

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO



2005 - 2008

RELATÓRIO DE ATIVIDADES
GESTÃO 2005-2008

REITOR

Prof. Clovis Silva Lima

VICE-REITOR

Prof. Felipe Martins Müller

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Adm. João Pillar Pacheco de Campos

**COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

TITULARES:

Genice Cezar da Silva (Coordenadora)

Liane Terezinha Braga Rissi (Coord. Adjunta)

José Adroaldo Parcianello

Sonia Maria Silva Plein

APRESENTAÇÃO

A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE, da Universidade Federal de Santa Maria, foi designada por Portaria do Reitor de n. 48.067, de 26 de setembro de 2005, com base nas Portarias de n. 2.519 e 2.562/05, conforme o disposto no § 3º, do art. 22, da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Sendo essa uma comissão de fiscalização das políticas de pessoal na Instituição, entendemos como natural algumas dificuldades encontradas com relação à sua estruturação. Aos poucos conquistamos nosso espaço, e para que a Comissão cumpra com a finalidade para a qual foi criada, é imprescindível o reconhecimento e a valorização desta pelos servidores, já que essa Comissão foi uma conquista da categoria por meio do movimento sindical para os Técnico-Administrativos em Educação.

Tão logo foi emitida a Portaria pelo Reitor, a Comissão composta pelos quatro membros titulares, Genice Cezar da Silva, José Adroaldo Parcianello, Liane Terezinha Braga Rissi e Sonia da Silva Plein, reuniu-se para escolher a coordenação que ficou assim constituída:

• Genice Cezar da Silva (Coordenadora)

• Liane Terezinha Braga Rissi (Coordenadora Adjunta)

• Membros suplentes: Moacir Luiz Righi, Maria Loura Silveira, Rosélia Teresinha Gomes Genro e Soel Ernani Wiethan.

As reuniões ocorrem normalmente uma vez por semana.

Um dos primeiros atos da Comissão foi a elaboração do Regimento da Comissão para que pudéssemos regulamentar os procedimentos por ela adotados. Num primeiro momento, houve um parecer da PROJUR dizendo não ser necessária a homologação no CONSU, de acordo com o parecer, a Comissão não existia na Instituição. Após várias argumentações o regimento foi homologado pelo CONSU em fevereiro de 2008.

Atendendo à reivindicação da categoria, encaminhamos as seguintes propostas de alteração da Lei 11.091/05 para a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.

• Fazer constar como relação direta para todos os ambientes os seguintes cursos de educação formal:

• Educação Ambiental, Curso de Ciências Licenciatura Curta e Estudos Sociais

ð Inclusão do Mestrado no Incentivo à qualificação para classe C.

ð No anexo X, da Lei n. 11.233/05, onde trata das cargas horárias para a capacitação da classe E, que fosse acrescentada a palavra igual ou superior a 180 horas.

Para a FASUBRA fizemos o seguinte encaminhamento:

ð Que pleiteasse junto ao Governo que as Comissões de Enquadramento analisassem os recursos encaminhados fora de prazo e, aqueles, que atendessem aos requisitos, fossem encaminhados imediatamente para inclusão na folha de pagamento.

ATUAÇÃO INTERNA

ð Reivindicamos, juntamente com o Sindicato, ao Professor Paulo Jorge Sarkis, Reitor da época, o aproveitamento de toda Capacitação promovida pela Instituição, o que possibilitou a muitos servidores ativos e aposentados obterem, de uma só vez, II, III ou IV níveis de capacitação conforme a carga horária do certificado.

ð Na 2ª etapa do enquadramento, auxiliamos os servidores com relação aos recursos, tanto para a Comissão de Enquadramento, quanto aos modelos de requerimento a serem enviados ao CONSU, mesmo aquela situação em que haviam perdido o prazo para recurso.

ð Conselho Universitário aprova solicitação enviada pela CIS, para inclusão, na folha de pagamento, da capacitação referente aos certificados apresentados à Comissão de Enquadramento, ainda dentro do prazo para recurso e deferidos por ela, mas que não tinham sido apresentados na 1ª etapa do enquadramento.

