

RELATÓRIO DO SEMINÁRIO NACIONAL DE NIVELAMENTO DAS COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DAS CPPTAE
Brasília, 17, 18 e 19/02/06

PRESENTES: Vânia e José Miguel (DN/Fasubra), Marcelo Rosas e Cenira da Matta (Assessoria/Fasubra),

TEMÁRIO:

1. Abertura;
2. Comissão Nacional de Supervisão da CPPTAE;
3. Comissões Internas de Supervisão da CPPTAE;
4. Diretrizes da Carreira (Apresentação do Decreto aprovado pela CNS que se encontra em tramitação Ministerial) - Plano de Desenvolvimento da Carreira:
 - Dimensionamento da Força de Trabalho;
 - Programa de Capacitação;
 - Programa de Avaliação de Desempenho.
4. Relações:
 - CIS X Sindicatos
 - CIS X Gestores;
 - CIS X Comissão Nacional de Supervisão;
5. Encerramento.

METODOLOGIA UTILIZADA:

- Exposições ;
- Debates;
- Trabalho de Grupo.

QUESTÕES PARA DEBATES PELAS “CIS”

Comissões Internas de Supervisão da CPPTAE

1. Qual é o papel da Comissão Interna de Supervisão, frente às demandas de:
 - Programa de Capacitação
 - Projeto de Avaliação de Desempenho
 - Processo de Fiscalização
2. Qual a relação da Comissão Interna de Supervisão da Carreira com as seguintes entidades:
 - Sindicatos de Base
 - Administração

- Comissão Nacional
 - Fasubra
3. Quais as principais dificuldades enfrentadas no processo de implementação do PCCTAE e os obstáculos surgidos no processo de implementação do trabalho da CIS na instituição? Como podemos superar estas dificuldades e/o obstáculos?

Ingresso

1. Os editais estão definindo os requisitos de escolaridade ou são os já definidos no anexo II?
2. O servidor da IFE que prestar concurso público para outro cargo da carreira de TAE, o seu ingresso na tabela deverá ser em padrão de vencimento cujo valor seja igual ao percebido no cargo anterior ou imediatamente superior?
3. A Instituição realizou concurso após a aprovação da Lei? No caso de ter realizado, quais foram os requisitos exigidos (os da Lei ou outros)?

Progressão

1. Qual o tratamento dado aos cursos de capacitação concluídos após 28/02/2005? Estão sendo recebidos e averbados? Por quem?
2. A Instituição tem PDI aprovado? Existe a previsão de programa de avaliação e capacitação no PDI?
3. Como deverão ser realizadas as ações de capacitação para progressão por capacitação e por mérito, no período de transição entre o atual processo adotado pelas IFE e o exigido na Lei?
4. Os cursos com carga horária menor a que é exigida, em uma mesma linha de conhecimento, estão sendo e/ou foram considerados como curso modular?
5. Os cursos de capacitação realizados antes do ingresso do servidor deverão ser contados para efeito de progressão? O servidor que ingressa capacitado deverá ser penalizado não utilizando o seu curso para progressão?
6. Cursos de especialização deverão ser considerados para efeito de progressão por capacitação?
7. A titulação adquirida antes do ingresso poderá ser considerada, para efeito de incentivo a titulação, antes de 4 anos no cargo?

Identificação da Realidade da organização dos processos de trabalho e da distribuição da força de trabalho nas IFE

1. Qual a estrutura organizacional da IFE?
2. Em sua IFE existe alguma matriz de distribuição e alocação da força de trabalho?

3. Quais os critérios usados para distribuição e alocação do quadro de pessoal da IFE entre seus diversos órgãos e setores?
4. Qual força de trabalho da IFE e como está composta? Quantos o quantitativo do quadro, terceirizados, estagiários, bolsistas, trabalho voluntário, menores aprendizes, consultores e empresas prestadoras de serviços? Identificar o quadro de cada empresa com quantitativo e cargos?
5. Existe algum estudo metodológico para definição do processo de trabalho e sua modernização?
6. Quais as condições de trabalho nos diversos órgãos / setores da IFE?
7. Qual a realidade da saúde ocupacional do quadro de servidores e frequência por faixa etária (contar a faixa em cada 5 anos)?
8. Qual o perfil da Capacitação do quadro da IFE (Titulação e Capacitação)?
9. Qual o parque tecnológico de cada órgão / setor da IFE?
10. Qual a relação dos ambientes organizacionais e sua interferência no produto do trabalho dos órgãos setores da IFE?

