



IMPACTOS DA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Estudo Técnico Sobre os Benefícios
da Redução da Jornada de Trabalho
para 30 horas no Âmbito do
Poder Judiciário do Estado de Rondônia

Porto Velho, 2018



Ficha Técnica

Projeto: Alteração da jornada de Trabalho dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia para 30 horas semanais.

Cliente: SINJUR – Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário do Estado de Rondônia

Produto: Relatório Técnico sobre os Benefícios da Redução da Jornada de Trabalho dos servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia

Consultor: Massud Jorge Badra Neto



Estudo Técnico Sobre os Benefícios da Redução da Jornada de Trabalho para 30 horas no Âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia

Este Relatório Técnico é de propriedade do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário do Estado de Rondônia - SINJUR, conforme escopo definido em contrato, relativo à avaliação dos benefícios de redução da jornada de trabalho. As informações nele contidas não poderão ser utilizadas, copiadas ou de alguma forma reveladas sem prévia autorização do SINJUR.

RESUMO

Com base na em análise técnica, que consistiu na reunião de elementos concretos e abstratos em um todo, tendo em vista a avaliação dos possíveis impactos da redução de jornada no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, verificou-se: a) a possibilidade de adoção de jornada de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, para os servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia, encontra amplo amparo legal, em seus aspectos constitucionais (art. 7º, CF/88; Art. 39, parágrafo 3º), bem como na legislação estadual (LC 68/92); b) o servidor público terá mais qualidade de vida e mais tempo para o desenvolvimento pessoal e profissional, reduzindo-se as doenças relacionadas ao trabalho; c) o usuário do serviço público será beneficiado em razão do incremento de motivação dos servidores, resultando na melhoria da prestação de serviços; e d) o Poder Judiciário poderá apresentar melhoria de indicadores de produtividade e eficiência.

Palavras-chave: Redução da Jornada de Trabalho; Melhoria de Qualidade de Vida; Produtividade.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	5
INTRODUÇÃO	7
1 CONTEXTUALIZAÇÃO	8
1.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL.....	9
1.1.1 Constituição Federal.....	9
1.1.2 Estatuto do Servidor Público Estadual.....	10
1.1.3 Do Princípio da Isonomia.....	11
1.2 NÍVEIS DE ABSENTEÍSMO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA.....	12
2 RELATÓRIOS E ESTUDOS TÉCNICOS DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	14
2.1 RELATÓRIO DE ANÁLISE SOBRE HORÁRIO CORRIDO TCE-RO.....	14
2.1.1 Secretaria Geral de Administração.....	16
2.1.2 Secretaria-Geral de Controle Externo.....	17
2.1.3 Secretaria-Geral das Sessões.....	17
2.1.4 Gabinete da Presidência.....	18
2.1.5 Conclusões.....	18
2.2 PROJETO DE ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE RONDÔNIA.....	18

2.2.1	Impactos Financeiros.....	19
2.2.2	Impactos Sociais.....	20
2.2.3	Fatores Físicos e Psicológicos.....	21
2.2.4	Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.....	21
2.2.5	Eficiência e Produtividade.....	21
2.3	ESTUDO DA OIT: DURAÇÃO DO TRABALHO EM TODO O MUNDO.....	26
2.4	MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL.....	30
3	VANTAGENS DA REDUÇÃO DA JORNADA.....	33
3.1	REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MELHORA A QUALIDADE DE VIDA 33	
3.2	IGUALDADE DE GÊNERO POR MEIO DA DURAÇÃO DO TRABALHO.....	34
3.3	DESENVOLVIMENTO HUMANO E PROFISSIONAL.....	36
3.4	MELHORA DO DESEMPENHO COGNITIVO E DA PRODUTIVIDADE.....	37
3.5	IMPACTOS NA PRODUTIVIDADE.....	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
5	DO PEDIDOS.....	41

INTRODUÇÃO

O presente relatório constitui a apresentação da análise técnica sobre a redução da jornada de trabalho dos servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia, e versa sobre as condições e benefícios da redução da jornada de trabalho, no âmbito do Poder Judiciário.

O contrato de consultoria teve início na mobilização dos servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia por intermédio do sindicato, que reivindicaram a redução da carga horária para 30 horas semanais, visando preservar a saúde e o bem-estar dos servidores, em benefício da família e duração produtiva do trabalho.

O presente estudo foi elaborado mediante a utilização de dados internos do Poder Judiciário, bem como por meio de estudos já realizados por instituições públicas e privadas sobre o assunto, em que se analisam os prós e os contras da redução da jornada de trabalho, visando colaborar com o Poder Judiciário, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas relativos à jornada de trabalho.

Embora os elementos de princípios de políticas que o presente estudo propõe sejam indubitavelmente necessários para desenvolver e implementar melhores e mais equilibradas políticas de duração do trabalho, esses elementos de políticas requerem diálogo sindical para obtenção de êxito: sem diálogo social não há ganhos.

Este trabalho enfrenta temas complexos e não tem o escopo de encerrar as discussões, mas tão somente de identificar os principais impactos e reflexos que a proposta de redução da carga horária terá sobre o Poder Judiciário no Estado de Rondônia.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O objetivo deste projeto consiste em subsidiar o processo dialético com informações técnicas visando à alteração da jornada de Trabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

A jornada de trabalho do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia está regulamentada pela Resolução n.º 021/2012-PR, que revogou a Resolução n. 020/2012-PR, dispondo sobre o funcionamento e a jornada de trabalho do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, estabelecendo o seguinte horário de expediente dos órgãos e unidades administrativas e judiciais das 7h às 13h e das 16h às 18h:

I – das 7h às 14h para todos os servidores, indistintamente, de 22 de agosto até 31 de outubro de 2012;

II – das 8h às 13h e das 16h às 18h, para os servidores que não ocupam função gratificada ou cargo comissionado, a partir de 1º de novembro de 2012;

III – das 7h às 13 h e das 16h às 18h, para os servidores que ocupam função gratificada ou cargo comissionado, bem como os técnicos judiciários nas especialidade: escrivães judiciais, oficiais contadores e oficiais distribuidores, a partir de 1º de novembro de 2012.

É importante registrar que a regulamentação vigente anteriormente à norma atual, a Resolução n.º 020/2012-PR, estabelecia a jornada de trabalho das 7h às 13h para os servidores que não ocupavam função gratificada ou cargo comissionado.

O Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia têm-se inclinado a dar ênfase a jornadas de trabalho mais curtas para proteger a saúde dos servidores, e com vistas ao equilíbrio do trabalho com a vida pessoal. A reivindicação da redução da jornada de trabalho, expressa o anseio dos servidores pela redução da jornada de trabalho, que trará economia de recursos, melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e incremento do desempenho do TJRO, gerando benefícios para a sociedade.

1.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A possibilidade de adoção de jornada de 30 horas semanais, ou 6 horas diárias, para os servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia, encontra amplo amparo legal, em seus aspectos constitucionais (art. 7º, CF/88; Art. 39, parágrafo 3º), bem como na legislação estadual (LC 68/92). Finalmente, com base no princípio da autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário.

1.1.1 Constituição Federal

O título I da Constituição Federal apresenta os fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre quais destacam-se: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

TÍTULO I

Dos Princípios Fundamentais

Art. 1º. A república Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e dos Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Os referidos princípios fundamentais incidem de forma direta sobre a legislação trabalhista brasileira com o fito de promover a materialização de melhorias nas condições de trabalho.

A Constituição Federal elenca, em seu art. 7, uma série de direitos trabalhistas que visam à melhoria das condições sociais de trabalhadores urbanos e rurais:

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

(...)

