

Dossiê sobre registro eletrônico de ponto na USP

Material organizado pelo Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT) do
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IPUSP)

São Paulo, Fevereiro de 2017.

I- Breve apresentação do Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT)

Trata-se de Centro criado em 1985, vinculado ao Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (PST) do IPUSP, cujo intuito é formar estudantes de graduação e pós-graduação, pesquisadores e profissionais na área de psicologia social do trabalho. Tem a finalidade de desenvolver pesquisas e publicações, abrigando um leque amplo e diverso de temáticas, organizadas em eixos, tais como: estruturas e processos organizativos; trabalho e desemprego; saúde do trabalhador; dentre outros. No campo da extensão universitária, volta-se, entre outras atividades, a assessorias e consultorias referentes às questões do mundo do trabalho e dos processos organizativos.

O CPAT realiza há mais de 30 anos pesquisas e projetos de intervenção sobre estrutura e organização do trabalho, e temas correlatos, junto a instituições e empresas públicas, nos âmbitos municipal, estadual e federal.

Realiza pareceres e relatórios técnicos e científicos na área, além de projetos de formação, extensão e pesquisa interdepartamentais e interinstitucionais, em interlocução com outras áreas e campos do conhecimento. Estabelece

intercâmbios com profissionais e pesquisadores de diversas cidades e estados brasileiros e intercâmbios internacionais.

II- Considerações sobre a legislação vigente

a) A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

Sobre a não obrigatoriedade do relógio de ponto eletrônico como registro

a1) A partir das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 74, parágrafo 2, determina que:

“§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.” (destaque nosso)

Determina ainda, em seu artigo parágrafo 3º, que:

“§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.”

Tal parágrafo, acima citado, descreve:

“§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.”

Nota-se aqui que a obrigatoriedade se refere ao registro, mas não se ele deve ser manual mecânico, ou eletrônico, validando tanto a utilização de folhas avulsas de ponto (modelo atual) como livros de ponto, dentre outros.

Essa anotação é relevante, pois caberia à universidade e suas unidades considerarem os modos mais pertinentes de registro (mecânico, manual ou eletrônico), de acordo com suas especificidades.

Desse modo, não caberia às unidades ter um mínimo de autonomia e decisão frente a essa questão, o que possibilitaria à comunidade universitária decidir, a partir de sua realidade local e sua história, formas mais adequadas de registro de entrada e saída do trabalho, bem como do período de repouso?

Destaca-se também o reconhecimento da CLT na realização de trabalhos fora do estabelecimento, cujo registro deve ocorrer de forma diferenciada, sem prejuízo aos trabalhadores.

Cabe ainda apontar que nenhuma dessas formas de registro por si só impedem as organizações e instituições de sofrerem processos trabalhistas, caso haja prova material que demonstre a extensão da jornada para além do que foi registrado, mesmo eletronicamente.

Com relação ao registro eletrônico de ponto (REP) há inclusive ações favoráveis aos trabalhadores (as) que entraram com processos trabalhistas (bem como nos casos de registro mecânico ou manual), criando um conjunto de jurisprudências com relação ao relógio de ponto eletrônico.

Essas jurisprudências existentes ajudam, ainda, a problematizar o ideário de que colocar um registro eletrônico de ponto diminuirá os processos trabalhistas contra a universidade e as possíveis perdas com esses processos.

Entende-se que a única maneira de fazê-lo seria que as organizações e instituições deixem de adotar práticas não permitidas de extensão de jornada

de trabalho (dentro e fora dos estabelecimentos) e cumpram de fato a legislação vigente com relação às horas de descanso.

Outro destaque, a ser mais desenvolvido à frente, entende-se que até o presente momento a forma usual de registro manual não tem concorrido ou impedido o bom andamento institucional, pelo contrário, a USP e suas unidades têm obtido grande reconhecimento nacional e internacional, contando com o trabalho de servidores técnico-administrativos e docentes e com as atividades desenvolvidas por estudantes e pesquisadores, também em uma organização que se dá com um conjunto de fundamentos em que o registro manual de ponto é requisito fundamental, no caso de servidores técnico-administrativos.

b) Portarias MTE

Ponto eletrônico e direito ao controle, por parte do trabalhador(a), dos registros feitos

A portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de Nº 1.510, de 21.08.2009, que regulamenta o uso do registro eletrônico (quando de sua adoção), determina que o equipamento utilizado deve imprimir um comprovante que ficará sob posse do trabalhador a cada registro feito.

Essa determinação dá-se, inclusive, para evitar possibilidades de alteração, por parte do empregador, dos registros realizados.

O Registrador Eletrônico de Ponto (REP), para a função de marcação de ponto, ainda, deverá ter “relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação”; “mostrador do relógio de tempo real contendo hora,

minutos e segundos”; “não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo”. (DOU, 25/08/2009, Artigo 4º), dentre outros aspectos.

Portanto, não permite realizar registros que sejam gerenciados por sistemas à distância, como, por exemplo, o marteweb e outros, sem impressão, direta e imediatamente, no próprio equipamento, dos comprovantes do registro para a trabalhadora ou o trabalhador. Para tanto, além da necessária compra de novos equipamentos, seria preciso adotar novos sistemas e dispêndios periódicos para manutenção, em um contexto de corte de gastos e contenção de verbas.

No caso de adoção de equipamentos com registros alternativos eletrônicos de ponto, a responsabilidade pela guarda e preservação dos equipamentos, em deslocamentos pela cidade e outras localidades ou a permanência em comunidades em outras cidades e estados, poderia recair sobre os servidores, o que não ocorre no caso de registros eletrônicos que permanecem afixados na organização contratante. Salienta-se que a CLT permite, em contextos de realização de atividades de trabalho externas às organizações contratantes, a utilização de papeletas e correspondentes para anotação do ponto que ficam em posse dos trabalhadores.

Importante ainda ressaltar que, de acordo com a Portaria n.º 373 de 25/02/2011 do MTE, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho (DOU 28/02/2011), em seu Artigo 4º, afirma que:

“Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.”

Desta feita, não se pode impedir pelo REP ou correlatos a marcação de registro eletrônico em situações que excedam a jornada de trabalho, tampouco solicitar aos trabalhadores (as) que os mesmos marquem o ponto no horário estipulado, mas voltem a seus postos para continuar a trabalhar em sobrejornada, sem registro da mesma e pagamento devido, desobedecendo os preceitos da CLT e da Constituição Federal.

c) Portarias Codage

As portarias de que tratam o registro de frequência e o registro eletrônico de frequência (Portarias GR 6709 de 29/10/2015 e GR 6720 de 18/12/2015, da USP), reconhecem a necessidade de registro manual de frequência, tendo disposto a existência de horários específicos que exigem outro modo de registro que não o eletrônico.

III- Apreciações sobre o Manual de Frequência: análise e inconsistências

Aqui serão abordados, a partir de leitura e análise do Manual de Frequência, temas específicos e apreciações a respeito dos mesmos, ponto a ponto com vistas a auxiliar a localização e debate. Para tanto, serão sintetizadas e tratadas algumas informações apresentadas no Manual, para consideração a cada item, assim organizadas:

1. A respeito da apresentação do manual e da noção de registro de frequência
2. Conceitos
3. Regras gerais
4. Apreciações gerais

1. A respeito da apresentação do manual e da noção de registro de frequência

No manual de frequência, é obrigação o registro de frequência dos servidores técnico-administrativos. Porém o mesmo trata, já em sua apresentação, a partir das portarias GR 6709 e GR 6720, do registro de frequência tanto manual como eletrônico, e orientações a respeito dos servidores celetistas bem como estatutários.

As ocorrências, como afirma o manual, são situações não habituais e que fogem à rotina de trabalho. Nestes casos, aplica-se a legislação tratada em portaria da Codage e neste manual (tratadas adiante). O mesmo manual de frequência reconhece como atividade de trabalho os trabalhos realizados fora da unidade, que podem ser enquadrados como atividades de rotina de trabalho, de acordo com suas especificidades.

2. Conceitos

2.1 Ponto

2.2 Jornada de Trabalho

2.3 Frequência

2.4 Ocorrência

2.1 Ponto

Define-se: “Ponto é o registro pelo qual se verifica, diariamente, os horários cumpridos pelo servidor durante sua jornada de trabalho”.

