

UEMG – UMA UNIVERSIDADE À LUZ DE VELAS APAGADAS: QUESTÕES SOBRE REVOGAÇOS E AS NOVAS RESOLUÇÕES

English title: UEMG – A UNIVERSITY BY THE LIGHT OF UNLIT CANDLES: QUESTIONS ABOUT REVOCATIONS AND THE NEW RESOLUTIONS

doi DOI NUMBER: 10.33726/akdpapers2447-7656v15y9in2023p103a117

PESSOA, Marcelo¹ –  <https://orcid.org/0000-0002-9193-4604>

RESUMO: Este breve texto, apresenta à comunidade da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, uma série de considerações, as quais foram provocadas, a partir de alterações propostas pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, nos seguintes diplomas normativos, quanto aos afazeres docentes da UEMG: **Resolução CONUN/UEMG, nº 372/2017**, que dispõe sobre atribuições de encargo ao Professor, criação da Comissão Permanente de Gestão de Docentes (CPGD), e dá outras providências; a **Resolução CONUN, nº 482/2020**, que estabelece as regras de convocação para a função temporária de Professor de Educação Superior, no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais; e, a **Resolução COEPE, nº 234/2018**, que dispõe sobre o cálculo de encargos didáticos e sua atribuição aos ocupantes do cargo de Professor de Educação Superior – PES da UEMG, bem como aos Professores Designados da Instituição. O método empregado, combina a revisão bibliográfica, com a abordagem de estudo de caso. Como resultado desta abordagem, foi oferecida uma alternativa à CGE / MG, de manutenção do atual status da carga-horária, visto que o atual formato contempla as relações que precisam ser mantidas entre o Estado, a UEMG e os diversos públicos que com estes interagem.

PALAVRAS-CHAVE: Produção e difusão do conhecimento, Estudos filosóficos intersemióticos, Letras, Ciências Sociais

ABSTRACT: This brief text presents to the community of the State University of Minas Gerais – UEMG, a series of considerations, which were provoked, based on changes proposed by the Comptroller General of the State of Minas Gerais, in the following normative diplomas regarding the teaching tasks of UEMG: CONUN/UEMG Resolution, No. 372/2017, which provides for teacher assignments, the creation of the Permanent Teacher Management Commission (CPGD), and makes other provisions; CONUN Resolution, No. 482/2020, which establishes the rules for calling up temporary Higher Education Teachers, within the scope of the University of the State of Minas Gerais; and COEPE Resolution No. 234/2018, which provides for the calculation of teaching loads and their attribution to the occupants of the position of Professor of Higher Education – PES of UEMG, as well as to the Designated Professors of the Institution. The method used combines a literature review with a case study approach. As a result of this approach, an alternative was offered to the CGE / MG, maintaining the current status of the workload, since the current format contemplates the relationships that need to be maintained between the State, UEMG and the various publics that interact with them.

KEYWORDS: Production and dissemination of knowledge, Intersemiotic philosophical studies, Letters, Social Sciences

¹ Docente do DLLCA – Departamento de Linguística, Letras, Comunicação e Artes / UEMG. Bolsista de Produtividade Científica – Chamada 10/2022 – Programa de Bolsas de Produtividade em Pesquisa – PQ / UEMG.

INTRODUÇÃO

Por volta do ano de 1913, Henry Ford, em seu livro intitulado *Minha filosofia da indústria*, estabelece os postulados que, mais adiante, marcariam o mundo capitalista, com o denominado Fordismo. Este conceito, o de uma propalada ‘produção fordista’, se fez espalhar, por meio de dois modelos básicos: ‘o da produção em larga escala’ e o da ‘linha de montagem automatizada’.

Estes princípios, aparentemente enrijecidos pela frieza do contato com as máquinas, e tendenciosos à obtenção de uma lucratividade sem ética, por parte dos capitalistas, terminaram por incutir na mentalidade de alguns analistas da dinâmica corporativa contemporânea, já muito eivada destes conceitos, um ideário associado àquele Fordismo embrionário que, ao invés de benéfico, foi tomado como nocivo à sociedade, o que não reflete necessariamente a índole de seu mentor:

que não é livre. Nos Estados Unidos um operário trabalha oito horas por dia; na Rússia, doze ou quatorze. Nos Estados Unidos, se um operário dispõe de meios e deseja folgar um dia ou uma semana, ninguém o impede. Na Rússia o operário vai trabalhar quer queira, quer não. A liberdade desapareceu na monotonia de uma disciplina de presídio onde são todos tratados igualmente. Isto é pura escravidão. A liberdade é o direito de cada um dedicar-se ao trabalho por um tempo determinado e obter como recompensa meios de viver convenientemente, dispondo a sua vida particular como bem lhe pareça. Esta liberdade individual e com outras semelhantes formam a grande Liberdade ideal. As manifestações secundárias da liberdade é que lubrificam o nosso viver quotidiano.

(FORD, Henry. *Minha vida e minha obra*, p. 15. In: FORD, 1954)

Anos depois do livro, tentando combater eventos de elevado absenteísmo em meio aos colaboradores de sua empresa, o mesmo Ford, na mesma vertente de coerência com que analisara o nascente panorama de ‘escravidão moderna’, acima citado, decide criar uma semana de trabalho de 05 dias, ao mesmo tempo em que promoveu elevações salariais que chegaram ao patamar de 400%: seu modelo se espalhou pelo mundo.

