

RELATÓRIO DO 2º SEMINÁRIO NACIONAL DA CIS – 1ª PARTE
18 a 20/10/06 – Brasília/DF

ABERTURA

Composição da Mesa:

João Paulo – FASUBRA – Coordenador Geral

Vânia Gonçalves – FASUBRA – Coordenadora Jurídica e de Relações de Trabalho

José Miguel - FASUBRA – Coordenador Jurídico e de Relações de Trabalho

André Lázaro – MEC – Secretário Executivo Adjunto

Maria do Socorro (Nina) – MEC – Coordenadora Geral de Gestão de Pessoas

J.P. – Saudou os participantes já justificando não poder participar de todo evento em virtude de estar participando de reunião do CONAS (Conselho Nacional de Assistência Social). Ressaltou a importância do Encontro e resgatou que o mesmo se dá como fruto de conquista de uma greve, onde a categoria lutou para conquistar a Carreira. A Carreira sonhada a mais de vinte anos, teve parte dela implementada. Ainda faltam algumas conquistas. Temos que ampliar e melhorá-la. Essa é a nossa missão. Desejou que o Encontro fosse produtivo. É preciso portanto mantermos este diálogo, com troca de idéias, no sentido de, junto com a direção, junto da Comissão Nacional de Supervisão que é composta por integrantes da direção e da base da federação, consigamos todos fazer o melhor para nossa carreira. Desejou um bom trabalho para todos. (*Extrato*)

NINA – Saudou a todos desejando um bom trabalho, registrando que na parte da tarde estaria participando de uma mesa do evento onde conversaria melhor.

ANDRÉ – Saudou a todos os integrantes da mesa e os participantes do evento. Registrou ter assumido a secretaria em março deste ano. Teve que se apropriar debate sofisticado, complexo e novo, que é o debate das carreiras. E, se não fosse a competência e dedicação da Nina, ele não se sentiria à vontade de estar ali. Não é que ele vá acertar sempre, mas registrou o patamar de qualidade técnica que a Nina trouxe para o Ministério, que ele queria nesse momento homenagear. Porque ele acha que essa postura, é uma postura que talvez seja de referência para nós. Independente da posição que a gente exerça, nós temos um compromisso com o serviço público e um compromisso com a universidade pública. Nos nossos lugares, nas nossas posições, naturalmente geram tensões, naturalmente geram atritos, portanto vocês, mais do que a gente que estamos no governo, vocês tem uma larga experiência de lidar com situações dessa ordem. O que é importante é que a gente saiba preservar a intensidade e a qualidade da tensão que é necessária manter. Nenhum de nós tem a ilusão de como é o Estado brasileiro. Ele é um Estado organizado de longa data para interesses específicos. Estamos alterando interesses, e buscando que eles se tornem naquilo que são os interesses maiores da população brasileira. Portanto é um processo muito complexo e muito difícil, que só se faz através do diálogo e da tensão construtiva. Então eu quero aqui reconhecer a necessidade de mantermos o nosso diálogo atravessando as circunstâncias que já atravessamos e aquelas que atravessaremos. Espero sinceramente que a próxima gestão do Ministério da Educação, seja ela qual for, reconheça os extraordinários avanços. (*Extrato*)

OS APOSENTADOS NO PCCTAE

Extrato da fala do Dr. Rogério Viola Coelho – Assessor Jurídico da FASUBRA

• **Reposicionamento dos Aposentados no final da tabela**

Ao concebermos uma carreira pensamos nos futuros ingressantes. Existe, no entanto, uma realidade a ser trabalhada: enquadrar nesta nova carreira os servidores que já se encontram na instituição - no caso das IFE - dos servidores da ativa e os aposentados. É isso que chamamos de enquadramento ou transposição. Para isso precisamos estabelecer critérios, e um dos pontos foi a hierarquização.