Como montar uma matriz de distribuição de vagas:

1. Quais os indicadores devem ser utilizados para a composição de uma matriz de distribuição e alocação de cargos?
2. Quais os principais fatores para definição de indicadores por ambiente organizacional?
3. Como os indicadores devem ser aplicados a partir das características do ambiente organizacional, condições de trabalho, de faixa etária do quadro e de saúde ocupacional?
4. Como reavaliar a estrutura organizacional da IFE?
5. O que é preciso reavaliar nos processos e condições de trabalho?
6. Como quantificar e qualificar as condições de trabalho e de saúde ocupacional num matriz de distribuição e alocação de cargos?

Programas de Capacitação

1. Em sua IFE já existe algum processo regular de identificação das necessidades de capacitação do quadro técnico-administrativo?
2. Qual a periodicidade em que o mesmo é realizado?
3. Quais os atores que participam desta identificação?
4. No programa de capacitação aplicado em sua IFE tem-se garantido o processo do “pensar a instituição” vinculando o fazer profissional à função social da Instituição de forma participativa?
5. O Programa de Capacitação sendo compreendido como um processo **participativo**, desde o seu planejamento até a sua execução, envolvendo todos os atores da ação, pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégicos, gerencial e operacional das instituições, de que forma poderemos garantir sua viabilização?

Sabemos que a Carreira deverá propiciar uma mudança cultural nas instituições, envolvendo todos os atores que compõem não só a comunidade

interna, bem como a comunidade na qual a instituição está inserida ou desenvolve seus projetos/ programas / pesquisas. O programa de Capacitação deverá dar conta de preparar esse “processo” transformador.

1. De que forma está sendo pensada a conscientização dos trabalhadores que optaram pela nova carreira?
2. De que forma está sendo pensada a conscientização dos gestores que integram a instituição com relação a esta mudança?
3. Quais os impactos desta nova política de gestão – positivos e negativos – esperados ou já constatados?
4. Como garantir que o Programa de Capacitação de conta de atender de forma isonômica a todos os Níveis de Classificações?
5. Os Planos de Desenvolvimento Institucional de sua instituição, nos exercícios anteriores, já incluíam Programa de Capacitação para o quadro Técnico-administrativo? Em que grau de amplitude?
6. Como garantir que o Programa de Capacitação seja construído a partir das necessidades levantadas por demandas oriundas dos diversos setores da instituição? Como está sendo pensada a integração dos diferentes levantamentos?

A constatação da realidade atual de integração das diferentes unidades (acadêmicas, administrativas, culturais, extensão, etc.) dentro de uma IFE aponta para uma vida institucional particularizada, de pouca integração.

1. Como operacionalizar a identificação de todas as ações a serem desenvolvidas, e que constarão do Programa de Capacitação, de forma a definir se darão ou não direito à progressão?
2. Como operacionalizar a identificação de todas as ações a serem desenvolvidas, e que constarão do Programa de Capacitação, de forma a garantir previsão orçamentária?
3. Como operacionalizar a identificação de todas as ações que terão prioridade para serem desenvolvidas, no Programa de Capacitação de determinado exercício?
4. Como planejar a possibilidade de socialização da elaboração do Programa de Capacitação de forma a garantir um planejamento conjunto com outras IFES, ou mesmo o MEC?

Programas de Avaliação de Desempenho

1. Existe Processo de avaliação de desempenho em sua IFE? Ele atende às diretrizes já acordadas com o MEC? Como se caracteriza este processo existente?
2. Cada Instituição deverá propor o seu Programa de Avaliação, obedecendo as Diretrizes. Como deve ser o processo de construção desse Programa na Instituição? Em que instâncias ou fóruns deve ser debatido, antes da aprovação pelo Conselho estatutariamente competente na IFE?
3. Qual a melhor definição para Unidade de Avaliação? Na sua IFE se caracterizaria como: Unidades de Ensino e Administrativas, Centros, Departamentos, Institutos ou qual nível hierárquico da estrutura?

4. Há concordância com a existência de uma Comissão de Avaliação Geral e as competências apresentadas para a mesma? Há sugestão de outras competências?
5. Há concordância com a necessidade de profissionais das áreas citadas (Gestão de Pessoas e Planejamento e Avaliação Institucional) integrarem a Comissão de Avaliação Geral? Considerando que a CIS já tem competência de fiscalização do processo de avaliação, entendemos que a mesma não deve fazer parte dessa Comissão executora. Deve haver outra representação dos técnico-administrativos nessa Comissão Geral?
6. Quais devem ser as Competências das Subcomissões de Avaliação?
7. Ela deve ser composta da forma aqui proposta(eleita e incluindo a chefia) ou pode ser integrada por toda a equipe de trabalho? Há alguma outra sugestão de processo de definição para as Subcomissões?
8. Respeitando-se os conceitos previstos na Lei 11091 e o acordado com o MEC quanto às Diretrizes, há sugestão de outra estruturação para o processo de avaliação proposto?
9. Como deve ser operacionalizado o acompanhamento do cumprimento do contrato de trabalho coletivo e individual acordado na Equipe? Deve haver reuniões, registro de eventos, qual o papel da Chefia no acompanhamento do desempenho grupal e individual? Qual o papel da Subcomissão de avaliação?
10. Quais devem ser as instâncias de recurso ao resultado da avaliação de desempenho individual? A CIS deve se caracterizar como instância de recurso anterior ao Conselho Universitário ou Superior?