O chamado absenteísmo, à época de Ford, já era um problema generalizado e, em 2023, ainda continua sendo. No mundo do trabalho, o também denominado ‘absentismo’, é um padrão de conduta caracterizado pelas ausências recorrentes do trabalhador em face de seu ambiente laboral. Este comportamento, invariavelmente, se dissemina em meio às esferas dos diversos deveres ou obrigações que o indivíduo precisa

executar, gerando uma sequência negativa de resultados, tanto na vida corporativa, quanto na vida pessoal.

Desde os momentos mais impactantes da Pandemia de COVID-19, sobretudo nos anos de 2019 e 2020, os mercados globais se predispuseram a repensar, novamente (dizemos ‘de novo’, visto que esta retomada, seria uma espécie de ‘segundo turno’ das revisões propostas por Ford, lá no início do Século XX), as rotinas de trabalho e os salários, em função de um forçado ‘distanciamento social’, que promoveu um ‘fecha tudo e a economia vemos depois’, que o evento sanitário global nos exigia (PESSOA, 2021).

Um dos modelos que foi adotado durante os tempos mais duros da Pandemia, e que agora ganha novo fôlego, foi o da redução de salários e, também, da carga horária presencial dos funcionários nas empresas.

Outro formato, foi o da “Semana de Quatro Dias”, que reduz a carga horária, mantendo salários nos patamares originais, sob certas condições. Este padrão, tem previsão para acontecer, no Brasil, a partir do mês de novembro de 2023 e: “Após ser experimentado no Reino Unido, Estados Unidos, Espanha, Austrália e outros países, o modelo será colocado em prática no Brasil, por meio de uma parceria entre a consultoria ‘Reconnect Happiness’ e a organização ‘4 Day Week Global’ (Matéria CNN: “Semana com 4 dias de trabalho será testada no Brasil ainda neste ano; entenda” iniciativa”, de 08/06/2023. Link: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa/>).

A premissa ‘zero’ do modelo, nos diz, que:

O método defendido pela 4 Day Week para a redução da jornada segue o que a organização chama de 100-80-100: 100% do salário, 80% das horas e 100% da produtividade. Para chegar a esse desenho, não basta cortar um dia de trabalho –a segunda ou a sexta-feira, em geral.

(Matéria FOLHA/UOL: “Veja as empresas que terão semana de quatro dias de trabalho no Brasil”, de 30/08/2023. Link: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/veja-as-empresas-que-terao-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-no-brasil.shtml>)

E, o básico para o atendimento do formato, incide na ideia de que: “É [que haja um] compromisso dos colaboradores em manterem 100% da produtividade, recebendo 100% do salário, mas em 80% do tempo” (Matéria da CNN: “Semana com 4 dias de trabalho será testada no Brasil ainda neste ano; entenda iniciativa”, de 08/06/2023. Link: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa/>).

Tem sido assim, então, que algumas alternativas relativas à remuneração, ao redimensionamento das cargas horárias e quanto à modalidade de cumprimento das jornadas de trabalho referentes ao contágio desenfreado do Sars-COV2, voltaram a ser discutidas no Pós-Pandemia, neste ano de 2023.

Se, na época da COVID-19, o alvo era o de que tais modelos dessem conta de manter a lucratividade e ou os índices de produtividade em níveis razoáveis, face à competitividade acirrada que não arrefecia, mesmo diante de uma emergência sanitária mundial, hoje, tais temas voltam a frequentar a pauta das reuniões, por outras razões: guerras na Europa, na Ásia, no Oriente Médio, na África; seca na Amazônia brasileira; ou, realinhamento internacional do Brasil frente ao mundo capitalista. Ou seja, no cardápio do caos, há de tudo – é só escolher.

Nas empresas públicas e privadas, em ambiente renovado destas discussões, este ou aquele motivo, tem maior ou menor peso, no sentido de que, por um lado, as ações a serem implementadas, sejam capazes de amenizar os impactos da desaceleração econômica e da queda generalizada de receitas e, por outro lado, que as pressões, tais como a do fechamento de plantas industriais ou a fuga de empresários do país, ou o aperto criado pela Controladoria-Geral / MG, no case específico abarcado pelo presente texto, fomentem políticas duradouras de redução do tamanho das equipes gestoras nas empresas privadas, que sejam reduzidos o número de cargos nos serviços públicos, e que, em suma, que o tamanho dos Estados sejam reduzidos, ajustando-os às novas condições de obtenção de receitas tributárias para viabilizar o seu custeio.

DISCUSSÕES AMPLIADAS SOBRE O TEMA

Cultural e socialmente, sob o ponto de vista do envolvimento dos colaboradores junto aos ambientes de trabalho, o Brasil tem transitado em contextos que apregoam, no mercado de trabalho brasileiro, por exemplo, jornadas de 44 Horas Semanais, normalmente exercidas pelos trabalhadores da iniciativa privada. Esta carga horária exata ou aproximada, também vige em outros países, como Colômbia, Costa Rica, México e Turquia (Revista EXAME, 2019).

Sobre isso, há de se ter em mente, expandindo-se o alcance da premissa nacional para o escopo do Planeta, o contraponto emitido pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em sua Resolução de nº 116, a partir da qual deseja, desde 1962, a redução desta carga horária semanal, para 40h semanais.