ð Encaminhamos sugestões para a proposta do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira.

ð Apresentamos para a PROPLAN proposta de redação incluindo a Comissão Interna de Supervisão no Estatuto e Regimento interno da UFSM.

ð A CIS participou do primeiro encontro promovido pela Administração atual, para elaborar o Plano de Gestão da UFSM, segundo apresentação feita na oportunidade, seria um total de cinco encontros para conclusão.

õ Agendamos reuniões com o Reitor, para tratarmos de questões de interesse da categoria, e em busca de condições físicas e materiais para que a Comissão pudesse desempenhar satisfatoriamente suas atribuições.

õ Agendamos reunião com Reitor, PRRH e PROPLAN tendo como pauta o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

õ Reivindicamos ao Reitor a implantação da Progressão por Mérito Profissional de forma automática para todos até que fosse implementada a Avaliação de Desempenho.

õ Várias reuniões setoriais foram realizadas, inclusive no horário de almoço, atendendo à especificidade do setor, para tirar dúvidas quanto ao Desenvolvimento na Carreira, incluindo o CAFW, CESNORS (Palmeira das Missões e Frederico Westphalen).

õ Apresentamos a CIS aos servidores novos em todos os eventos promovidos pela PRRH.

õ Participamos do evento de sensibilização das chefias promovido pela PRRH, com o tema Avaliação de Desempenho.

õ Acompanhamos a PRRH na apresentação para os servidores do instrumento a ser aplicado para a obtenção de padrão a ser adotado para avaliação.

õ Elaboramos e obtivemos registro na COPLAD/PROPLAN do 1º projeto da Comissão, intitulado "Servidores Técnico-Administrativos Conhecendo Instituição". Por meio desse projeto, realizamos uma pesquisa com os servidores tendo como objetivo avaliar o conhecimento dos servidores e o seu envolvimento, sobretudo nas questões relativas ao Desenvolvimento na carreira. Essas informações serviram para subsidiar as ações da Comissão Interna de Supervisão.

De acordo com os resultados dessa pesquisa, observamos um alto índice de desinformação, em especial sobre a forma de desenvolvimento na carreira, ao mesmo tempo em que os respondentes afirmam não participarem de reuniões para tratar de assuntos de interesse da categoria.

Entregamos cópia dessa pesquisa ao Reitor, durante o I Seminário da CIS, sugerindo um amplo debate com a comunidade para elaboração do PDI, tendo como referência o elevado índice de desconhecimento dos servidores sobre a maioria dos assuntos pesquisados e maior ainda quando se refere ao PDI. Diretores de Centro e Pró-Reitores também receberam cópias da pesquisa, visando a sensibilizá-los para

a necessidade de apoiar a participação dos servidores em reuniões que tratem de assuntos de interesse da categoria.

Com intuito de trabalharmos de forma construtiva, propusemos várias vezes uma agenda junto a ASSUFISM, no período de 2005 a 2007, no entanto não obtivemos resposta.

EVENTOS REGIONAIS E NACIONAIS QUE A CIS PARTICIPOU

No período de 2005 a 2007:

- Seminários promovidos pelo Ministério da Educação
- Seminários promovidos pela FASUBRA
- XXVI ENADIFE-RH, Encontro Nacional de Dirigentes de RH
- I Fórum Nacional das Comissões Internas de Supervisão
- II Fórum Nacional das Comissões Internas de Supervisão
- I Seminário Nacional de Capacitação das IFEs

Para os eventos acima citados, contamos com apoio financeiro do Gabinete do Reitor e eventualmente do Centro de Ciências Naturais e Exatas e ASSUFISM.

No II Fórum Nacional realizado em Ouro Preto, a CIS da UFSM, juntamente com a UFPR, foi escolhida para compor a Coordenação da Região Sul, e ficaram responsáveis pela realização do Seminário Regional, que deveria ter ocorrido no segundo semestre de 2007, porém este não pode ser viabilizado em razão da greve.

