

Prezados Senhores Técnico-Administrativos da UFCSPA,

Em primeiro lugar, agradecemos pela oportunidade de fazer esta interlocução, a partir de questões apresentadas em documento protocolado.

Como sabem, a Chapa 1 elegeu o slogan "DIÁLOGO para avançar junto". Receber questionamentos por escrito é um início deste "OUIR" sobre questões que trazem preocupações e expectativas de resolução no grupo.

Por outro lado, temos certeza de que os questionamentos apresentados por escrito têm contextualizações que podem melhor ser apresentados em interlocução pessoal, assim como as respostas apresentadas aqui merecem apresentação pessoal, dentro da verdadeira definição de diálogo. Neste sentido, pedimos a oportunidade de termos mais encontros, a fim de melhor discutirmos estes pontos, muito bem apontados como relevantes para o crescimento da UFCSPA.

1- Sobre Paridade em futuras consultas públicas para Reitor

Concordamos que a distribuição de pesos para votos precisa ser melhor balanceada e que as regras superiores que regem estes pleitos, em todas as Universidades brasileiras, devem ser amplamente discutidas. No entanto, a resposta a uma pergunta de uma mudança já para 2017-2021 traz as contradições existentes na forma da lei atual. Recentemente, em relação à escolha de Reitor da UNB, o MPF se pronunciou no sentido de serem "adotadas nas eleições o Regimento Interno da universidade, além da Lei nº 5.540/68". Esta Lei deu origem à Lei n. 9192, de 21 de dezembro de 1995 (<http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/leis/L9192.htm#art1>), a qual prevê que, se o Conselho Superior da Universidade optar por um pleito formal, equivalente a uma eleição direta, há pesos dos votos, com 70% para docentes, para a composição da lista triplíce. No caso do Conselho Superior optar por uma consulta INFORMAL, a Lei não se aplica para esta etapa. Ou seja, nesse caso, a lista triplíce não precisa necessariamente ser vinculada aos votos da comunidade e dependerá do Conselho Superior da Universidade.

Quanto à opinião pessoal da Chapa 1: Para dialogar sobre o assunto apresentamos a tese de que deva haver, sim, equiparação no peso dos votos entre docentes e TAs, pois esses fazem parte dos quadros permanentes da

IFES, estando alocados nestas funções por carreira, e esta alocação se perpetuará por 30 a 35 anos, ou mais, além de serem os responsáveis, inclusive legalmente, pelas ações da Universidade. Ao seguir este raciocínio, os alunos ficam nos quadros da Universidade por 2,5 a 6 anos (ou ainda mais 2 a 4 anos, se decidirem se manter como alunos das nossas Pós-Graduações), estando amadurecendo a sua formação e tendo um compromisso diferente dos servidores quanto ao futuro da Instituição. Para começar a discussão, apresentariamos a proposta de que a distribuição de pesos para votos poderia ser de 40% para docentes; 40% para TAs e 20% para discentes. Negociações sempre serão necessárias!

Por fim, como Reitora e Vice-Reitor no período de 2013-2017, nos comprometemos a trazer este debate para dentro da Universidade, abrindo-se espaço para todos ouvirem as opiniões internas, convidando especialistas para expressarem as mais modernas opiniões externas e realizando plebiscitos para melhor mensurar a opinião da comunidade, no sentido de oferecer ao CONSUN os subsídios para a decisão de consulta formal ou informal e ao modo de conduzir os resultados desta decisão para a construção da Lista Tríplice.

2- Sobre representatividades no CONSUN e CONSEPE

Entendemos que o número de vagas de representantes nos órgãos máximos segue normas do Estatuto da UFCSPA, revisado em 08 de março de 2012. Percebe-se que, com o crescimento do número de cursos de graduação e pós-graduação, que automaticamente tem cadeira no CONSUN e CONSEPE, é preciso discutir um mecanismo para que haja manutenção da proporcionalidade de representantes dos TAs entre todos os membros.

Um dos pontos críticos na composição dos Conselhos Superiores reside no fato de Diretores de Curso de Graduação serem indicações da Reitoria. Acreditamos que, a partir da consolidação do Curso, com a formatura da primeira turma, deve haver uma votação, para escolha do Coordenador com as melhores propostas futuras. Sendo assim, o principal problema atual de excesso de cargos indicados nos Conselhos Superiores ficará sanado. Por outro lado, limitar a oportunidade de um detentor de cargo de confiança ao acesso em cadeira no órgãos superiores pode barrar a participação de TA

(ou docente) que contribui para as boas decisões. A questão de não participação de detentor de cargo de confiança pode ser resolvido democraticamente, quando os próprios eleitores optam por não eleger uma representante que já esteja em cargo de confiança.