Com relação ao enquadramento nos cargos, as dificuldades foram poucas, já que a maioria dos cargos eram os mesmos. Tiveram algumas aglutinações e algumas alterações de nomenclatura. Já com relação ao critério de contagem de tempo de serviço, o processo negocial fechou em Tempo de Serviço Público Federal. Isso determinou que muitos servidores, ativos e aposentados, que estavam no final de carreira, no final da tabela, fossem posicionados em padrões de vencimentos intermediários.

Isso fez com que pessoas que obtiveram progressões ao longo do tempo, quer seja por mérito, por capacitação, 12 referências, com o critério utilizado fossem enquadrados em patamares que não o de final de tabela.

A demanda da Assessoria Jurídica é a de avaliar tudo aquilo que está sendo considerado insatisfatório no Plano, verificando a possibilidade de elaboração de pareceres de forma a instrumentalizar possíveis ações judiciais.

Está claro que, para o pessoal da ativa que se encontram na situação citada acima, existe a possibilidade de andarem na tabela e de recuperarem o posicionamento no final da mesma. No caso dos aposentados eles não possuem esta possibilidade. Isso tem feito com que eles reivindiquem um reposicionamento para o final da tabela.

Com relação a esse pleito, a avaliação jurídica da Fasubra é a de que, não existe possibilidade legal de ganho dessas ações.

Na época do PUCRCE foi feita a argumentação em cima do princípio da proporcionalidade. Junto à ASSUFRGS foram preparadas + de 100 processos. Chegaram a ganhar em 1ª instância algumas ações, perdendo em seguida nas instâncias superiores.

A diferença do PUCRCE para o PCCTAE é sua estruturação. Ele possui Níveis de Capacitação que o PUCRCE não tinha e, além da estrutura, os critérios de mobilidade.

O que a CF garante é a irredutibilidade salarial. O judiciário considera como irredutibilidade salarial, o somatório do que é recebido. Uma segunda questão foi o direito dado de opção.

Esse tema foi levado para discussão no Encontro Nacional do Coletivo Jurídico da Fasubra, reunidos nos dias 16 e 17/10/06. Nenhum advogado presente avaliou que haveria possibilidade de ganho. Como advogados podem apontar que a alternativa para mudar isso, seria a mudança da Lei. A Comissão Nacional de Supervisão da Carreira poderá propor alterações na Lei.

- ***Licença Prêmio X Contagem de Tempo de Serviço para a aposentadoria***

Outra demanda apresentada faz referência contagem de TSPF para o enquadramento dos aposentados, vinculado à utilização ou não da licença prêmio contada em dobro. Como a lei prevê a contagem de tempo de serviço de efetivo exercício, aqueles trabalhadores que não gozaram a licença prêmio e a utilizaram para aposentadoria, não tiveram esse tempo computado. Por sua vez, aqueles que utilizaram a licença prêmio, tiveram a contagem cheia.

A análise feita pelo Coletivo do Jurídico é de que, dentro do judiciário poderiam até entrar com uma ação, mas a chance de perda é de 100%. Acreditam que, a única saída para convencimento jurídico seria considerar a contagem de tempo simples, não em dobro.

FINANCIAMENTO

Extrato da fala da FASUBRA – Coordenadora Vânia Gonçalves

A Fasubra Sindical reapresentou a proposta aprovada pelas instâncias da federação, já apresentada numa primeira oportunidade junto à Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, quando da discussão das Diretrizes do PCCTAE. Naquele momento, era estratégia da Fasubra garantir já nas diretrizes do Plano a forma de financiamento da Carreira, em especial, dos Programas de Capacitação.

Não foi aceita, por parte da bancada governamental, a definição da forma de financiamento pelo instrumento das diretrizes, ficando acertado que o mesmo se daria, através de um outro instrumento legal, após um debate mais aprofundado entre a bancada sindical e o governo. Neste debate, deveríamos contar com a participação de representação governamental, além do MEC, do MPOG.