AÇÕES APÓS O I SEMINÁRIO PROMOVIDO PELA CIS EM 30/08/07

A Comissão Interna de Supervisão, com base nos resultados obtidos partindo da 1ª Pesquisa realizada junto aos servidores da UFSM, evidenciou a necessidade de investir em material informativo já que foi constatado um alto índice de desconhecimento com relação à forma de Desenvolvimento na Carreira e também com relação à própria Comissão Interna.

Adotamos como prioridade, a realização de reuniões setoriais como forma de atender ao maior número de servidores possível com as informações. Com isso, no período de 17/09/07 a 17/12/07, a Comissão Interna de Supervisão realizou reuniões setoriais em diversos centros e setores da Instituição.

No total, foram realizadas 35 reuniões conforme especificidade do setor. Dentre estas, 18 foram realizadas em várias unidades do Hospital Universitário.

Registros de algumas reuniões:



Embora tivéssemos enviado memorando para todas as chefias explicando o motivo das reuniões e pedindo a colaboração na divulgação para os servidores, três centros se destacaram pela pouquíssima participação, sendo eles: Centro de Ciências Rurais (CCR), Antiga Reitoria e Centro de Educação Física e Desporto (CEFD). No primeiro, participaram o Diretor do Centro e uma servidora, já no segundo participaram apenas dois servidores, vários alegaram não saber da reunião e solicitaram que marcássemos outra para o início do semestre. No CEFD por duas vezes, foram marcadas as reuniões, mas acabou por não se realizarem, por falta de organização do setor. No Centro de Educação a reunião ficou para o início do semestre em razão dos servidores estarem envolvidos com eventos do Centro. Em Frederico Westphalen e Palmeira das Missões ficou para ser feito posteriormente, já que tínhamos realizado reuniões nessa unidade em dezembro de 2006.

O tema tratado nas reuniões foi o Desenvolvimento na Carreira, sendo que ficou evidente a preocupação de vários servidores no que diz respeito à Avaliação de Desempenho. O grande questionamento foi relativo aos critérios a serem adotados, já que um grande número de servidores não tem boas lembranças das avaliações passadas. Esclarecemos os objetivos da avaliação e que esta não pode ser um instrumento de punição e sim, detectar os pontos fracos visando a melhor prestação de serviço aos usuários.

Na oportunidade, pudemos comprovar o que já havia sido demonstrado por meio da pesquisa realizada no ano passado. A grande maioria dos servidores desconhecia a forma de Desenvolvimento na Carreira, quanto à classe que pertence, às cargas horárias dos cursos para obtenção de progressão. Como o objetivo das reuniões era ser o mais esclarecedor possível, levávamos a relação dos servidores lotados em cada setor com as respectivas posições na carreira, explicando caso a caso quando necessário.

Ao final das reuniões era possível perceber que tínhamos atingido o nosso objetivo, porém, de uma forma bastante desgastante, já que as reuniões duravam em torno de duas horas.

Participação dos servidores nas reuniões:

UNIDADES / SUBUNIDADES	SERVIDORES PARTICIPANTES
Reitoria	11
CCSH e CCS Antiga Reitoria	2
Hospital Universitário	242
Restaurante Universitário	22
Centro de Artes e Letras	7
Centro de Ciências Naturais e Exatas	44
Centro de Ciências Rurais	2
Centro de Ciências da Saúde (CAMPUS)	13
Centro de Tecnologia	13
Colégio Técnico Industrial	4
Colégio Politécnico	8
Creche Ipê Amarelo	10
Manutenção /PREF.	52
Hospital Veterinário	11
Biblioteca Central	17
Gráfica	8

Ao final dessa atividade, constatamos a veracidade das respostas contidas na 1ª pesquisa, em que mostra que 56% dos servidores não participam de reuniões que tratam de assuntos de seu interesse, o que é comprovado novamente, pois do total de 2.700 servidores, na época, apenas 420 participaram das reuniões, ou seja, aproximadamente 16% do total de servidores.

