

FASUBRA CNSC

Reunião com Grupos de Trabalho de
Carreira das Entidades de Base

31/01/2023

Tema:

Carreira, Programa de Gestão de
Desempenho e Teletrabalho

Objetivo

Informar os servidores que integram os GTs sobre a nossa história – o que éramos, as lutas, os valores, os compromissos, as conquistas e o que hoje somos - para que possamos considerá-la no trabalho que temos para realizar.

Contextualizando o tema

A construção da identidade dos servidores técnico-administrativos em educação

I. A irrelevância, o incômodo e a estratégia para nos tornarmos atores na cena universitária

O papel do servidor TAE – histórico

O Estatuto das Universidades Brasileiras (Decreto 19851/1931) dizia “Entre os institutos de qualquer universidade deverá haver permanente contato, facilitado em reuniões coletivas, nas quais os **corpos docente e discente** possam encontrar ambiente agradável e propício à orientação e renovação dos ideais universitários” (p.25)

A lei 452/37 que organiza a Universidade do Brasil, em seu artigo 1º, dizia que “a Universidade do Brasil é uma **comunidade de professores e alunos**”. (p.25)

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1996

O papel do servidor TAE – histórico

Somente em **1970, no Estatuto da UFRJ, os técnico-administrativos aparecem com representação em colegiado**. Tratava-se da Assembleia Universitária, instância sem qualquer peso político nas decisões. Ainda assim, proporcionalmente, essa representação era inexpressiva (**0,37%** do total de membros, sendo **98,51%** de docentes e **1,12%** de estudantes) (p. 27 e 28)

O papel do servidor TAE – histórico

- Passos iniciais da nossa organização
 - UNSP (1952) e CSPB (1958) foram caladas em 1964. (p.85)
 - 1978, nasce a FASUBRA
 - Até início dos anos 80, os servidores das IFES se organizavam em **associações**, que tinham **finalidades assistenciais e recreativas**
 - As associações não tinham qualquer articulação entre si. (p.86)

O papel do servidor TAE – histórico

- Do fim da década de 70 e até meados da década de 80 os movimentos se organizam e surge movimento na FASUBRA para torná-la uma entidade reivindicatória:
 - Em set/83 realiza-se em SP, o I Encontro Nacional sobre Reestruturação da Universidade (FASUBRA, ANDES E UNE)
 - Em 1984, realiza-se o I Congresso da FASUBRA, que redefine ação da Federação, passando a ter, efetivamente o papel de Sindicato.

O papel do servidor TAE – histórico

- Em relação à Universidade, diz a Carta-plataforma dos novos dirigentes eleitos durante o I Congresso:

“... A universidade é uma instituição **destinada a manter e reproduzir a classe dominante, com um estrutura burocrática e antidemocrática** (escolha dos Reitores, diretores de unidades sem a participação da comunidade universitária, regulamentos ultrapassados, etc.)...” (p.105)

O papel do servidor TAE – histórico

I CONGRESSO NACIONAL DA FASUBRA

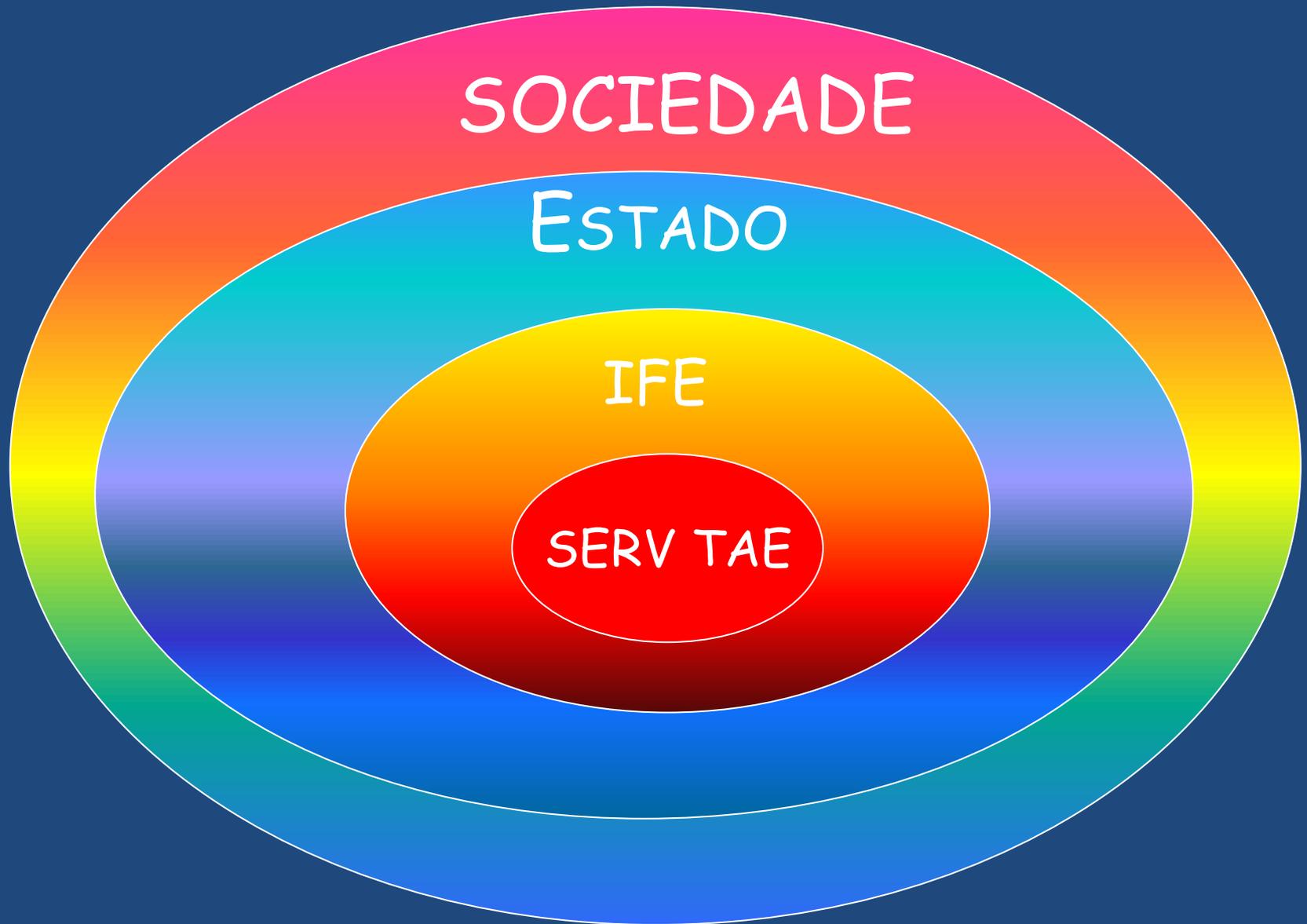
- Virada a página, tem **início o processo de afirmação do TAE como “novos atores na cena universitária”**.
- Este processo ocorre com o **enfrentamento desigual** com a estrutura hierarquizada das universidades. Movia os servidores o **“anseio por construir uma identidade social nova (...) que os libere do estigma da irrelevância, da subalternidade, da condição uniforme de trabalhadores de segunda classe.”** (p. 109).