Neste sentido, ou seja, o mesmo da OIT, tem tramitado, no Congresso Nacional do Brasil, uma Proposta de Emenda à Constituição Federal – a PEC 231 – que, desde 1995, visa alterar o dispositivo constitucional abaixo destacado, que previu a atual jornada de 44 horas semanais, mas que, como tem sido mantido do modo como foi promulgado, ainda em 1988, este é o texto legal que estabeleceu e ainda estabelece o Norte para o cenário do trabalho local. Esta proposta de alteração, até o presente momento, ainda não foi pautada nas casas legislativas:

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

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (PLANALTO.GOV.: CF/88).

Ao lado disso, temos o postulado de um alardeado e vanguardista “Ócio Criativo”, perambulando pelo mundo, como alma penada, desde o livro homônimo, de Domenico De Masi (1997), a partir do qual se entendia que poderia ser, dentre outros instantes possíveis, aquele, o do momento de ‘ócio’, de descanso, que o ser humano poderia se tornar mais produtivo.

Este conceito acabou sendo parcialmente deturpado, e chegou às empresas, ganhando também espaço na sociedade, como se fosse, em algumas circunstâncias, uma ampliação do descanso semanal remunerado, noutras, pôde ser confundido com um ‘fique em casa, enquanto trabalha, do modo como quiser e quando puder’, ou ainda adotado como um modelo para um tipo de ‘teletrabalho regulamentado’ e, até mesmo, com o ‘home-office’, tornado mais popular durante a Pandemia. Noutros momentos, o ‘ócio criativo’ pode ter se formatado como ‘modalidade de resistência’ política, especialmente se combinada àquela incompreensão original do Fordismo ou da produção capitalista como um todo:

Estudos de comportamento organizacional chegam a apontar as formas de resistência mais frequentes frente às mudanças, classificando-as como “resistências abertas e imediatas”, como: os protestos, greves e diminuições do ritmo de trabalho; ou “resistências implícitas e proteladas” como: a perda de lealdade à organização, a perda de motivação para o trabalho, o aumento dos erros e defeitos e o aumento do absenteísmo por „questões de saúde” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2012, p. 563-580, apud GOMES JÚNIOR, 2017, p. 52).

Advogam favoravelmente aos novos planos de redução de carga horária, renascidos que foram no Pós-Pandemia, os recentes levantamentos obtidos pelo modelo 100-80-100. Por exemplo, em 2023, os dados das práticas de redução de jornada sob este molde, se mostram, nos seguintes termos:

O QUE DIZEM AS EMPRESAS QUE ADOTARAM A JORNADA MENOR

Segundo a 4 Day Week, com base nos testes já realizados

- 36%
aumento nas receitas
- 42%
redução nas demissões
- 68%
redução no esgotamento
- 54%
aumento na capacidade para o trabalho
- 63%
maior facilidade para atrair talentos

(Matéria FOLHA/UOL: “Veja as empresas que terão semana de quatro dias de trabalho no Brasil”, de 30/08/2023. Link: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/veja-as-empresas-que-terao-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-no-brasil.shtml>)

Compõem esta linha de frente de defensores do formato, dados como estes, ainda:

Segundo o Ministério da Gestão, estima-se que a economia com servidores em teletrabalho "varia de R\$ 800 a R\$ 1.200 por mês, por servidor, conforme o órgão".

Um estudo publicado em 2016 pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), por exemplo, estimou que cada 10% do total de servidores brasileiros que passam para o teletrabalho representam redução de até 0,5% nos deslocamentos realizados por ano em todo o país e de 0,6% nas emissões de gás carbônico por automóveis e motos decorrentes dessas viagens.

(Matéria BBC: “Funcionários públicos no home office: indefinição do governo Lula angustia servidores”, de 19/07/2023. Link: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cn02v9jn8ylo>)

Do mesmo modo, pode-se imaginar o problema, sob a perspectiva geracional, por exemplo:

"Os mais antigos não querem nem saber [de teletrabalho], acham que tem que ser tudo presencial, enquanto os novos preferem ficar em casa, porque as novas gerações já nasceram com as novas tecnologias. Então a regulamentação vai precisar buscar um equilíbrio", afirma.

(Matéria BBC: "Funcionários públicos no home office: indefinição do governo Lula angustia servidores", de 19/07/2023. Link: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cn02v9jn8ylo>)

Logo, pode-se afirmar, tanto aos favoráveis quanto aos contrários aos novos 'sistemas' de reorganização de jornada, e que se insiram no contexto indicado acima, é que essa visada geracional, apenas imprime sobre o assunto, um teor de 'revanchismo' etário, tão inútil como explicação, quanto ineficaz para resolver o cerne da questão.

UM CASE UEMGUIANO POSTO À LUZ DE VELAS APAGADAS

Neste contexto de revisões de cargas horárias, de massas salariais e de moldes de cumprimento de jornadas de trabalho, a Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, no segundo semestre de 2023, por meio de sua Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, se debruçou sobre alguns postulados normativos que regem os servidores públicos do Estado mineiro, os quais, no presente texto, se restringem aos de alcance do público docente do Ensino Superior da UEMG.