Salienta-se: “O registro de frequência será eletrônico ou, em casos excepcionais, manual.” Refere-se ao já disposto anteriormente pelas Portarias já citadas, cujos desdobramentos serão adiante detalhados.

Destaca-se: “Salvo em casos expressamente previstos, é vedado, sob pena de responsabilidade, dispensar o servidor do registro de ponto.”

Importante ressaltar que aqui se trata da obrigação de registro de frequência, seja manual ou eletrônico.

Lista-se, ainda que deve “constar expressamente no registro de ponto:

I – o nome e número funcional do servidor;

II – o cargo ou função-atividade do servidor;

III – jornada de trabalho, especificando, quando for o caso, se esta é cumprida em regime de plantão;

IV – o horário de entrada e saída ao serviço;

V – o horário de intervalo para alimentação/descanso;

VI – assinatura do servidor e da chefia imediata;

VII – as seguintes ocorrências, entre outras:

- a) atrasos;
- b) ausências temporárias;
- c) faltas ao serviço;
- d) afastamentos e licenças previstos em lei;
- e) prestação de horas suplementares sobre a duração diária normal de trabalho em virtude de compensação ou que serão objeto desta;
- f) prestação de horas extraordinárias que serão objeto de pagamento, por terem sido previamente autorizadas pela administração.”

Já há aqui apontamento, mais adiante abordado, das necessárias distinções entre rotina e ocorrências de trabalho.

2.2 Jornada de Trabalho

Jornada de trabalho “é o tempo em que o empregado está à disposição de seu empregador, aguardando ou executando ordens”. Dependendo da jornada de trabalho diária do servidor é obrigatória a interrupção para alimentação /descanso, seguindo o disposto na Portaria GR6709 e demais portarias, de acordo com a CLT. Deve “constar no registro de ponto a assinatura do servidor e da chefia imediata”(p.3). Relaciona-se ao comparecimento do servidor em seu local de trabalho.

Daqui já se denota uma das questões problemáticas do REP, qual seja, a definição do local de trabalho, que pode ou não ser na unidade a qual o servidor está lotado. Tal situação em muitos casos na universidade constituem atividades ordinárias e rotineiras, compondo uma rotina de trabalho fundamental, seja para realização de atividades-meio como atividades-fim, destacando-se aquelas

de formação, pesquisa e extensão, que abrangem grande parte do trabalho de diversos servidores.

Ainda se destaca as outras modalidades de trabalho à distância, adiante tratadas no item V- Especificidades da Universidade de São Paulo.

2.3 Frequência

Frequência “é o comparecimento do servidor em seu local de trabalho. Ela é comprovada por meio da correta anotação dos horários do servidor no respectivo registro de frequência”.

Mais uma vez, tal registro não se aplica apenas ao REP, mas também ao registro manual de frequência.

2.4 Ocorrência

São “todas as situações que alteram, de maneira não habitual, a jornada de trabalho diária do servidor, devendo ser anotadas no registro de frequência eletrônico ou manual, na data em que ocorrerem” (p.4).

Desta feita, não é possível se considerar ocorrência os trabalhos habitualmente realizados em horários diversificados tampouco em outros locais fora da unidade, realidade vivida em grande parte dos trabalhos realizados, conforme item V- Especificidades da Universidade de São Paulo.

3. Regras gerais

- 4.1. Deveres
- 4.2. Horários e jornadas
- 4.3. Registro de frequência
- 4.4. Ocorrências
- 4.5. Compensação de horas
- 4.6. Síntese

3.1 Deveres

3.1.1 Deveres da chefia imediata

Cabe à chefia imediata, “garantir o fiel registro da frequência de seus subordinados”; “encaminhar o registro de frequência com as devidas anotações para as providências da área de pessoal no primeiro dia útil subsequente ao período de apuração da frequência”.

É ainda de responsabilidade da chefia imediata orientar os servidores para o fiel cumprimento da Portaria GR 6709 de 29/10/2015, publicada no D.O. de 30/10/2015, alterada pela Portaria GR-6720 de 18/12/2015, publicada no D.O. de 19/12/2015.

Desta feita, mesmo com o REP, cabe às chefias imediatas a responsabilidade, compartilhada com o servidor, das devidas anotações

rotineiras e em situações de ocorrências. Porém, como fica a assinatura da chefia imediata no caso do REP?

No disposto não se aborda especificamente como proceder em casos de falha do equipamento e do sistema no REP, quando do registro de entrada e/ou saída não ter sido possível por falha dos mesmos.

3.1.2 Deveres da unidade

Cabe às unidades da USP “manter durante todo seu funcionamento servidores para garantia da prestação dos serviços que lhe são afetos.” (Portaria GR-6.709 de 29/10/2015, publicada no D.O. de 30/10/2015).

Aqui já se aponta outra questão enfrentada nas unidades e não solucionada, qual seja, os cortes consecutivos de servidores e congelamento de contratações pela universidade. Como é possível às unidades garantir tal funcionamento sem pessoal? Ressalta-se aqui que, apesar do envolvimento e engajamento dos profissionais, servidores desta universidade, a “crise” da qual trata a organização central da universidade, torna este item questionável e, em certos casos, inexequível. Dá-se relevo também aos cortes consecutivos de pessoal terceirizado, que serão tratados posteriormente neste documento.

Ainda sobre os deveres das unidades, como as portarias já citadas e o próprio manual preveem a existência de atividades feitas por servidores que desempenham controles específicos de horário, os quais ficam excluídos do

disposto sobre a obrigatoriedade de REP, a definição de tais atividades fica em aberto para interpretação das unidades?

3.1.3 Competência das Unidades

De acordo com a legislação citada:

“Artigo 3º – Fica incluído o artigo 9º-A na mencionada Portaria GR 6.709/2015, com a seguinte redação:

“Artigo 9º-A – As Unidades/Órgãos terão competência residual para editar Portarias Internas para regular a matéria, no que seja de aplicação estritamente local.”

Desta feita, tal disposto prevê que existem situações específicas locais, as quais são de estrita competência das unidades e que deverão ser regulamentadas por portarias internas.

Como fazê-lo, contudo, sem o necessário debate e considerações apontados adiante?

3.2 Horários e Jornadas

3.2.1. Unidades/órgãos

Como já dito anteriormente, “As Unidades/Órgãos deverão manter, durante todo o seu período de funcionamento, servidores para a garantia da prestação dos serviços que lhe são destinados”, afirmação que se desdobra em

outros problemas, frente à atual situação enfrentada na universidade e nas unidades.

“Para cumprir o disposto no parágrafo anterior, caberá ao dirigente estabelecer a forma de cumprimento da jornada de trabalho dos servidores, observadas a escala de horários definida pela chefia imediata e as limitações legais ou administrativas”. Destaca-se, ainda, que “o horário de funcionamento de cada Unidade/Órgão pode ser objeto de Portaria Interna expedida por seu dirigente”.

3.2.2. Servidor

De acordo com o Manual: “As jornadas semanais de trabalho deverão ser adequadas, conforme o horário de funcionamento da Unidade/Órgão”.

Donde se conclui que a definição da jornada de trabalho fica a critério da Instituição e das chefias imediatas e não é feita pelos órgãos centrais, confusão gerada por ocasião das matérias que tratam do REP.

3.3 Registro de frequência

3.3.1 Como registrar a frequência no ponto eletrônico

Quando da utilização do REP, “os servidores devem registrar o ponto eletrônico diariamente, em seus respectivos horários, respeitados os períodos obrigatórios para repouso ou alimentação”.

Neste manual, afirma-se que: “O registro de ponto eletrônico é de responsabilidade individual do servidor para correta aferição da sua pontualidade e assiduidade para o cômputo do cumprimento integral da jornada semanal de trabalho”.

Ainda em caso do REP, afirma-se:

“A fiscalização e o controle do horário de trabalho dos servidores são de responsabilidade da chefia imediata, sendo vedada, em regra, a dispensa do registro eletrônico. Em casos excepcionais e de força maior que impossibilitem o registro eletrônico – que serão oportunamente elencados pela CODAGE -, a chefia imediata deverá adotar o registro da frequência em boletim de frequência manual (conforme item II a seguir).” (p.6)

A respeito dos trechos acima extraídos, indicamos dois pontos problemáticos.