Esse é um desafio não só para a Comissão Interna, mas também para Instituição, encontrar uma forma de sensibilizar os técnico-administrativos para a importância de manterem-se informados sobretudo tratando-se de assuntos de seu interesse. Em razão dessa falta de envolvimento do servidor, após dois anos da homologação da 2ª etapa do enquadramento na carreira, um grande número de recursos ainda é encaminhado ao CONSU, o que poderia ser evitado se os servidores tivessem observado os prazos para recurso, garantindo assim mais

rapidamente seu benefício, e evitando acúmulo de trabalho nos órgãos envolvidos nesse processo.

A próxima ação da Comissão foi elaborar uma cartilha, com texto criado a com base em perguntas feitas pelos servidores.

Com a proposta apresentada pelo Governo do Projeto de Lei n. 92, que autoriza a criação de Fundação nas Instituições Federais de Ensino, entendemos ser necessário criarmos espaços que possibilitassem esclarecimento sobre o assunto e, assim, promovemos, em 2007, uma palestra sobre Fundação Estatal que contou com a participação do Sr. Alexandre Kalil Pires do Ministério do Planejamento.



Para essa palestra enviamos convites para todos os Pró-Reitores e Diretores de Unidades Universitárias e demais servidores, ainda assim registramos uma participação de quarenta servidores incluindo docentes.

Diante das dificuldades orçamentárias para conclusão do programa de capacitação em 2007, informamos o Sindicato sobre a situação e sugerimos uma reunião conjunta com Reitor para encontrarmos uma solução. Dessa reunião com o Reitor, CIAPER, CIS e ASSUFMS resultou o compromisso do Reitor não só para concluir o que estava em andamento, como garantir a previsão orçamentária para a capacitação em 2008.

Segundo a legislação vigente, as Comissões, embora institucionais, possuem autonomia para propor e articular a construção da política de pessoal nas IFEs, motivo pelo qual tentamos várias vezes junto à nossa Entidade Sindical uma agenda

para discutirmos vários temas de interesse da categoria, dentre eles; Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), Regimento Interno da Comissão e Racionalização de Cargos, também convidamos nossos representantes no CONSU tendo como Pauta o Regimento Geral da UFSM e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), pois, segundo a lei da carreira e suas regulamentações, os Programas de Desenvolvimento na Carreira devem estar previstos no PDI.

Com relação aos recursos referentes ao enquadramento, sempre tivemos o entendimento de que, é direito do servidor encaminhar recurso em qualquer época independente dos motivos alegados. Ao CONSU cabe garantir igualdade de tratamento e, com base nisso encaminhamos ao Presidente do CONSU um pedido de reconsideração tendo em vista que solicitações idênticas obtiveram pareceres diferentes, o que nos foi negado com base em parecer da PROJUR onde diz que, das decisões do CONSU, só cabe recurso junto Conselho Federal de Educação.

Um grande número de recursos referente à carreira foi encaminhado pelos servidores ao CONSU, em sua grande maioria foram deferidos com base nos pareceres da CIS.

Em fevereiro último, reunimo-nos com o Pró-Reitor de RH, na oportunidade foi falado sobre os seguintes pontos: II Seminário da CIS, Dimensionamento de Pessoal, vagas para concurso e Progressão por Mérito Profissional, plano de saúde (ressarcimento), também entregamos ao Pró-Reitor um Questionário enviado pela FASUBRA, que deveria ser devolvido com as informações solicitadas.

Ainda em 2007, atendendo a uma demanda encaminhada por um grupo de servidores, realizamos uma reunião tendo como pauta a Racionalização de Cargos.

No início deste ano, elaboramos e registramos na COPLAD/PROPLAN nosso segundo projeto sob n. 022704, intitulado "Reciclar conhecimentos é aceitar mudanças" pensando a reciclagem como uma atualização pedagógica para obtenção de melhores resultados. Dentro desse contexto, inserimos, no II Seminário da CIS, uma ação de sensibilização para a preservação ambiental em conformidade com os "Valores Institucionais" e cientes da responsabilidade enquanto Trabalhadores da Educação.