O papel do servidor TAE – histórico

- **Desejo de reconhecimento** levou a categoria a gestar **dois projetos estratégicos**:
 - **Carreira**: como organizadora do nosso fazer e criadora de oportunidades de desenvolvimento profissional e da instituição
 - **Projeto institucional**: que marcasse o adentramento dos servidores no debate sobre a sociedade, a universidade e sobre o papel da comunidade universitária

II. Necessidade de perceber o contexto e com ele assumir compromissos para avançar em projetos estratégicos

O servidor e o seu contexto



Sociedade

Qual sociedade?

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

- Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 - I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 - II - garantir o desenvolvimento nacional;
 - III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 - IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Sociedade: como estamos?

- Pobreza e desigualdades em 2019
 - 13,5 milhões (6,5%) em situação de extrema pobreza (US\$ 1.90 ou R\$ 7,70/dia)
 - 52,5 milhões (25,3%) abaixo da linha da pobreza (US\$ 5,50 ou R\$ 22,00/dia)

Sociedade: como estamos?

- Pobreza e desigualdades em 2019
 - Destes 52,5 milhões, 38,1 milhões (72,7%) são pretos ou pardos
 - Destes 38,1 milhões, 27,2 milhões são mulheres
 - Em 2018, quase 47% dos que estavam abaixo da linha da pobreza eram do Nordeste