Um deles, no que diz respeito a responsabilizar o servidor unicamente pela marcação. Vide inúmeros problemas ocorridos com sistema e equipamentos REP em instituições públicas e empresas privadas.

Outro ponto, de grande relevância, considerando a complexidades das diferentes formas de atuação na universidade, como a Codage irá elencar o que será considerado excepcional?

Como farão isso, se já houve instalação do ponto em parte das unidades sem esta prévia definição e debate?

3.3.2 Como registrar a frequência no boletim de frequência manual

Em suas páginas 6 e 7, o Manual trata do registro manual. O próprio documento apresenta ambiguidade em relação às formas de registro, pois já reconhece a necessidade de se manter também o registro manual, como já tratado anteriormente.

3.4 Ocorrências

3.4.1 Rol de ocorrências

De acordo com o documento: “as ocorrências devem ser descritas no registro de frequência de cada servidor sempre que alguma situação altere o cumprimento normal da jornada de trabalho”. O rol de ocorrências “contempla as situações estipuladas pela legislação ou pela administração”.

Conforme a Portaria GR-6709/2015, em seu Artigo 3º (em vigência):

“§ 2º – Do registro de ponto deverão constar:

(...) VII. as seguintes ocorrências, entre outras:

- a) atrasos;
- b) ausências temporárias;
- c) faltas ao serviço;
- d) afastamentos e licenças previstos em lei;
- e) prestação de horas suplementares sobre a duração diária normal de trabalho em virtude de compensação ou que serão objeto desta;
- f) prestação de horas extraordinárias que serão objeto de pagamento, por terem sido previamente autorizadas pela administração.”

Mais especificamente, “com relação às documentações que devem ser apresentadas para cada tipo de ocorrência, deve-se obter orientações com a área de pessoal.”

Daqui destaca-se a fundamental necessidade dos serviços de pessoal de cada unidade (descentralizadas) no papel de orientação e mediação local quanto às especificidades das unidades.

3.4.2 Outras ocorrências

Lista-se como outras ocorrências:

- Convocação para júri;
- Prestação de serviços eleitorais;
- Folga compensatória por prestação de serviços eleitorais;
- Intimação judicial;
- Doação de sangue;
- Acompanhamento de esposa ou companheira gestante;
- Acompanhamento de filho em consulta médica;
- Ausência por consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde;
- Aguardando publicação de licença saúde/acidentária;
- Vereança gratuita;
- Férias;
- Horário de estudante;
- Compensação de jornada de trabalho – pós-graduação;
- Prestando exame vestibular;
- Suspensão contratual (afastamento clt);
- Afastamento preventivo;
- Prisão de servidor celetista;
- Prisão de servidor estatutário.

3.4.3 Definição de afastamentos

Conforme já apontado anteriormente:

“Não se considera afastamento a realização de atividades de trabalho que o funcionário venha a executar fora do seu local habitual de lotação (exemplo: especialista de laboratório em trabalho de campo; secretário que vai participar de encontro institucional em outro campus da própria USP, servidor de Unidade do interior que está designado para exercer atribuições em São Paulo; entre outros).” (p.8)

O destaque deste item e observação é fundamental no entendimento de uma série de trabalhos, atividades-meio e atividades-fim, inclusive na realização de um conjunto de trabalhos de extensão, pesquisa e formação, que se dão necessariamente em outros locais que não a unidade de referência.

3.4.4 A respeito da falta abonada

Aqui, mesmo com o REP, permanece sob a responsabilidade da chefia imediata a regulamentação disposta neste item.

Ainda a respeito deste item, chama atenção a falta abonada ser tratada como “concessão” e não direito.

Para auxiliar na compreensão e debate deste item, destaca-se o D.O.E.: 26/02/1981, Resolução nº 2137, de 24 de fevereiro de 1981, que dispõe sobre abono de faltas:

“ (...)

Artigo 1º – Os servidores da Universidade de São Paulo terão as suas faltas ao serviço abonadas, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, desde que ocasionadas por moléstia ou motivo relevante.

§ 1º – O servidor é obrigado a declarar os motivos da ausência no primeiro dia em que comparecer ao serviço.

§ 2º – A aceitação dos motivos ficará a critério do superior imediato ao servidor, o qual poderá exigir a sua comprovação.

Artigo 2º – Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogado o § 2º do art 68 do ESU, alterado pelo art 2º da Resolução nº 1185, de 30 de junho de 1977.”

3.4.5 Falta justificada

Define-se como tal: “É a falta ao trabalho em que o servidor apresenta justificativa baseada em fato que, pela natureza e circunstância, possa constituir motivo razoável do não comparecimento e depende de aceitação pela chefia imediata”. Ainda: “A falta justificada não acarreta consequência de natureza disciplinar.”

As faltas justificadas dependem da aceitação da chefia imediata, reforçando o papel da chefia nesta mediação, mesmo no caso do REP.

3.4.6 Sobre a não observância dos horários de trabalho

Lista-se, na página 10: a) Entrada tarde; b) Saída antecipada; c) Entrada e saída irregulares; d) Saída para consulta médica; e) Desconto total.

Destaca-se das mesmas:

3.4.6.1 Entrada tarde e saída antecipada

Considera-se entrada tarde e saída antecipada “o atraso do servidor que não tenha sido compensado no mesmo dia ou na semana, a depender de norma específica da Unidade/Órgão ou de anuência da chefia imediata.”

3.4.6.2 Entrada e saídas irregulares

Precisam de compensação de horas e anuência da chefia imediata.

Reforça-se em diferentes situações, acima listadas, o papel primordial da chefia imediata, mesmo por ocasião do REP. Não se tratando, portanto, de situações a ser diretamente resolvida no âmbito administrativo ou nos órgãos centrais.

3.4.7 Demais ocorrências

3.4.7.1 Acompanhamento de esposa ou companheira gestante

3.4.7.2 Acompanhamento de filho em consulta médica

Destacam-se, nestes itens (p.20), a leitura estrita da obrigação disposta em lei, desconsiderando o debate e a necessidade de alargamento dos direitos sociais e direitos civis conquistados no decorrer desse período, em especial no campo dos tratados de gênero, família, educação, saúde, infância e juventude.

Dá-se relevo, neste debate, na Lei 13.257, de 08 de março de 2016, que em seu artigo 1º, o debate acerca da importância da primeira infância:

“Art. 1º Esta Lei estabelece princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano, em consonância com os princípios e diretrizes da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); altera os arts. 6º, 185, 304 e 318 do Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal); acrescenta incisos ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943; altera os arts. 1º, 3º, 4º e 5º da Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008; e acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei no 12.662, de 5 de junho de 2012.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se primeira infância o período que abrange os primeiros 6 (seis) anos completos ou 72 (setenta e dois) meses de vida da criança.

Art. 3º A prioridade absoluta em assegurar os direitos da criança, do adolescente e do jovem, nos termos do art. 227 da Constituição Federal e do art. 4º da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990, implica o dever do Estado de estabelecer políticas, planos, programas e serviços para a primeira infância que atendam às especificidades dessa faixa etária, visando a garantir seu desenvolvimento integral.”

Considerando-se a literatura existente e os debates neste campo, como restringir a 2 (dois) acompanhamentos da gestação no ano e apenas pelo marido ou companheiro? Como restringir as necessidades de afastamento para cuidados de crianças de até 06 anos de idade a apenas 1 (uma) vez por mês e somente aos pais? Nestes casos dá-se relevo tanto a pouca possibilidade em dias para tais empreendimentos, fundamentais no campo dos direitos da primeira infância, como a restrição de gênero e parentesco, desconsiderando a complexidade das configurações familiares na contemporaneidade como a diversidade das situações em jogo.

3.5 Compensação de horas

3.5.1 Geral

Segundo o Manual (item II, p.26), “a compensação de horas pode ser realizada pelos servidores em virtude de ausências/atrasos ocorridos durante o expediente (conforme item I a seguir) ou para reposição de horas correspondentes aos recessos e emendas de feriados autorizados pelo Reitor”.