Os expedientes normativos a serem reformulados por meio desta iniciativa, são:

- a) **A Resolução CONUN/UEMG, nº 372/2017, que dispõe sobre atribuições de encargo ao Professor, criação da Comissão Permanente de Gestão de Docentes (CPGD), e dá outras providências;**
- b) **A Resolução CONUN, nº 482/2020, que estabelece as regras de convocação para a função temporária de Professor de Educação Superior, no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais; e,**
- c) **A Resolução COEPE, nº 234/2018, que dispõe sobre o cálculo de encargos didáticos e sua atribuição aos ocupantes do cargo de Professor de Educação Superior – PES da UEMG, bem como aos Professores Designados da Instituição.**

Estes regulamentos, após discussões nos órgãos de origem: COEPE (Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão); e, no CONUN (Conselho Universitário), foram remetidos aos Campi e Unidades da UEMG, a fim de que, às revogações parciais e integrais sugeridas pela Controladoria-Geral

do Estado, pudessem ser, também, além de apreciadas pelos Docentes, em suas sedes de lotação, talvez acrescidas de novas sugestões e eventuais contestações.

É, portanto, neste sentido, que, na condição de Docente da UEMG, lotado na Unidade Frutal, que apresento a seguinte proposta: **manutenção das atuais condições de atribuição de encargos didáticos, em jornada de período integral, cumpridos, durante uma semana de cinco dias (excepcionalmente interpolada com ‘sábados letivos’ regulamentares).**

Tal propositura implica, necessariamente, a manutenção (de certos dispositivos, postos à esquerda de quem lê) e não a revogação (propostas ou já impostas, à direita de quem lê), de certos dispositivos, do modo a saber:

- Na Resolução CONUN/UEMG, nº 372/2017: proponho manter-se a redação original de seu §4º:

§4º Excepcionalmente, poderá ser admitida a redução temporária de encargos semanais em sala de aula para as situações explicitadas nos artigos 8º e 10º desta Resolução.

§5º A proposta de trabalho do docente deverá contemplar, além da docência em sala de aula, tempo para o preparo de aulas e avaliações, correção de trabalhos escolares e atendimento aos estudantes.

§4º (Revogado) (Nota de Consultoria E-AUD Nº 1465252 – LDB e Decreto nº 48.176, de 15 de abril de 2021).

- Proponho a modificação da sugestão de redação de um §2º, dada pelo CONUN, no Artigo 9º, para: “[...] **deverá cumprir jornada de trabalho presencial, no mínimo, quatro dias por semana [...]**”

Art. 9º Os professores eleitos ou indicados para cargos de administração acadêmica cujo exercício se dê, por determinação estatutária, em regime de Dedicção Exclusiva, terão regime de trabalho alterado para DE enquanto durar o tempo de seu mandato ou indicação.

Parágrafo único. Nos casos em que a adoção do regime de Dedicção Exclusiva for prevista no Estatuto da UEMG como facultativa, a concessão dar-se-á mediante solicitação do docente.

Art. 9º Os professores eleitos ou indicados para cargos de administração acadêmica cujo exercício se dê, por determinação estatutária, em regime de Dedicção Exclusiva, terão regime de trabalho alterado para DE enquanto durar o tempo de seu mandato ou indicação.

§ 1º Nos casos em que a adoção do regime de Dedicção Exclusiva for prevista no Estatuto da UEMG como facultativa, a concessão dar-se-á mediante solicitação do docente.

§ 2º O docente que optar pelo regime de DE, nas hipóteses previstas no Estatuto, deverá cumprir jornada de trabalho presencial de, no mínimo, três dias por semana na Unidade Acadêmica em que estiver lotado. (Nota de Consultoria E-AUD Nº 1465252 – e da Nota de Auditoria e-AUD nº1423636).

- Proponho a manutenção da redação original do Artigo 10 e de seus Incisos, sem o Parágrafo Único inserido abaixo:

<p>Art. 10 O professor, que exerça atividade administrativa poderá ser liberado, total ou parcialmente, de seus encargos didáticos, nos seguintes casos:</p> <p>I - liberação total de encargos didáticos para os professores que exerçam os cargos de Reitor, Vice-Reitor, Chefe de Gabinete do Reitor, Pró-Reitor, Diretor Geral de Campus, Diretor e Vice-Diretor de Unidade;</p> <p>II - liberação parcial de encargos didáticos respeitando o exercício de, pelo menos, 4 horas semanais em sala de aula, para professores exercendo as funções de Chefia de Departamento Acadêmico e Coordenador de Cursos de graduação ou pós-graduação.</p> <p>III - liberação parcial de encargos didáticos observado o cumprimento de, no mínimo 6 horas semanais em sala de aula, ao Coordenador de curso de especialização, desde que não receba nenhuma remuneração pelo exercício dessa função, e que a</p>	<p>Art. 10 Os professores que exerçam os cargos de Reitor, Vice-Reitor, Chefe de Gabinete do Reitor, Pró-Reitor, Diretor Geral de Campus, Diretor e Vice-Diretor de Unidade poderão ser liberados de seus encargos didáticos. (Nota de Consultoria E-AUD N° 1465252 – LDB).</p> <p>I – (Revogado) (Nota de Consultoria E-AUD N° 1465252 – LDB).</p> <p>II – (Revogado) (Nota de Consultoria E-AUD N° 1465252 – LDB).</p> <p>III - (Revogado) (Nota de Consultoria E-AUD N° 1465252 – LDB).</p> <p>Parágrafo Único. Enquanto não houver cargos comissionados em quantitativo suficiente para a nomeação de todos os Diretores e Vice-Diretores de Unidades Acadêmicas, os professores em exercício das referidas funções poderão ser</p>
---	--