SUJEITOS DA AÇÃO NESSE CONTEXTO

Primeiro sujeito: ESTADO

O papel do Estado na primeira década
deste milênio

Estado

Questão

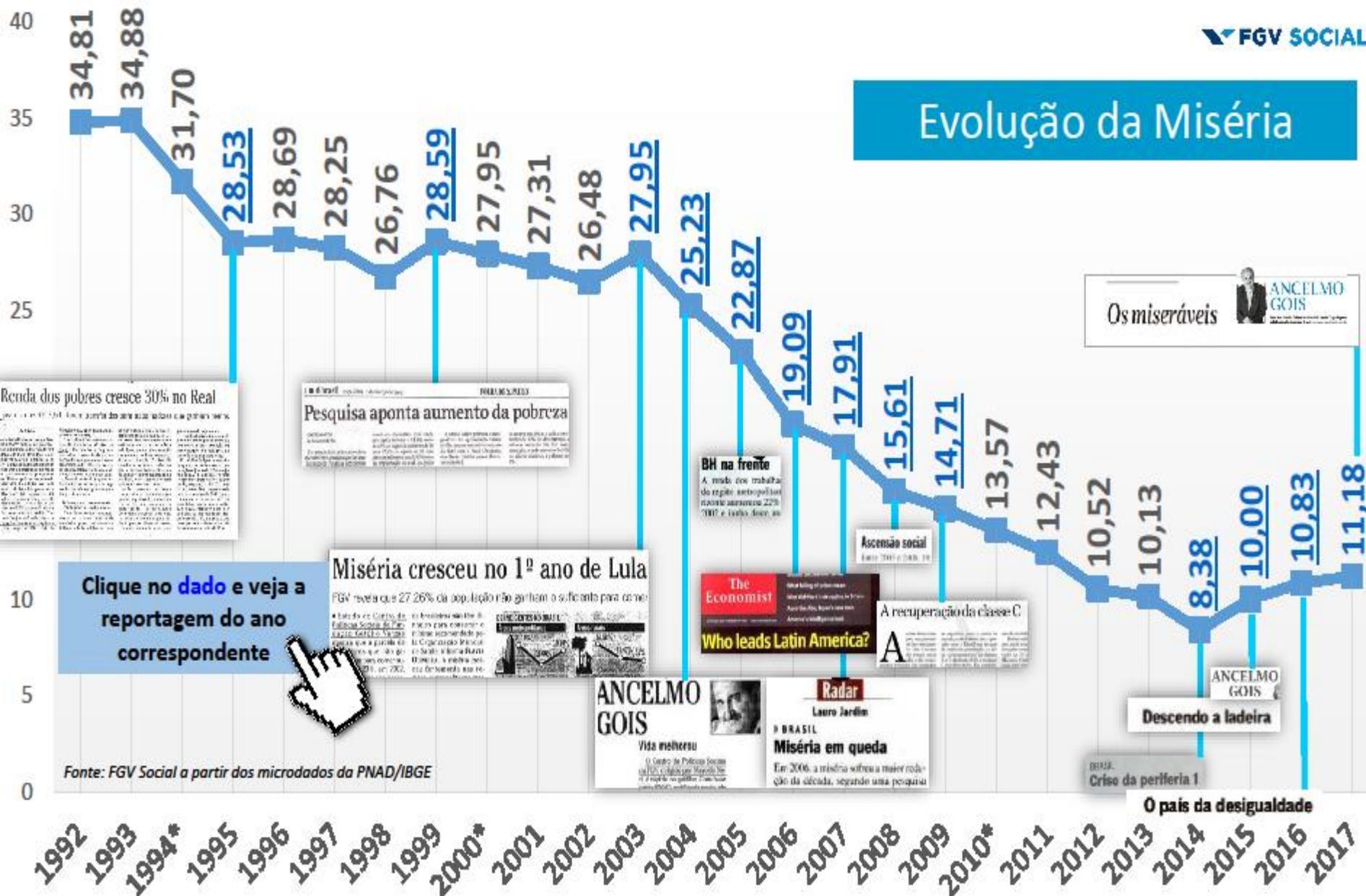
É possível, a despeito da injustiça tributária, que o Estado tenha um papel construtor da sociedade anunciada na CF de 1988?

Estado

“Os Relatórios do Desenvolvimento Humano mudaram a forma como vemos o mundo”, afirmou Ban Ki-moon hoje. “Aprendemos que, embora o crescimento econômico seja muito importante, **o que, em última análise, faz a diferença é usar o rendimento nacional para dar às pessoas a oportunidade para uma vida mais longa, saudável e produtiva.**”

“Os nossos resultados confirmam (...): **o desenvolvimento humano é diferente do crescimento econômico** e as realizações substanciais são possíveis mesmo sem crescimento rápido”, diz Jeni Klugman.

Evolução da Miséria



Os miseráveis  ANCELMO GOIS

Renda dos pobres cresce 30% no Real

Pesquisa aponta aumento da pobreza

BH na frente

Ascensão social

The Economist Who leads Latin America?

A recuperação da classe C

ANCELMO GOIS Vida melhorou

Radar Lauro Jardim Miséria em queda

ANCELMO GOIS Descendo a ladeira

BRASIL Crise da periferia I

O país da desigualdade

Clique no dado e veja a reportagem do ano correspondente



Fonte: FGV Social a partir dos microdados da PNAD/IBGE

Estado

Com base no gráfico da FGV pode-se afirmar que:

- No governo FHC, a pobreza caiu 16,47% (2002 em relação a 1994).
- No governo Lula, a queda foi de 48,75% (2010 em relação a 2002)
- Meta do milênio da ONU: reduzir 50% da pobreza entre 1990 e 2015 (25 anos)
- Em 12 anos (2003 e 2014 - base 2002), o Brasil reduziu a miséria em 68,35%

Estado

Entre 2001 e 2011, a renda dos 10% mais pobres cresceu 6 vezes mais rápido do que a renda dos 10% mais ricos e **21 milhões de pessoas foram das classes D e E para a C.**

LUZIO DOS SANTOS, Luís Miguel. **Pauta para outra sociabilidade** (livro eletrônico). Londrina: Eduel, 2015.

Estado

Razões principais dessas mudanças:

- Criação de empregos
- Transferência de renda (PBF: atende 25% da população ou 12,4 milhões de famílias a um custo de 0,4% do PIB)

Obs.: segundo o IPEA, cada real investido no Bolsa Família adiciona R\$ 1,78 no PIB.*

[*https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2013/10/ipea-cada-real-investido-no-bolsa-familia-vira-r-1-79-no-pib-1356/](https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2013/10/ipea-cada-real-investido-no-bolsa-familia-vira-r-1-79-no-pib-1356/)

Estado

O papel do Estado, na última década

Em dez/2016, foi promulgada a **EC 95**, que instituiu um “Novo Regime Fiscal” (“teto de gastos”), congelando todos os gastos federais por 20 anos, sujeitos a reajustes no limite da inflação do ano anterior afetando:

- **o PNE**
- **a expansão e melhorias no SUS**
- **programas de transferência de renda**
- **expansão e qualificação de educação**
- **combate às desigualdades**

A quem serve este Estado?