A Lei n. 11.091/05 foi uma conquista da categoria, no entanto traz alguns conceitos que dependem de disposição para mudanças, uma vez que vincula o desenvolvimento do servidor ao desenvolvimento institucional, e, para isso, é preciso

o comprometimento dos gestores para que isso se torne uma política institucional, tendo a comunidade inserida na construção desse processo.

Com a edição da Medida Provisória 431, tida como acordo de greve, motivou um grupo de servidores solicitar a CIS que promovesse uma reunião para discutir a referida Medida Provisória já que vários itens, se quer, tinham sido discutidos pela categoria. Para atender a essa reivindicação, solicitamos à Coordenação da ASSUFMS que promovesse essa discussão, considerando o tema e a proposta apresentada pelos servidores.

Em junho último, participamos do III Fórum Nacional das Comissões de Supervisão realizado em Curitiba, nesses eventos são relatadas as demandas da categoria bem como os encaminhamentos feitos pelas comissões. As palestras e o relatório podem ser encontrados no endereço, www.cis.ufpr.br

Durante esse evento, apresentamos a proposta encaminhada por um grupo de servidores da UFSM, assinada por representante do Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Educação, Biblioteca Central e três representantes dos Técnico-Administrativos em Educação no CONSU, que reivindica o retorno da lógica anterior da tabela de Incentivo à Qualificação, em que todos podiam chegar ao percentual máximo do incentivo, entregamos cópia também aos Diretores da FASUBRA presentes no evento e questionamos a falta de divulgação e a forma pela qual Federação simplesmente acatou a proposta do governo, vários colegas presentes no evento apoiaram a proposta.

Em julho de 2008 realizamos o II Seminário da CIS que contou com a participação de oitenta servidores, participaram também servidores do CEFET de São Vicente do Sul.





Esse Seminário é parte do projeto n. 022704 e tratou dos seguintes temas:

- Avaliação Institucional - Prof. Carla Medianeira Cruz ï CCSH
- Assédio Moral - Dr.Flávio Ramos
- Dimensionamento de Pessoal ï Palestrantes da UFPR
- Avaliação de desempenho e capacitação, apresentada pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos.
- Medida Provisória 431 e seus desdobramentos ï CIS
- A ASSUFMS também fez parte da programação.

Conforme as manifestações no Seminário os encaminhamentos a serem feitos são os seguintes:

- ð Em nível Nacional ï Orçamento para os Programas de Capacitação.
- ð Não aceitar a vinculação do afastamento para a qualificação ao resultado da Avaliação de Desempenho.
- ð Conceder para todos os técnico-administrativos em educação o aproveitamento de disciplinas isoladas para a progressão por capacitação.
- ð Retornar a discussão da tabela de Incentivo à Qualificação para que todos os níveis de classificação possam atingir o percentual máximo da atual tabela.
- ð Retomar à discussão sobre o VBC, quanto ao que foi absorvido.
- ð O VBC não-absorvido também é problema, pois criará distorção salarial.
- ð Reivindicar as vagas para concurso de acordo com a necessidade Institucional.
- ð Bolsas de pós-graduação para os técnico-administrativos em educação.
- ð Cobrar do Governo agilidade nas discussões sobre a terceirização.

Reivindicações junto à Administração da UFSM:

• Uma política Institucional para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, tanto na capacitação quanto na educação formal.

• Que se inicie imediatamente o processo de Dimensionamento de Pessoal.