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

O art. 39, § 3º. Da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98 estabelece:

“Art. 39 – (...)

§3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo exigir.”

1.1.2 Estatuto do Servidor Público Estadual

O art. 55 do Estatuto do Servidor (Lei Complementar Estadual n.º 68/92) estabelece a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, salvo quando disposto diversamente em lei ou regulamento próprio.

*“Art. 55 – O ocupante de cargo de provimento efetivo fica sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, salvo quando disposto diversamente em lei ou **regulamento próprio**.*

O artigo 55 do Estatuto do Servidor Público do Estado de Rondônia prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho quando disposto em regulamento próprio.

Ressalte-se que ao Poder Judiciário é assegurada a autonomia administrativa, possibilitando a edição de norma regulamentar que estabeleça o horário de funcionamento, observando a legislação regente e os princípios da legalidade, isonomia, moralidade, eficiência e razoabilidade.

1.1.3 Do Princípio da Isonomia

Dentre os princípios consagrados pela Constituição Federal, destaca-se o princípio da isonomia, presente no inciso I, do artigo 5.º:

TÍTULO II

Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5.º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

No Estado de Rondônia os servidores do Poder Executivo, do Tribunal de Contas e da Assembleia legislativa possuem jornada de trabalho de 30 horas semanais. Os servidores do Poder Judiciário que possuem o mesmo regime jurídico dos destes servidores, não possuem a igualdade na jornada de trabalho.

Por todo o exposto, fundamenta-se a legalidade da redução da jornada de trabalho para o Poder Judiciário no Estado de Rondônia.

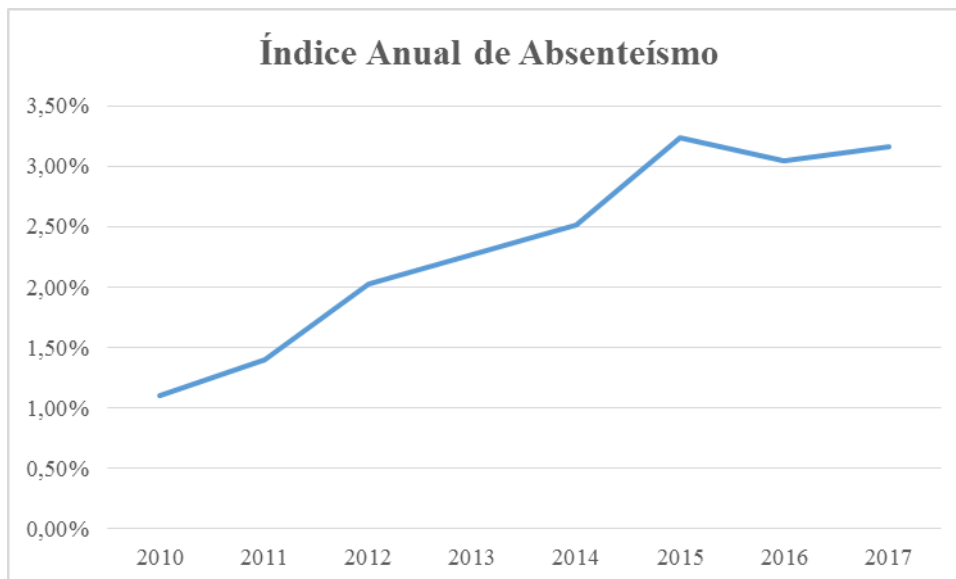
1.2 NÍVEIS DE ABSENTEÍSMO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS, “saúde é um estado de complemento bem-estar físico, mental e social, não apenas a ausência de doença ou enfermidade.

Uma jornada de trabalho justa é aquela que nem a duração nem a intensidade da jornada prejudique a capacidade do servidor de realizar um trabalho produtivo durante a sua vida laboral. Com a jornada atual, os servidores estão cada vez mais doentes tanto física quanto psicologicamente. Cresce o número de licenças médicas motivadas por estresses, ansiedade e depressão.

Ressalte-se que a saúde não é somente não ter doença, mas se sentir bem física, mental e socialmente. A jornada desnecessária e excessiva, a quantidade de trabalho e o tempo de duração do trabalho colaboram para as doenças. Os servidores do Poder Judiciário estão adoecendo. Na Justiça Eleitoral, no Ministério Público Federal, no Tribunal de Contas do Estado de Rondônia e o Poder Executivo Estadual compreenderam que a redução da jornada faz bem tanto para os servidores quanto para a administração e estabeleceram a jornada de 6 horas diárias.

Os números apresentados pelo Poder Judiciário no Estado de Rondônia representam os elevados níveis de absenteísmo causados por afastamentos por doenças com servidores, que tem apresentado crescimento significativo ao longo dos últimos anos.



Fonte: Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia.

Fast e Frederick (1996) descobriram, em uma pesquisa realizada junto a 5060 canadenses, em que comparou funcionários em trabalho integral e em trabalho alternativo, que os funcionários em vários arranjos alternativos apresentavam um nível de estresse menor se comparado aos de tempo integral. Dos sete arranjos analisados, encontrou-se que quatro deles são favoráveis à redução do estresse, sendo eles: trabalho de horas reduzidas, maxiflexibilidade, semana de trabalho comprimida e disponibilidade (On-call work).

Portanto, a redução da jornada de trabalho contribuirá para manter a saúde do trabalhador e, desse modo, sua capacidade produtiva.

2 RELATÓRIOS E ESTUDOS TÉCNICOS DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

O presente estudo técnico utilizou pesquisa bibliográfica, investigativa e histórica, por meio de projetos, leis, normas, resoluções, pesquisa *on line*, decisões dos Tribunais Superiores brasileiros, dentre outros que tratam do tema. Está fundamentado em estudos elaborado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e por órgãos públicos, visando a reunião de elementos concretos ou abstratos em um todo, tendo em vista a avaliação das tendências de jornada de trabalho, legislação e benefícios da redução da jornada de trabalho.

Como parte da metodologia adotada para avaliação dos benefícios da redução da jornada de trabalho no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, analisou-se os relatórios do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia acerca dos reflexos da adoção da jornada de trabalho de 30 horas e do Ministério Público Estadual que versa sobre a redução de custos operacionais e incremento da sustentabilidade ambiental e social da jornada de 30 horas semanais.

2.1 RELATÓRIO DE ANÁLISE SOBRE HORÁRIO CORRIDO TCE-RO

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia adotou o turno corrido de expediente de trabalho por intermédio da Resolução n.º 24/TCER/2005, considerando os seguintes fundamentos:

- A necessidade de estabelecer um controle mais rígido das despesas de administração da Corte de Contas Estadual, de acordo com a capacidade financeira e disponibilidade de recursos para dispêndio com custeio;
- A fixação da carga horária cotidiana, em caráter corrido de 06 (seis) horas/dia, além de beneficiar os servidores implicaria, concomitantemente, na contenção e redução das despesas concernentes à administração deste Tribunal de Contas, dentre as quais, exemplificativamente, as relativas ao consumo de energia elétrica, água, telefone, café, ar-condicionado, material de consumo destinado à limpeza e utilização de impressos;

- A adoção do horário corrido reduz, inquestionavelmente, as despesas dos servidores com transporte e alimentação, gerando reflexo positivo em sua remuneração mensal, bem como possibilitando maior dedicação à família;
- A possibilidade de revisão dos contratos de serviços de terceiros ou de empresas prestadoras de serviços para se obter a devida redução no seu valor total, em decorrência do decréscimo nos quantitativos do respectivo objeto;
- Por determinação do Senhor Governador do Estado as repartições públicas estaduais funcionam em horário corrido, com jornada diária de 06 horas, a partir de 16 de maio de 2.005.