- Proponho modificar a redação sugerida de um Parágrafo Único, para o Artigo 23, como abaixo se mostrará:

<p>Art. 23 O Regime de Tempo Integral objetiva propiciar condições efetivas para o cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional, das atividades-fim, da missão e das vocações da Universidade, especialmente no que diz respeito aos projetos de ensino, pesquisa e extensão.</p>	<p>Art. 23 O Regime de Tempo Integral objetiva propiciar condições efetivas para o cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional, das atividades-fim, da missão e das vocações da Universidade, especialmente no que diz respeito aos projetos de ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>Parágrafo Único. A carga horária do Docente em Regime de Tempo Integral é dividida em 20 (vinte) horas semanais destinadas a encargos docentes de estudo, pesquisa, atividades de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes e 20 (vinte) horas para os encargos didáticos, que incluem as atividades em sala de aula, tempo para o preparo de aulas e avaliações, avaliação de trabalhos acadêmicos e atendimento a estudantes, considerando as peculiaridades de</p>
---	--

5

	<p>cada área, disciplina e tipo de aula. (Nota de Consultoria E-AUD N° 1465252 – CEE).</p>
--	--

Do modo como está a redação deste Parágrafo Único, interposto ao Artigo 23, as tais 20 horas, destinadas para a Pesquisa Docente, Iniciação Científica, Extensão, Gestão, Planejamento, Avaliações, Orientações, não só ‘extingue’ os cargos administrativos como um todo e a consequente atribuição de DE aos titulares de tais cargos, como também os reposiciona (os cargos) dentro de uma carga horária obrigatória contratada já muito achatada, por inúmeros outros afazeres não contemplados como parte de nosso trabalho (tais como a participação em reuniões, a de preenchimento de formulários diversos, a de leitura de documentos e Editais internos, a função de Avaliadores diversos, de Parecerista, de Viagens Técnicas, de Incursões em Campo, de Organização de Eventos, de Orientações informais, de atuação em NDEs, em Colegiados, em Câmaras, Assembleias etc.).

E, ainda, se mantido este novo Parágrafo Único, também, não se permitirá a execução de tais ocupações, com um mínimo sequer de qualidade. Do mesmo modo, quaisquer das outras atividades estipuladas não poderão ser realizadas a contento, especialmente se forem cumulativamente tornadas como ‘subentendidas’ / ‘obrigatórias’, no mesmo escopo da metade das 40 horas contratadas pelo Estado.

Logo, uma sugestão de nova redação para este Parágrafo Único, poderia ser esta:

“Parágrafo Único. A carga horária do Docente, em Regime de Tempo Integral (40 horas semanais), é dividida em 20 (vinte) horas, destinadas a atividades docentes de estudo / pesquisa docente, atividades docentes de extensão e às atividades didáticas / ensino (os encargos didáticos, isto é, a sala de aula propriamente dita). Reunindo-se estes itens nesta metade de carga horária, privilegia-se a indissociabilidade da Pesquisa, da Extensão e do Ensino. As outras 20 (vinte) horas, são destinadas ao planejamento de aulas, conforme a peculiaridade de cada área do conhecimento, de cada disciplina e a modalidade de aula prevista e adequada aos respectivos PPCs. Contemplam-se nesta segunda metade da carga horária contratada, o planejamento, que nada mais é, que o tempo necessário para o preparo de aulas e de avaliações, bem como, a correção destas avaliações e demais trabalhos acadêmicos. Contemplam-se, ainda, nesta segunda metade, o atendimento aos estudantes, nos seguintes moldes: a orientação / supervisão / acompanhamento formal de estudantes (com ou sem bolsas de fomento), em fase de Estágio Pré-Serviço, em nível de TCC de Graduação, de Especialização, de Dissertações de Mestrado, de Teses de Doutorado, de Projetos Pós-doutorais, de Projetos de Extensão, de Iniciação Científica. Sendo assim, ao Docente que

acumular orientações de TCC de Graduação, de IC, de Extensão formais (com ou sem bolsa), no mínimo, ou que mantiver vínculos com Programas *Stricto Sensu* como Docente e com Orientação ativa, ou que a estas funções exceder, implicará em solicitação / atribuição de DE, mantendo-se seus encargos em sala de aula, ao patamar mínimo regulamentar previsto, de 08h semanais. As atividades de Gestão, seguem a peculiaridade regulamentada para cada cargo e função e, em casos omissos ou ainda não regulamentados, mantém-se à Gestão, os mesmos critérios elencados neste Parágrafo Único, preservando-se, como critério para a atribuição de DE ao ocupante de cargo de Gestão, o cumprimento dos encargos didáticos mínimos regulamentares, e, entrando no lugar da orientação / supervisão / acompanhamento formal de estudantes, a condição de nomeação / posse de Cargo de Gestão.