Segundo sujeito:
UNIVERSIDADE

- Pública
- Autônoma
- Democrática

Terceiro sujeito:
NÓS, TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO

TEMOS UM PROJETO:
Por uma Universidade Cidadã
para os Trabalhadores*

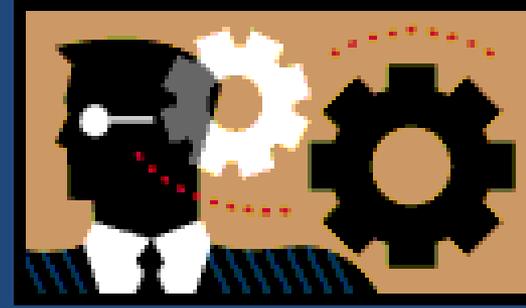
FASUBRA. Revista FASUBRA, nº 1, Ano I, maio de 1999

* PL 7398/2006

Razões para termos projeto para a instituição?

1. Ter um instrumento que **reforce a luta pela educação pública, gratuita e de qualidade social**
2. Estimular o debate sobre a necessidade de se ter **democracia na produção e disseminação do conhecimento**
3. Reforçar a **legitimidade** da Universidade Pública pelo reconhecimento social da relevância do seu fazer

O projeto institucional, além de indispensável, é espaço de participação no pensar e no fazer institucionais



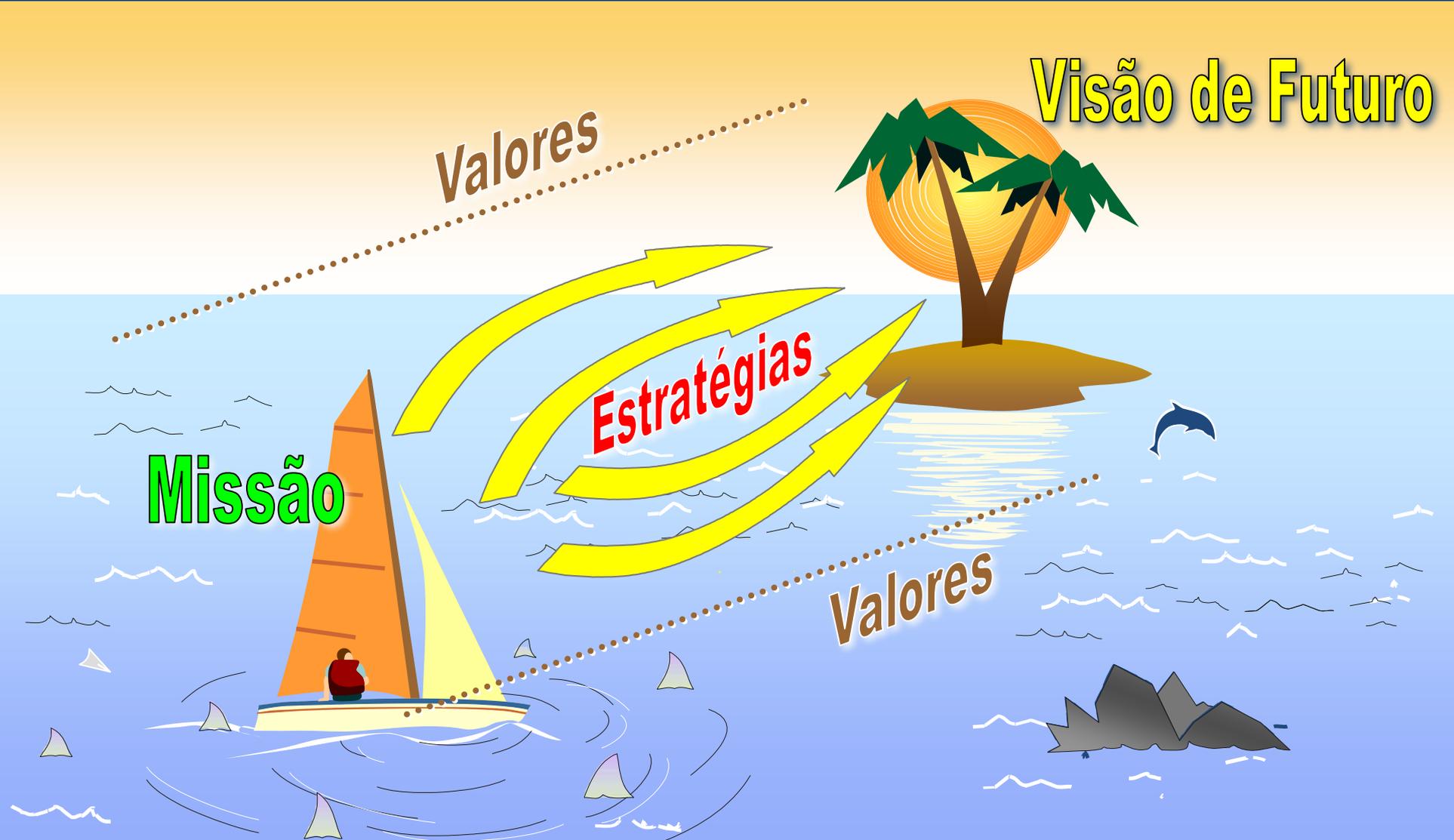
Para ter projeto é preciso planejar

Planejar é um processo de reflexão pessoal e coletiva sobre determinada realidade, na perspectiva de superá-la

Planejar é ordenar ideias para realizar ações.