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia resolveu adotar o turno corrido de expediente para os seus trabalhos, com o funcionamento dos seus serviços no período diário de 07h.30min (sete horas e trinta minutos) às 13h.30min (treze horas e trinta minutos), nos dias úteis de segunda-feira à sexta-feira, objetivando a redução dos dispêndios orçamentários e financeiros.

Neste mesmo ato, o Tribunal de Contas determinou que a implantação do turno corrido de expediente de trabalho fosse avaliada pela Secretaria-Geral de Administração e Planejamento anualmente, em termos de economicidade e de conveniência administrativa.

Em observância à determinação do Tribunal, a Secretaria-Geral de Administração emitiu os referidos relatórios, que são objetos da presente análise.

A Secretaria-Geral de Administração e Planejamento do TCE-RO elaborou relatórios contemplando o comparativos de custos dos contratos cujas as despesas foram influenciadas pelo horário corrido.

Com relação as despesas com energia elétrica, a análise de redução restou prejudicada em razão da ocupação do Prédio Anexo em 2008 e pelo prédio do Almoarifado e Arquivo em 2009. Além disso, o ar-condicionado do edifício sede deste Tribunal, passou a ser

desligado diariamente, às 17 horas, tendo em vista a permanência dos servidores fora do horário normal de expediente para realização de tarefas de interesse da instituição.

Com base na análise das despesas realizadas, constatou-se que a redução das despesas foram mínimas. No entanto, a Secretaria-Geral de Administração e Planejamento sustenta que a produtividade e os aspectos motivacionais proporcionados aos servidores representam o maior benefício obtido pelo TCE-RO com a redução da jornada de trabalho.

De acordo com o relatório, as demais Secretarias informaram que o expediente corrido, durante o período analisado, não prejudicou as atividades dos setores, pois foi mantida a produtividade e o cumprimento do horário por parte dos servidores.

2.1.1 Secretaria Geral de Administração

De acordo com o relatório produzido pelo órgão de administração do TCE-RO, a produtividade da Secretaria Geral de Administração, manteve-se estável. Quase todas as atividades foram desenvolvidas no horário normal de expediente e apenas em alguns casos observou-se a necessidade de permanência de servidores após o expediente.

Destacou-se que com a implantação do horário corrido de expediente, a execução das atividades e produtividade em alguns setores melhorou.

Observou-se que houve aumento considerável nas atividades em todos os setores da Secretaria-Geral de Administração, as quais foram quase todas desenvolvidas no horário normal de expediente.

De acordo com o relatório, os setores desta Secretaria foram unânimes em mencionar sobre os benefícios do horário corrido, tendo em vista que a sua permanência não compromete o desenvolvimento das atividades, mesmo porque o que se tem verificado é que se criou com isso, principalmente para os gerentes dos setores e equipe técnica de apoio, um horário de expediente externo das 7h30min às 13h30min e após esse horário, um interno, em razão da permanência de servidores, o que é bem melhor, tendo em vista que não há interrupções, e os trabalhos podem ser executados de forma mais concentrada e tranquila.

Com relação à pontualidade dos servidores lotados nesta Secretaria, constatou-se que houve cumprimento ao horário de expediente, sendo que algumas vezes ocorreram pequenos atrasos, entretanto, foram compensados no final do expediente.

2.1.2 Secretaria-Geral de Controle Externo

A Secretaria-Geral de Controle Externo é o órgão responsável pela realização de atividades técnico-operacionais como as fiscalizações e instruções processuais. No levantamento dos números da produtividade da Secretaria Geral de Controle Externo, por setor, foi levado em conta o total de saída de processos no período em comparação ao mesmo período do ano anterior.

Verificou-se que, de forma geral, que o horário corrido não afetou a produção dos trabalhos técnicos por parte do Controle Externo, até porque, tendo suas atividades atreladas à Gratificação de Produtividade, os servidores se dedicaram em manter o mesmo nível de remuneração que produziam quando laboravam 37 horas semanais (situação anterior a Resolução nº 24/TCERO/2005).

Ressalta-se que um dos pontos de maior destaque é o registro do incremento da motivação dos servidores, que tiveram maior tempo para participar de cursos e treinamentos, sentiram-se mais dispostos a otimizar as horas úteis de trabalho.

2.1.3 Secretaria-Geral das Sessões

A Secretaria-Geral das Sessões tem por finalidade secretariar as sessões plenárias do Tribunal Pleno e das 1ª e 2ª Câmaras, bem como de assessorar os respectivos presidentes durante a realização das sessões e, em decorrência dessas, adotar as medidas necessárias instituídas no Regimento Interno.

De acordo com o relatório, com a redução da jornada de trabalho a Secretaria-Geral das Sessões manteve os níveis de produtividade e destacou-se os resultados benéficos à saúde e ao bem estar dos servidores, que como consequência contribuiu para o aumento da produtividade e do alcance das metas, aliada à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

2.1.4 Gabinete da Presidência

No Gabinete da Presidência observou-se que o expediente corrido não interferiu no andamento dos trabalhos e nem comprometeu a produtividade.

2.1.5 Conclusões

A redução da jornada de Trabalho no TCE-RO não impactou os níveis de produtividade e pontualidade, ressaltou-se que quase todos os trabalhos foram desenvolvidos durante o horário de funcionamento deste Tribunal. Além disso, conforme exposto pelo Gabinete da Presidência e demais secretarias do TCE-RO, o expediente corrido não prejudicou as atividades, pois foram mantidos os níveis de produtividade e o cumprimento do horário por parte dos servidores, ficando evidente que todas as chefias foram favoráveis à manutenção do turno adotado pelo TCE-RO.

A Secretaria-Geral de Administração sustenta que a permanência do turno corrido, além de todos os benefícios mencionados, possibilita aos servidores a redução de gastos com deslocamentos casa/trabalho e vice-versa, bem como despesas com refeições feitas em restaurantes.

A conclusão do referido relatório pontua que o turno único de horária de 6 horas diários pode ser mantido por não interferir no nível das atividades desenvolvidas pelo Tribunal de Contas, no cumprimento da sua missão institucional.

2.2 PROJETO DE ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE RONDÔNIA

A Secretaria-Geral, a Diretoria Administrativa e a Coordenadoria de Planejamento e Gestão do Ministério Público elaboraram projeto de alteração da jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado de Rondônia, bem como do horário de funcionamento da Instituição.

O projeto consistiu na reunião e análise de diversos dados, dividindo-se em três grandes aspectos: Financeiros; Sociais e Ambientais.

O referido estudo fundamentou-se na utilização de dados internos das Diretorias, Departamentos e Seções Administrativas e da área-fim, bem como por meio de estudos realizados por Instituições públicas e privadas sobre o assunto, analisando-se os prós e os contras da adoção da jornada de trabalho diferenciada, visando fornecer ao Procurador-Geral de Justiça dados consistentes para a tomada de decisão quanto à eventual alteração da jornada de trabalho.

A justificativa para a realização do referido estudo consistiu no cenário de incertezas orçamentárias e financeiras, fruto da crise econômica brasileira e de todas as demais circunstâncias que envolvem o cenário político brasileiro, ressaltando-se que as medidas para contenção de despesas administrativas é imprescindível e vem sendo conduzidas por diversas instituições públicas pelo país, dentre os quais o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Trabalho.

O estudo cita o relatório de Pesquisa de Clima Organizacional, nos autos do procedimento administrativo nº 2012001120016235, que, ao analisar os resultados da experiência de horário corrido instituído no Cartório Judiciário da capital, apontou considerável melhora no nível de absenteísmo, qualidade de vida e produtividade.

