

Respostas da Chapa 2 em relação aos questionamentos apresentados pelos técnico-administrativos da UFCSPA

1) Qual a posição da chapa sobre a paridade na representação dos três grupos da comunidade acadêmica da UFCSPA (professores, técnicos administrativos e alunos), no lugar da fórmula do 70-15-15 para a consulta à comunidade?

A discussão sobre a paridade é muito cara para nossa gestão, e nos comprometemos com essa discussão quando assumimos. No entanto, a paridade não pode ser decidida sem uma ampla discussão com a comunidade acadêmica, e não pode ser definida às vésperas das eleições, pois a paridade pressupõe uma reconfiguração da composição dos Conselhos Superiores, que é, por lei, quem delibera sobre as eleições para reitoria. Infelizmente, não pudemos avançar nessa questão pois estamos presos à Lei 5.540/1968 (art. 16, II e III), reforçada pelos Decretos 9.192/1995 e 1.916/1996, e pelas Notas Técnicas do MEC 400/2018 (que acrescenta a proporção de 15% para TAs e 15% para alunos) e da Coordenação Geral de Legislação e Normas da Educação Superior 243/2019/CGELNES/GAB/SESU/SESU, que:

2.14 Portanto, se aprovada por instrumento do colegiado responsável e organizada por este ou qualquer outro órgão ou entidade da universidade, a consulta à comunidade universitária deverá respeitar a votação uninominal, na qual cada eleitor vota em apenas um nome para cada cargo a ser preenchido, e o peso de setenta por cento dos votos para a manifestação do corpo docente no total de votos da comunidade. Sendo assim, votação paritária ou que adote peso dos docentes diferente de 70% será ilegal, e deve assim ser anulada, bem como todos os atos dela decorrentes.

A autonomia universitária para esse tipo de escolha não se aplica, não apenas por contradizer o que está previsto na legislação em vigor mas também pela imposição da Lei 9394/1996 (LDB), art. 53, em que nossa competência no regramento se limita a elaborar e reformar os estatutos e regimentos em consonância com as regras e Leis atinentes.

Assim, não nos pareceu oportuno, e sequer possível, dar início a uma discussão cujos possíveis resultados não pudessem ser implementados, sob pena de nulidade não só do processo eleitoral, mas dos próprios atos deliberativos dos Conselhos Superiores. No entanto, acreditando que tal discussão seja necessária e na esperança de retorno à normalidade democrática, nos mantemos abertos para que a proposta seja apresentada tanto pelos servidores técnicos quanto pelos estudantes.

2) A(o) candidata(o) da chapa pretende se excluir da lista tríplice caso saia perdedora na consulta à comunidade? A(o) candidata(o) pretende aceitar a nomeação mesmo perdendo na consulta à comunidade e não sendo o primeiro lugar da lista tríplice?

Assumimos o compromisso de NÃO inscrever projeto no CONSUN caso não sejamos vencedoras da consulta à comunidade. Este é um compromisso ético.

Para assumir uma tarefa complexa como a da reitoria, é preciso de muito apoio da comunidade, e em um momento de crise, é preciso muita uniao. Sempre sentimos que tínhamos uma comunidade coesa nos apoiando, o que foi fundamental para o bom resultado da gestão e para que pudéssemos defender nossa universidade frente ao cenário externo.

Temos projetos de contribuir com a comunidade da UFCSPA, fazemos parte dela e queremos nossa instituição forte e com cada vez mais respeito e tolerância em relação à pluralidade de ideias, e isso só pode ocorrer com postura ética, responsável e com respeito à vontade da comunidade

3) Devido à situação de emergência sanitária, grande parte dos servidores estão em trabalho remoto. Qual o suporte que esses funcionários poderiam ter quanto a despesas (luz, internet, etc) e quanto ao respeito da jornada de trabalho que muitas vezes se excede de forma remota?

Foi realizado GT, coordenado pela PROGESP, com representantes de TAs e da PROGRAD, para pensar nesse dimensionamento. Foram encaminhadas sugestões em quatro frentes, que impactam diretamente a carga de trabalho: rastreabilidade, estágios, práticas laboratoriais, plano de comunicação das diretrizes com a comunidade, como um todo. Estudos em relação aos relatórios de atividades estão sendo cruzados com o Mapa de Saúde, porque há pessoas com maior necessidade de ajustes por maior risco de contágio ou pelo cuidado com filhos e familiares idosos. Nesses casos, colegas teriam maior sobrecarga se as chefias não estiverem atentas.

