUIVAMENTO

Cuida-se de *Inquérito Civil* destinado a apurar a ausência de efetivo controle da jornada de trabalho dos servidores da Universidade Federal de Campina Grande, incluindo-se os lotados no Hospital Universitário Alcides Carneiro – HUAC, nos termos do Despacho de fls. 27/31.

No curso das investigações, foi constatado o frequente descumprimento da jornada de trabalho por parte dos servidores do referido nosocômio, conforme se depreende do Memorando n.º 114/2010/DA/HUAC/UFCEG (fl. 42).

Ademais, a administração do hospital informou que, em decorrência da inexistência do controle eletrônico de ponto, houve suspensão do repasse de quantias para custeio do Auxílio por Plantão Hospitalar (APH) em agosto de 2011 por parte do Ministério da Saúde.

Presente tal contexto, este Órgão Ministerial expediu recomendação à Reitoria da Universidade Federal de Campina Grande – UFCEG, nos seguintes termos:

- a) no prazo de sessenta dias, que fosse implantado integralmente o controle eletrônico de ponto, especificamente aos servidores do HU, considerando que já houve a aquisição e instalação dos equipamentos necessários para o controle de frequência;
- b) que fosse informado a esta PRM, no prazo de dois dias, se houve a aquisição e instalação dos equipamentos necessários para a efetiva fiscalização da presença de todos os servidores da universidade;
- c) sendo positiva a informação do item pregresso, fossem adotadas, no prazo de sessenta dias, as providências necessárias para efetivação do controle de ponto de todos os servidores da UFCG, bem como a realização de todas as providências necessárias para a garantia de permanência dos servidores em seus locais de trabalho;
- d) que fosse criada uma comissão especial para fiscalização e acompanhamento da instalação dos equipamentos, para fins de conscientização dos servidores da UFCG.

Por meio do ofício de fls. 84/85, a Reitoria da UFCG expressou acatar integralmente os termos da recomendação, informando, ao ensejo, que a Secretaria de Recursos Humanos realizaria estudo acerca da identificação do quantitativo dos equipamentos necessários para a implantação do ponto eletrônico para todos os servidores dos seus quadros, inclusive os lotados nos *campi* de Patos, Sousa, Cajazeiras, Cuité e Sumé.

Assim, restou ao presente feito acompanhar a instalação e efetiva implantação do sistema eletrônico (biométrico) de controle de frequência dos servidores da multicitada instituição de ensino superior, haja vista a espontânea demonstração de interesse por parte dos agentes envolvidos quanto à solução do assunto em pauta, conforme respostas encaminhadas a esta Procuradoria às fls. 104/138, 148/250 e 253/307.

Posteriormente, este Órgão Ministerial decidiu (fls. 310/313) novamente interpelar a Universidade Federal de Campina Grande para explicitar sobre as providências já implementadas. Entretanto, esta providência não foi realizada, pois, como informado na certidão de fl. 314, os fatos aqui tratados estão sendo inteiramente investigados nos inquéritos civis IC n.º 1.24.001.000055/2013-45 e IC n.º 1.24.001.000054/2013-09, todos vinculados ao 3º Ofício desta PRM, consoante extratos do “Sistema Único” de fls. 315/316.

Desse modo, em contato com o nobre colega procurador do 3º ofício, Dr. Sérgio Castro Pinto, este informou que os procedimentos que estão sob sua titularidade, apesar de instaurados posteriormente, possuem objeto mais amplo, pois, além de contemplarem os fatos aqui discutidos, apuram, ainda, indícios de faltas injustificadas por parte de servidores da UFCG e do HU, também entendendo ser mais viável a apuração dos fatos ora investigados nos feitos que estão tramitando no 3º Ofício.

Assim, diante da nítida duplicidade de feitos (*bis in idem*), este feito deve ser arquivado, em razão da apuração deste objeto nos IC n.º 1.24.001.000055/2013-45 e IC n.º 1.24.001.000054/2013-09, que, consoante dito, possuem objeto mais amplo, de modo que as condutas dos eventuais servidores faltosos serão analisadas, dentro do contexto da efetiva implantação de um sistema de controle de frequência pela direção do nosocômio e da reitoria universitária.

Logo, o arquivamento do presente feito se impõe.