2.2.1 Impactos Financeiros

O projeto de alteração da jornada de trabalho do MPE-RO indica que com a jornada contínua de 6 horas diárias, resultaria na redução de gastos com auxílio-transporte no montante de cerca de R\$741.221,52 (setecentos e quarenta e um mil duzentos e vinte e um reais e cinquenta e dois centavos) com auxílio-transporte para os deslocamentos dos servidores no intervalo intrajornada.

Adicionalmente, o estudo indicam redução de gastos com estagiários associados ao turno único de R\$662.135,40 (seiscentos e sessenta e dois mil cento e trinta e cinco reais e

quarenta centavos) em razão da adoção de turno único, seja com jornada de trabalho de 6 ou de 7 horas corridas.

De acordo com a estimativa do estudo do MPE-RO, a economia no consumo de energia elétrica com a adoção de jornada de trabalho de 6 horas em turno único resultaria em R\$807.661,35 (oitocentos e sete mil seiscentos e sessenta e um reais e trinta e cinco centavos).

A redução do consumo de água potável resultaria em economia na ordem de R\$74.072,00 (setenta e quatro mil e setenta e dois reais) com a alteração da jornada de trabalho para 6 (seis) horas corridas, em turno único, ressaltando também os benefícios para a sustentabilidade ambiental por deixar de liberar água no meio ambiente.

De acordo com os estudos da administração do MPE-RO, a redução da jornada de trabalho reduziria em R\$2.285.090,27 (dois milhões, duzentos e oitenta e cinco mil e noventa reais e vinte e sete centavos) de economia para a instituição.

2.2.2 Impactos Sociais

Um dos principais impactos apresentados pelo estudo do MPE-RO é o incremento da qualidade de vida dos servidores da instituição, dentre os servidores da instituição é unânime a opinião de que a redução da jornada de trabalho proporcionará melhor qualidade de vida. Citando que a existência de feito administrativo capitaneado pelos servidores das Promotorias de Justiça do interior do Estado, com adesão de 99% (noventa e nove por cento) deles, pela adoção da jornada de trabalho em horário corrido.

De acordo com o estudo, é uníssono entre os especialistas em saúde física e mental que o trabalho deve ser plenamente harmonizado com a vida familiar (trato com filhos, idosos e outras obrigações domésticas ou familiares), que tem preocupado os cientistas econômicos e sociais de todos países de todos os níveis de desenvolvimento.

A redução da jornada de trabalho visa assegurar não apenas o bem-estar de seus servidores, mas também de suas respectivas famílias, fato que contribuiria positivamente na

produtividade e eficiência das atividades laborativas, fundamentando-se em estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho vinculado à ONU.

2.2.3 Fatores Físicos e Psicológicos

O estudo realizado pelo MPE-RO alega que cada vez mais trabalhadores se queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e talentos e de um horário inadequado. Estes problemas, ligados à insatisfação no trabalho, têm como consequência o absenteísmo, a diminuição do rendimento, a rotatividade de mão de obra mais elevada, produzindo efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, refletindo negativamente na produtividade da organização (Fernandes; 1996).

O projeto fundamenta a avaliação dos fatores físicos e psicológicos com base no acompanhamento realizado pela Gerência de Recursos Humanos no Cartório Judiciário de Porto Velho/RO, onde o horário corrido já está implementado há mais de dois anos, verificou-se significativa redução no absenteísmo registrado dentre os seus colaboradores, com queda aproximada de 49% (quarente e nove por cento) em relação ao período anterior à redução da jornada de trabalho, conforme consta no procedimento administrativo nº 2012001120016235.

2.2.4 Saúde e Qualidade de Vida do Servidor

O estudo do MPE-RO apresenta dados sobre afastamentos por motivo de doenças ocupacionais em relação ao total de afastamentos por motivos de doenças, de aproximadamente 20%.

2.2.5 Eficiência e Produtividade

Citando vários estudos realizados com trabalhadores que se submetem à jornada de trabalho em turno único, afirma que constatou-se que a produtividade e a eficiência aumentam significativamente.

Como exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho – 4ª Região, que alterou a jornada diária de trabalho de seus servidores de 6 (seis) para 8 (oito) horas, a partir de março/1999. O Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul – SINTRAJUFERS

solicitou a realização de estudo, pelo sociólogo Carlos Alberto Colombo, para que fizesse uma avaliação dos impactos decorrentes do aumento da jornada de trabalho, o qual resultou em um conjunto de evidência que sugerem que a elevação do número de horas trabalhadas implicou a queda da produtividade (considerada a relação número de processos solucionados por hora de trabalho) em contrariando às expectativas da Administração Superior do TRT, apresentou indicativos quantitativos e qualitativos de ser um procedimento contraproducente, que não contribuiu para agilização e o aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional¹.

Na pesquisa de clima organizacional realizada pela Gerência de Recursos Humanos, junto ao Cartório Judiciário, foi constatado aumento de produtividade, utilizando-se como unidade de medida o total de feitos cadastrados no sistema ParquetWeb. Na ocasião, conforme dados coletados entre os dias 14/05/2015 a 11/11/2015, houve aumento de 34,62% (trinta e quatro vírgula sessenta e dois por cento) na quantidade de feitos cadastrados em relação aos meses anteriores.

Os números demonstram que mesmo após a implementação da jornada em dois turnos corridos, os colaboradores foram capazes de absorver o aumento da carga de trabalho demandada e com incremento na qualidade de vida.

2.2.6 Impactos Ambientais

De acordo com os estudos do MP, a redução no fluxo de veículos provocará redução na poluição e contribuirá para minimizar os acidentes de trânsito.

¹ Conforme consta no estudo intitulado Aumento da Jornada de Trabalho, Qualidade de Vida e Produtividade na Justiça do Trabalho da 4ª Região, apresentado ao TRT em outubro/2002.

2.2.7 Conclusões

O estudo apresenta dados consistentes sobre a modificação da jornada de trabalho, demonstrando benefícios e impactos que a redução da jornada de trabalho produzirá.

Destaca-se na conclusão do referido estudo que é preciso que as organizações compreendam a necessidade de contribuir para conciliação mais harmônica entre o trabalho e a vida pessoal, por meio do desenvolvimento de projetos de apoio aos seus colaboradores, visando proporcionar mais equilíbrio entre trabalho e melhoria da qualidade de vida, pois as dificuldades emocionais vivenciadas pelos indivíduos interferem sobremaneira no seu desempenho funcional e, por consequência, no atendimento às demandas da sociedade e ao interesse público.

2.3 ESTUDOS PARA IMPLANTAÇÃO DE EXPEDIENTE ÚNICO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA

O Poder Judiciário realizou em 2009 estudos para implantação de expediente único, por intermédio de comissão instituída pela Portaria n. 0949/2009-PR, publicada no DJE n. 184/2009 de 05/10/2009, este estudo considerou os impactos econômicos, sociais e ambientais advindos da possível implantação de um expediente único de 07 (sete) horas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, visando a uniformizar o funcionamento das áreas administrativa e judiciária de 1ª e 2ª instâncias.

No tocante aos impactos econômicos, concluiu-se por meio das tabelas, gráficos e anexos que a economia anual na ordem de R\$2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais), relativos aos custos de manutenção da infraestrutura que deixaria de ser utilizada no horário vespertino e esporadicamente noturno.

A análise empreendida apresentou limitações em função da ausência de um sistema de custeio para aferição da eficiência operacional. Outros insumos poderiam ter sido identificados, caso a instituição possuísse um sistema de custeio para aferição da eficiência operacional.