A proposta que a Fasubra defende seria a de:

- Dotação orçamentária específica - 1 % valor bruto da folha de pagamento do pessoal TAE das IFE. Desse montante:
 - 80% - fundo para o desenvolvimento de pessoal em cada IFE;
 - 20% restantes - Fundo nacional, ações regionais e nacionais, exclusivamente, em projetos integrados de desenvolvimento, vinculados a mais de uma instituição do Sistema e instituídos em razão destas.
 - Administração em cada IFE - administração central, fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão;
 - Administração em âmbito nacional - MEC e fiscalizado pela Comissão Nacional de Supervisão;

- Protocolos de cooperação entre as Instituições do Sistema Federal de Ensino e entre essas e o Ministério.

Extrato da fala do MEC – CGGP – Sra. Nina

Segundo o MEC, na Lei nº11.091, de 12/01/05, que institui o PCCTAE, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira fica ligado diretamente aos PDI. Isto já define a fonte de financiamento. Acredita na legitimidade de se querer garantir 1% da folha, mas não acredita na facilidade desta aprovação. Falaria sobre essa proposta num segundo momento. Acredita que a fonte de recursos deva ser de OCC. A CIS deve ter isso muito claro. O PDI, toda instituição tem a obrigação de fazer a cada seis anos, em que ela vai dizer, eu hoje sou desse tamanho, tenho essa característica mas eu quero nos próximo seis anos atingir àquela característica, atingir aquele tamanho e ser dessa ou daquela maneira. Ela estabelece as suas metas, os seus objetivos estratégicos, as suas linhas de ação, e as atividades que ela vai estar desenvolvendo e o que ela precisa que se desenvolva na instituição naquele período, e inclusive o quanto ela precisa gastar para desenvolver aquilo que ela está propondo fazer. O PDI seria, ou deve ser, ou deve vir a se constituir uma peça de planejamento estratégico da instituição, e do próprio Ministério da Educação. Ele não pode ficar condicionado a uma peça que um outro, ou meia dúzia foram lá e fizeram. Esse é um grande desafio, tanto para o Ministério da Educação, quanto para as instituições que não tem isso, ainda hoje, traçado dessa maneira. A gente sabe que isso é um problema hoje. Há instituições que tratam o PDI como uma coisa que meia dúzia vai lá, senta e o Reitor manda pro MEC. Qual é a nova lógica? Qual é a nova lógica que a Lei 11.091 traz? É exatamente dar um diferencial pra esse PDI e dizer: "Olha nesse PDI, o Plano de Desenvolvimento da carreira dos TAE tem que também estar contemplado na política que a instituição estará desenvolvendo como um todo." E, evidentemente não dá para pensar que se vai ter um Programa de Capacitação, como o Plano de Desenvolvimento preconiza, Programa de Dimensionamento e Qualificação do servidor e de Avaliação de Desempenho, sem que você tenha recursos definidos no próprio orçamento da instituição pra isso. Portanto, as instituições que ainda não tem, ou tem um PDI feito num nível que não seja dessa forma, elas vão ter que trabalhar no sentido de vir a constituir uma peça nesse nível. Porque aí você já vai poder utilizar o que já se tem em termos de planejamento, utilizar os instrumentos. Por que a gente não inventou um nome qualquer para vincular o Plano de Desenvolvimento dos integrantes? Porque a gente exatamente pensava nisso. As linhas de capacitação definidas nas Diretrizes já apontam para um planejamento orçamentário necessário a sua implementação. Se a instituição estabelece uma meta e, para atingi-la, ela terá que capacitar seus servidores, ela terá que ter orçamento previsto para isso.

Independentemente de que seja o próximo governo, o MEC pretende já deixar pronta uma proposta para 2007, de organização de Cursos de Capacitação nas áreas de Gestão. Pensam em trabalhar com grandes áreas de capacitação. Ex.: Administração e Convênios; Legislação; Compras; Gestão de Convênios; Gestão de Pessoas, etc...

OS DESAFIOS PENDENTES E ENCAMINHAMENTOS ADOTADOS PELO MOVIMENTO

1. V.B.C.
2. Racionalização
3. Ampliação do quantitativo de NC
4. Ascensão Funcional
5. Certificação de capacitação e qualificação, após 28/02/05 e
6. Avaliação de Desempenho – resíduo de tempo e contagem de interstício.
7. A CIS e os recursos da 2ª etapa do enquadramento no PCCTAE.
8. A FASUBRA, os Sindicatos e a CIS

Esses pontos foram tratados enquanto informes e os materiais respectivos (textos) estarão disponibilizados no site da FASUBRA, dentro do material do 2º Encontro Nacional das CIS.