Como o Manual aborda, “em qualquer das hipóteses, as compensações de horas não podem ultrapassar o limite de 2 (duas) horas diárias, sob pena de responsabilidade da chefia que assim autorizar.”.

O máximo de 2 horas é o definido pela CLT. A responsabilidade pelo cumprimento da lei é do empregador, no caso, a universidade. Aqui se indica também como problemática a responsabilização apenas da chefia, já que se trata de questão de trabalho e envolve política institucional, questões de responsabilidade das unidades e da universidade, e de seus representantes.

Além deste item, o Manual indica que “a compensação de horas pode ser feita antes do início ou após o término do expediente, nunca compreendendo o horário para refeição e descanso”.

Por horário de descanso, trata-se do período mínimo de 11h, conforme CLT e portaria GR 6709. Por horário para alimentação, refere-se ao mínimo de 1 hora, de acordo com a CLT, e a possibilidade de realização de 2 horas, conforme Portaria citada.

Para que haja validade: “a compensação de horas deve ser anotada no registro de frequência no campo ocorrência, na frente do respectivo dia de compensação. Por oportuno, as anotações dos horários de entrada e saída do expediente devem ser flexibilizados para acompanhar o período compensado.”.

Importante ressaltar que “a compensação de horas somente pode ser cumprida dentro do horário estipulado para funcionamento do local de trabalho, sendo proibida a permanência nos prédios, serviços ou seções fora do horário normal de funcionamento”.

Neste caso, dá-se aqui ênfase ao fato de que os prédios da universidade e das unidades possuem horários diversificados, de acordo com suas especificidades, não estabelecendo um único padrão de horário de funcionamento.

3.5.2 Compensação de horas em virtude de ausências temporárias/atrasos

Como se afirma no Manual: “Caso, excepcionalmente, seja necessário entrar mais tarde, se ausentar temporariamente, ou sair definitivamente durante o expediente, fica a critério da chefia imediata autorizar, desde que não haja prejuízo às atividades da área, a compensação no mesmo dia ou no máximo até 7 dias subsequentes.”

3.5.3 Compensação de horas em virtude de recessos e emendas de feriados

Aqui se trata a respeito de os “dias intercalados entre finais de semana e feriados, bem como eventuais recessos sem expediente na Universidade serão compensados de acordo com determinações específicas para cada dia, conforme estipulado pela Administração Central e Unidades/Órgãos.”

Dos referidos itens (3.5.2. e 3.5.3), é possível perceber que o manual, em momento algum, traz em sua redação a afirmação textual de que, para compensação de horas, será necessária assinatura de um termo individual de compensação de horas.

Além disto, a compensação de horas deverá ser anotada no registro de frequência no campo ocorrência. Contudo, como fazê-lo quando o registro for eletrônico?

Destaca-se, ainda, o papel da chefia imediata em avaliar e autorizar ou não a compensação de horas em virtude de ausências temporárias/atrasos, reiterando que aqui não se trata de decisão dos órgãos centrais, confusão gerada ao se tratar do registro eletrônico de ponto (REP).

4. Considerações gerais

Em síntese, o documento mantém o reconhecimento da existência de duas formas de registro, sendo que o REP impossibilita as devidas correções de ocorrências em tempo e que poderão gerar problemas mesmo para o servidor

que esteja cumprindo suas atividades, assegurados seus direitos pelas legislações vigentes.

Há uma série de questões e inconsistências acima descritas que exigem debate e tempo e que trarão consequências graves para todos. Dentre elas, tanto a noção de jornada de trabalho típica como uma confusão existente entre lotação, posto de trabalho e local de trabalho.

Em destaque pelo próprio manual de frequência, afirma-se que:

“Atenção: Não se considera afastamento a realização de atividades de trabalho que o funcionário venha a executar fora do seu local habitual de lotação (exemplo: especialista de laboratório em trabalho de campo; secretário que vai participar de encontro institucional em outro campus da própria USP, servidor de Unidade do interior que está designado para exercer atribuições em São Paulo; entre outros).” (Manual de frequência, p.8).

Portanto, reafirma-se, ainda que, trabalhos realizados fora da unidade ou da universidade são reconhecidos como atividades de trabalho e, como tal, não podem ser considerados afastamentos, o que novamente, não os enquadra no âmbito das ocorrências, mas sim da rotina de trabalho, no caso, realizada fora do seu local de lotação.

Mais adiante serão abordadas mais detalhadamente exemplos de situações desta natureza.

As regras que constam no Manual de Frequência, divulgado através do Ofício Circular CODAGE/12/2016, em 24 de março de 2016, em sua seção destinada às faltas e a outras ocorrências, se propõem a uma aplicação literal de artigos da CLT. Apesar de estarmos em um contexto no qual é necessário defendê-la diante das tentativas de flexibilização completa da normatização

trabalhista brasileira, devemos também compreender como certas regras presentes neste diploma normativo, atualmente com mais de setenta anos de existência, são desumanizadoras do ponto de vista do trabalhador.

O Art. 473, Inciso XI, por exemplo, prevê que o trabalhador possa faltar no trabalho, sem prejuízo dos vencimentos, para levar o filho menor de seis anos ao médico apenas uma vez por ano. Tal artigo ignora a evidente imprevisibilidade dos episódios que podem acometer a saúde de uma criança, e diversos tribunais têm procurado elaborar inovações jurisprudenciais para superar essa questão. O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, por exemplo, em decisão publicada em 30 de novembro de 2012, julgou improcedente os descontos sofridos por uma mãe que acompanhou seu filho à consultas médicas, evocando o direito fundamental do menor à saúde (presente no art. 227 da Constituição Federal) e o Estatuto da Criança e do Adolescente para afirmar que “tendo em conta essa garantia alcançada ao menor, imprescindível que se propicie à mãe (no caso) o direito de ausentar-se do trabalho para acompanhar o atendimento médico do filho menor, que se encontra com saúde debilitada, sem que seja essa penalizada com a perda do salário”.

Temos inclusive certos diplomas legais vigentes que tentam dar conta dessas situações. O Decreto nº 52.054, de 14 de agosto de 2007, por exemplo, em seu art. 9º garante aos servidores públicos estaduais a possibilidade de abonarem até seis faltas por ano em razão de moléstias ou motivos relevantes, buscando ampliar o rol de direitos previstos na CLT. O referido Manual de Frequência, ao evocar a CLT para limitar o acompanhamento de filhos menores de seis anos a consultas médicas em um dia por ano e de esposa ou companheira gestante em dois dias durante o período de gravidez, acaba por ignorar todas as inovações normativas e jurisprudenciais que visam garantir um trato mais humano às ocorrências imprevistas na vida de um trabalhador. Isso

prejudica não só a vida do servidor, como todo o ambiente do trabalho que se vê afetado pela falta de garantias institucionais para lidar com tais imprevistos.

Como questão estrutural, a qual não é abordada no Manual e nas referidas Portarias, dá-se relevo à diminuição do quadro de servidores técnico-administrativos, fundamentais para realização dos trabalhos já delineados, e ao congelamento de claros e novas vagas, necessárias para acompanhar, com as devidas condições, a expansão com qualidade da universidade.

Neste quadro, já se adianta o debate acerca da insuficiência seja da compensação de horas, seja de eventual acordo coletivo para banco de horas, já que os mesmos exigirão o cumprimento de compensações ou horas trabalhadas, que acarretarão em novas ausências, num ciclo que se perpetuará e não cobrirá o pleno e adequado funcionamento das unidades e da universidade.

Destaca-se inclusive os processos de terceirização, que não se apresentam como soluções para tal problema, dado tantos os cortes sofridos consecutivamente para, por exemplo, limpeza e segurança, que são de responsabilidade da universidade, mas também questões relativas à organização do trabalho, quais sejam, condições de trabalho inadequadas, diferenciação quanto aos demais servidores da universidade (técnico-administrativos e docentes), instabilidade e inconstância no emprego, alta rotatividade, falta de lastro institucional e relações frágeis de trabalho, gerando pior qualidade e rupturas no trabalho realizado.