- Noutra Resolução, a 234/2018, vemos (sei que o print não ajuda muito nisso), mas, também, sugerimos:

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS	
<p>Art. 3º Considera-se para atribuição de encargos didáticos as aulas ministradas em:</p> <p>I - Disciplinas de graduação e pós-graduação <i>stricto sensu</i>;</p> <p>II - Orientações de Trabalhos de Conclusão de Curso, dissertações de mestrado, teses de doutorado;</p> <p>III - Atividades com encargos didáticos previstas nos Projetos Pedagógicos dos Cursos.</p> <p>Parágrafo único. Em casos excepcionais previstos nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de pós-graduação lato sensu, de oferta gratuita, poderão ser atribuídos encargos didáticos aos docentes.</p> <p>Art. 13 Os encargos didáticos de cada Departamento Acadêmico são compostos pela soma dos encargos didáticos das disciplinas de graduação e pós-graduação <i>stricto sensu</i>, orientações de Trabalhos de Conclusão de Curso, Dissertações de Mestrado, Teses de Doutorado e atividades com encargos didáticos, que estejam previstos nos Projetos Pedagógicos dos Cursos, nos quais estejam envolvidos.</p> <p>§1º Nas Unidades Acadêmicas, em que não se estabeleceu a departamentalização, a atribuição de encargos didáticos aos docentes será feita pelos Colegiados de Cursos de graduação e de Colegiados de Cursos de Pós-graduação <i>stricto sensu</i>.</p> <p>§2º No cálculo de encargos didáticos atribuídos pelos Departamentos Acadêmicos pelos Colegiados de Curso aos docentes só poderão ser incluídas as disciplinas, orientações e atividades previstas no Projeto Pedagógico de Curso-PPC.</p> <p>Art. 15 A carga horária semanal de um docente, equivalente a encargos didáticos atribuídos pelos Departamentos Acadêmicos ou Colegiados de Curso, é o resultado da soma da carga-horária semanal das disciplinas ministradas somadas às orientações e às atividades com atribuição de encargos didáticos.</p> <p>Art. 16 O Docente deverá cumprir carga-horária semanal entre 08 (oito) horas e 12 (doze) horas, excluídas horas de apoio.</p> <p>§ 1º A Carga Horária Semanal mínima do docente, por semestre letivo, será de 8 (oito) horas, em correspondência ao previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN, Lei 9.394 de 1996.</p> <p>§2º A carga-horária máxima semanal permitida por semestre, em caso de interesse do docente em regime de 40 (quarenta) horas, é de 18 (dezoito) horas.</p> <p>§3º Ao docente que assumir a carga-horária semanal entre 16 (dezesseis) e 18 (dezoito) horas não será exigido o cumprimento</p>	<p>Art. 3º Considera-se para atribuição de encargos didáticos as aulas ministradas em:</p> <p>I - Disciplinas de graduação e pós-graduação <i>stricto sensu</i>;</p> <p>II - (Revogado)</p> <p>III - (Revogado)</p> <p>Parágrafo único. (Revogado)</p> <p>Art. 13 (Revogado)</p> <p>Art. 15 (Revogado)</p> <p>Art. 16 O Docente deverá cumprir carga-horária semanal entre 08 (oito) horas e 12 (doze) horas, excluídas horas de apoio.</p> <p>§ 1º A Carga Horária Semanal mínima do docente, por semestre letivo, será de 8 (oito) horas, em correspondência ao previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN, Lei 9.394 de 1996.</p> <p>§2º A carga-horária máxima semanal permitida por semestre, em caso de interesse do docente em regime de 40 (quarenta) horas, é de 18 (dezoito) horas.</p> <p>§3º (Revogado)</p> <p>Art. 20 (Revogado)</p> <p>Art. 21 (Revogado)</p> <p>Art. 22 (Revogado)</p> <p>Art. 23 (Revogado)</p> <p>Art. 24 (Revogado)</p> <p>Art. 25 (Revogado)</p> <p>Art. 26 (Revogado)</p>

- Na Resolução COEPE/UEMG, nº 234/2018, acima, manter a redação original do Artigo 3º e seus Incisos.
- Manter a redação original do Artigo 13 e seus Parágrafos.
- Manter a redação original do Artigo 15.
- No Artigo 16, manter a redação original do Parágrafo 3º.

RESULTADOS

Ainda é preciso se verificar, se o formato 100-80-100, fundamento da ‘semana de quatro dias’, pode ser aplicável à rotina dos serviços públicos, sob o ponto de vista de quem os utiliza (a população), e se aplicável às condições específicas de cada carreira de Estado (sob o ponto de vista jurídico e até funcional de quem executa e oferta tais serviços à população).

Apesar desta ou daquela iniciativa, quer tenha advindo por meio de uma Resolução da OIT, quer tenha nos chegado via intervenção de uma PEC, quer nos tenha sido dada pela lucidez atemporal de um Henry Ford, ou ainda aludida pelo visionário livro de De Masi, fato é que convivemos com realidades indesejáveis, as quais, parte delas, podem ser associadas às dinâmicas de interação de agentes como Empregador / Colaboradores / Jornadas / Remuneração / Sociedade, os quais, neste momento, se predispõem a sentar ao redor de mesas de negociação, para tentar resolver problemas que talvez ainda nem saibam que existem.