Não há representante a ser notificado da presente decisão, porque o feito foi instaurado de ofício, a partir da ciência do relatório da CGU.

Decisão sujeita ao crivo da 5ª CCR.

Em havendo homologação pela Colenda Câmara, com o retorno dos autos, após a baixa, dê-se ciência também ao Procurador do 3º Ofício para que, em querendo, possa deixar o presente procedimento como um apenso dos IC n.º 1.24.001.000055/2013-45 e IC n.º 1.24.001.000054/2013-09.

Remetam-se os autos.

Campina Grande (PB), a 26 de fevereiro de 2014.

Acácia Soares Peixoto Suassuna
Procuradora da República

pjdc

ANEXO C - INQUÉRITO CIVIL 1.24.001.000054/2013-09



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Procuradoria da República Município de Campina Grande/PB
Rua Capitão João Alves de Lira, 864, Prata, Campina Grande, Paraíba, CEP
58101-281 Telefone: (83) 2101-6100 Fax: (83) 2101-6101

Procedimento n.º 1.24.001.000054/2013-09

Manifestação n.º 609 /2014 – MPF/PRM-

CG/PB Natureza: Patrimônio Público

Órgão Revisor: 5ª CCR

O **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**, por intermédio do Procurador da República que esta subscreve, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, profere o seguinte

DESPACHO:

Cuida-se de Inquérito Civil Público instaurado para apurar irregularidades constatadas pela Controladoria Geral da União no Relatório de Auditoria nº 160770/05, referente à possível ausência injustificada de servidores no horário de trabalho no Hospital Universitário Alcides Carneiro - HUAC.

Houve na data de 14 de janeiro de 2014, reunião nesta Procuradoria da República com a Diretora do HUAC, inclusive a sua diretora, a Sra. Berenice Ferreira Ramos.

Na mencionada reunião esclareceu a direção do HUAC:

A) há dificuldade de controlar a rotina de trabalho dos servidores no HUAC, principalmente os médicos, pois, muitos deles, têm que cumprir seu horário total não só no referido hospital, como também em outras funções, a exemplo de professor da

Rua Capitão João Alves de Lira, nº 864,
Prata Campina Grande – CEP:
58400-560 Fone: (083) 2101-100 1



UFMG. Em outras palavras, muitos médicos devem trabalhar 40 horas semanais no HUAC e ministrando aulas, sendo difícil aferir quanto cada um dispõe de tempo em cada uma das mencionadas funções;

B) Outra dificuldade advém da grande quantidade de servidores do HUAC, o que impossibilita a própria população de fiscalizar a frequência a partir de um quadro de aviso que discrimine os horários dos profissionais da saúde para aquele dia e horário;

C) que podem afirmar que hoje a grande maioria dos médicos e profissionais de saúde lotados no HUAC cumprem a sua carga horária, em virtude inclusive do controle exercido pela direção do mesmo hospital, que inclusive designou servidores responsáveis pelo controle de frequência;

D) que, no entanto, alguns poucos médicos resistem ao Cumprimento das suas respectivas cargas horárias, valendo-se de diversos expedientes para não trabalharem;

E) E) o HUAC já tem informações mais atualizadas quanto a frequência de seus servidores do que aquelas apresentadas pela CGU no CD de 122 e no documento de fls. 113/115.

Ante o exposto, cumpre que a **Secretaria** oficie a Diretora do Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC), solicitando que, no prazo de 10 (dez) dias do seu recebimento, remeta a esta Procuradoria da República:

1.1 – o nome e demais qualificações dos servidores que se recusam a cumprir as cargas horárias de seus trabalhos, remetendo, ainda, a pertinente documentação comprobatória (comprovante de vínculo com o serviço público, comprovantes das faltas injustificadas, cópia dos respectivos procedimentos administrativos instaurados para apurar as mesmas faltas injustificadas, etc.), bem como esclarecimentos sobre como tem procedido diante de tais servidores que não querem trabalhar;

**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**Procuradoria da República do Município de Campina Grande-PB

1.2 – declinar os nomes dos servidores responsáveis pelo controle de frequência dos demais, inclusive explicando detalhadamente como tem sido efetivado tal controle, tudo seguido da correspondente documentação comprobatória;

1.3 – enviar as informações mais atualizadas que possui sobre a frequência de seus servidores, acompanhadas, naturalmente, da respectiva documentação comprobatória.