IV- Especificidades da Universidade de São Paulo

Para tratar sobre algumas das questões acima elencadas, com vistas a considerar as especificidades da Universidade, serão aqui abordados um conjunto de questões e realidades, necessárias para evitar a homegeinização constante nos dispostos de que trata o REP.

Entende-se que o registro de ponto manual atualmente é o dispositivo legalmente garantido e que permite, ao mesmo tempo, obedecer à legislação vigente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e as especificidades existentes em diferentes unidades e na Universidade.

Além disso, o estabelecimento de controle, aferição e marcação no formato de relógio de ponto eletrônico supõe que a realização de trabalhos na universidade e em suas diferentes unidades dá-se de modo homogêneo, em um mesmo local de trabalho e em um mesmo padrão de horários diários, semanais e mensais.

Busca equivaler o trabalho universitário a uma imagem padronizada e estereotipada de trabalho em uma fábrica, não considerando a natureza do trabalho realizado na academia e tampouco as novas e diversas modalidades de trabalho existentes nas diferentes organizações e instituições.

Os dispostos na Portaria Codage 658, de 13/10/2016, trazem elementos de regulação necessários para atividades realizadas em outro local (externo à unidade) ou em um horário diferente quando se trata de situações de exceção no cotidiano de trabalho.

Porém, quando essas situações são a regra, ou melhor, a rotina de trabalho, os procedimentos sugeridos tornam-se inviáveis.

Atualmente a Universidade conta com a realização de atividades de trabalho no plano administrativo e no plano acadêmico que exigem horários específicos de trabalho, além de locais diferenciados e mutáveis.

Considerando que a USP não dispõe de verbas para pagamento de horas extras em volume necessário para cobrir as necessidades de pessoal das unidades e que a realidade da universidade compreende uma série de atividades rotineiras administrativas e acadêmicas em horários mutáveis e um conjunto complexo de atividades cotidianas acadêmicas externas às unidades e ao campus, torna-se inexecutável a colocação de horários repetidos todos os dias rigidamente no formato de relógio eletrônico.

Diante da finalização do 2º. PIDV, congelamento de vagas e com as aposentadorias em andamento, as unidades tiveram seus quadros dramaticamente reduzidos de servidores técnico-administrativos.

Nesta situação de quadro funcional se tem desenvolvido atividades em horários diversificados para poder realizar com a qualidade necessária a formação, a pesquisa e a extensão, além de atividades correlatas, considerando-se tanto a ampliação e complexificação de projetos e trabalhos desenvolvidos em diferentes áreas nas várias unidades nas últimas décadas, as mudanças nos processos e na organização do trabalho ocorridas na própria universidade, bem como o congelamento de novas contratações e não preenchimento de vagas de servidores técnico-administrativos.

Salienta-se, ainda, que a política de compensação de horas ou uma política de banco de horas (com acordo coletivo necessário para tanto), não darão conta dessa situação, uma vez que as horas para cobrir o trabalho terão,

depois, que ser usufruídas, o que é um direito assegurado em lei, mantendo algum trabalho descoberto em um ciclo contínuo.

A respeito dos horários diversificados e específicos, como exemplos, citam-se: a) realização de defesas de bancas, reuniões de colegiado e concursos em horários estendidos (que contam com imprevisibilidades no horário por envolverem diversos membros de outras instituições); b) realização de eventos em diferentes horários e dias da semana; c) realização de trabalhos institucionais externos ao campus (trabalhos de formação, extensão e pesquisa; cursos; comissões e reuniões interinstitucionais; eventos obrigatórios; etc.); d) trabalhos em fins de semana e/ou feriados; e) elaboração ou finalização de materiais, relatórios, etc. em casa, após expediente; f) recebimento e resposta de mensagens de trabalho pela internet fora do horário de trabalho; g) recebimento e/ou resposta de mensagens e atendimento de ligações de trabalho pelo celular fora da universidade e após o fim do expediente; h) utilização de WhatsApp e demais ferramentas como instrumentos de trabalho, antes ou depois do horário de expediente; i) realização de trabalhos fora do campus, em outras cidades e comunidades, em localidades distantes da USP, em locais afastados de centros urbanos, etc.

Todas essas atividades, dentre outras, solicitam postos de trabalho e servidores técnico-administrativos com horários específicos e diversificados, como anteriormente apontado. Estes se encontram, por sua vez, alocados em diferentes seções, setores e serviços nas diversas unidades da universidade.

Quanto às atividades-fim que envolvem participação direta de servidores técnico-administrativos, citamos, além das atividades de apoio à docência, as atividades diretas de pesquisa e de extensão universitária à comunidade, promovendo espaços de formação para graduação e pós-graduação na USP. São

atividades que demandam uma flexibilidade de horários, de modo a poder contemplar as diversas possibilidades nas quais elas se efetivam.

O enriquecimento da extensão, da formação e da pesquisa nas diferentes áreas e ênfases teórico-metodológicas dá-se exatamente por essa possibilidade de abrangência de local de atuação e por ter que lidar com a imprevisibilidade sobre os horários de trabalho dentro e fora da USP. Além disso, há o imprescindível acompanhamento de estágios e outras atividades de formação correlatas que exigem horários e presenças em locais diversificados.

Dá-se também relevo ao desenvolvimento de pesquisas e trabalhos de campo diversos que exigem presença fora das unidades e do campus e em horários específicos, além das novas modalidades de práticas nas diferentes áreas que exigem presença em diferentes horários, constantemente, respeitando-se a legislação vigente.

Nas visitas e reuniões científicas com professores e pesquisadores de renomadas instituições nacionais e internacionais, os mesmos identificam na USP a excelência por se constituir como um lugar plural voltado para a pesquisa com ênfase na formação acadêmica e no atendimento à comunidade externa à universidade.

Em seu conjunto de atividades, administrativas, financeiras e acadêmicas, trata-se de um funcionamento necessário para realização de atribuições da USP tanto com respeito às atividades-meio que sustentam seu cotidiano como referentes às atividades-fim e que exigem horários específicos e diversidade de locais onde o trabalho é desenvolvido, cuja realização com o REP tornam-se inexecutáveis ou extremamente dificultadas.

V- Implicações psicológicas, organizacionais e institucionais da adoção do REP, do modelo e da política subjacentes.

A literatura contemporânea na área de psicologia do trabalho (nas suas mais variadas linhas teórico-metodológicas) e em áreas correlatas aponta a superação do modelo de organização do trabalho subjacente ao relógio de ponto eletrônico ou mecânico e a necessidade de modelos organizativos capazes de estabelecer formas dialogadas e acordadas de trabalho conforme as realidades locais e para fortalecimento de condições adequadas de trabalho.

Compreende-se que a forma ajustada de acompanhamento da rotina de trabalho (horários de entrada e saída, horas de descanso diários, descansos semanais, locais de realização do trabalho, dentre outros) deve se dar pelas chefias imediatas e coordenadores de equipes, respeitando-se os preceitos da Constituição Federal, da CLT e demais legislações vigentes, e utilizando-se as marcações necessárias nas folhas de ponto.

Importante ressaltar que o controle do trabalho realizado pelos servidores dá-se também pelo desenvolvimento de atividades, tarefas e/ou projetos que são acompanhados seja pela chefia imediata, seja, em muitos casos, em reuniões de equipe com participação ativa de chefes e coordenadores, dentro dos princípios requeridos por uma universidade pública.

Reitera-se, ainda, que a garantia de não existência de processos trabalhistas não se dá pela forma de controle por registro eletrônico de ponto, mas pelo respeito aos preceitos acima citados e, ao mesmo tempo, pelo estabelecimento de relações de trabalho que comportem a variabilidade, a

diversidade, a heterogeneidade, a especificidade e a complexidade existentes no trabalho.

A vasta literatura consolidada na área referenda ainda que relações rígidas de trabalho, padronizadas e repetitivas, geram descompromisso com o trabalho e não participação na vida institucional e na própria organização do trabalho, o que prejudicará e muito o funcionamento institucional, ainda mais em um quadro de enxugamento de servidores.