RELATÓRIO DOS GRUPOS

Grupo 01 – Sala 07

O grupo adotou como dinâmica de trabalho a apresentação de cada um de seus membros, onde todos fizeram relatos acerca dos programas de capacitação e treinamento existentes nas instituições Federais de Ensino. Em seguida para os debates e apresentação de propostas e/ou sugestões.

Das propostas e sugestões:

- Proposição da adoção de treinamento introdutório (com certificado) a todos os servidores que ingressarem no sistema federal de ensino superior, tendo em vista que a experiência já foi adotada em algumas instituições com resultados positivos;
- O processo de avaliação deve ser diagnóstico, levantando as necessidades de treinamento dos servidores para que eles possam desempenhar melhor suas atribuições e que tanto a avaliação quanto a capacitação devem passar por um processo de articulação com a CIS's;
- Definir metas para os programas de capacitação;
- Sugeriu-se que as CIS's devem discutir as questões de capacitação e avaliação e encaminhar suas propostas à FASUBRA, com a maior brevidade possível, uma vez que o prazo reservado para o assunto em pauta foi muito exíguo;

- Ressaltou-se que os programas de capacitação devem preocupar-se também com a qualidade de vida dos trabalhadores e deve-se oferecer também cursos fora do horário de serviço;
- Que sejam ofertados cursos de capacitação para todas as classes, de forma a qualificar todo o quadro técnico-administrativo e oferecer a todos possibilidades de progressão na carreira.

Grupo 02 – Sala 08

1. A CIS deverá realizar um levantamento das necessidades de capacitação em cada unidade da instituição, ressaltando a necessidade de que o servidor tenha o direito à licença para capacitação e que esta seja garantida a todos;
2. Tão logo sejam levantadas as necessidades de capacitação, a instituição deverá construir um projeto global de capacitação que leve em conta o desenvolvimento tanto institucional quanto do servidor;
3. Que a instituição ofereça ao servidor cursos de educação formal, para com isso promover a qualificação profissional dos mesmos;
4. Que esses cursos de educação formal estejam de acordo com os mesmos critérios adotados para os programas de capacitação, ou seja, que a oferta dos cursos atenda a demanda apresentada pelos servidores e que objetive qualifica-los para o bom exercício de suas funções e, em sintonia com o PDI da instituição;
5. Que a Fasubra busque consolidar nas entidades de base a necessidade de realização de reuniões, seminários e debates regionais;
6. Que a CIS elabore no nível de sua instituição, para apresentar nos respectivos conselhos deliberativos, programa de capacitação, a partir de suas unidades, com a participação dos servidores e demais atores que integram tanto a comunidade interna como a externa;
7. Que a CIS promova reuniões por unidade de trabalho a fim de conscientizar servidores e gestores da importância da capacitação, não apenas do ponto de vista da possibilidade de se obter alguma recompensa pecuniária, mas, sobretudo, da materialização do auto-desenvolvimento do cidadão;
8. Que a CIS promova ações junto à IFE para que o PDI preveja igualmente a capacitação e a qualificação através da oferta da educação formal.

Grupo 03 – Sala 09

Trabalharam o tema de Capacitação respondendo “como na sua IFE funciona as 05 primeiras perguntas?”.

- UNB – PDI aprovado para o período de 04 anos. Contempla a capacitação para gerentes. Definição de cursos para servidores (docentes e técnicos). O planejamento foi participativo. Site da Secretaria de Planejamento: (www.unb.br/secretaria de planejamento);
- CEFET/RN – Não existe nenhum Programa de Capacitação. Com a aprovação do novo plano estão trabalhando para adequar a nova realidade. Os servidores pouco conhecem o novo plano de carreira, principalmente o pessoal de RH. Proposta é começar do zero.