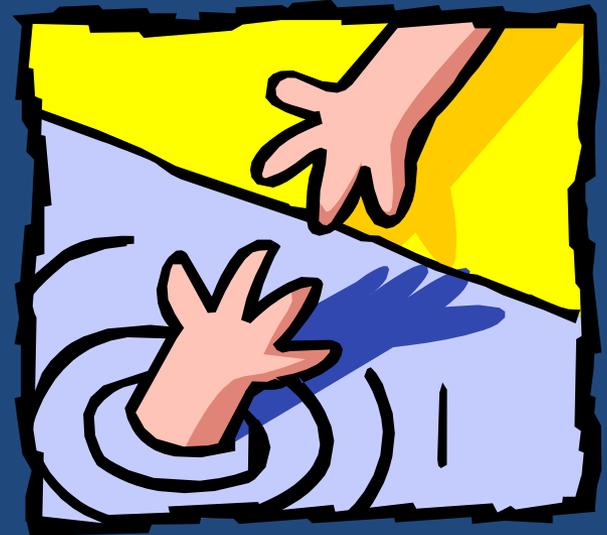


Ter um projeto é definir o caminho entre o “onde estamos” e o “onde desejamos estar”



Alerta!

*“Se nós não
planejarmos,
outros o farão para
nós,
por nós...*



(...ou contra nós...)”

Nosso papel

Sermos protagonistas solidários do pensar e do fazer a instituição que definimos em nosso projeto, com vistas a contribuir para nos aproximarmos da sociedade anunciada no artigo 3º da CF de 1988

(tarefa sempre inacabada)

O papel do servidor TAE

Cumprindo nosso compromisso social –
materializado nos fazeres do Estado e das
universidades - estaremos afirmando a nossa
identidade como TAE

Elementos estruturantes de nossa identidade:

- **Relação estatutária**
- **Autonomia***
- **Democracia ***
- **Carreira**
- **Projeto institucional democraticamente construído***

Indicações da relevância do **Estatuto**, da Carreira e do PDI na construção de nosso papel e identidade

- **Estatuto**

- Interesse a ser atendido é o do público
- Dignidade em relação ao poder
- Ambiente colaborativo
- Carreira e programas de desenvolvimento são imprescindíveis
- Continuidade da relação e perspectiva de acumulação contínua de competências para adequação e melhoria dos serviços
- Previsibilidade da remuneração

Indicações da relevância do Estatuto, da **Carreira** e do PDI na construção de nosso papel e identidade

- **Carreira**

- Conecta os fazeres do servidor e da instituição
- Tratamento equânime que reconhece a relevância do fazer de todos os que a integram
- Baliza o desenvolvimento do servidor pelo da instituição
- Garantia de capacitação e de incentivos a qualificação
- Oportunidades de crescimento com base na capacitação e no mérito

Indicações da relevância do Estatuto, da Carreira e do **PDI** na construção de nosso papel e identidade

- **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**

(Define a Universidade, seus compromissos e objetivos permanentes e mediatos e suas estratégias para migrar da realidade atual para aquela que anuncia)

Estrutura do PDI

Identidade institucional (Origem e contexto, concepção de universidade, missão, visão e valores, perfil do egresso e dos servidores, concepção de formação acadêmica...)

Políticas (ensino, pesquisa, extensão, assistência, gestão, gestão de pessoal, planejamento e avaliação, comunicação social...)

**O PDI é o guia do fazer institucional
e do nosso fazer**

Temos o aperfeiçoamento do
PCCTAE como a principal tarefa da
categoria

A nossa categoria em um longo histórico de concepção, lutas e conquistas de carreiras.

Algumas premissas adotadas pelo
movimento para construir a
carreira

CARREIRA

Premissa fundamental: equidade

Premissas Gerais

1. **Conceito** de cargo (por atividade finalística - TAE)
2. **Reconhecimento** de múltiplos fatores determinantes da complexidade das atividades do cargo
3. Carreira compatível com concepção de ser humano
4. **Desenvolvimento** das pessoas a partir do projeto institucional
5. **Carreira** como instrumento de gestão (articula planejamentos da instituição, da qualificação e a avaliação institucional e do trabalho)
6. **Carreira** alicerçada na qualificação
7. Carreira construtora do espírito de SP
8. Paridade entre ativos e aposentado

CARREIRA

Premissas Gerais (cont...)

9. **Tabela** como uma matriz coluna
10. **Piso** que valorize o servidor
11. **Step**: constante e igual para todos
12. **Step**: que valorize o desenvolvimento
13. **Relação** entre piso e teto que expresse a valorização social do trabalho
14. **Idêntica** sobreposição de tabelas entre NC e classes
15. **Nº de NC**: igual para todos
16. **Nº de padrões** por NCIa e NC iguais para todos

CARREIRA

Premissas Gerais (cont...)

17. **Coerência** entre escolaridade exigida para o cargo e cargas horárias/cursos para capacitação
18. **Mesmo número** de incentivos para todos
19. **Mesmos percentuais** de incentivo para todos
20. **Critério único** para enquadramento no padrão

CARREIRA

Premissas Gerais (cont...)

