



I Seminário Repensando a Carreira d@s Técnico-administrativ@s em Educação

Relato do trabalho de Grupos

Os pontos abaixo relacionados originaram-se dos trabalhos em grupo e serão todos encaminhados À FASUBRA para que trabalhe em outros seminários e m suas instâncias a ampliação e o aprofundamento dos mesmos. Dessa forma, poderão constar pontos que se contradigam entre si, pois nosso objetivo é fomentar o debate necessário sobre nossa Carreira.

Grupos 1 e 2 (foram reunidos)

- Ampliar o debate de carreira para debate das relações de trabalho, que envolve: carreira, salário, capacidade, condições de trabalho, saúde dos trabalhadores, segurança dos processos e meio-ambiente, gestão. O debate deve envolver toda a força de trabalho. Aprofundar o debate sobre saúde, segurança , ambiente de trabalho e meio-ambiente.
- Debater concepção , estrutura e mobilidade na carreira
- Há necessidade de capacitação específica par aas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.
- Coletivização da s construções dos Planos de Desenvolvimento Institucionais, como elemento de inclusão e adesão às políticas e a consequente avaliação de desempenho da Instituição daí decorrente, como prevê o PCCTAE.
- Desvio de função em maioria de cargos em função da descrição não real dos mesmos.
- Necessidade de revisão dos cargos.
- Abertura de concurso para cargos extintos.
- Terceirização: a política da FASUBRA deve ser de filiação dos terceirizados, os princípios da carreira devem ser estendidos aos terceirizados.



- Estudo do impacto da terceirização das IFES como instrumento de luta contra a terceirização.
- Necessidade de verificar a força de trabalho das IFES: servidores estatutários e terceirizados, incluindo contratos por licitação, contratos por projetos, bolsistas de graduação e pós-graduação..)
- Identificar as atividades permanentes.
- Atualização do debate sobre o projeto “Universidade Cidadã para os Trabalhadores”. Repensar as funções da Universidade hoje.
- Fazer gestão junto ao MEC para ampliar fortemente a oferta de vagas de ensino formal(graduação , especialização , mestrado e doutorado) , inclusive para colegas terceirizados. Obs: na UFRGS mais da metade da força de trabalho está terceirizada.
- Aprimorar o desenvolvimento.
- Pensar a possibilidade de reunir num único Plano de Carreira os trabalhadores do regime jurídico único , terceirizados e empregados públicos.
- Repensar se a estrutura de cinco níveis de hierarquia (A,B,C,D e E) serve à realidade atual ou precisamos de outra. Pensar na hipótese do cargo único ou de macro-cargos.
- Responder a questão sobre : o fato de constar no anexo da Lei todos os mais de 300 cargos pode implicar em que nenhum deles está extinto e , portanto , abre-se uma brecha para que se faça concurso público para todos?

Grupos 3 e 4 (foram reunidos)

Relatório da Discussão

Através dos debates e em meio a tantas sugestões e críticas aparecem muitas ideias boas e construtivas. Porém percebe-se uma lacuna entre antigos e os novos servidores técnicos administrativos. Muitos anos sem concursos, quase nada de aumento salariais. E podemos perceber que os novos servidores, muitas vezes, não compreendem como nossa carreira foi construída e dessa forma não se motivam a fazer parte da luta, a manter e avançar



em nossos direitos. Podemos perceber uma grande diminuição do número de sindicalizados e os companheiros ligados ao sindicato muitas vezes se perguntam o porquê não conseguimos aumentar o número de filiados e nem motivar os servidores para a luta enquanto trabalhadores de educação. Qual seria o motivo da falta de motivação dessa nova geração? Será que todas as questões estão sendo bem esclarecidas para os novos servidores? Ou há uma falha de comunicação?

A identidade dos servidores técnicos administrativos em educação deve ser fortalecida, ao invés de cargos. Só assim caminharemos unidos e fortaleceremos nossa categoria.

Infelizmente, muitas vezes, as questões da carreira ficam abaixo das rixas políticas. Novos servidores, em alguns casos, são até mesmo forçados a participar de movimentos de greve e aprovar pautas em assembleias sem mesmo entender os motivos e as razões pelas quais se lutam. Tudo isso contribui para nos afastar uns dos outros e automaticamente nos enfraquecer enquanto categoria. É claro que não se pode pensar em não falar de política, ela faz parte da nossa vida, porém temos que saber discuti-la de forma construtiva em favor da categoria e não fazer da política, politicagem destrutiva.