Quanto aos impactos sociais, registrou-se que os trabalhadores se queixam de uma rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos e de um horário de

trabalho inadequado. Estes problemas ligados a insatisfação do trabalho têm consequências que geram absenteísmo², diminuição do rendimento, rotatividade de mão-de-obra mais elevada, produzindo efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e como consequência, reflexos negativos na produtividade da organização.

Sustenta que os Tribunais de Justiça de uma forma geral tem como grande desafio e missão a de Realizar Justiça, a de serem reconhecidos pela sociedade como instrumento efetivo de justiça e reconhece que para concretização dos objetivos constitucional é imprescindível a participação efetiva do servidor.

Segundo citação de Silva e De Marchi (1997):

*a adoção de programas de qualidade de vida e de saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, **maior motivação, maior eficiência no trabalho,** melhor auto-imagem e melhor relacionamento.*

Dessa forma, as organizações seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, melhor ambiente de trabalho.

O estudo afirma que a busca incessante por mudanças e a velocidade pelo qual o PJRO tem sido exigido repercute diretamente no interesse do servidor em atuar como parceiro da organização para atingir suas metas e resultados, em prol da missão e visão de futuro dos Tribunais de Justiça.

O estudo aponta que a qualidade de vida com a adequação da jornada de horário para horas ininterruptas, poderá trazer benefícios para instituição e para o servidor, como:

- Orgulho pelo trabalho realizado;

² Falta de assiduidade, sobretudo ao trabalho.

- Vida emocional satisfatória;
- Autoestima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Possibilidade de uso do potencial do servidor;
- Justiça nas recompensas.
- Respeito aos direitos.

Quanto aos impactos ambientais, o deslocamento de veículos em menor quantidade libera menos gás carbônico na atmosfera, contribuindo, ainda que de forma modesta, para a redução do “efeito estufa”, bem como alicerçando um possível ingresso no mercado de créditos de carbono com a consequente reversão de benefícios para o PJRO e toda a sociedade, ponto a ser desenvolvido em projeto específico.

A principal sugestão constante no estudo foi a alteração da jornada de trabalho para 07 horas ininterruptas, conforme abaixo:

- 07h às 14h nos órgãos e unidades de 1ª e 2ª instâncias;
- 07h até 18h nos protocolos administrativo e judiciário da 2ª instância e nos protocolos judiciários da 1ª instâncias, com funcionamento em duas turmas de 07 (sete) horas;
- plantão judiciário conforme designação da Corregedoria-Geral da Justiça, para atendimento além do horário de expediente, conforme consta do §1º, art. 61 da Lei Complementar n. 94/1993 (Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado de Rondônia) e Resolução n. 71 do CNJ (Regime de plantão judiciário em primeiro e segundo grau de jurisdição).

A segunda sugestão deste estudo foi a criação de um grupo de trabalho para realizar estudos quanto à implantação de um Sistema de Custos.

2.4 ESTUDO DA OIT: DURAÇÃO DO TRABALHO EM TODO O MUNDO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais.

A jornada de oito horas e, conseqüentemente, a semana de 48 horas, era demanda-chave da classe trabalhadora em todo o mundo antes do advento da OIT. Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política. Finalmente, havia, em diversas áreas, um sentimento de que normas internacionais relativas a horas de trabalho podiam ser um meio eficaz para limitar a possibilidade de concorrência desleal. Refletindo essa tendência da opinião mundial, a adoção da jornada de oitos horas de trabalho e da semana de 48 horas constituiu objetivo primário da OIT.

A primeira Convenção da OIT, a convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), estabeleceu o princípio de “oito horas por dia e 48 horas por semana” para o setor manufatureiro. Após a convecção n.º 1, diversas Convenções sobre o tempo de trabalho foram adotadas: a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30), estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47), estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido pela Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14), e na

Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106). Seguiram-se Convenções concernentes ao trabalho noturno e às férias remuneradas.

A redução da jornada de trabalho era um dos objetivos originais da legislação trabalhista. A principal técnica para alcançar essa meta, a imposição de limites de horas que podem ser trabalhadas em cada dia ou semana, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus em meados do século XIX para reduzir a jornada de crianças (OIT, 1967). Essas medidas iniciais mais restritas foram seguidas por leis que tratavam da jornada de trabalho dos adultos. Estas por sua vez espalharam-se pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região quando do início da Primeira Guerra Mundial.

O limite de 48 horas não permaneceu, contudo, como o único padrão a ser adotado nos âmbitos nacional ou internacional. Na década de 1920, várias indústrias da Europa e dos Estados Unidos já haviam introduzido a jornada semanal de 40 horas (OIT, 1967). E durante a depressão da década seguinte, quando a redução de jornadas veio a ser identificada pela primeira vez por seu potencial de fomentar o emprego, foi incluída em um novo instrumento internacional, a Convenção sobre as Quarenta Horas, 1935 (n.º 47), a qual faz alusão aos sofrimentos causados pelo desemprego generalizado e exige que se tomem medidas com vistas à redução da jornada de trabalho esse padrão. O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para o conjunto de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. Tem-se tornado gradualmente o modelo de jornada de trabalho aceitável em muitas jurisdições e, no âmbito internacional, consolidou-se no contexto substancialmente diferente do começo da década de 1960, quando foi apontado como “um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário” na Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho, 1962 (n. 116).

Finalmente, ao recapitular a evolução dos limites da jornada de trabalho é útil também lembrar que a preocupação com a limitação da jornada não está restrita à legislação do trabalho, mas também tem sido caracterizada como um direito humano. O direito a limites na

jornada de trabalho está incluído entre os instrumentos de direitos humanos que emergiram logo após a Segunda Guerra Mundial, nos quais está expresso em termos menos concretos do que nas normas da OIT. A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece o direito ao descanso e ao lazer que englobe uma “limitação razoável” da jornada de trabalho³; e o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural inclui os limites da jornada de trabalho como elementos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

De modo geral, sabe-se que os verdadeiros resultados dessa redução dependem da “capacidade” dos trabalhadores e dos empregadores maximizarem benefícios líquidos por meio da redução das jornadas de trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no estudo “indicadores chaves no mercado de trabalho”⁴, nas últimas décadas a jornada de trabalho foi reduzida em vários países com ganho de produtividade. A produtividade dos trabalhadores de países com jornada de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais alcançou uma ótima colocação no ranking. Por outro lado, a produtividade do trabalhador brasileiro está entre as menores do mundo, mais especificamente, na 44^o colocação, dos 69 países pesquisados. (ver data dos dados)

O estudo da OIT mostra que as empresas aumentaram sua produtividade e seus lucros, uma vez que houve redução de doenças, ausências e acidentes de trabalho, ou seja, como se mitigaram os fatores de dispersão no trabalho, aumentou o nível de concentração nas tarefas, cresceu o índice de satisfação do trabalhador, melhorou o nível de organização do trabalho.

⁴ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 27/10/2018.

Desta forma, o estudo

conclui que a redução da jornada de trabalho é benéfica para:

- a) O trabalhador, que tem mais qualidade de vida e mais tempo para qualificação pessoal/profissional e o convívio com a família, reduzindo-se as doenças relacionadas ao trabalho;
- b) O usuário do serviço público, já que há acréscimo de eficiência no desempenho do servidor;
- c) O próprio órgão público, melhorando os seus indicadores de produtividade e eficiência.

Quando combinado com iniciativas mais amplas de desenvolvimento da qualificação profissional, o papel que a redução das jornadas pode ter no aumento da produtividade, em parte pelo estímulo de mudanças na organização do trabalho, está quase sempre ausente do debate, mesmo nos países industrializados. Nos países em desenvolvimento, parece particularmente difícil predominar essa visão de redução de jornadas e da relação entre horas e produtividade, principalmente pela ausência de medidas nacionais para encorajá-la.