E, é assim, que, comum ao modelo de ‘resistência’ contemporâneo, narrado anteriormente, se revela o recorrente absenteísmo dos dias atuais. Também se faz presente como ingrediente mercadológico ‘indesejável’, a Síndrome de Burnout, descrita nos EUA, em 1974, pelo médico pelo médico Herbert Freudenberger, como sendo um “distúrbio emocional, com sintomas de exaustão extrema”. Tão ou até mais temida que a Burnout, pode ser o fenômeno do Karoshi (morte por excesso de trabalho), cujo primeiro caso se deu, no Japão, em 1969 (PIZZO; OGURA & DRUGOVICH, 2018).

Contudo, parte das justificativas que podem ser dadas à escrita deste texto, vem do fato, de que o voto do Relator (cf. print incorporado) já está previamente redigido, acenando para uma eventual ‘aprovação’ das alterações feitas pela Controladoria-Geral da UEMG, do modo como lá estão, sob o pretexto sanativo de ‘falhas prejudiciais aos discentes’:

IV- VOTO DO RELATOR

Considerando a necessidade de adequação das Resoluções CONUN nº 372/2017, CONUN nº 482/2020 e COEPE nº 234/2018, e atendendo determinações da Controladoria Geral do Estado – CGE, visando ainda, corrigir falhas que podem prejudicar os discentes, o exercício da profissão docente e a gestão nas Unidades. Estes pareceristas manifestam pela APROVAÇÃO DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS.

Belo Horizonte, 17 de outubro de 2023.

Justifica-se ainda este olhar sobre tais fatos, a crença de que não seja possível alegar-se que, em nome da qualidade dos serviços educacionais prestados à sociedade, se imponham ao corpo Docente da UEMG, um imenso esmagamento de sua qualidade de oferta trabalho, nem que se ataque a sua consciência de pertencimento institucional, e, tampouco, que se defina à fórceps a sua satisfação laboral.

Entendemos que o aviltamento salarial que a classe Docente mineira amarga, há uma década ou até mais, não só já basta para ‘danificar’ o bom funcionamento da Educação no Estado, como também, junto com o atual ‘revogaço’ em pauta, vai além disto, retirando-se destes Docentes, um mínimo de garantias executórias de suas funções, as quais, as Resoluções em revisão buscavam garantir na sua origem.

Extrapolam-se ainda, os limites de razoabilidade, quando, ao se pretender agir assim, macerando as condições de atuação profissional Docente de ensino superior mineiro, ao mesmo tempo, se arquitetam um aumento implícito de seus afazeres, de tal modo, que quaisquer das funções de Ensino, de Pesquisa, de Extensão e de Gestão, quando executadas, do modo como propostos pelas revogações e ou novas redações, não podem ser cumpridas com a qualidade e com o elevado nível técnico e lucidez que tais ocupações nos exigem.

É assim, que facilmente se vislumbra, mantendo-se um cenário como o que ora se avizinha, que a UEMG será, se já não tem sido, berçário para experimentos de redução da semana de trabalho para o formato de 04 dias semanais.

A UEMG, estaria à luz de velas apagadas, sinalizando para um futuro incerto. O rumo prestes a ser tomado, é o de estímulo a exonerações voluntárias, de cenários de absentéistas, de um caminhar para o aumento das Síndromes de Burnout, ou para um inimaginável e indesejável ‘Karoshismo’ ocidental e tipicamente mineiro (PIZZO; OGURA & DRUGOVICH, 2018).

Enfim, é entre umas e outras ideias como estas, entre consequências tão graves quanto pouco vislumbradas ou mensuradas pela Controladoria-Geral, ou mesmo impensáveis e inaceitáveis, por parte da classe Docente, que emergem pareceres estranhos como este emitido pelas notas em anexo, as quais, eventualmente acatadas pelo Relator acima mencionado.

É daí, também, que frutificam conceitos, como o do recente Four-day workweek (Semana de 4 Dias), vindo da Nova Zelândia, e 2021. Este preceito é tão recente quanto exaltado e perseguido pelos gestores de nossos tempos, visto que é frequentemente apontado como a panaceia resolutiva para os problemas laborais atuais, por uns, e, por outros, inserido como parte das questões conturbadas que quer solucionar e não consegue.

Uma das maiores críticas ao Four-day workweek, representado pela equação 100-80-100, é a de que, ele acena para: “100% de produtividade, recebendo 100% do salário, mas, em 80% do tempo”. Porém, nele se revela uma ordem semântica, cujos fatores podem ser facilmente alterados, sem muita transparência, e, em nome do mesmo propósito e dos resultados esperados (sejam estes quais forem), bem como, sem prejuízo da lógica de execução do mesmo formato.

Assim, o mesmo modelo 100-80-100, pode significar: “100% de produtividade, recebendo 80% do salário, mas, em 100% do tempo” que já havia sido contratado pelo Estado, por exemplo. Isto é, o formato funciona como se fosse um tipo de ‘armadilha’, que, por detrás de uma série de vantagens de início, pode ser lentamente conduzido para ser revertido em ferramentas de redução salarial, de eliminação de bônus de produtividade, de retirada de tickets diversos etc.

No case uemguiano, a ‘armadilha semântica’, poderia eventualmente estar escondida por detrás de uma ‘semana de três dias’, sugerindo que o profissional que assim a aceitar, atesta, implicitamente, que consegue cumprir sua jornada integral contratada em três, ou, no máximo, quatro dias (se pensarmos no dia presencial ‘off’, destinado aos atos de montagem de aulas, de correção de avaliações), sendo que apenas $\frac{3}{4}$ dela, da jornada, precisaria se realizar no modo presencial (parece, de início, uma maravilha).