- Levando em conta que o Vice-Reitor, "auxilia o Reitor no desempenho de suas funções, substituindo-o nos eventuais impedimentos e ausências", parece-nos que este deve ter direito a voz e não a voto. O Vice-Reitor só deveria votar nos casos de ausência do Reitor. Quanto aos Pró-Reitores, não temos opinião formada, vendo lados pró e contra a possibilidade de votarem. Por outro lado, pensamos que se deveria criar a cultura de que os Pró-Reitores e qualquer outro membro dos Conselhos superiores não devam votar em causas próprias. Não deveriam votar nos casos de atividades e discussões em que tem envolvimento executivo direto com sua função. Só deveriam votar em causas relacionadas a atividades dos outros Pró-Reitores.

3- Sobre espaço próprio para convivência e socialização de TAs

A disponibilização de espaço físico para convivência entre funcionários deveria ser um compromisso já sanado, desde a liberação para uso do Anexo II. Lembramos que os funcionários da FFFCMPA tinham um espaço físico que, inclusive fornecia refeições e era utilizado para atividades sociais, que foi perdido durante a obra do Anexo II. Imaginávamos que deveria ter sido planejado disponibilidade de espaço em retorno ao que existia e que foi retirado no momento da construção no Anexo II. Nos comprometemos a dedicar interesse e tempo na busca da alocação deste novo espaço, com prontidão.

4- Sobre questões de Gestão de Pessoas

Temos apresentado o projeto da Chapa 1 no sentido de "horizontalizar" a Pró-Diretoria de Administração, revendo as suas diferentes divisões, no sentido de comunicação, interlocução com as outras Pró-reitorias e fortalecimento de suas ações relacionadas à gestão de pessoal, gestão financeira (planejamento e execução) e gestão de estrutura física. Para cada uma destas atividades deveremos criar Secretarias ou Coordenações específicas.

Propomos que se faça um planejamento com estudo direcionado, para apresentação de propostas que possam ser apreciadas. Consideramos que esta mudança será fundamental para a Modernização da Gestão Geral da UFCSPA e poderá ser feita com as mudanças no Regimento. Lembramos que a criação de novas Pró-Reitorias exigirá uma mudança no Estatuto da UFCSPA, o que não nos parece ser necessário, neste momento. Nós, pessoalmente e por experiência de trabalhar com equipes grandes, com atendimento ao grande público, aplicamos o modelo sistêmico de gestão, com o compartilhamento da Gestão de Pessoas com e pelas próprias pessoas. Eleitos, implementaremos esta metodologia: a Reitoria e a Secretaria ou Coordenação de Gestão de Pessoas (que é composta por representantes dos TAs e docentes) planejam as atividades de auto-gestão que serão implementadas, conforme o interesse maior, que é a Instituição, e a Gestão de Pessoas passa a ser responsabilidade de todo o grupo, com comunicações internas continuadas, apresentação de resultados permanentemente, para que se possa garantir que há satisfação pessoal de quem presta o serviço, além da satisfação dos nossos "clientes".

5- Quanto ao plano de Capacitação de Servidores

Concordamos plenamente! O Plano de Desenvolvimento assinado em dezembro de 2007 deve ser adaptado em relação aos símbolos e nome atual da Universidade e deve ser implementado com urgência.

6- Quanto à criação, implementação de Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Saúde, Ambiental e de Pessoas

É uma proposta bem apresentada e faz parte dos nossos planos. Queremos buscar consultoria com outras Universidades Brasileiras que tenham Mestrados Profissionalizantes nestas áreas e professores institucionais para construir o projeto a ser apresentado à CAPES. Por outro lado, queremos estimular a agilização inicial do treinamento dos TAs, que poderá ser feita através de apoio para os interessados em Cursos de Especialização e MBAs ou Mestrados e Doutorados já disponíveis na Grande Porto Alegre.

7- Sobre a comissão de organização de concursos

Com certeza, este é um ponto a ser rapidamente implementado. Na nossa concepção, deverá haver: a) treinamento pontual de todos TAs interessados, para conhecimento dos procedimentos operacionais necessários para a condução dos concursos. Este treinamento deve ser oferecido periodicamente; b) preparação de listas dos interessados e treinados para participarem, por meio de sorteio. Deverão ser privilegiados nomes de quem não participou dos últimos concursos para dar oportunidade a todos os interessados.

• 8- Sobre a flexibilização de jornadas de trabalho para horários noturnos

Acreditamos, assim como os TAs que apresentam os questionamentos, que uma Universidade com quase 50% dos seus cursos noturnos deverá ter o apoio administrativo noturno constante de atividades essenciais. Neste sentido, acreditamos que os membros da Reitoria, bem como outros servidores, devam ter períodos de frequência noturna. Entendemos que há a Lei 4836/2003 que pode ser utilizada para a organização das atividades dos TAs para atendimento ao público dos cursos diurnos e noturnos, das 8 hs às 22h30.