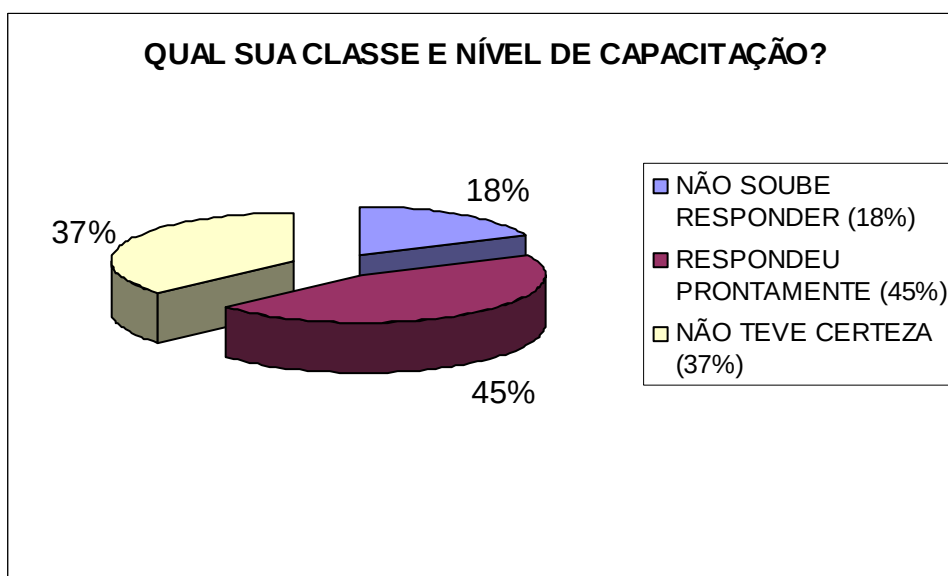
• Que a Avaliação de Desempenho tenha continuidade conforme prevê a legislação.

• Fazer cumprir o que consta na lei tornando a Avaliação um instrumento de gestão.

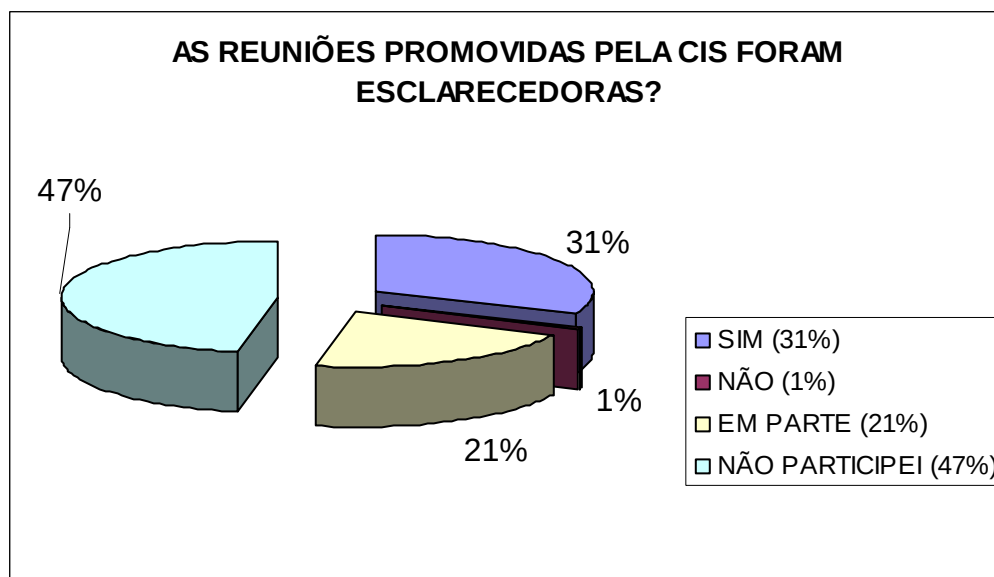
• Promover curso de pós-graduação profissionalizante para os técnico-administrativos em educação.

Também como parte do projeto, foi realizada uma segunda pesquisa junto aos servidores com objetivo de avaliar os resultados das ações promovidas pela CIS, além de obter informação de como os servidores se vêem na Instituição e ainda e como vêem o cidadão usuário dos serviços prestados pela Instituição.