Com as respostas ou expirando prazo para tanto, fazer os autos conclusos.

Campina Grande/PB, 03 de abril de 2014.

Sérgio Rodrigo Pimentel de Castro Pinto
Procurador da República

RTLJ

ANEXO D - INQUÉRITO CIVIL 1.24.001.000055/2013-45



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Procuradoria da República no Município de Campina Grande/PB
Rua Capitão João Alves de Lira, 864, Prata, Campina Grande, Paraíba, CEP
58101-281 Telefone: (83) 2101-6100 Fax: (83) 2101-6101

Procedimento n.º **1.24.001.000055/2013-45**

Manifestação n.º **116/2014 – MPF/PRM-CG/PB**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**, por intermédio do Procurador da República que esta subscreve, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, profere o seguinte

DESPACHO:

Cuida-se de Inquérito Civil Público instaurado para apurar irregularidades constadas pela Controladoria Geral da União no Relatório de Auditoria nº 160770/05, referente às possíveis ausências injustificadas de servidores da UFCG.

Tendo em vista que a UFCG informou que o sistema biométrico de registro de ponto já foi instalando em todos os setores da universidade, todavia, “a *Gerência do Serviço de Tecnologia da Informação (STI/UFCG) estabeleceu como previsão de efetiva operacionalização do módulo de servidores efetivos o dia 02 de maio de 2013*”, faz-se mister a realização de audiência com o Reitor da Universidade Federal de Campina Grande/PB e com o representante da Gerência do Serviço de Tecnologia de Informação (STI/UFCG), responsável pela “*efetiva operacionalização do módulo de servidores efetivos*”, a fim de serem obtidas maiores informações e justificativas acerca dos prazos estabelecidos para que todos os servidores da UFCG tenham seu ponto registrado eletronicamente.

Rua Capitão João Alves de Lira, nº 864,
Prata Campina Grande – CEP:
58400-560 Fone: (083) 2101-6100 1

**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**Procuradoria da República no Município de Campina Grande-PB

Ante o exposto, **DETERMINO** que a secretaria marque reunião em uma data mais próxima possível com o Reitor da Universidade Federal de Campina Grande e com representante da Gerência do Serviço de Tecnologia de Informação (STI/UFCG), responsável pela “*efetiva operacionalização do módulo de servidores efetivos*”, para prestar esclarecimentos acerca das providências adotadas pela referida universidade no sentido de iniciar a operacionalização dos equipamentos eletrônicos de registro de ponto dos seus servidores.

Ademais, dada a natureza do presente procedimento, a secretaria deve efetuar a alteração do órgão revisor, da 5.^a Câmara de Coordenação e Revisão para a PFDC do Ministério Público Federal.

Campina Grande/PB, 13 de fevereiro de 2014.

Sérgio Rodrigo Pimentel de Castro Pinto
Procurador da República

RTLJ

ANEXO E - NOTA DE ESCLARECIMENTO DA UFCG

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS**NOTA DE ESCLARECIMENTO**

A Secretaria de Recursos Humanos vem prestar esclarecimentos aos dirigentes e servidores acerca do registro da frequência, durante a greve, em face das controvérsias ocorrentes sobre o assunto:

- D) Aos servidores que comparecerem ao trabalho lhes será facultado o direito de registrar suas presenças;
- E) Para os servidores que aderiram ao movimento grevista não será realizado qualquer registro, mantendo-se os espaços da folha de frequência em branco.

Campina Grande, 05 de junho de 2014.

Homero Gustavo C. Rodrigues
Secretário de Recursos Humanos

ANEXO F - COMUNICADO SOBRE O USO DO REGISTRO MANUAL

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS**

COMUNICADO

A Secretaria de Recursos Humanos, em atenção à recomendação do Ministério Público Federal, vem comunicar aos senhores servidores que a partir do mês de junho o registro de frequência ao trabalho deverá ser realizado diariamente, nos horários de ingresso e saída, de conformidade com formulário impresso disponível em todos os setores da UFCG.

Esse procedimento se manterá até a entrada em operação do registro biométrico de frequência, previsto para o próximo mês de agosto.

Campina Grande, 13 de maio de 2014.