Têm sido realizados comunicados da PROGESP acerca dos limites nas chamadas, mensagens por whatsapp e o gozo de férias e descansos nesse período. A gestão tem informado a comunidade sobre a necessidade de recarregar suas energias e de melhor dimensionar as metas de trabalho frente aos desafios da COVID-19.

Encaminhamentos: dimensionamento da força de trabalho por meio do Mapa de Saúde e das Diretrizes por setor, de forma transparente e que auxilie na avaliação da subcarga e da sobrecarga de trabalho

Quanto ao suporte para os funcionários em relação às despesas de luz, internet, por exemplo, não há ainda nenhuma diretriz do Ministério da Economia e nem do SIPEC.

4) Como a chapa entende que deve ser o trabalho remoto de qualidade?

O trabalho remoto deve ser executado de forma salubre, respeitando os preceitos legais e garantindo a qualidade de vida dos servidores, especialmente neste período excepcional de pandemia, onde as condições ideais de trabalho remoto estão constantemente sendo aprimoradas. A PROGESP vem atuando ativamente com um grupo de profissionais de saúde, psicólogos e psiquiatras voluntários, para promover o atendimento e escuta ativa dos nossos servidores, além de ter consolidado o mapa de saúde dos servidores, no qual todas as chefias e coordenações têm acesso ao panorama completo das condições de saúde e possíveis impedimentos de seus servidores, que serão rigorosamente respeitados em prol da saúde dos servidores.

5) Como a chapa pretende retomar as atividades presenciais? Como garantir qualidade de trabalho na retomada das atividades? Qual a posição quanto aos grupos de risco e as instruções normativas do governo que autorizam o retorno?

Atividades presenciais estão sendo planejadas com equipe do COE, CTBio e Reitoria, conforme normas sanitárias e orientações epidemiológicas baseadas em evidências. Saúde e Segurança no trabalho são os critérios para retomada. Sugestões são bem-vindas, desde que considerem: Portaria da reitoria para essa finalidade, Portaria da Progesp sobre trabalho remoto e relatório de atividades, regras e fluxos do COE, orientações e diretrizes formalizadas pela Reitoria para esse fim.

Como encaminhamentos temos o material com orientações práticas que deverá ser publicado essa semana, e o trabalho a ser realizado com o CTBio e DIBEST para cada setor, com detalhamento das diretrizes específicas (já foi iniciado).

Entendemos que o processo de retorno deva ser planejado em conjunto com os setores, em busca de alternativa que atenda os interesses da comunidade, que possibilite a segurança.

6) Qual a posição quanto à flexibilização, dentro dos requisitos legais, da jornada de trabalho de 30 horas em determinados setores?

A flexibilização da jornada de trabalho pode e deve ser discutida, prevendo-se a análise das propostas departamentais, em que os departamentos demonstrem possibilidade de flexibilização em conformidade com os preceitos legais, prevendo o atual cenário de congelamento de concursos e extinção de cargos por decreto federal.

A CGU entende que tal pretensão é ilegal, haja vista o disposto no art. 19, da Lei no 8.112/90 e também o art. 20 da Instrução Normativa no 02/2018, que estabeleceu a possibilidade de redução da jornada de trabalho, a pedido do servidor, com redução proporcional de remuneração.

A fim de vencer o tema, a Instituição necessita apresentar proposta criada coletivamente, a fim de poder implementá-la sem prejudicar a remuneração dos servidores.

7) Qual a posição quanto à continuidade do trabalho remoto pós-pandemia?

A Instrução Normativa 65/2020 traz regras específicas para essa nova realidade, proporcionando maior qualidade de vida aos servidores, que trabalharão de acordo com demandas previamente fixadas junto às respectivas chefias. Precisamos iniciar essa discussão em nossa comunidade, com tranquilidade e participação de todos, inclusive do sindicato. Na pandemia, a Reitoria estabeleceu o trabalho remoto e a Progesp tem normativas que instruem sobre sua realização na instituição.