21. A permanente adequação do quadro de pessoal
22. A formação de cultura institucional que eleve o nível de exigência de todos em relação a si, aos outros e à instituição
23. O reconhecimento dos cidadãos usuários como titular de direitos
24. O reconhecimento do cidadão usuário como sujeito na avaliação de nossos serviços

CARREIRA CONSTRUÍDAS COM ESSAS PREMISSAS

Projetos e avanços

Em 1985, fizemos o PCSBV,* conquistado em 1986, no qual unificamos as fundações universitárias

Em 1987, fizemos e conquistamos o PUCRCE, que unificou fundações e autarquias

Em 1994, fizemos o Projeto de Carreira que é a nossa referência para análise de avanços

Em 2004/5, fizemos e conquistamos o PCCTAE, no qual buscamos identificar o avanços em relação ao Projeto de Carreira de 1994

Nossas conquistas são submetidas ao tempo e às mudanças de realidade e precisamos trabalhar e lutar para que a carreira atenda a categoria de forma permanente

O PCCTAE está completando 18 anos de vigência e está a exigir aperfeiçoamentos

Carreira - Ascensão

No PCSBV e no PUCRCE, conquistamos o instituto da ascensão funcional.

A Constituição Federal de 1988 definiu que o todo o provimento de cargo público deve ser por concurso, e não somente o primeiro ingresso do servidor.

Com isso, sendo a ascensão funcional uma forma de provimento, restou impossível manter essa conquista.

O projeto de carreira de 1994 e o Projeto de Cargo Único foram pensados para superar esse entrave, mas não logramos êxito.

PRECISAMOS DE UNIDADE E LUTA PARA AVANÇAR

Carreira

Cenário hoje

- Categoria renovada
- Concentração de ingressos nos NCLa D e E
- Redução do nº de cargos utilizados
- Maior escolaridade (UFMG 78% c/Grad, que é exigida por 26,6% dos cargos ocupados)
- Mudanças de aspirações e vínculo com a instituição?
- Redução do tempo para percorrer a estrutura
- Mudanças na previdência

O que mudar?

– INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA

- Os **elementos estruturais** atuais ainda são válidos?
- **Interstícios** devem ser mantidos?
- A concepção de tabela com **diferença constante entre os padrões** deve ser mantida?
- É pertinente ampliar o **número de NC** e o ganho auferido com essa progressão?
- Se forem ampliados os NC a atual **sobreposição** deve ser mantida?

O que mudar?

– INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA

- Como compatibilizar eventual aumento do nº de NC com os percentuais incentivos?
- Mudanças da previdência, como resolver os seus impactos na carreira
- Pisos da enfermagem: como tratar estes e os demais servidores ante esse fato?
- Como tratar os médicos e veterinários?
- Aposentados e ativos devem ter o mesmo critério de enquadramento em face de reestruturação do pano de carreira?

O que mudar?

- INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA
 - A hipótese de criar **2 macro cargos** seria uma alternativa, considerando que a LDB (art. 21, I e II) redefine os níveis de educação em básica e superior?
 - Eventual aglutinação dos cargos dos atuais NClA A, B, C e D em um Grupo “Educação Básica” permitiria a transposição desses cargos para esse macro cargo, viabilizando-se a movimentação do servidor entre os antigos cargos (que agora seriam especialidades) sem que isso fosse considerado como o **provimento derivado?**

O que mudar?

- INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA
 - Caso 2 macro cargos (Básico e Superior) não viabilizarem a ascensão dentro do Básico, poder-se-ia considerar a hipótese da **criação de um novo Plano** de Carreira, com dois grupos (Básico e Superior), somente para os novos servidores?
 - Que conseqüências teria a hipótese do item anterior para **unidade da categoria**?
 - Seria possível construir **unidade no SP** para se reivindicar uma modificação da CF que retome as **ascensão** e permita a reserva de parte das vagas de CP para os atuais servidores?

III. Em meio a esses desafios eis
que chega o teletrabalho

- O que trazem a IN 65/2020* e o Decreto 11.072/2022?

* Esta IN foi revogada pela IN 69/2022 e esta foi revogada pela IN nº 2/2023

A despeito de terem sido revogadas serviram de base para implantação do PGD e teletrabalho, até hoje vigentes

Institui o PGD

- optativo para os órgãos
- teletrabalho(TT): remoto em atividades c/ resultados mensuráveis (art. 3º, I e art. 4º)
- regimes: integral ou parcial (opcional) (art. 3º, VIII e IX) ou presencial (art. 38 da IN e 6º do decreto) (este pode ser obrigatório)
- atividade: **ação individual, supervisionada** (art. 3º, II)
- veda redução do atendimento ao público (art. 5º, § 2º II)

Cont. 1

- objetivos: produtividade, redução de custos, cultura de resultados, qualidade de vida...(art. 6º e incisos)
- aumento de produtividade eventual (art. 10, VI)
- Metas serão fixadas em horas por atividade em cada faixa de complexidade (Art. 13, § 3º)
- Metas devem ficar dentro da CH do servidor
- **Metas poderão ser revistas pela chefia imediata (Art. 13, § 2º)**
- **Entregas serão conceituadas ((0-10) mínimo (5))**

Cont. 3

- Acompanhamento de ambientação (6 meses após implantado) (art. 15)
- Monitoramento (resultados), (art. 17)
- Servidor deverá **disponibilizar telefone** para órgão e **para o público** por ele atendido (art 9º, § 6º do Dec.)
- **Servidor deve prover meios de trabalho** (art. 13, d)
- Não haverá indenizações e vantagens (HE, diárias, aux. Transp., aux. moradia, adic noturno, insalub., peric, irrad, raio x e subst. radioativas (art. 29 a 36)
- Haverá sistema para registro dos Planos de Trabalho e de seus resultados, com interface com SIPEC (art. 26)