**Homero Gustavo Correia Rodrigues
Secretário de Recursos Humanos**

ANEXO G - ENCAMINHAMENTO DAS INFORMAÇÕES REQUERIDAS PELO MPF
REFERENTE AO IC Nº 1.24.001.000054/2013-09.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
Av: Aprígio Veloso, 882 – Universitário.
58.429-140 – Campina Grande – PB
Fone: (83) 2101.1514 – Fax: (83) 2101.1723
Email: srh@reitoria.ufcg.edu.br

Ofício nº 273/2013 - SRH/UFCEG
Campina Grande, 02 de outubro de 2013.

A Sua Excelência, o Senhor
Dr. Sérgio Rodrigo Pimentel de Castro Pinto
Procurador da República

Senhor Procurador,

Por incumbência do Magnífico Reitor da Universidade Federal de Campina Grande (UFCEG), Prof. José Edilson Amorim, vimos encaminhar as informações solicitadas através do **Ofício nº 1580/2013-MPF/PRM-CG**, de 26 de setembro de 2013, referentes ao **Inquérito Civil nº 1.24.001.000054/2013-09**.

Até o presente momento foram adotadas as seguintes providências em relação ao controle eletrônico de frequência, no âmbito da UFCEG:

- a) Instalação de coletores de ponto biométrico onde ainda não havia;
- b) Treinamento de servidores para o gerenciamento do sistema no âmbito dos centros no dia 07/03/2013, de conformidade com o Memorando GS/SRH/UFCEG nº 16/2013, de 01 de março de 2013(**cópia em anexo**);
- c) Cadastramento de servidores no sistema coletor de ponto biométrico (**cópia da convocação em anexo**)
- d) Elaboração de minuta de resolução para regulamentação do sistema de registro eletrônico de ponto;

- e) Abertura de prazo de 30 (trinta) dias para a apresentação de contribuições à minuta de Resolução, pela comunidade acadêmica;
- f) Encaminhamento da Minuta de Resolução à Câmara Superior de Gestão Administrativa e Financeira (CSGAF), para análise e aprovação.
- g) Aprovação da Resolução 05/2013, que regulamenta o registro eletrônico de frequência (**cópia da resolução 05/2013 em anexo**);
- h) Encaminhamento ao Sistema de Tecnologia da Informação (STI) da UFCG do Memorando SRH/UFCG n° 240/2013, solicitando informações sobre a operacionalização e efetiva implantação do sistema de controle eletrônico de frequência (**cópia do Memorando SRH/UFCG n° 240/2013 em anexo**);
- i) Gerência do STI apresenta o Sistema de Gerenciamento do Registro Eletrônico de Ponto, inclusive, estabelecendo como previsão de efetiva operacionalização do módulo de servidores efetivos para o dia 02(dois) de maio de 2014 – **vide fls. 02 do processo 23096039840/13-65 em anexo**.

Continuamos ao vosso dispor para esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente

Homero Gustavo C. Rodrigues
Pró-Reitor de Recursos Humanos

ANEXO H - ENCAMINHAMENTO DAS INFORMAÇÕES REQUERIDAS PELO MPF
REFERENTE AO IC Nº 1.24.001.000055/2013-45.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
Av: Aprígio Veloso, 882 – Universitário.
58.429-140 – Campina Grande – PB
Fone: (83) 2101.1514 – Fax: (83) 2101.1723
Email: srh@reitoria.ufcg.edu.br

Ofício nº 102 /2014 - SRH/UFCEG
Campina Grande, 20 de maio de 2014.

A Sua Excelência, o Senhor
Dr. Sérgio Rodrigo Pimentel de Castro Pinto
Procurador da República

INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO Nº 1.24.001.000055/2013-45

Senhor Procurador,

Ao cumprimentá-lo, vimos, por delegação do Magnífico Reitor da UFCEG, Prof. Edilson Amorim, apresentar as providências adotadas em relação ao vosso **Ofício nº 807/2014-MPF/PRM-CG/PB, de 30 de abril de 2014.**

Apesar do movimento grevista que atualmente ocorre no âmbito das Universidades Federais, a Administração Central da UFCEG mantém a predisposição de cumprir o compromisso de implantar o controle eletrônico de frequência para todos os seus servidores, até o mês de setembro do corrente ano, de conformidade com o Termo de Audiência lavrado no dia 27 de fevereiro de 2014.