Gostaríamos ainda, de deixar registrado, que:

- Os itens 1 e 4 já se encontravam disponibilizados no site.
- Sobre a RACIONALIZAÇÃO – A relação dos cargos que estamos divulgando, ainda não foi debatida no GT-Racionalização. Trata-se da proposta aprovada na Plenária da federação, que a bancada da FASUBRA estará defendendo. Segundo a fala da Nina (MEC/CGGP), o MEC pretendo fechar todo esse trabalho até dezembro. Neste sentido, estará convocando a Mesa específica de Negociação, o GT-Racionalização, o GT-Terceirização e o GT-Dimensionamento.

- Com relação ao item 6 – Avaliação de Desempenho – resíduo de tempo e contagem de interstício, a CNS já aprovou Resolução sobre o tema. Segundo a Nina, o MEC estará publicando nos próximos dias. Tão logo seja publicado estaremos disponibilizando no site da federação.

A ORIGEM DA CIS E O SEU PAPEL

A apresentação em Power Point estará disponibilizada no site da FASUBRA, dentro do material do 2º Encontro Nacional das CIS.

AS DIRETRIZES DO PDIC – LEITURA DIRIGIDA

O relatório dos trabalhos dos grupos encontra-se em fase final de digitação, e estará sendo em breve disponibilizado.

ROTEIRO DE LEITURA DIRIGIDA LEI 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005 DECRETO 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

QUESTÕES A SEREM RESPONDIDAS:

1. Quais os princípios da Lei 11.091/05, que pautaram a construção da Carreira – PCCTAE, das diretrizes e devem estar presentes na construção dos Planos de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira – PDIC - e seus programas?
2. Como entender os conceitos de Ambiente organizacional e de usuários, constantes na Lei 11.091/05, nestas diretrizes?
3. Como se dará a cooperação técnica entre instituições públicas de ensino e pesquisa? (Inciso I, art. 2º Decreto)
4. Como se dará a “Co-responsabilidade” no processo de gestão de pessoas, entre os gestores em todos os níveis nas IFE? (Inciso II, art. 2º Decreto)
5. O que é “adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais”, e como esta diretriz pode interferir no processo de gestão de pessoas e em nossa vida funcional? (Inciso III, art. 2º Decreto)
6. O que entendemos do conceito de Desenvolvimento, enquanto processo continuado e vinculado aos objetivos institucionais? (Inciso I, art. 3º Decreto)
7. O que significa na prática a “apropriação do processo de trabalho” para o servidor e qual as conseqüências disso? (Inciso II, art. 4º Decreto)
8. Os objetivos do PDIC, constantes no art. 4º do Decreto destacam: a função estratégica do ocupante da carreira; a sua participação como sujeito no planejamento institucional; o produto do trabalho como conhecimento coletivo e de domínio público; a construção coletiva de soluções; a reflexão crítica dos ocupantes da carreira; a co-responsabilidade na gestão de pessoas, entre os dirigentes da IFE; os programas como instrumentos de gestão, visando a melhorias dos serviços prestados ao cidadão usuário; e a integração entre os ambientes organizacionais e as diferentes áreas de conhecimento. Como visualizarmos a construção destes objetivos nos programas integrantes do PDIC? (Art. 5º Decreto)
9. Como entendemos a intercomunicação entre os programas que integram o PDIC? (Parágrafos I, II e III, art. 5º Decreto)
10. Qual o papel das áreas de gestão de pessoas e da CIS na construção, execução e avaliação do PDIC e seus programas?
11. O PDIC deve contemplar a adequação do quadro de pessoal às necessidades institucionais, previstas no Plano de Desenvolvimento da IFE. Isto se dará por meio do programa de dimensionamentos das necessidades de pessoal, que conforme o art. 6 do Decreto deverá observar vários indicadores, bem como os processos e condições de trabalho. Como se dará esta análise nas diversas unidades da IFE?
12. Como expressar em uma fórmula matemática todos os elementos citados nas Diretrizes, de forma a atender as realidades institucionais? (Inciso X, art. 3º Decreto)
13. Qual a diferença conceitual entre força de trabalho, equipe de trabalho e ocupante da carreira? Como estes conceitos interferem na elaboração e aplicação do programa de

