

## **O FÓRUM REGIONAL SUL DAS COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DA CARREIRA**

O FÓRUM REGIONAL SUL DAS COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO DA CARREIRA, realizado em Florianópolis/SC, no período de 18 a 20 de maio de 2015, nas dependências da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, debateu e aprofundou a reflexão sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, instituído pela Lei nº 11091/2005, promovendo a integração entre as CIS das IFES, bem como sobre temas ligados às políticas de gestão de pessoas. Foram aprovados os seguintes encaminhamentos:

- Reforçar o caráter institucional e a autonomia da CIS frente à gestão, bem como a obrigatoriedade de que o seu papel institucional seja respeitado em tudo que está previsto na legislação, inclusive com a realização de reuniões sistemáticas entre as áreas de gestão de pessoas e a CIS;
- Solicitar a realização de reuniões da CNSC com a divulgação prévia do calendário de reuniões, atas, documentos e aberta a participação de membros das CIS;
- Encaminhar a carta do Fórum Regional Sul da CIS à CNSC, à FASUBRA, ao SINASEFE e demais representações que se julgar convenientes;
- Construção de um canal de comunicação entre as CIS da Região Sul.

### Encaminhamentos para o FNCIS:

- Formulação de política de participação permanente de delegados do FNCIS na CNS;
- Deliberação no FNCIS de encaminhamento a CNSC sobre regulamentação que padronize a definição de ambientes organizacionais;
- Proponha a alteração do anexo IV da lei 11.091/2005 para a modificação da tabela referente aos percentuais de incentivo, extinguindo o conceito de relação direta e indireta e estabelecendo o índice único de incentivo à qualificação.
- Busque apoio dos sindicatos, ANDIFES, CONIF e representações internas e externas quanto às alterações da lei 11.091/05.

- Criação de proposta a ser encaminhada a CNSC buscando a inclusão do Reconhecimento de Saberes e Competências no PCCTAE;
- Proponha alteração na Constituição Federal, art.37, XVI, que trata da acumulação remunerada de cargos públicos. Que sejam incluídos todos os cargos do PCCTAE e não somente os cargos técnicos ou científicos;
- Definição de critérios para a solicitação e liberação de TAEs para capacitações, por meio de Resoluções Institucionais e Editais para os procedimentos, considerando a especificidade de cada Instituição;
- Criação de setor específico para tratar da Capacitação e Qualificação, onde não houver;
- Otimização do fluxo dos processos de afastamentos para capacitação e qualificação com o intuito de diminuir o caráter pessoal quando da solicitação do TAE junto à chefia imediata;
- Busque a garantia de que todos os TAEs tenham direito a capacitação e qualificação mesmo em setores com números reduzidos de trabalhadores em atendimento ao público;
- Lute pelo afastamento integral para qualificação a fim de evitar a precarização das relações de trabalho e valorizar o esforço empreendido pelo TAE em seus estudos;
- Exija dos órgãos de fomento a inserção dos TAEs como coordenadores nos projetos de pesquisa e extensão;
- Lute para que a avaliação de desempenho priorize o caráter pedagógico, que não seja utilizada como critério para concessão de progressão e, que não seja vinculada a critérios de classificação para fins de capacitação e qualificação.

#### Considerações finais:

Este Fórum julgou necessário emitir sugestões acerca do tema: “Reconhecimento de Saberes/Competências e Ambientes Organizacionais” a todos que trabalham com a lei 11.091/05, indicações norteadoras e que de maneira alguma encerram o debate sobre o assunto.

Considerando que somos todos servidores vinculados a Instituições Federais de Ensino, tendo como pressuposto o atendimento das demandas institucionais, bem como a participação ativa nos órgãos colegiados de deliberação e construção dos programas estratégicos e institucionais. Sendo assim, pensamos a Instituição como

um todo, para além do conceito de servidores e discentes; nosso fazer diário tem relação direta com o pleno desenvolvimento do serviço público, não se restringindo a práticas administrativas. Toda capacitação/qualificação em qualquer área do conhecimento ou saber agrega qualitativamente o currículo do servidor e os serviços públicos, vez que - conforme a demanda do órgão, este não hesita na utilização destes saberes e conhecimentos, portanto consideramos fundamental o reconhecimento dos mesmos. Na mesma direção entendemos que a definição dos ambientes organizacionais deve ser feita levando em conta a organicidade da Instituição e não a localização e/ou lotação do servidor nela. Então a definição de ambiente organizacional tem relação direta com o órgão em geral, e não apenas a locais de exercício do servidor.