No que diz respeito especificamente ao item 3, já encontra-se publicada desde o mês de agosto de 2013, na página eletrônica da UFCEG, a Resolução nº 05/2013 da Câmara Superior de Gestão Administrativa e Financeira, que trata da normas internas de aferição da frequência por meio biométrico.

Em relação às recomendações 4 e 6, providenciamos o envio do **memorando circular nº 108/2014 SRH/UFCEG**(em anexo) a todos os diretores de centro, pró-reitores, secretários e diretores de órgãos suplementares, conforme expresso em vosso ofício.

Quanto ao item 5, além de termos promovido várias inserções na página eletrônica da UFCG (www.ufcg.edu.br) do comunicado cujo texto segue em anexo, este foi, também, encaminhado para o e-mail institucional de cada servidor.

Atenciosamente

Homero Gustavo C. Rodrigues
Pró-Reitor de Recursos Humanos

ANEXO I - MINUTA DE RESOLUÇÃO Nº. 05/ 2013



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO
CÂMARA SUPERIOR DE GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

RESOLUÇÃO N.º 05/2013

Regulamenta o sistema de registro eletrônico de ponto e o controle de frequência dos servidores da Universidade Federal de Campina Grande e do Hospital Universitário Alcides Carneiro.

A Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral desta Instituição, e

Considerando o que dispõem os Decretos nº 1.590 de 10 de agosto de 1995 e nº 1.867 de 17 de abril de 1996, que tratam do controle eletrônico de ponto, para registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, e

À vista das deliberações do plenário, em reunião realizada no dia 19 de julho de 2013,

R E S O L V E:

Art. 1.º Fica instituída a obrigatoriedade de utilização do sistema de registro eletrônico de ponto com identificação biométrica, objetivando o controle da jornada de trabalho dos servidores em exercício na UFCG e no HUAC, incluindo os cedidos, anistiados, com lotação provisória, aqueles que prestam colaboração e os empregados temporários.

Parágrafo único. A identificação biométrica consiste na leitura da imagem das impressões digitais dos servidores, em confronto com os elementos biométricos previamente armazenados no banco de dados.

Art. 2.º O sistema de registro eletrônico de ponto com identificação biométrica tem por finalidades:

I – racionalizar a rotina de controle de assiduidade e pontualidade, proporcionando

transparência no processo de registro;

II – armazenar dados de forma sistematizada;

III – permitir acesso rápido às informações pelo servidor, chefia imediata, área de gestão de pessoas e órgãos de controle.

Art. 3.º A Secretaria de Recursos Humanos – SRH tem a atribuição de supervisionar a implantação e de coordenar a gestão do sistema de registro eletrônico de ponto.

F) 1.º A SRH promoverá o cadastramento dos elementos biométricos indispensáveis ao registro eletrônico de ponto.

G) 2.º Quando possível, serão armazenadas as impressões digitais de pelo menos dois dedos distintos, sendo um da mão esquerda e o outro da mão direita.

H) 3.º Na hipótese de impossibilidade de captura das imagens digitais, por motivos físicos, o controle de frequência será realizado pela digitação de senha pessoal no próprio teclado do equipamento de registro eletrônico de ponto.

I) 4.º As imagens capturadas serão utilizadas exclusivamente para o controle de frequência dos servidores, ficando vedado o seu uso para fins não previstos em lei.

Art. 4.º Compete ao Serviço de Tecnologia da Informação – STI da UFCG prover o suporte, manutenção corretiva, preventiva e evolutiva, backup, a garantia de segurança, integridade, armazenamento e preservação dos dados, bem como a disponibilização das informações arquivadas.

Parágrafo único. O armazenamento e a preservação dos dados obedecerão ao prazo estipulado na Tabela de Temporalidade de Documentos Arquivísticos do Arquivo Geral da UFCG.

Art. 5.º Os equipamentos de registro eletrônico de ponto serão instalados em locais de acesso às dependências dos principais setores da UFCG e do HUAC.

Art. 6.º Os servidores deverão registrar as ocorrências de entrada e saída das dependências da UFCG e do HUAC nas seguintes circunstâncias:

I – início da jornada diária de trabalho;

II – início do intervalo para alimentação ou descanso;

III – fim do intervalo para alimentação ou descanso;

IV – fim da jornada diária de trabalho.

§ 1.º O intervalo para alimentação ou descanso não poderá ser inferior a uma hora nem superior a três horas.