O PCCTAE E O PGD

Teletrabalho

- **Principais preocupações sindicais**
- Desestruturação das equipes
- Individualização do trabalho
- Verticalização das relações
- Risco de tratamento marcado por relações interpessoais
- Definições de complexidades fora das equipes
- Não há previsão de acompanhamento das relações chefia-servidor
- Acréscimo de produtividade
- Padronizações precisam contemplar diferenças pessoais e profissionais

Teletrabalho

- **Principais preocupações (cont...)**
- Isonomia de tratamento
- Implantação deve ser experimental
- Risco de assédio
- Riscos à saúde
- Ônus para o trabalhador
- Questão da LGPD
- Fragilização de preceitos da carreira (planejamento, pactuação, trabalho e avaliação coletivas)
- Fragilização do vínculo com a instituição e seus propósitos
- Dificuldades adicionais para o enfrentamento de situações de interesse coletivo.

TEMA	PCCTAE	PGD
PCCTAE e PGD	Plano é vinculado ao planejamento e desenvolvimento da instituição tendo o servidor como sujeito nesses processos	Objetivo (secundário) contribuir para o comprometimento com os objetivos institucionais. (não prevê/enfatiza a participação do servidor na definição desses objetivos)
Desenvolvimento	Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais	É omissos quanto ao desenvolvimento do servidor
Atividades e Pactuação	Cumprimento de metas pactuadas na equipe	Metas são definidas pela autoridade , podendo ser alteradas pela chefia Não contempla pactuação
Planejamento	Servidor como sujeito do planejamento	Servidor opta por aderir ou não ao que é definido pela autoridade

TEMA	PCCTAE	PGD
Capacitação objetiva	Apropriação de função do Estado, do SP, Missão da IFES, conduta do servidor	Não aborda a capacitação com este caráter, dado que a relevância é a execução de tarefas
	Apropriação de processos de planej., execução e controle de metas.	
Avaliação	Avaliação: processo pedagógico, coletivo, a partir de objetivos e metas pactuadas	Avaliação: ato de autoridade , a partir das metas fixadas
	Objetos da avaliação: IFES, equipes, condições de trabalho e atividades do servidor e da chefia	Objeto da avaliação: somente a as entregas do servidor
Trabalho	Processo coletivo , centrado nas equipes	Para o TT são admitidas somente atividades individuais , com menor interação entre servidores

Considerando...

1. Que o teletrabalho veio para ficar;
2. Que temos uma história que precisa ser preservada;
3. Que temos uma responsabilidade social que precisa ser cumprida;
4. Que nossa carreira é uma conquista que requer respeito e valorização...

Resta evidente que nossas legítimas aspirações devem ser compatibilizadas com as responsabilidades que temos como TAE

Ante a necessidade de compatibilizarmos
aspirações e responsabilidades, a
FASUBRA elaborou os seguintes
pressupostos para a implantação do PGD*

*Encaminhados para as entidades de base
em set/2022

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

- Respeito à **autonomia** das IFES, cabendo a cada universidade todas as decisões sobre o teletrabalho.
- **Respeito** a todos os preceitos definidos no **PCCTAE** e no Decreto 5825/2006, especialmente no que respeita a:
 - Ter o planejamento institucional (**PDI**) como **documento de referência** para todas as definições relativas ao teletrabalho;
 - Ter os **objetivos e metas do PDI como base** para definir e implementar ações de desenvolvimento dos servidores;
 - **Preservar e valorizar as equipes** de trabalho como espaços de planejamento, acompanhamento e avaliação do trabalho;
 - **Preservar o caráter pedagógico da avaliação** do trabalho.

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

- No teletrabalho deverá ser adotado o **regime parcial**, com trabalho presencial em, no mínimo, 20% da carga horária semanal de cada servidor, sendo que a presença será concomitante de todos os membros da equipe de trabalho, com vistas a garantir o planejamento e a avaliação como processos coletivos.
- As **atuais equipes** devem ser preservadas como **espaços de planejamento, avaliação e pactuação coletivas e individuais** das atividades presenciais ou em teletrabalho.
- A **definição das atividades, suas complexidades** e conversão em horas deverão ser feitas **a partir do PDI** e dos planos das unidades e por proposta das diferentes equipes de trabalho.

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

- O teletrabalho deverá ter acompanhamento da equipe e de **tutoria**, que terão o papel de identificar dificuldades e oportunidades que, uma vez consideradas, possam trazer melhorias no processo de trabalho e na sua efetividade.
- Deverá ser assegurado **tratamento isonômico para todos os servidores**, bem como evitar a sobrecarga daqueles que estiverem em trabalho presencial, dado haver alguma imprevisibilidade da demanda para este regime de trabalho.
- As **padronizações**, na suas aplicações, deverão **respeitar as diferentes** competências profissionais entre os servidores.
- A **jornada** de trabalho diária e semanal deverá ser **respeitada** para a comunicação e para a execução de tarefas.

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

- O **servidor não poderá ser onerado** com o custeio de meios de trabalho ou assumir responsabilidades que cabem à instituição.
- **A instituição deverá ter plano de adequação** que garanta os padrões e os recursos para atendimento do que é fixado pela **Lei Geral de Proteção de Dados**.
- A instituição deverá adotar políticas de **capacitação** para o teletrabalho.
- A instituição deverá adotar políticas de **prevenção do assédio moral**.
- A instituição deverá adotar política de **prevenção do adoecimento** dos servidores.
- A instituição deverá **equalizar a carga de trabalho** dos servidores em cada equipe.