Na China, por exemplo, Frenkel e Kuruvilla (2002) relataram uma ênfase na flexibilidade numérica e salarial não frequentemente acompanhada de movimentos em direção à flexibilidade funcional. E Vaughan-Whitehead observou, a respeito dos países da Europa Central e Oriental, que empresas privadas, operando em ambiente muito competitivo, deixam de com frequência de tomar medidas para melhorar a qualidade do empregado ou investir na capacitação de sua força de trabalho, com inevitáveis consequências negativas de longo prazo para a sua produtividade (VAUGHAN-WHITEHEAD, 2005).

No primeiro livro da OIT sobre a duração do trabalho nos países industrializados (MESSENGER (org.), 2004) desenvolveu um amplo marco para as políticas de duração do trabalho, assentado no exame das ilações da agenda do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho, na área da duração do trabalho. Sua conclusão (ANXO *et al.*, 2004) foi que os ajustes de duração decente do trabalho precisam atender a cinco critérios interconectados, razão pela qual esses arranjos devem:

- Preservar saúde e segurança;
- Ser favoráveis à família;
- Promover a igualdade entre os sexos;
- Aumentar a produtividade; e
- Facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho.

Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas.

2.5 MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Nos órgãos do Ministério Público Federal, a jornada de trabalho foi reduzida em 1h. através da Portaria 707/2006, da PGR – Procuradoria-Geral da República. A implementação se deu no ano seguinte, em 2007, após cumprir o prazo para adequação das Normas, Procedimentos e implantação do ponto eletrônico.

Os trabalhadores passaram, então, a cumprir jornada de 7h diárias ininterruptas, contabilizando 35h semanais. A redução da jornada, não acompanhou a redução salarial e de benefícios; As 5h sobressalentes foram consideradas como sobreaviso, utilizadas por meio de convocação oficial do órgão. Dessa forma, cortou-se despesa com horas extras e acabaram os excessos cometidos com acúmulo de banco de horas.

A motivação para redução da jornada, além do corte de despesas com hora extra e melhor gestão do banco de horas, foi padronizar os horários de trabalho das unidades, otimizando a disponibilidade dos servidores para fins de atendimento ao público e na atividade-fim.

Os impactos positivos foram o aumento do bem-estar do corpo funcional, acarretando aumento na produtividade – levando em consideração o setor pessoal. Além disso, houve melhoria na gestão individual do tempo, pois o trabalhador passou a executar a mesma

atividade, com o mesmo

volume de demandas, em menor tempo. Houve, também, ganho na modernização da gestão, com a revisão e consequente otimização dos fluxos de trabalho (menos burocracia) para se adequarem a nova realidade.

Outro ponto relatado foi o crescimento de capacitação dos funcionários por conta própria, ingressando em cursos de graduação e pós-graduação, com diminuição das solicitações de horário especial para estudante (“programa de incentivo”).

2.6 TRT DA 23ª REGIÃO

O Relatório da Comissão da Jornada do SINDIJUFE-MT no TRT da 23ª Região (MT) registra que a melhor jornada de trabalho seria a de seis horas diárias. A conclusão adveio de análise de experiência de outros órgãos do Judiciário que já implementavam jornada inferior a 8h por dia e da análise de projeto piloto no próprio TRT/MT durante dois anos.

O Relatório aponta o exemplo do TRE/MT, em que a jornada é de 6h e que figurou, por dois anos consecutivos, com os melhores índices de produtividade e processos baixados entre os 27 Tribunais Eleitorais. O regime de trabalho nos órgãos citados é o estatutário.

2.7 GRUPO DE TRABALHO SOBRE A REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO NO TJ/RS

Estudo de Grupo de Trabalho sobre a redução da jornada de trabalho no TJ/RS, de 26 de janeiro de 2016 aponta que o pico de produtividade dos empregados ocorre nas primeiras 5 a 6 horas iniciais de trabalho, sendo o período de efetividade na produção.

O relatório coloca a redução como alternativa para a crise no Estado do Rio Grande do Sul, gerando economia não só de recursos como energia, água, telefonia e material de uso contínuo, como também aumento do poder aquisitivo dos servidores, que reflete na economia local.

Foi realizado um piloto com validade de seis meses e os resultados obtidos foram:

- a) Redução do número de processos de 9.165 em janeiro de 2015 para 6.922 em novembro de 2015;

b) Inclusão do órgão na

lista de melhor desempenho anual, constando na 5ª posição entre 23 unidades;

c) Bons e equilibrados níveis de produtividade;

d) Aumento da satisfação do público no atendimento.

O estudo finaliza com quatro sugestões de redução da jornada para os “tomadores de decisão” do Judiciário gaúcho:

a) jornada única de 7h, com horário de atendimento e funcionamento das 12h às 19h;

b) jornada de seis horas diárias, com o revezamento de um grupo de servidores da unidade jurisdicional ou administrativa fazendo o horário das 9h às 14h, com intervalo de almoço de meia hora, e o segundo grupo de servidores com horário das 12h às 18h, com intervalo de meia hora para descanso;

c) jornada de sete horas diárias, com o revezamento de um grupo de servidores da unidade jurisdicional ou administrativa fazendo o horário das 9h às 16h, com intervalo de almoço de meia hora, e o segundo grupo de servidores com horário das 11h às 18h, com intervalo de meia hora para descanso;

d) jornada de sete horas diárias, com o revezamento de um grupo de servidores da unidade jurisdicional ou administrativa fazendo o horário das 8h às 15h, com intervalo de almoço de meia hora, e o segundo grupo de servidores com horário das 12h às 19h, com intervalo de meia hora para descanso;

Nas propostas “b”, “c” e “d”, o horário de funcionamento e atendimento externo compreenderia o horário atual das 9h às 18h. No item “d”, as horas compreendidas entre 8h e 9h e 18h e 19h. No item “d”, as horas compreendidas entre 8h e 9h e 18h e 19h seriam utilizadas apenas para expediente interno das unidades.

A gestão local da unidade jurisdicional ou administrativa se responsabilizaria pelo gerenciamento de substituições e da força de trabalho, bem como respectivos escalonamentos.

3 VANTAGENS DA REDUÇÃO DA JORNADA

A jornada de trabalho tem posição de destaque nas reivindicações dos servidores públicos do Poder Judiciário no Estado de Rondônia. Neles, expressa-se a preocupação em relação a um dos fatores que contribuem para as más condições de trabalho: o fato de que muitos servidores são levados a cumprir jornadas longas e descontínuas em detrimento de sua saúde, de suas famílias e de sua vida fora do trabalho.

A redução da jornada de trabalho contribuirá para preservar a saúde e a segurança, bem como permite aos servidores alcançar um equilíbrio aceitável entre o trabalho remunerado, as atividades domésticas e de cuidado familiar e outros aspectos de sua vida.

A redução da jornada de trabalho possui importância em três aspectos: o biológico, o social e o econômico. O primeiro representa a importância da saúde, visando poupar os problemas decorrentes da fadiga. O segundo correlaciona a vida pessoal, seja ela no ambiente familiar ou social do trabalhador, a fim de lhe proporcionar uma vida saudável. O terceiro, que envolve o aspecto econômico, é o meio de combater o desperdício de recursos público e proporcionar incremento da eficiência no uso de recursos.

3.1 REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MELHORA A QUALIDADE DE VIDA

Baseando-se em estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e na experiência de organizações públicas brasileiras, conclui-se, empiricamente, que a redução da jornada de trabalho traz uma melhoria na qualidade de vida do trabalhador.