§ 2.º Na hipótese de o servidor não efetuar os registros referentes aos intervalos para alimentação ou descanso, presumir-se-á que ele tenha usufruído duas horas, as quais serão descontadas da jornada diária de trabalho.

Art. 7.º A jornada de trabalho terá início e término conforme ajuste prévio entre os servidores e as respectivas chefias imediatas, atendendo ao interesse institucional e as

peculiaridades de cada unidade de lotação e respeitada a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais, excetuando os cargos com jornada de trabalho reduzida estabelecida na legislação vigente.

§ 1.º O horário de funcionamento da UFCG, de segunda a sexta feira é das 7h às 23h 30min e, aos sábados, das 7h às 12h.

§ 2.º O HUAC funcionará ininterruptamente, cabendo ao servidor cumprir a jornada de trabalho fixada na legislação, em razão de seu cargo.

§ 3.º O servidor lotado no HUAC poderá exercer suas atividades em regime de turno ou escala de plantão de 12 ou 24 horas, devendo ser respeitada a carga horária semanal de quarenta horas, ou a mensal.

§ 4.º Nos setores onde os serviços exigirem atividades contínuas de regimes 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 da Instituição autorizar os servidores a cumprirem jornada de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para as refeições, na forma da legislação vigente.

§ 5.º A chefia imediata poderá, excepcionalmente, com a anuência do servidor, autorizar a realização de atividades fora do período de funcionamento previsto no § 1.º.

§ 6.º O horário do servidor poderá ser flexibilizado pela chefia imediata, de acordo com a necessidade da unidade e sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho.

Art. 8.º O controle de frequência dos servidores beneficiários do Adicional de Plantão Hospitalar – APH, regulamentado pelo Decreto nº 7.186/2010, será realizado pela chefia imediata e disporá de módulo específico no sistema de registro eletrônico de ponto.

Art. 9.º Será concedido horário especial ao servidor estudante, sem prejuízo do exercício do cargo, sempre que houver incompatibilidade entre o horário escolar e o fixado na unidade, mediante compensação a ser realizada durante o horário de funcionamento da instituição.

§ 1.º Nos casos de cursos de graduação e pós-graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação e que tenham correlação com as funções desempenhadas, será concedido abono de 2 (duas) horas da jornada de trabalho nos dias em que as atividades do curso coincidam, exclusivamente, com o seu horário de trabalho, como forma de incentivo institucional à qualificação consoante a legislação vigente.

§ 2.º Havendo incompatibilidade entre o horário escolar e o fixado na unidade, o servidor e o chefe imediato deverão adequar a jornada de trabalho do servidor de modo que ocorra compensação, na forma da legislação vigente.

§ 3.º Caso a solicitação de horário especial seja indeferida e a grade curricular a ser cursada não permita o cumprimento da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, sempre no período de funcionamento da unidade, o servidor estudante deverá optar por eleger as disciplinas prioritárias que pretende cursar, de modo a compatibilizar os horários.

§ 4.º A concessão de horário especial a servidor estudante não será deferida em prejuízo do serviço e não poderá implicar redução da jornada de trabalho a que estiver submetido.

§ 5.º O controle de frequência do servidor estudante compete ao chefe imediato e far-se-á mediante folha de ponto, nos termos da legislação vigente, ficando, todavia, obrigado ao cumprimento integral da respectiva carga horária, observada a compensação.

Art. 10. Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Parágrafo único. As disposições do caput são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma da legislação vigente.

Art. 11. Estão dispensados do registro eletrônico de ponto os ocupantes de cargos:

I – das carreiras de magistério superior e de ensino básico, técnico e tecnológico, conforme dispõe o Decreto nº 1.590/95.

II – de Direção: CD-1, CD-2, CD-3 e CD-4, uma vez que se submetem a regime de dedicação integral e podem ser convocados sempre que se apresente interesse ou necessidade de serviço, conforme parágrafo 1º do art. 19 da Lei nº 8.112/90.

Art. 12. O sistema de registro eletrônico de ponto disporá de módulo apto a constituir um banco de horas, no qual ficarão registrados os créditos e os débitos do cumprimento da jornada mensal dos servidores, permitindo ajustes compensatórios.