Pelo contrário, o controle eletrônico de ponto tende a enrijecer ainda mais as relações de trabalho, fomentar as práticas do tipo operação-padrão e apenas realização de trabalhos muito circunscritos, e a tornar esta instituição pública cada vez mais voltada ao estabelecimento de formas simplistas de controle e de regramento, desfavorecendo o real funcionamento da universidade e os trabalhos reais desenvolvidos.

Nesse sentido também entendemos que essa medida fere ou no mínimo desconsidera o princípio da supremacia do interesse público, levando-se em consideração tanto as questões financeiras e econômicas em jogo expostas como o próprio sentido de uma universidade pública cujas atividades-fim (formação, extensão e pesquisa) solicitam processos de trabalho complexos, reflexivos e não burocratizados.

A adoção do relógio de ponto eletrônico não é apenas a colocação de um equipamento de registro, mas tem como substrato uma forma de organização do trabalho, uma mentalidade sobre o trabalho e um ideário sobre os trabalhadores.

Aqui se aproxima do ideário taylorista-fordista de produção, em que se compreende que o trabalhador, para desempenhar suas funções específicas

adequadamente, precisaria de um controle rígido sobre suas atividades e sobre o tempo do trabalho.

A respeito do modelo de organização de trabalho subjacente (taylorista-fordista), cabe apontar que o controle pelo relógio de ponto remete a uma lógica de trabalho sincopado e que se dá continuamente em um mesmo lugar, medido por um horário rigidamente estabelecido, lógica esta estranha ao trabalho real da universidade.

Há implicada na escolha pelo relógio de ponto uma imagem homogênea de trabalho e de funcionamento que também não condiz com a realidade de diversas unidades da universidade. Seria possível olhar a USP como um local regido por operações-padrão rigidamente pré-definidas ou que assim o deveriam ser?

Tal compreensão acaba, ainda, por equivaler o trabalho em qualquer instituição pública aos modelos mais tradicionais de organização do trabalho iniciados nas indústrias brasileiras, em especial nas décadas de 40 e 50, e, posteriormente, espriados para demais organizações, modelos esses amplamente discutidos e questionados por diferentes perspectivas teóricas, desde as décadas de 80 e 90 no Brasil.

Esse conjunto de teorias distintas, em diversas áreas (inclusive da Psicologia), problematiza e desmistifica a associação do controle rígido do tempo do trabalho ao aumento da produtividade, à qualidade do trabalho desempenhado e ao engajamento no trabalho.

Além disso, ainda nesse campo de debates, há outro conjunto de literaturas que traz as consequências dessa forma de controle para o adoecimento do trabalhador e para os processos de acidente de trabalho.

Como contraponto, ressalta-se a importância de incorporação no cotidiano do trabalho de dimensões como a da variabilidade, inclusive em relação ao ritmo e ao tempo de trabalho e às atividades desenvolvidas; da necessidade de que cada trabalhador (a) controle seu próprio processo de trabalho, incluindo o tempo e o ritmo de trabalho; dos necessários processos de construção do sentido do trabalho e de pertencimento; da relevância de reconhecimento pelo trabalho realizado; dentre outros.

Ambos os debates, portanto, já bastante sedimentados, questionam o ideário que associa a presença e participação no trabalho ao controle do trabalhador por meio de dispositivos e modelos constituídos por referência ao taylorismo e ao fordismo, como o relógio de ponto, por exemplo.

Pelo contrário, em um cenário de enxugamento de trabalhadores e trabalhadoras, há, como decorrências, sobrecarga de trabalho e ampliação do assédio moral como política ou como dispositivo organizativo e institucional, muitas vezes tácitos, frente à insuficiência de trabalhadores, conforme literatura e experiências acumuladas a respeito. Tal contexto pode engendrar ainda aumento de absenteísmo, de afastamentos e de doenças relacionadas ao trabalho, o que, por sua vez, podem acarretar novos processos trabalhistas contra a universidade.

Existe ainda um conjunto de conhecimentos teóricos e técnicos que questionam a visão de que o trabalho realizado em uma instituição pública dá-se exclusivamente por um conjunto de atributos do trabalhador, retirando do cenário as construções de modelos de organização do trabalho que engendram comportamentos e atitudes, bem como os papéis de diferentes atores na construção dos modos de fazer e de ser nas instituições e organizações, inclusive desresponsabilizando a atuação de cargos de poder no cotidiano das atividades e trabalhos praticados.

Todavia, tem sido ainda (mesmo com menor amplitude e intensidade), no campo das instituições públicas, possível serem estabelecidos alguns modos de relação um pouco mais negociados de condução do trabalho e de constituição de outras propostas de organização do trabalho mais próximas às realidades locais.

Essa marca, presente de modo ambíguo e paradoxal, na universidade, tem, por sua vez, propiciado a realização de um conjunto de atividades de um modo relativamente variável e que considera pelo menos em parte as realidades específicas de trabalho e que pode vir a considerar as realidades vividas e enfrentadas pelos trabalhadores.

Não se tem conhecimento, inclusive, que, sem o registro eletrônico de ponto, as diversas unidades não tenham cumprido com suas responsabilidades. Ao contrário, pessoas têm se formado, pesquisado, realizado extensão e a universidade tem cada vez mais se constituído como referência em diferentes campos de saber, o que certamente se dá a partir dos trabalhos e atividades de seus diversos servidores, além do envolvimento e atuação dos estudantes. Ressalta-se a excelência reconhecida da USP, nacional e internacionalmente, que sempre existiu em um contexto de frequência manual para seus servidores técnico-administrativos.

Tal marca, possibilitou ainda o fortalecimento de culturas locais de acordo com a natureza das áreas de conhecimento em cada unidade, constituídas historicamente, e em que se entende a importância de fomentar um tipo de participação que não se reduza à noção de um funcionário-padrão.

Quando, porém, se coloca em cena o relógio de ponto eletrônico (nova roupagem ao relógio de ponto mecânico, mas que carrega a mesma lógica), não só essa cultura e construção histórica são colocadas em questão, mas também se fortalece um tipo de relação de trabalho mais protocolar, o que prejudica e

muito o atual e futuro funcionamentos da USP e torna ainda mais distantes as possibilidades de, como universidade, experimentar e propor modos mais adequados de organização do trabalho e que possam ser referência crítica a modelos usuais.

VI- Considerações finais

Além dos aspectos citados, considerando-se os debates técnicos e acadêmicos existentes sobre o trabalho em instituições públicas e, mais especificamente, ao trabalho na universidade pública, reitera-se a necessidade de considerar as especificidades do trabalho em instituições públicas, a natureza do trabalho em uma universidade pública e a importância de políticas de participação e pertencimento no trabalho respeitando a complexidade e a variabilidade existentes, e considerando, como fundamentos do relacionamento profissional, a responsabilidade, o compromisso com a formação, a dedicação à produção de conhecimento, com ênfase na qualidade e na diversidade dos trabalhos realizados tanto no âmbito da formação quanto da pesquisa e extensão.

Enfatiza-se ainda tais condições como bases para criação, reflexão, crítica, autonomia do saber, democracia e democratização de seus saberes imprescindíveis para uma instituição social como a USP.

Para finalizar, encontramos-nos em contexto, amplamente difundido, de corte de verba, não contratação de novos servidores técnico-administrativos, extinção de cargos, não reposição de claros, enxugamento do quadro funcional e, paradoxalmente, de ampliação das atividades realizadas na e pela universidade.

Como já salientado, não será uma política de compensação de horas ou política instituída de banco de horas (que não poderão exceder 2 horas diárias e deve respeitar 11h de descanso) que darão conta das necessidades de vagas prementes nas diferentes unidades, uma vez que, tendo realizado horas a mais de trabalho, o servidor terá o direito de usufruir da mesma quantidade de horas para descanso, deixando descoberto seu posto de trabalho ou gerando possíveis efeitos-cascata (substituição por outro servidor que ficará com seu trabalho descoberto, e assim por diante).

Também não serão tais políticas que diminuirão ou apaziguarão o descontentamento, o caráter de incredibilidade e o distanciamento provocados pelo modelo adotado por meio da utilização do registro eletrônico de ponto (REP) e das políticas e mentalidades subjacentes.