Limites razoáveis de jornada ajudam a manter a saúde do trabalhador e, desse modo, sua capacidade produtiva. A redução da jornada de trabalho, em consonância com os investimentos no aperfeiçoamento da tecnologia e no desenvolvimento podem aumentar a produtividade.

Os ganhos de qualidade de vida resultam não apenas de fatores fisiológicos, como redução da fadiga, mas também da melhoria nas atitudes e no estado de espírito dos servidores.

Atualmente, muitos

servidores necessitam de um tempo para realizar o deslocamento casa/trabalho e vice-versa, dedicando, assim, de 30 a 60 minutos diariamente para o trabalho (deslocamento, almoço e jornada de trabalho), resultando no tempo médio de 600 minutos semanais apenas para deslocamento.

Neste sentido, ao iniciar a jornada de trabalho, muitos trabalhadores já empreenderam um esforço físico e mental considerável no deslocamento, o que pode afetar sua produção, pois, segundo Gonzaga Et al.:

A partir de um certo momento, devido ao cansaço dos trabalhadores, a produtividade marginal da hora chega a zero e pode, até mesmo, se tornar negativa. Em outras palavras, a produtividade marginal da hora trabalhada tende a ser uma função decrescente em horas médias, uma vez que após um certo ponto os trabalhadores ficam menos produtivos.

Assim, a redução da jornada de trabalho com a adoção de horário de trabalho que permitam minimizar o impacto do trânsito na rotina do trabalhador, proporcionará aos servidores públicos do Poder Judiciário uma menor exigência física e mental, atenuando possíveis problemas de saúde, sejam físicos ou psicológicos.

A adoção do horário corrido reduz, inquestionavelmente, as despesas dos servidores com transporte e alimentação, gerando reflexo positivo em sua remuneração mensal, bem como possibilitando maior dedicação à família.

3.2 IGUALDADE DE GÊNERO POR MEIO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Dados da OIT confirmam conclusões de pesquisas anteriores no sentido de que a responsabilidade das mulheres pelo cuidado com os filhos e pelo trabalho doméstico é fator importante para compeli-las a se retirar do mercado de trabalho ou a trabalhar em tempo parcial ou em bases eventuais.

Pesquisas e estudos da OIT a respeito da divisão do trabalho doméstico entre os homens e as mulheres nos países em desenvolvimento, confirmam que as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de proteção. Nesse caso, a redução da

fazer avançar a igualdade de gênero por meio da diminuição de algumas das dificuldades que as mulheres enfrentam ao engajar-se no trabalho remunerado enquanto cuidam de suas famílias.

De acordo com estudos da OIT, quando separa-se por sexo a distribuição da jornada de trabalho entre os autônomos, observa-se (como ocorre tão frequentemente) uma divisão das jornadas de trabalho remuneradas de acordo com o gênero: são predominantemente os homens que cumprem jornadas de trabalho remuneradas mais longas, ao passo que as mulheres, de modo preponderantemente, fazem as mais curtas.

Ao projetar medidas de harmonização trabalho-família, é necessário assumir a sensível e complexa tarefa de analisar seu impacto sobre a igualdade de gênero, levando em conta, a desproporcional responsabilidade das mulheres nas obrigações domésticas e de proteção e evitando, supor que se trata de preocupação exclusivamente feminina.

A redução da jornada de trabalho é a resposta apropriada para as tendências, de modo a fazer harmonização do trabalho com a vida familiar, preservando tempo suficiente para combinar o trabalho remunerado com o cuidado dos filhos, dos idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares.

Além disso, é evidente que o tempo para o cuidado da família se torna a cada dia mais relevante, haja vista que um número crescente de membros das famílias se torna responsável pela atenção aos idosos e às pessoas que sofrem de doenças crônicas.

É necessário focalizar particularmente nas mulheres e sua contribuição para o desenvolvimento econômico, por meio da redução da jornada de trabalho e efetividade de política de igualdade de gênero. A dificuldades das mulheres para trabalhar na economia formal, em decorrência de sua carga de trabalho doméstico e proteção, pode ser vista não apenas como desvantagem para as próprias mulheres envolvidas e para o equilíbrio trabalho-família, mas também sob o aspecto da improdutividade, porque representa a perda de valioso recurso para a economia.

O HUMANO E PROFISSIONAL

Outra vantagem a respeito a redução da jornada de trabalho consiste no desenvolvimento humano e profissional do servidores. Com a redução da jornada, os servidores podem optar por estudarem sem que isso lhes seja extremamente dificultoso, uma vez que haverá mais tempo para se dedicarem ao um aprendizado de qualidade, o que eleva a motivação do servidor buscar, cada vez mais, o seu aperfeiçoamento, o que certamente contribuirá para o desenvolvimento das atividades laborais.

De acordo com a FGV, um dos fatores que justificam a baixa produtividade brasileira é o baixo nível de capacitação dos trabalhadores.

Desta forma, o servidor ao conseguir mais tempo livre com a redução da jornada de trabalho, poderá se dedicar aos estudos e buscando melhorar sua qualificação.

3.4 MELHORIA DO NÍVEL DE ESTRESSE E DO RELACIONAMENTO FAMILIAR

Atualmente, o provimento, os trabalhos domésticos e a criação dos filhos é cada vez mais compartilhado entre homens e mulheres. Todo ano, por diversos fatores, aumenta o número de pais e mães que trabalham foram de casa.

Neste sentido, cresce a importância de os pais conciliarem suas jornadas de trabalho e de convívio familiar e a necessidade de extrair o melhor de si em cada uma. Contudo, essas exigências, por vezes, se tornam excessivas e fazem com que as pessoas tenham dificuldade de lidar com uma ou com outra e, as vezes, com as duas jornadas. Prova disso, inclusive, é o aumento constante de divórcios no país⁵. Esse cenário, exige dos trabalhadores melhor gestão

⁵ Em 10 anos, taxa de divórcios cresce mais de 160% no país. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/11/em-10-anos-taxa-de-divorcios-crescemaisde-160-no-pais>

de sua vida profissional e

peçoal no âmbito familiar e a redução da jornada pode ser um elemento que venha a facilitar/incentivar essa gestão.

A redução da jornada possibilita que o servidor possa estar mais tempo com seus familiares, permitindo que ele possa administrar melhor suas responsabilidades pessoais, o que pode aumentar o sentimento de felicidade e de motivação para a realização do trabalho.

3.5 MELHORA DO DESEMPENHO COGNITIVO E DA PRODUTIVIDADE

Ressalte-se que as jornadas regulares longas são improdutivas e ao mesmo tempo danosas aos trabalhadores. A redução da jornada de trabalho, em conjunto com políticas de desenvolvimento profissional, pode contribuir para aumentar a produtividade.

Um estudo científico realizado⁶ pela Universidade de Melbourne, com colaboração da Universidade de Keio, do Japão, analisou os hábitos laborais de 3 mil homens e 3,5 mil mulheres, utilizando dados do censo australiano conduzido pelo Instituto de Economia Aplicada e Pesquisas Sociais. Os resultados mostram que aqueles que trabalhavam por cerca de 25 a 30 horas por semana obtiveram melhor desempenho nas atividades laborais. “O pico da habilidade cognitiva ocorre entre 25 e 30 horas e cai se as horas são reduzidas ou aumentadas”, explica Colin Mckenzie, um dos autores da pesquisa e professor da Universidade de Keio, no Japão.