PRESSUPOSTOS PARA ABORDAGEM DO TELETRABALHO

- **Cabe às equipes** (servidores e chefias):
 - Eleger atividades
 - Definir complexidade
 - Definir padrões
 - Definir singularidades
 - Definir metas
 - Definir pactuações e repactuações
 - Definir acompanhamentos
 - Validar o plano de atividades da equipe e de seus integrantes
 - Definir sobre seleção de membros da equipe para fazer o teletrabalho, bem como sobre desligamentos não voluntários.

Estamos diante de uma
oportunidade?

Como vamos agir?

Novo governo

- Temos possibilidade de diálogo
- O MGI editou, no dia 13 de janeiro de 2023, a IN nº 2 que fixa, em seu artigo 2º:
- Os órgãos centrais do Sipec e do Siorg expedirão nova regulamentação nos termos do artigo 16, do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, em até noventa dias da data de publicação desta Instrução Normativa.
- Disse Roberto Pojo (Secretário de Gestão e Inovação do MGI): “em 90 dias teremos uma nova IN, mais moderna e flexível, construída de forma participativa e que mantenha o desenvolvimento do programa.”

Agora temos duas grandes tarefas

1. Elaborar alternativas para o aperfeiçoamento do PCCTAE
2. Elaborar proposta alternativa para o PGD e teletrabalho que mantenha coerência com o que estabelece a Lei 11.091/2005 e o Decreto 5.825/2006

Estamos desafiados a trabalhar em regime de urgência para que tenhamos propostas para negociar, que tenham sido discutidas e validadas pela categoria

Como alternativa ao PGD
precisamos de uma proposta que
seja coerente com o PCCTAE e
oportunize aos servidores o
teletrabalho

O que está sendo proposto para
debate:

Sistema de Planejamento e Gestão
de Desempenho - SPGD

Sistema de Planejamento e Gestão de Desempenho - SPGD

O Sistema de planejamento e gestão de desempenho é um processo integrado e contínuo em que a IFE, no exercício de sua autonomia, institui espaço democrático de reflexão onde a comunidade acadêmica define seus objetivos e sua organização com vistas a realizar o que estabelece o Projeto Institucional.

Fundamento legal

A Lei 11.091/2005 e o Decreto 5825/2006, que instituem e regulamentam o PCCTAE, se constituem em legislação de maior hierarquia do que o Decreto 11.072/2022 e a IN 65/2020 (revogada), que instituem o PGD e o teletrabalho.

Objetivos do SPGD

- Promover a participação efetiva dos servidores na construção do Projeto Institucional.
- Reforçar o Projeto Institucional como orientador de todo o trabalho na instituição
- Permitir a definição partilhada de objetivos.
- Contribuir para o alcance da efetividade institucional.
- Promover o trabalho coletivo.
- Fazer do trabalho em equipe um espaço solidário de aprendizado.
- Promover o desenvolvimento das pessoas.
- Melhorar as condições de trabalho.
- Fazer da pactuação prévia o ponto de partida para a ação e o acompanhamento do processo de trabalho e dos objetivos e metas definidos
- Contribuir para o cumprimento do princípio da publicidade.

Processo do SPGD

○ Processo

Pactuação

Planejamento

Acompanhamento

Execução

Avaliação



Planejamento

Projeto Institucional - Planos de Gestão - Outros...

Objetivos



Definição das Ações



Definição das
Equipes e suas
coordenações

- ❖ Metas
- ❖ Indicadores

Participação: toda a unidade

Planejamento

Contemplará as dimensões:

- Institucional
- Das unidades de planejamento
- Das equipes de trabalho
- Individual

Pactuação

Plano de Equipe

Detalhamento das
Ações

- ❖ Metas
- ❖ Indicadores

Atividades
Necessárias

Responsabilidades
Individuais

- ❖ Atividades Exeqüíveis
- ❖ Publicidade

Plano de
Atividades



Acompanhamento

✓ Observação sistemática (da execução, da avaliação, da repactuação e do replanejamento)

• Anotação

• Anotação

• Anotação

Plano de
Atividades

Registro Contínuo (servidor e coordenação)

Replanejamento
e Repactuação*

Replanejamento
e Repactuação*

Plano de
Equipe

Reuniões Periódicas
Mínimo: Semestrais

Capacitação
e Condições

Capacitação
e Condições

* Repactuações requerem validação no âmbito onde originalmente foram pactuadas

SPGD e os Pressupostos

- Respeita a autonomia universitária e projeto institucional de cada IFE
- Alinha-se aos preceitos do PCCTAE
- Elege as equipe de trabalho como espaço coletivo de planejamento,, pactuação, execução e acompanhamento do trabalho dos servidores
- Dá tratamento isonômico aos servidores e estabelece mecanismo de equalização das atividades
- Elege as equipes como o espaço de decisões sobre as questões do teletrabalho
- Fortalece o trabalho coletivo
- Contribui para formar/fortalecer a identidade dos servidores como profissionais da educação

Proposta de cronograma de trabalho

- Até 5/02 – FASUBRA envia proposta do SPGD e teletrabalho para as entidades de base
- Até 17/02 – Entidades remetem sugestões para a FASUBRA
- Até 3/03 – FASUBRA define o texto para submetê-lo à discussão e à Planária dos dias 10 e 11/03