dimensionamentos das necessidades institucionais de pessoal, a partir do PDI da IFE? (Inciso XI, XII e XIII, art. 3º Decreto)

14. No artigo 7º do Decreto estão especificados os objetivos do programa de capacitação. O que entendemos como desenvolvimento pleno do servidor, como profissional e cidadão?
15. A capacitação é entendida como processo permanente, com vista a contribuir com o desenvolvimento institucional e pessoal. Como você explica a diferenciação entre Qualificação e Aperfeiçoamento? Como estes contribuem para formação dos servidores?
16. Das linhas de capacitação instituídas, uma delas trata da iniciação ao serviço público. Você acha que há diferença na atuação do profissional no serviço público e na iniciativa privada? Por quê?
17. Como se aplicam no PDI das IFE e no PDIC as demais linhas de capacitação? Como estas ajudam o servidor a exercer a sua função estratégica na IFE, conforme previsto inciso I do art. 4º?
18. Como o programa de avaliação de desempenho contribui para a melhoria dos serviços prestados pela IFE? Por que ela é considerada um instrumento gerencial?
19. Como fazer para que o processo de avaliação de desempenho seja pedagógico, coletivo e envolva os usuários, na avaliação dos serviços prestados?
20. O que entendemos como por objetividade, legitimidade e publicidade, definidos como princípios para o processo de avaliação, no parágrafo 3º do art. 8º?
21. Como os resultados da avaliação ajudarão na adequação do processo de trabalho com vistas ao cumprimento dos objetivos institucionais?
22. Redefina a partir das experiências vividas o que venha a ser "processo de trabalho"? (Inciso VI, art. 3º Decreto)

ORIENTAÇÕES PARA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DOS GRUPOS

1. Cada Grupo designará um coordenador e um relator.
2. Cada grupo disporá de 5 minutos para apresentar suas considerações no plenário.
3. Para o plenário serão apresentadas as impressões sobre o que o grupo entendeu das questões debatidas. Estas impressões serão apresentadas na forma de um único texto, contendo o resumo do debate do grupo.

OFICINA

UM PROGRAMA MÍNIMO DE TRABALHO PARA AS CIS (COM ÊNFASE NO PAPEL DA COMISSÃO NA ELABORAÇÃO DO PDIC E SEUS PROGRAMAS E NAS ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTÁ-LOS)

ROTEIRO PARA O TRABALHO EM GRUPO

1. Papel de CIS

Questão: Qual o papel de CIS?

Método: cada membro do grupo coloca sua opinião em cartão e o grupo escolhe um que seja mais representativo da opinião coletiva ou reescreve **um** outro cartão que expresse melhor essa opinião coletiva;

2. Atores

Questão: Quais atores podem interferir no cumprimento desse papel?

Método: identificar esses atores com capacidade de influir no cumprimento do papel da CIS

- (a) Material: kraf
- (b) Apresentação, conforme o quadro abaixo:

ATORES (NOME DO ATOR)	INFLUÊNCIA(alta, média ou baixa (A, M, B))	POSIÇÃO (Favorável, contra ou neutra (F,C, N))	ATITUDE (confronto, indiferença, com- vencimento (C, I, Cv))
Reitor	A	C	Cv
Sindicato TA			
Sind. Docente			

3. Atividades típicas da CIS (que sejam importantes e urgentes)

Questão: Quais as principais **atividades** que devem ser realizadas pela CIS para que ela cumpra o papel que lhe cabe?