- UFSCar – Programa de Incentivo aos técnico-administrativos - aprovado pela administração superior. Levantamento das necessidades é feito anualmente. Programação participativa. Treinamento introdutório para novos servidores conhecerem a Instituição.
- UFPR – A Universidade do Paraná está bem avançada na parte de capacitação. Programa já funciona adequado ao novo plano de carreira. Cursos divididos por módulos, ex.: administração / informática / etc. Sugestão: Equivalência – aproveitamento dos certificados anteriores e criaram o Programa de Capacitação. Hoje, grande parte de servidores já possuem a carga horária prevista. A Instituição correu atrás. www.uq.ufpr.br.
- UFPB – Não possuem programa seqüencial. O servidor tem que correr atrás. Não existe incentivo por parte da Instituição. Com relação ao PDI, o planejamento não foi participativo. Proposta: realizar o levantamento das necessidades com a participação dos servidores; Qualificação do Nível Superior – revisar a carga horária. Buscar incentivo. Proposta: Solicitar o PDI, conhecer para avançar.
- UFPE – Setor de vigilância está organizado. Levantamento das necessidades foi feito através de um questionário. O Curso de Segurança passou a ser modelo, referência para outros serviços. www.ufpe.br (Projepe). Sugestão da UFPE – que continue valendo o processo atual de avaliação até a regulamentação das diretrizes do novo plano.
- UFMG – Bem avançada na parte de capacitação. Recebe recursos institucionais. Levantamento das necessidades – a Coordenadoria encaminha aos serviços questionários solicitando a indicação de cursos. CRUZ VERMELHA / FUNDEC / Servidores contratados. Módulos – trabalhar com perspectivas. 10% das vagas – garantidas pelo Conselho Universitário. www.ufmg.br. PRORH.
- UFG – Os servidores têm que buscar a capacitação. Incentiva-los. Tem que ter recursos para viabilizar este programa de capacitação. Verificar a abrangência dos cursos oferecidos para não frustrar os servidores. Informar aos servidores a necessidade de se capacitar (Progressão por Mérito). Reuniões setoriais – promover.
- UFRGS – Possui programas de capacitação, mas não é uma política que atenda a todos os servidores. Realização do 2º PDI com a participação incipiente dos técnicos. Em processo de elaboração do Estatuto da Universidade e do Regimento do Hospital Universitário. Um grupo de Engenheiros não optou pelo PCCTAE. Diante deste fato, como eles estão dentro da Instituição, está solicitando a permanência da CPPTA.
- UFRJ – Possui alguns programas de capacitação para os servidores. Desafio: elaborar um programa que atenda a todos os servidores. Demanda é enorme. Sugestão: CIS interferir na elaboração desse programa de Capacitação.
- UFC (UEC?) – Já existe o programa. Eles pretendem trabalhar na mudança de cultura do servidor. O que já existe: Mestrado profissional para servidor; Gestão Universitária para servidor; Curso de Graduação para servidor.

Grupo 04 – Sala 10

- Padronização dos procedimentos das DRH's;
- Promoção de Seminários com pessoal especializado;
- Curso de Capacitação sobre Avaliação de Desempenho;
- Modelo único de avaliação para as IFE;
- Que os cursos de curta duração sejam contemplados na avaliação de desempenho;
- Avaliação setorial considerando as metas pré-estabelecidas;
- Capacitação dos servidores dos RH's;
- Divulgação nas bases dos processos de Avaliação de Desempenho;
- Criação de Comissões ou Grupos de Trabalho, locais e nacional, para análise estatística e de acompanhamento dos resultados das avaliações de desempenho;
- Capacitação e Treinamento dos membros das Comissões Internas de Supervisão;
- Estabelecer critérios de total isenção e imparcialidade nos processos de avaliação;
- Tratamento isonômico entre todos os membros a serem avaliados.

PROPOSTAS APRESENTADAS DURANTE DEBATE EM PLENÁRIO

- Promoção pela Fasubra de Encontros Regionais;
- Promoção pelos sindicatos de base que, em conjunto com as CIS, organizem seminários estaduais;
- Adaptação dos estatutos dos sindicatos à nova realidade;
- Indicação de que nos regimentos internos das CIS as atividades desenvolvidas pelos seus membros tenham prioridade em relação às demais;
- Que os sindicatos, em conjunto com as CIS, apresentem proposições de adaptação dos PDI's, junto aos conselhos deliberativos.

As demais propostas apresentadas, que dizem respeito a posicionamento da bancada sindical da Fasubra junto à Comissão Nacional de Supervisão, ou mesmo, de definição política, precisam passar por instância deliberativa da Federação. Neste sentido elas estão sendo encaminhadas para análise e debate na próxima reunião da Direção Nacional (08 e 09/03) e, se for o caso, deliberação em Plenária (10 e 11/03), passando assim a serem encaminhadas.