§ 1.º Para fins do disposto no caput, a chefia poderá autorizar previamente o cumprimento de até duas horas diárias, limitadas a quarenta horas mensais excedentes a jornada regular, por exclusiva necessidade do serviço.

§ 2.º Poderão ser computadas as horas de trabalho, inclusive de treinamento, realizado em dias não úteis, mediante prévia autorização da chefia imediata.

§ 3.º As horas excedentes de que trata o caput não serão remuneradas como adicional de serviço extraordinário e não poderão ser utilizadas para fins de concessão de Adicional de Plantão Hospitalar (APH).

§ 4.º Na hipótese de débito ao final do mês, deverá o servidor compensá-lo até o último dia do mês subsequente ao do cômputo do débito, mediante prévia anuência da chefia imediata, sob pena de desconto da remuneração proporcional às horas não cumpridas.

§ 5.º Na hipótese de saldo de crédito ao final do mês, o servidor poderá usá-lo até o último dia do mês subsequente ao do cômputo do crédito, mediante prévia anuência da chefia imediata. Caso o servidor não usufrua do saldo no prazo citado, o crédito será excluído do banco de horas.

§ 6.º Nas hipóteses dos §§ 4º e 5º, o período de compensação observará a conveniência do serviço em conformidade com a anuência da chefia imediata.

§ 7.º Não haverá compensação de horário, se o servidor estiver no gozo de afastamento ou licença concedido/a nos termos da Lei vigente.

§ 8.º As faltas não justificadas não serão objeto de compensação no banco de horas, acarretando a perda proporcional da remuneração.

§ 9.º As chefias imediatas deverão registrar e abonar no sistema eletrônico de ponto os atrasos ou saídas antecipadas ocorridas no interesse do serviço.

§ 10. As compensações de que trata o caput não poderão ser realizadas durante o período de férias ou no intervalo mínimo para alimentação.

Art. 13. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício nos termos do parágrafo único do art. 44 da Lei nº 8.112/90.

Art. 14. O sistema de registro eletrônico de ponto emitirá os registros diários de entrada e saída e os créditos e débitos de horas, possibilitando a consulta pelo próprio servidor e pela chefia imediata.

Art. 15. A SRH alimentará o sistema de registro eletrônico de ponto com informações relativas a férias, licenças e afastamentos legalmente concedidos, evitando-se o registro indevido do débito de horas.

Art. 16. O servidor que realiza atividades fora da sede do órgão em que tenha exercício, razão pela qual seja inviabilizado o registro de sua frequência no ponto eletrônico, deverá preencher formulário de frequência semanal, conforme o § 4º do art. 6º do Decreto nº 1.590/95.

Art. 17. O sistema de registro eletrônico de ponto deverá emitir relatório mensal com todos os registros de frequência, para fins de homologação pela chefia imediata.

Art. 18. Para o pleno funcionamento do sistema de registro eletrônico de ponto, deverá o servidor:

I – apresentar-se à SRH, para fins de cadastramento das imagens digitais;

II – registrar diariamente, no equipamento de ponto eletrônico, os movimentos indicados no art. 6.º desta Resolução, por meio da leitura de sua impressão digital;

III – apresentar documentação comprobatória das ausências autorizadas por lei;

IV – acompanhar o registro diário de sua frequência mediante emissão de comprovante pelo equipamento de registro eletrônico de ponto;

V – comunicar imediatamente, à chefia imediata, a inoperância ou irregularidade no funcionamento do equipamento de leitura biométrica.

Art. 19. São responsabilidades da chefia imediata:

I – orientar os servidores para o fiel cumprimento das disposições desta resolução;

II – estabelecer os dias e horários para compensação dos débitos e créditos do banco de horas, em conformidade com o disposto no art. 12 desta Resolução.

III – encaminhar à SRH, até o 5º dia útil do mês subsequente, os relatórios mensais de frequência homologados, contendo as informações das ocorrências verificadas;

IV – tornar sem efeito os registros de períodos trabalhados em desacordo com as disposições desta Resolução;

V – validar períodos trabalhados, em caráter excepcional, fora do horário de funcionamento da unidade.