Ficam elencadas como principais questões a serem trabalhadas:

- Dar grande visibilidade ao debate sobre a carreira, fomentando a discussão nas bases, preenchendo a lacuna entre os antigos e os novos TAE, ressaltando os seguintes aspectos:
 - histórico de construção do PCCTAE
 - Análise de conjuntura(perspectivas para 2015 com congresso conservador reforça a necessidade de lobby político eficiente e construção de opinião pública favorável à nossa pauta; enfraquecimento das greves)
- Retomada da formação política e sindical da categoria nos níveis macro e micro; trabalho de base
- Defesa da data-base;
- Debater e analisar a proposta de macro cargos;



- Ascensão Funcional;
- Democratização;
- Assédio Moral;
- Luta contra a terceirização;
- Analisar e levar em conta na formulação de políticas o novo perfil do técnico.
- Deve-se revisar os parâmetros do PCCTAE: tempo e titulação, níveis, ascensão funcional.
- Debater e analisar a proposta de dois macro-cargos e da estrutura de macro-cargos.
- Reativação do GT Carreira em nível nacional
- Utilizar o tema do assédio moral como tema transversal no debate (combate À homofobia, respeito à mulher, ao negro).
- Discutir a Universidade e os novos papéis do docente e do técnico-administrativo. Reconhecer a importância e fortalecer a identidade de trabalhador em Educação.
- Democratização- paridade e composição das estruturas de poder.

Grupos 5 e 6 (foram reunidos)

- Reconhecer a importância do PCCTAE.
- Desvio de Função.
- Falta de dimensionamento das necessidades de pessoal
- Realização de Seminários locais e Nacional sobre carreira. Há desconhecimento do PCCTAE pela categoria e pelos gestores.
- Terceirização. **Preocupação com a terceirização** , e o processo de desarticulação da unidade dos servidores. Visto como um problema a ser enfrentado , criando mecanismos para que a terceirização não seja ampliada , ao contrário reduzida ou freada.
- Aperfeiçoar a carreira. Hipótese de se pensar a **ampliação dos níveis de capacitação**. Vista com bastante cuidado , a ampliação poderia, ao invés de como hoje ser 4 níveis , **ser 6 ou 8 níveis, mas guardando o interstício de 18 meses e o incremento salarial em todos os níveis.**



- Reposicionamento dos aposentados, reafirmando a carta de Porto Alegre.
- No Incentivo à Qualificação, todos os cursos devem ser considerados correlação direta.
- Possibilidade de **ascensão funcional, como forma de reter um quadro mais qualificado**, já que com o incentivo a qualificação (aprovado por todos) , muitos voltaram a estudar , mas quando voltam ao seu ambiente de trabalho buscando satisfação pessoal esta não acontece e então acabam buscando outras possibilidades fora da Universidade. Pensar na Ascensão Funcional, um ou dois macro-cargos.
- Reconhecimento de saberes constituídos par aos Técnico-administrativos em Educação.
- Benefícios, discutir.
- Discutir o número de níveis de capacitação
- Falta espaço para trabalho mais complexo , o Nível D evade. Falta Ascensão.

GT- Alternativas e Soluções para a Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação

O grupo reconhece a importância de termos conquistado o PCCTAE há dez anos.

Dividimos as questões em dois níveis:

- a) – Dentro das Instituições Federais de Ensino Superior;
- b) – Geral/Nacional.
 - a) – Dentro das Instituições Federais de Ensino Superior
 - Desvio de função, dificultando à abertura de concurso;
 - Falta de efetivo dimensionamento da força de trabalho nas IF's;
 - Falta de conhecimento do PCCTAE por parte dos TAE's e dos gestores, em especial dos gerentes de pessoal, que desconhecem a história e as lutas da conquista desse plano;
 - Realizar outros seminários sobre carreira em cada base, regional e nacional.



b) - Geral/Nacional

- Terceirização dos trabalhos:
 - Precariza a qualidade e as relações no desenvolvimento dos trabalhos;
 - Alto custo para os cofres públicos.

- Indicamos ser contra radicalmente a terceirização em caráter permanente; adotando somente o definido em lei.
- Aperfeiçoar a carreira; não propor nova carreira;
- Resolver a reposição dos aposentados;
- Lutar para que o incentivo à qualificação seja todo direto;
- Ascensão funcional inexistente;
- Lutar por um ou dois macros cargos para resolver o problema da ascensão funcional;
- RSC para os TAE's;
- Estudar se há benefícios ou não em aumentar os níveis de capacitação;
- Realizar outros seminários sobre carreira em cada base, regional e nacional.