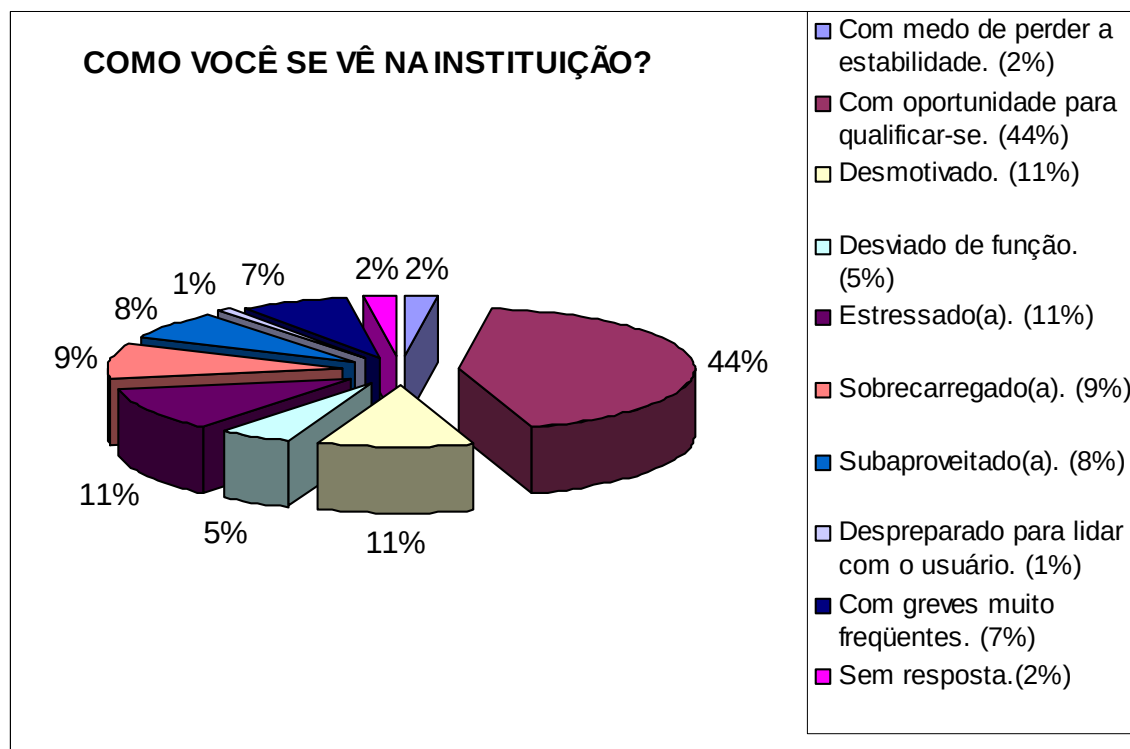
De acordo com o resultado da pesquisa, avaliamos como positiva a realização das reuniões setoriais, embora ainda se registre um índice elevado de desinformação, se considerar que 18% dos entrevistados não souberam responder qual o seu Nível de Capacitação e 37% não tiveram certeza, apenas 45% responderam prontamente.