Art. 20. São atribuições da Secretaria de Recursos Humanos:

I – gerir o sistema de registro eletrônico de ponto;

II – manter sob sua guarda os registros eletrônicos e atender às solicitações dos órgãos de controle interno e externo;

III – registrar no sistema de registro eletrônico de ponto as ocorrências de sua alçada;

IV – promover o acompanhamento do funcionamento regular do sistema de registro eletrônico de ponto, contribuindo para o seu aperfeiçoamento e efetuando as atualizações exigidas;

V – capacitar os usuários para a sua correta utilização;

VI – fornecer aos usuários as informações constantes do banco de dados do sistema eletrônico;

VII – zelar pelo uso adequado dos equipamentos e componentes.

VIII – realizar os descontos referentes às ocorrências que acarretem a perda da remuneração.

Art. 21. Excepcionalmente, fica autorizado o uso concomitante do sistema de registro eletrônico de ponto com o registro manual de frequência, por meio da assinatura de folha de ponto, nas ocasiões em que o sistema eletrônico estiver temporariamente indisponível, devendo, para tal finalidade, ser usado o modelo de folha de ponto de que trata o art. 10 do Decreto nº 1.590/95.

Art. 22. A comprovação da prestação do serviço extraordinário, assim entendido aquele que excede a jornada de trabalho normal, dar-se-á por meio do registro eletrônico da frequência, cabendo à chefia atestar o cumprimento do serviço extraordinário.

Art. 23. Responderá civil, penal e administrativamente o servidor que causar danos ao sistema de registro eletrônico de ponto.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Superior de Gestão Administrativo-Financeira do Conselho Universitário da
Universidade Federal de Campina Grande, em Campina Grande, 23 de agosto de 2013.

ALEXANDRE DE ALMEIDA GAMA
Presidente

ANEXO J - SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EXERCÍCIO - NORMAL

		UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE														Pag.:1								
		SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS														Em, 30/10/2013								
		SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EXERCÍCIO - NORMAL														MES: OUTUBRO/2013								
CAMPUS	LOTAÇÃO	CLASSE					ESCOLARIDADE					TITULAÇÃO					CARGA HORARIA					SEXO		TOT
CENTRO		A	B	C	D	E	ALF	FIN	FCO	MED	SUP	ESP	MES	DOU	T20	T24	T25	T30	T40	F	M	//////////		
	CCT	3	4	16	51	10	1	9	2	33	39	29	5	2	0	0	0	0	84	29	55	84		
C.GRANDE	CEEI	3	1	9	29	12	0	4	1	20	29	16	6	0	0	0	0	0	54	14	40	54		
	CTRN	6	6	19	53	22	5	14	2	35	51	20	10	6	0	0	0	0	107	42	65	107		
	CH	2	3	17	48	15	0	7	2	39	40	26	3	0	0	0	1	0	87	36	52	88		
	CCBS	0	1	7	33	9	0	2	0	22	27	10	1	0	2	0	0	0	49	33	18	51		
HUAC	9	9	153	112	144	0	5	5	144	273	281	17	2	22	10	0	4	391	303	124	427			
REIT/SETORES	6	21	63	174	139	0	35	8	129	231	148	23	2	2	0	1	3	397	152	251	403			
PATOS	CSTR	2	26	27	37	13	10	22	4	26	44	29	8	2	3	1	0	1	101	32	74	106		
SOUSA	CCJS	2	7	0	18	12	0	0	0	6	29	23	1	0	3	0	0	1	37	23	18	41		

CAJAZEIRAS	CFP	2	4	9	34	20	1	7	0	14	48	39	1	0	1	0	0	1	68	35	35	70
CUITÉ	CES	0	0	1	33	12	0	0	0	13	37	13	3	0	1	0	0	0	49	23	27	50
POMBAL	CCTA	0	0	3	27	8	0	0	0	8	31	18	4	0	1	0	0	0	38	16	23	39
SUMÉ	CDSA	0	0	1	25	13	0	0	0	11	28	14	6	1	0	0	0	0	39	18	21	39
TOTAL	////////////////	35	76	332	674	429	17	111	24	500	907	666	88	15	35	11	2	10	1501	756	803	1559

OBS: TECNICOS ADMINISTRATIVOS - EFETIVOS (NORMAL + CEDIDOS + CAPACITAÇÃO)

ESCOLARIDADE:

ALF: Alfabetizado FIN: Fundamental Incompleto

TOTAL POR CAMPUS 1559

FCO: Fundamental Completo

MED: Ensino Médio

SUP: Ensino Superior