Se adotadas como regra e não exceção, tais políticas ainda poderão, do ponto de vista do servidor, acarretar em perdas psicossociais, tais como inconstância de dias e horas de descanso gerando impossibilidades de dias e horas comuns para atividades culturais e de lazer ou ócio junto a pessoas da família, amigos(as), companheiros(as) etc. Do ponto de vista da organização e do trabalho, podem dificultar rotinas de trabalho partilhadas com colegas, reuniões de equipe, dentre outros.

Em diferentes unidades da USP tem-se buscado lidar com as relações de trabalho e seus conflitos de maneira dialogada e humanizada, considerando necessidades institucionais e condições de trabalho adequadas, de maneira que o trabalho realizado é mais importante do que a rigidez de tempo e espaço em que acontece. Parece-nos que a contribuição da USP passa não apenas pela contribuição dos docentes, mas também pelo vivo envolvimento de cada funcionário e funcionária em sua área de atuação. Preservando direitos, respeitando especificidades e apostando no comprometimento de cada um e de

todos nós, temos avançado na aplicação das leis trabalhistas de maneira menos burocrática e mais viva.

VII- Bibliografia

Abdala Junior, B. (org.) *Margens da cultura: mestiçagem, hibridismo e outras misturas*. São Paulo: Boitempo, 2004.

Abreu, A.R.P.; Hirata, H.; Lombardi, M.R. (orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.

Antunes, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.

Antunes, R. & Alves, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital, *Educação & Sociedade*, v.25, n.87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

Arendt, H. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

_____. *Sobre a violência*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

Ariés, P. *História social da criança e da família*. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

Bendassolli, P.F. O vocabulário da habilidade e da competência: algumas considerações neopragmáticas, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.3/4, p.65-76, 2000/2001.

Benjamin, W. Teses sobre a filosofia da história. In: Khote, F. R. (Org.) *Walter Benjamin*. São Paulo: Ática, p. 153-164, 1991.

Berger, P. & Luckmann, T. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Vozes, 2005.

Bernardo. M.H. *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

Bhabha, H. K. *O local da cultura*. Belo Horizonte: UFMG, 2012.

Bleger, J. *Psico-higiene e psicologia institucional*. São Paulo: Artmed, 2003.

Bourdieu, P. *O desencantamento do mundo: estruturas econômicas e estruturais temporais*, 1979.

_____. *A miséria do mundo*. São Paulo: Vozes, 2003.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasil: DF, 1988.

Canguilhem, G. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

Caniato, A.M.P. & Lima, E.C. Assédio moral nas organizações: perversão e sofrimento, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.11, n.2, p.177-192, dez./2008.

Cardoso, I. *A universidade da comunhão paulista*. São Paulo: Cortez, 1982.

_____. O discurso da Universidade, *Tempo Social*, n.11, v.1, p.49-65, maio/1999.

Carvalho, J.S. *Reflexões sobre educação, formação e esfera pública*. Porto Alegre: Penso, 2013.

Carvalho, M. C. R. G. de. *Fábrica: aspectos psicológicos do trabalho na linha de montagem*. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1981.

Castells, R. *Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

Cattani, A. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 2a.ed., Petrópolis: Vozes, 1997.

Chambel , M.J. & Farina, A. "HRM and temporary workers' well-being: a study in Portugal and Brazil", *Cross Cultural Management*, Vol. 22 Iss: 3, p. 447-463, 2015.

Chanlat, Jean-François (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*, São Paulo: Atlas, 1996.

Chaui, M. Cultura do povo e autoritarismo das elites. In Valle, Edênio & Queiroz, José J. (orgs.). *A cultura do povo*. São Paulo: Cortez,/Instituto de Estudos Especiais, 1988.

_____. *Brasil: mito fundador e sociedade autoritária*. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.

_____. *A universidade hoje. Escritos sobre a universidade*. São Paulo: Editora Unesp, 2001.

CLT organizada / orgs.Pereira, L.; Scarlecio, M; Orsi, R. – 4ª. ed ver, ampl. e atual – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

Clot, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006.

Costa, J.F. Perspectiva da juventude na sociedade de mercado. In Novaes, R. & Nabnuchi, P. *Juventude e Sociedade: trabalho, educação, cultura e participação*. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo/Instituto Cidadania, p. 75-88, 2004.

Crochík, J.L. O desencanto sedutor: a ideologia da racionalidade técnica, *Inter-Ação*, n.28, v.1, p.15-35, 2003.

Daniellou, F. (Org.) *Ergonomie en quête de ses principes*. Toulouse: Octarès, 1996.

Daniellou, F.; Laville, A. & Teiger, C. Ficção e realidade do trabalho operário, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n.17, p.7-13, 1989.

Dau, D. M.; Rodrigues, I. J. & Conceição, J. J. (orgs.) *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

Danowski, D.; Castro, E.V. *Há mundo por vir? Ensaio sobre o medo e os fins*. Rio de Janeiro: Instituto Socioambiental, 2014.

Dejours, C. *Le facteur humain*. Paris: Presses Universitaires de France, 1995.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1998.

Dejours, C.; Jayet, C.; Abdoucheli, E. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993.

Derrida, J. *O olho da universidade*. São Paulo: Estação Liberdade, 1999.

Druck, G. & Franco, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

Forrester, V. *O horror econômico*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

Foucault, M. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

_____. *A história da loucura*. Rio de Janeiro/São Paulo: Perspectiva, 2016.

Freitas, M.E.; Heloani, R.; Barreto, M.M.S. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Editora Cengage, 2008.

Garbin, A de C.; Neves, I.R.; Batista, R.M. Etiologia do senso comum: as Lesões por Esforços Repetitivos na visão dos portadores, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.1, n.1, p. 43-55, 1998.

Geertz, C. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1989.

_____. *O saber local*. Petrópolis: Vozes, 1997.

Goffmann, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

Gonçalves Filho, J. M. *Humilhação Social: um problema político em Psicologia*, *Revista Psicologia USP*, v. 9, n. 2, p.11-67, 1998.

Guedes, M.N. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2013.

Heller, A. *O cotidiano e a história*. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1989.

Heloani, R. A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização, *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, v.2, n.1, p.48-52, 1999.

_____. *Gestão e organização no capitalismo organizado: história da manipulação psicológica*. São Paulo: Atlas, 2003.

Hobsbawm, E. *Mundos do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

Ianni, O. *A idéia do Brasil moderno*. São Paulo: Brasiliense, 1996.

Jacques, M.G.; Codo, W. (orgs.) *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002.

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (orgs.). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Londres: World Health Organization, 1987.

Kilomba, G. *Plantation memories: episodes of everyday racism*. Münster: UNRAST-Verlag, 2008.

Kompier; M.A.J; Kristensen, T.S. As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.6, p.37-58, 2003.

Lacaz, F. A.C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde, *Cadernos de Saúde Pública*, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

Lafargue, P. *O direito à preguiça*. São Paulo: Claridade, 2003.

Latour, B. *Jamais fomos modernos*. São Paulo: Editora 34, 2009.

Laurell, A. C.; Noriega, M. *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989.

Laurell, A.C. “La salud-enfermedad como proceso social”. *Revista Latinoamericana de Salud (México)*, 2, p. 7-25, 1982.

Leite, D.M. *O caráter nacional brasileiro: estudo de uma ideologia*. São Paulo: Unesp, 2002.

Lobo, E.S. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

Lopes, J.S.L. *O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

Malvezzi, S. A psicologia do trabalho e seu papel nas organizações modernas. *Anais da XIII Reunião Anual de Psicologia - Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Outubro, p. 495-515, 1983.

_____. Entrevista: A psicometria está superada, *Jornal do CRP-06*, ano 15, n. 92, p. 3-5, 1995.

_____. “A carreira profissional ainda depende de ascensão na hierarquia do poder?”. In *Marketing Industrial*, p. 30-40, julho/setembro 1995.

_____. Empregabilidade e carreira, *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, n.2, p. 64-68, 1999.

_____. O tempo e a existência: uma relação crucial na sociedade globalizada, *Marketing Industrial*, v. 1, p. 70-77, 2016.