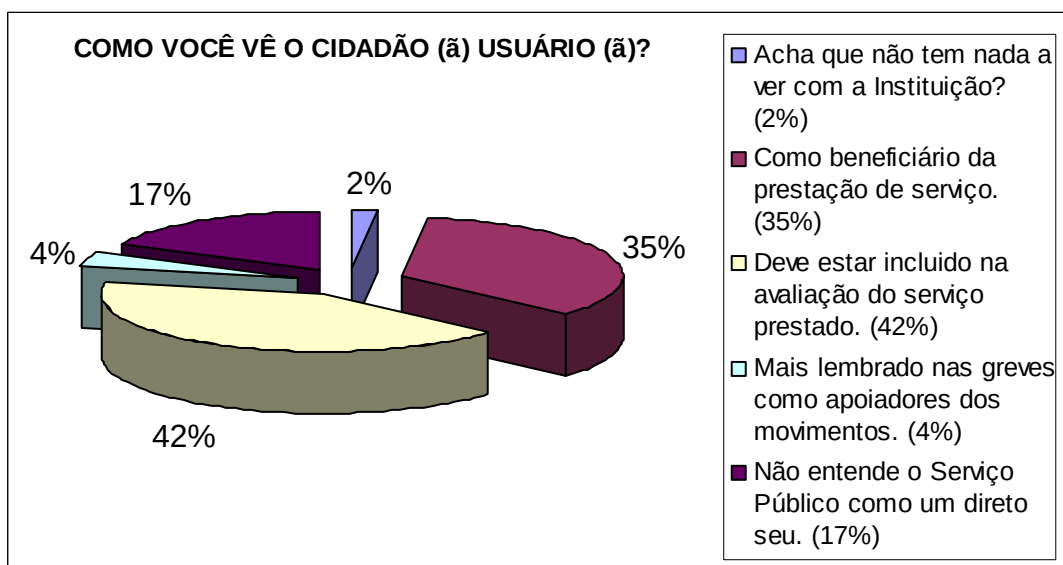
Do total de entrevistados, 31% acham que as reuniões foram esclarecedoras, 21% dizem que foi em parte e 47% dizem não ter participado das reuniões.



No próximo item, destacamos que (11%) dizem estar desmotivado e estressado e (44%) acham que têm oportunidade de qualificar-se.



Com relação aos usuários, 42% dos entrevistados dizem que os usuários devem estar incluídos na avaliação do serviço prestado.



No dia 4 de setembro, a Comissão esteve reunida com o Reitor, e, na oportunidade, foi entregue um documento solicitando a continuidade do processo de Avaliação de Desempenho, bem como o início do processo de Dimensionamento de Pessoal. Para esse trabalho, foi sugerida a criação de uma comissão com a participação da CIS e da ASSUFISM.

Também foi solicitada uma correção na Resolução n. 13/07 no item que se refere à carreira dos Técnico-Administrativos.

Ainda na reunião com o Reitor, pedimos apoio da Administração para promovermos o acesso digital para os Técnico-Administrativos em Educação nos setores que ainda não está disponível.

Ainda no mês de setembro publicamos quinhentos exemplares do informativo intitulado, "CIS EM PAUTA" com objetivo de reforçar as informações referentes ao perfil da Comissão e sua importância para a categoria.

Nosso intuito é sensibilizar os colegas, tendo em vista a proximidade da eleição para recompor a Comissão para os próximos 3 anos, não só para a escolha dos representantes, mas também colocando-se à disposição para compor a Comissão.

No dia 2 de outubro, a CIS participou de reunião com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos, juntamente com representantes da Coordenação da ASSUFISM, para falar sobre Avaliação de Desempenho.

Ao final da reunião, o Pró-Reitor propôs a criação de uma comissão para dar continuidade ao processo de Avaliação de Desempenho. Conforme sugestão, a comissão terá dois representantes da ASSUFISM, dois da CIS, além da Pró-Reitoria e outros que ela entender necessário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final de um trabalho novo na Instituição, que nos custou superar algumas barreiras, mas pensamos que, passado esse primeiro momento, a Comissão Interna de Supervisão da UFSM já tem conquistado seu espaço e sua credibilidade.

Ao longo desse período, gostaríamos de ter visto solucionadas algumas reivindicações como dimensionamento de pessoal, racionalização dos cargos, terceirização, e outras que vão para além das atribuições das Comissões, mas certamente envolve vontade política de todos os setores, tanto em nível federal como institucional.

Se alguns posicionamentos da Comissão não foram bem entendidos, é preciso lembrar que a CIS foi uma conquista importante da nossa categoria, que ousou na construção de uma carreira vinculada ao desenvolvimento Institucional.

A Administração e demais órgãos da Instituição que contribuíram com nosso trabalho, nossas considerações, aos colegas que nos confiaram essa tarefa, nosso agradecimento, tentamos fazer o melhor, sempre apostando na participação do coletivo da nossa categoria.

COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DA UFSM

Gestão 2005-2008

Santa Maria

2008