9- Gozo de férias em três períodos

Segundo a Lei 8112, sobre o regime jurídico dos servidores públicos, cap III, § 3º, as férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor e no interesse da administração pública. Concordamos que não há necessidade de haver norma interna para promover o gozo de férias em somente dois períodos, pois os Chefes de Departamentos farão, juntamente com a Secretaria ou Coordenação de Gestão de Pessoas, o planejamento da necessidade de pessoal para o bom funcionamento da Instituição e de acordo com os interesses dos servidores, sejam eles TAs ou Docentes.

10 - Organização para recesso de final de ano

No Serviço VIVAVOZ, já faz vários anos que honramos a sugestão anual do MPOG. Havendo a sugestão pelo MPOG, concordamos que haja organização prévia das pessoas e dos setores, para que não ocorra prejuízo deste período de descanso, nem ocorra prejuízo para as atividades da

instituição. Desta forma, estaremos promovendo uma melhor qualidade de vida para todos, juntamente com seus familiares.

11- Sobre horário especial de verão

Não temos opinião formada sobre esta questão. Sabemos que as Universidades que têm maior número de TAs e docentes já promulgam horários especiais no verão. Não conhecemos os impactos de tal medida na nossa IFES. Gostaríamos de ver indicadores de que a diminuição de horas nas segundas e sextas-feiras prejudica ou não as funções a serem desenvolvidas no período de verão (janeiro e fevereiro). Já sendo um período em que a muitas pessoas tiram férias, pode-se cogitar de haver sobrecarga dos que não estão em férias, no caso de diminuição de horas de trabalho.

12- Sobre sorteio de vagas de estacionamento

Pessoalmente, acreditamos que as funções de mais responsabilidade, chefias, necessidades de presenças mais prolongadas na Instituição, necessidades de representação fora da IFES, com entradas e saídas frequentes ou com atividades em horários estendidos até o período da noite devam receber a contrapartida de não precisarem se deslocar até a garagens nos entornos da rua Sarmiento Leite. Pensa-se também na segurança pessoal destas pessoas. Como esta é uma situação polêmica, poderia-se sugerir fazer um plebiscito entre TAs e Docentes que frequentam a UFCSPA, para apurar opiniões.

13- Sobre Programa de Segurança do Trabalho

Certamente, a implantação de Programa de Segurança do Trabalho é fundamental. Por outro lado, não havíamos pensado em ter um Ambulatório, por questões de custo - efetividade. Não conhecemos as reais necessidades. Quantas pessoas por semana necessitam de atendimento de urgência, quais os horários de demanda, como suprir os mesmos direitos nos horários diurno e noturno, entre outros, são tópicos importantes a serem considerados. Por outro lado, havendo um Programa de Segurança do Trabalho, este pode planejar como reagir em situações de emergência individual e podem-se implementar medidas e procedimentos em casos de urgência para chamar atendimento pelo

SAMU, ou para deslocar o aluno, TA ou docente a uma emergência. Um plano desses necessita de ampla e constante comunicação interna e externa.

14 - Sobre participação dos setores na implantação de projetos

A comunicação e treinamento de todos para a implantação de projetos, de sistemas operacionais ou mudanças de gerenciamento em geral é uma das grandes falhas da atual Reitoria. A partir de março, faremos, em conjunto, o Planejamento Operacional para implementações de projetos, processos, que dependem do coletivo.

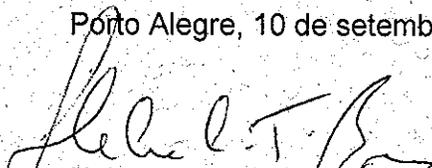
15- Sobre regras claras

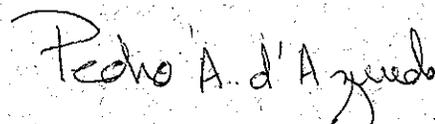
A falta de Procedimentos Operacionais Padrões em todos os níveis acarreta a mesma dificuldade na comunicação de conhecimentos para afastamento de TAs, Docentes, recebimento de verbas e material de consumo solicitado para os laboratórios, dentre outros. É necessário implementar o Plano de Capacitação de TAs e, nesta implementação, apresentar os procedimentos necessários para a liberação para estudos de TAs (e Docentes).

16- sobre a Comissão de Ética

Esta é outra comissão que foi criada há mais de 5 anos, mas não foi "empoderada" dentro da Instituição. Os nomes dos membros que constam no site da UFCSPA não são os das atualmente designadas. Houve uma portaria no primeiro semestre de 2012 e esta comissão ainda não se reuniu. A nosso ver, a constituição de Comissão de Ética Institucional deve ser feita por votação, e deve ser composta por docentes, TAs e discentes.

Porto Alegre, 10 de setembro de 2012.


Helena M T Barros
Candidata a Reitora


Pedro A d'Azevedo
Candidato a Vice- Reitor