Método: (a) cada membro do grupo apresenta sugestões de atividades, sendo uma por cartão.
(b) eleger duas atividades que o grupo considere mais **importantes e urgentes**

4. Ações necessárias para realizar as atividades típicas importantes e urgentes

Questão: Quais as principais ações que, uma vez empreendidas, são capazes de realizar as atividades eleitas como mais importantes e urgentes.

Método: (a) Para cada uma das atividades eleitas no item 3 (b), o grupo deve indicar um conjunto de **ações** que sejam capazes de concretizá-las

(b) cada membro do grupo sugere uma ação por cartão

(c) selecionar duas ou três ações que o grupo considere com maior impacto para a concretização da atividade

4. Dificuldades previsíveis para realizar as ações

Questão: Que **dificuldades** poderão surgir para realizar cada uma das ações selecionadas?

Método: (a) cada membro do grupo escreve uma dificuldade por cartão;

(b) o grupo deve seleccione duas dificuldades, que ocorrendo, terão impacto mais negativo no resultado buscado

5. Ações preventivas/corretivas para as dificuldades

Questão: Quais ações preventivas/corretivas poderão ser implementadas ante a ocorrência das dificuldades listadas no item 4 (b)?

Método: (a) cada membro do grupo escreve uma ação preventiva/corretiva por cartão para cada dificuldade;

(b) indicar, entre as ações preventivas/corretivas, duas ou três que tenham maior capacidade de superar as dificuldades

6. Organização das ações

Questão: com organizar para que as ações previstas sejam realizadas?

Método: para cada ação prevista no item 3 (c), definir: quem fará, com quem fará, em que prazo, com que recursos.

7. Sobre a Carta de Porto Alegre

7.1 - Item a) da Carta: Que a CNS tenha um trabalho mais efetivo e integrado junto às CIS

Tarefa: (a) liste os principais problemas

(b) liste alternativas para solucionar cada um dos problemas.

7.2 - A partir da forma de relação apresentada pela Federação indique:

(a) se ela é adequada

(b) se ela não for, indique alternativas para torná-la adequada

Orientações:

1. Cada grupo deverá eleger um coordenador e um relator;
2. Cada grupo deve responder os itens 1, 2, 3, 4, 5 e 7 (ou os que forem possíveis, seguindo a ordem para os itens de 1 a 5);
3. O item 5 deve ser respondido quando e se as CIS usarem essa metodologia para definir os respectivos planos de ação, em cada IFE.
4. Os relatórios devem ser por escrito.

OBSERVAÇÃO: O relatório dos trabalhos dos grupos e as Avaliações dos participantes sobre o evento, encontram-se em fase final de digitação, e estarão sendo disponibilizados em breve.

Encaminhamentos apontados pelo Seminário:

- Com relação à solicitação de prorrogação de prazo, encaminhada pela CIS/UFPR à Fasubra. Tão logo seja retomada a reunião da CNS a Fasubra estará colocando esta questão em discussão. Proposta de solicitarmos que a prorrogação seja por um prazo de 30 dias, a contar da data da publicação da mesma.
- Propostas do Fórum de Porto Alegre – Deliberação: Encaminhar à direção da federação, pois terá que ser debatida nas suas instâncias. Composição da Bancada da Fasubra junto a CNS, com indicação de representação da CIS – Proposta a ser encaminhada para a próxima reunião da direção da FASUBRA. Caso aprovada, deverá significar alteração na legislação.

- Contato direto da Fasubra com as CIS – Deverá ser montada uma sala virtual com o cadastramento dos integrantes das CIS, dos coordenadores da Fasubra e da Assessoria da direção.
- Ampliação da rede CIS (e-mail).
- Propostas das CIS – encaminhar para Fasubra, aos cuidados da Coordenação Jurídica e Relações de Trabalho.
- Levantamento dos materiais encaminhados pelas CIS à CNS, de forma a podermos cobrar as análises pela Comissão.
- Cobrar junto a CNS um canal direto com as CIS, com conhecimento pela bancada sindical.
- Cobrar junto à bancada institucional da CNS o compromisso do apoio à estrutura física para trabalharem, bem como apoio financeiro para participarem de atividades nacionais.