Segundo o economista Cássio Calvete, professor da UFRGS, “a redução aumenta a produtividade em até 3% por hora, o trabalhador usa o tempo mais intensamente e deixa de trabalhar aquela hora em que está mais cansado”. Assim, a redução da jornada poderia acarretar melhora no desempenho e, conseqüentemente, melhora nos resultados da organização. “O trabalho pode ser uma faca de dois gumes. Estimula a atividade cerebral,

⁶ <https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2016/07/25/por-que-ainda-trabalhamos-oito-horas-por-dia-especialistas-respondem.htm>

mas, em longas horas e em

uma série de funções pode causar fadiga e estresse, o que pode potencialmente danificar as funções cognitivas”, afirmaram os pesquisadores.

Medidas para auxiliar o Poder Judiciário a aumentar a produtividade por hora de trabalho incluem a oferta de capacitação profissional, tanto para os gestores quanto para os servidores, com vistas à melhoria do planejamento e da administração. Outra alternativa é substituir o modelo de remuneração baseado exclusivamente nas horas de trabalho por esquemas de bônus de produtividade, baseado no alcance das metas organizacionais.

3.6 IMPACTOS NA PRODUTIVIDADE

Segundo estudo publicado pela OIT em 2011, reduzir a jornada de trabalho não aumenta em igual medida a produtividade profissional, uma vez que os principais fatores que afetam o desempenho (como problemas de saúde e conflitos entre a vida pessoal e a profissional) estão mais atrelado a carga de trabalho do que a sua jornada.

Neste sentido, Paulo Sérgio Fracalanza afirma que:

A produtividade do trabalho também se altera e, na realidade, se amplia. Isso porque, na medida em que se reduz o tempo de trabalho, aumenta sua intensidade e, logo, a produtividade horária se amplia. Este fator, em alguma medida, compensa os custos associados à redução do tempo de trabalho e aparece como uma das fontes de financiamento da redução da jornada de trabalho.

Para concretizar o objetivo de aumentar a produtividade por hora de trabalho, as reduções de jornada também devem fazer parte de um conjunto mais amplo de medidas para melhorar a qualidade do trabalho e desenvolver a perícia e capacidade da força de trabalho (BOSCH e LEHNDORFF, 2001 – Estudo OIT).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após examinar, em profundidade, os estudos e relatórios de entidades governamentais, constata-se que a redução da jornada para 6 horas diárias é benéfica para os servidores, para a população e para a própria administração. É ótimo para os servidores porque a qualidade de vida vai melhorar, terão mais tempo para estudar, lazer e convívio familiar. A prestação de serviço deverá melhorar com o resultado do trabalho de servidores mais motivados e com menos absenteísmo, o que beneficiaria a sociedade.

Buscou-se levantar um conjunto de aspectos teóricos e de evidências empíricas que possam subsidiar um debate promissor sobre a questão da redução da jornada de trabalho, em especial atentando para o diálogo sindical. É importante destacar que não se considera a redução da jornada de trabalho como um processo negativo, mas que é preciso estabelecer algumas ponderações. Entre os pontos mais relevantes, destaca-se o fato evidente de que a redução da jornada de trabalho é um processo histórico vinculado ao desenvolvimento econômico, às mudanças sociais e culturais e à natureza das atividades laborais.

Como a redução da jornada aumenta a qualidade de vida e o tempo dispensado a cuidar da saúde, as faltas ao trabalho por motivo de doença diminuem o que vai gerar uma produtividade maior e, como consequência, a prestação de serviço mais eficiente. Ademais, com a redução da jornada, o servidor terá mais tempo possibilitando que se capacite mais para o aperfeiçoamento das atividades exercidas.

Destaca-se também, a geração de despesas desnecessárias por causa de uma jornada excessiva com: energia, telefone, papel, água, sem uma contrapartida da satisfação efetiva dos cidadãos.

O estudo indicou que a redução da jornada de trabalho é lícita e jurisprudencialmente aceita, adotada por muitos órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público Federal. A redução da jornada é algo positivo tanto para a organização pública quanto para os servidores e para a sociedade.

No entanto, a

implementação é algo complexo, que pode impactar a produtividade e metas do Poder Judiciário. O Poder Judiciário no Estado de Rondônia, caso decida reduzir a jornada de trabalho, poderá ser feito por Acordo Coletivo de Trabalho e ato regulamentar do Poder Judiciário, devendo observar as normas legais e jurisprudenciais.

Pelo exposto, há exemplos de que a redução da jornada implicou em aumento de produtividade, mas também há exemplos que demonstram haver manutenção da produtividade com a implantação da jornada reduzida.

Quando combinado com iniciativas mais amplas de desenvolvimento da qualificação profissional, o papel que a redução das jornadas pode ter no aumento da produtividade, em parte pelo estímulo de mudanças na organização do trabalho, está quase sempre ausente do debate.

Para minimizar os efeitos negativos desconhecidos e confirmar aqueles positivos conhecidos/desejados, faz necessário estabelecimento de um projeto-piloto que permita o Poder Judiciário medir a eficiência e efetividade da redução da jornada sobre os processos, o desempenho e o clima organizacional.

Para tanto, é importante a identificação dos processos e das unidades que podem ser medidos por indicadores que possam demonstrar, de forma clara e inequívoca, os impactos da redução da jornada e os caminhos a serem tomados para alinhar o resultado alcançado ao desejado/esperado.

Os resultados experimentais devem ser obtidos com adoção de metodologia científica. Esses resultados devem necessariamente ser confrontados com os resultados teóricos esperados os quais devem ser explicitados através de um memorial de cálculo. De posse de todos estes resultados a respectiva confrontação entre os resultados teóricos e práticos deve ser realizada e comentada.

O presente estudo consiste na fundamentação técnica realizada pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário no Estado de Rondônia, por intermédio de assessoria técnica, cabendo a administração do Poder Judiciário a avaliação dos benefícios econômicos e sociais da redução da jornada de trabalho para 30 horas.

Ressalte-se que os servidores não se opõem a laborarem ou exercerem suas atividades cotidianas, entretanto, reconhecido o pedido dos servidores para trabalharem em turno único, os mesmos fariam rodízios, não deixando os respectivos órgãos de labor sem seu devido funcionamento.

Ante tudo quanto consignado, o SINJUR reivindica:

- a) Redução da jornada de trabalho sem redução salarial para 30 horas semanais;
- b) Realização de piloto no prazo de 120 (cento e vinte dias) em unidades do Poder Judiciário na capital e no interior;
- c) Criação de comissão paritária como o objetivo de acompanhar, com a construção de um relatório, antes do prazo estabelecido para servir como instrumento de avaliação da continuidade do projeto;
- d) Decisão sobre a continuidade do projeto será amplamente debatida com os representantes sindicais e diretamente com os servidores do Poder Judiciário;

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSCH, G. & LEHDORFF, S. 2001. Working-Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, v. 25, n. 2, p. 209-243. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/cje/25.2.209>. Acesso em: 4/11/2018.

BRASIL. 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal.

CARNEIRO, T. L. & FERREIRA, M. C. 2007. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271/5407> Acesso em: 4/11/2018

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). 2006. Redução da jornada de trabalho no Brasil. *Nota técnica*, São Paulo, Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf> Acesso em: 04/11/2018

FRACALANZA, PAULO SÉRGIO. A redução da jornada de trabalho em Marx: por que falham as previsões novo-keynesianas sobre os impactos dessa medida. *Revista Análise Econômica*, Porto Alegre, 2005.

GASPAR, WILLIANS CESAR ROCHA. A correlação entre jornada de trabalho e produtividade: uma perspectiva macroeconômica entre países. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2017.

LEE, SANGUEON & MCCANN, DEIRDRE. Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2009.



ZENG, X.; LIANG,

L.U.; IDRIS, S.U. Working time in transition: the dual task of standardization and flexibilization in China. Genebra: OIT, 2005 (Conditions of Work and Employment Programme Series, 11).