Malvezzi, S. ; Orejuela, J. J. ; Chiuzi, R. M.; Vesga, J. J. ; Riascos, W. “Gramatica actuales de la relación hombre-trabajo. Propuestas de lectura”, *Guillermo de Okham*, v. 11, p. 193-194, 2013.

Marcuse, H. *Cultura e sociedade* – v.2. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

Martín-Barbero, J. *Ofício de cartógrafo*. São Paulo: Edições Loyola, 2004

Martins, J.S. *Uma sociologia da vida cotidiana*. São Paulo: Contexto, 2014.

Matta, R. *A casa e a rua*. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

Matos, O. *Discretas esperanças: reflexões filosóficas sobre o mundo contemporâneo*. São Paulo: Editora Nova Alexandria, 2006.

Mbembe, A. *Crítica da razão negra*. Lisboa, Antígona, 2014.

Mello, L. Outras famílias: a construção social da conjugalidade homossexual no Brasil, *Cadernos Pagu*, n. 24, p.197-225, jan./jun. 2005.

Mello, S.L. *Trabalho e sobrevivência: mulheres do campo e da periferia de São Paulo*. São Paulo: Ed. Ática, 1988.

_____. A palavra, o preconceito e o pensamento: Introdução ao problema do juízo e da consciência em Hannah Arendt. In Crochík, José Leon (org.), *Perspectivas teóricas acerca do preconceito*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.27-46, 2008.

Morgan, G. *Images of organization*. London: Sage, 1986.

Munanga, K. . Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo, *Cadernos PENESB*, v. 12, p. 169-203, 2010.

Navarro, V.L.; Padilha, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo, *Psicologia & Sociedade*, n.19, Edição Especial 1, 2007, p.14-20.

Nogueira, A.M. Transformações organizacionais e trabalho no sistema financeiro, *Cadernos 28 de Agosto*, n.2, p.39-70, maio/2016.

Oddone, I. "Psicologia dell'organizzazione della salute", *Psicologia della Salute*, Milão, n. 1, p. 39-47, 1999.

Oddone, I.; Marri, G.; Glória, S.; Briante, G.; Chiattella, M.; Re, A. O modelo operário italiano. In *Ambiente de Trabalho: A Luta dos Trabalhadores pela Saúde*. São Paulo: Hucitec, 1986.

Oliveira, F. de. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.32, n.115, p.19-27, 2007.

Oliveira, F. & Paoli, M. C. *Os sentidos da democracia*. São Paulo: Vozes, 2000.

Oliveira, P.E.V. *Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências*. São Paulo: Editora LTr, 2013.

Oliveira, R.C. *Caminhos da identidade: ensaios sobre etnicidade e multiculturalismo*. São Paulo: Unesp, 2006.

Ortiz, R. *Universalismo e identidade*. São Paulo: Boitempo, 2015.

Patto, M. H. S. Por uma crítica da razão psicométrica. In *Mutações do cativoiro - escritos de psicologia e política*. São Paulo: Hacker Editores/Edusp, 2000.

_____. *A cidadania negada: políticas públicas e formas de viver*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

Paz, O. *El arco y la lira*. México: FCE, 2003.

Prilleltensky, I. *The moral and politics of psychological discourse and the status quo*. Nova Iorque: State University of New York Press, 1994.

Ramalho, C. C. et al . Viver na baía: dimensões psicossociais da saúde e do controle no trabalho de teleatendimento, *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n.11, v. 1, p. 19-39, jun. 2008.

Ribeiro, H.P. Lesões por esforços repetitivos (LER): uma doença emblemática, *Cadernos de Saúde Pública*, 13 (Supl.2), p. 85-93, 1997.

_____. *Violência Oculta do Trabalho: As Lesões por Esforços Repetitivos*. Rio de Janeiro, Fiocruz, 1999.

_____. *O juiz sem a toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário*. Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

Ribeiro, M & Ribeiro, F. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In Carvalho-Freitas, M. N. de & Marques, A. L. (orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.

Rodrigues, A. M. Processo produtivo e visão do trabalho entre supervisores de uma empresa automobilística, *Revista de Administração de Empresas*, n.28, v.3, p.5-14, jul./set. 1988.

_____. *Indivíduo, grupo e sociedade: estudos em psicologia social*. São Paulo: EDUSP, 2005.

Rodrigues, I. J. & Sanches, A.T. Condições de trabalho no setor bancário, *Cadernos 28 de Agosto*, n.2, p.11-38, maio/2016.

Salerno, M. S. *Organização da produção e do trabalho*. São Paulo: CUT/ADS, jan./2002.

_____. Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro sobre organização do trabalho, *Gestão e Produção*, v.11, n.1, p.21-32, 2004.

Santos, B.S. *A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade*. São Paulo: Cortez, 2004.

Sato, L. *Astúcia e ambigüidade: as condições simbólicas para o replanejamento do trabalho no chão de fábrica*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

Sato, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas, *Cadernos de Saúde Pública*, v.8, n.5, p. 1147-1157, 2002.

Sato, L., Araújo, M., Ujihara, M. L., Nicotera, F., Dalton, M.T., Settimi, M. & Silvestre, M.. Atividades em grupo com portadores de LER e achados sobre a dimensão psicossocial, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Fundacentro - São Paulo, v. 21, n. 79, p. 49-62, 1993.

Sato, L. & Oliveira, F. Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho, *Aletheia*, v.27, n.1, p.118-197, jan.-jun./2008.

Sato, L. & Bernardo, M. H. Saúde Mental e Trabalho: os problemas que persistem, *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005.

Sato, L.; Lacaz, F.A.C.; Bernardo, M.H. Psicologia e Saúde do Trabalhador: práticas e investigação em Saúde Pública em São Paulo, *Estudos de Psicologia*, v. 11, p. 281-288, 2006.

Sato, L.: Évora, I.; Andrada, C.F., Neves, T.F.S. & Oliveira, F. As tramas psicossociais da cooperação e da competição em diferentes contextos de trabalho, *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v.63, n.3, 2011.

Saviani, D. *Ensino público e algumas falas sobre universidade*. São Paulo: Cortez, 1984.

Seligmann-Silva, E. A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso, *Revista de Administração de Empresas*, n.32, v.4, p.70-90, set./out. 1992.

_____. *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

Sennett, R. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.

_____. Humanismo, (IMS) *Serrote*, n.14, 2013.

Singer, P. I. & Brant, V. C. *São Paulo: trabalhar e viver*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

Silva Filho, J.F. & Jardim, S. (orgs.). *A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997.

Silva Junior, J. R. & Sguissardi, V. *Novas faces da educação superior: reformas do Estado e mudanças na produção*. Bragança Paulista: EDUSF, 1999.

Silva, F. L. Conhecimento e razão instrumental, *Psicologia USP*, v.8, n.1, p.11-31, 1997.

_____. A experiência universitária entre dois liberalismos, *Tempo Social*, v.11, n.1, p.1-47, maio/1999.

Spink, P. K. Saúde mental e trabalho: O bloqueio de uma prática acessível. In Campos, F. C. B. (org.). *Psicologia e Saúde – Repensando Práticas*. São Paulo: Editora Hucitec, p. 91-102, 1992.

_____. Quando trabalhar é neurotizante, *Psicologia Atual*, v.5, n.27, p.16-20, ago. 1982.

_____. Cidadania na organização e cidadania da organização: notas para a desconstrução de “recursos humanos”. In Spink, Mary Jane (org.). *A cidadania em construção: uma reflexão transdisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1994.

Schwartz, Y.; Durrive, L. (orgs.). / Athayde, M.; Brito, J. (organizadores da edição brasileira). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF, 2007.

Tittoni, J. *Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador fora da fábrica*. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

Vieira, C.E.C. *Assédio: do moral ao psicossocial – desvendando os enigmas da organização do trabalho*. Curitiba: Editora Juruá, 2008.

_____. *Traumas no trabalho: uma nova leitura do Transtorno de Estresse Pós-Traumático*. Curitiba: Editora Juruá, 2014.

Yazbek, M.C. Estado e Políticas Sociais, *Praia Vermelha* (UFRJ), v. 18, p. 72-94, 2008.

Weber, M. *A ética protestante e o espírito capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1989.