Logo, transpondo-se a equação da já mencionada semana de quatro dias, para a atual proposta da Controladoria-Geral do Estado, teríamos um provável modelo 100-75-100, que, num primeiro momento, soaria como razoável, e definido assim: “100% de produtividade, recebendo 100% do salário, mas, em apenas 75% do tempo” (parece, de início, uma maravilha).

Entretanto, nada nos dá a garantia, de que, em pouco tempo, os mesmos números não sejam relidos assim: “100% de produtividade, recebendo 75% do salário, em 100% do tempo” (seja este tempo qual for).

Para as necessidades de economia processual e de recursos do Estado, nem seria preciso que nossa jornada fosse reduzida na base da ‘canetada’. Contudo, para imprimir transparência aos trâmites e dar uma certa relação de ‘causa’ e de ‘consequência’ diante dos ‘revogaços’ ora sugeridos, se cria a ideia de que eles cumprem o necessário papel de proteção ao discente, ao se ‘alterar o montante da jornada’ (esta é a causa), o que pressupõe a anuência da classe Docente (esta é a consequência).

Mais adiante, talvez nos advenha a informação de que ‘penduricalhos’ salariais, tais como as diárias de alimentação, as gratificações de desempenho, as Bolsas de Produtividade, as DEs, isolada ou cumulativamente, ao invés de ‘incorporadas aos salários’, de duas, ao menos uma: ou ‘sumam de vez’, ou passem a ser condicionadas a certo número de metas, tais como o aumento da ‘retenção discente’, ou a um quantitativo ‘x’ de publicações ou à frequência de ‘tantos dias’ por semana nas Unidades de lotação, ou a posse de cargos de Gestão sem DE.

E vejam, que isto nem precisa se enquadrar no atual molde proposto pela Controladoria, de três dias semanais, para quem tiver cargo de Gestão, podendo, até ser menos que isso, a depender do volume de reduções promovidas nos ‘penduricalhos’: só é preciso um motivo para os cortes acontecerem. E, estes motivos, podem aparecer, caso certas metas não sejam cumpridas (parecia mesmo, de início, uma maravilha, mas não é).

REFERÊNCIAS

AGAPITO, Sandra Marreiros & SOUSA, Fernando Cardoso de. A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 2010; 28(2), p. 132-139. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902510700043?via%3Dihub>. Acesso em: 23/10/2023, às 12h22min.

FORD, Henry. *Os Princípios da Prosperidade* (este volume inclui: “Minha vida e minha obra”; “Hoje e amanhã”; e, “Minha filosofia da indústria”). Rio de Janeiro: BRAND, 1954. Disponível em:

https://bibliotecadigital.seade.gov.br/view/listarPublicacao.php?lista=0&opcao=6&busca=&tipoFiltro=pa_id_autor&filtro=607&descFiltro=FORD.%20Henry&listarConteudo=Monografias. Biblioteca digital Fundação SEADE. Acesso em: 23/10/2023, às 12h53min.

GOMES JÚNIOR, Admardo Bonifácio. Resistência e trabalho. *Revista Mal estar e sociedade*, v. 7 n. 1, 2017.

MENDES, Nara Cristina Ferreira; SERRANO, André Luiz Marques; FERREIRA, Lucas Oliveira Gomes; CAVALCANTE, Pedro Murce Menezes. O Absenteísmo nas Instituições Federais de Ensino Superior: Composição de um Ranking de Eficiência. *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE*. v. 13, n. 2, p. 63-81, 2022. Disponível em: <https://racef.fundace.org.br/index.php/racef/article/view/809/pdf>. Acesso em 23/10/2023, às 11h51min.

PESSOA, Marcelo. DILEMAS SOBRE O TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19. *Revista AKEDIA*, – Volume 11 – Ano VII – 1º Sem. de 2021, p. 17-35. Disponível em: https://www.revistaakedia.com.br/files/ugd/314365_10aa5d9c09ac4272af837a1edb60c77e.pdf. Acesso em 23/10/2023, às 09h23min.

PIZZO, Júlia de Paula; OGURA, Cristhielle Tiek & DRUGOVICH, Gustavo Auada. KAROSHI: UMA BREVE REVISÃO SOBRE A MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO. Anais do II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho. Maringá – PR, 2018. Disponível em:

https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/12/trabalhos/12_2034_1538448777.pdf. Acesso em 22/10/2023, às 23h45min.

Sites consultados

ALMG – Assembleia Legislativa do Governo de Minas Gerais: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/71/2003/?cons=1>

BBC Brasil: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cn02v9jn8ylo>

CNN Brasil: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/semana-com-4-dias-de-trabalho-sera-testada-no-brasil-ainda-neste-ano-entenda-iniciativa/>

PLANALTO.GOV. / CF-88: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

REVISTA EXAME: <https://exame.com/carreira/os-paises-com-as-semanas-de-trabalho-mais-longas-o-brasil-esta-na-lista/>

FOLHA UOL: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/08/veja-as-empresas-que-terao-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-no-brasil.shtml>

OIT – Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO:::https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO:::>