8) Qual a posição quanto à jornada de trabalho dos técnicos de laboratório, que não possuem horário fixo e precisam atender a demanda do laboratório em 3 turnos? Assim como uma maior clareza na distribuição das vagas e nas trocas que são realizadas entre os laboratórios, com mapeamento das deficiências de cada setor e

potencial de cada funcionário, respeitando as diferenças entre os cargos de nível superior e médio.

A melhoria nos processos de trabalho dos técnicos de laboratório vem sendo discutidas entre com os TAs juntamente com GERLAB, REITORIA, PROPLAN e PROGESP. Estamos dispostos a dialogar com os protagonistas desta temática, que são os técnicos em laboratório, para definir as ações para qualificação das demandas propostas na questão.

- 9) **Houve nesses quatro anos uma reestruturação completa do setor de administração de pessoal. Visto que há diferenças grandes salariais entre os servidores atreladas ao cargo e funções ocupados, quais ações as chapas pensam em adotar, levando em consideração essas diferenças para que se possa ter uma gestão equânime e inclusiva na promoção do bem-estar social, levando em consideração o princípio da equidade? O que pensam em ter equipe multidisciplinar capacitada para atender essa demanda?**

Não temos ingerência sobre a política salarial, mas evoluímos no bem estar com a criação da PROGESP e do DBEST

- 10) **Há possibilidades de criação de espaços, por prédio, para convivência/alimentação para os técnicos administrativos? Qual a previsão de implementação?**

Atualmente já possuímos um espaço de convivência para técnicos e docentes no prédio 1. Este espaço foi viabilizado na área da antiga cafeteria. Além disso, foi finalizada a obra do prédio 2 onde foi construída uma grande área de convivência para toda a comunidade acadêmica, atendendo aos técnicos também. No prédio 3, por suas características de utilização, não está previsto um espaço de convivência.

- 11) **Como a chapa pretende aprimorar as relações de trabalho entre chefias e servidores? Qual a posição da chapa sobre a escolha da chefia em setores administrativos por votação dentro do setor, tal como acontece com os departamentos acadêmicos, e sobre a possibilidade que técnicos sejam chefias engajadas com sua equipe?**

A valorização das pessoas e a preocupação constante com a saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores são diretrizes determinantes para as ações da gestão. Estamos abertos ao diálogo e construir as melhores condições de comunicação e relações de trabalho com as pessoas, independente de cargo ou função que ocupem.

- 12) **O que a chapa pretende fazer sobre o acompanhamento e notificação de acidentes de trabalho, e outras demandas de saúde, a exemplo de exames periódicos e da necessidade de programa para a Saúde Mental, para além do atendimento imediato de emergência?**

Realizadas pelo DIBEST (Departamento de Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho): Acolhimento psicossocial dos servidores com foco na saúde do servidor: início em 2018, com média anual de 75 atendimentos. 2019: implantação para os retornos ao trabalho, das licenças saúde, acréscimo de cerca de 32 atendimentos.

Atividades com parceiros (ginástica laboral, saúde da mulher, etc) – extensivo aos terceirizados, estagiários e bolsistas.

Mapa de Saúde – 100% dos servidores monitorados quanto ao grupo de risco, em tempo real. Orientação às chefias quanto aos cuidados necessários para cada servidor, individualmente.

- Mapa de Saúde: 100% dos servidores foram mapeados quanto aos grupos de risco e prontidão em retomar atividades, com dimensionamento da força de trabalho
- Protocolos de saúde mental na pandemia: 6 protocolos elaborados que serão publicados em novembro pela Ed UFCSPA, para 1. Acolhimento e apoio social, 2. Atendimento psicológico online, 3. Atendimento de transtornos mentais comuns na pandemia, 4. Atendimento a servidores em assistência na pandemia, 5. Atendimento a trabalhadores da saúde na ISCMPA (feito por residentes da psicologia e da psiquiatria do REMIS), 6. De luto na pandemia. Livro será publicado em novembro.
- 37 voluntários na PROGESP: 7 alunos em psicologia da UFCSPA, supervisionados por docentes do DEPSI, e 30 psicólogos
- 100% dos servidores em grupo de risco contatados no protocolo 1
- 98% dos servidores UFCSPA acolhidos no protocolo 1
- 322 atendimentos ativos – realizado apenas por psicólogos, em teleatendimento
- Ações com parceiros, coordenados pelos professores do Departamento de Psicologia e duas docentes da psiquiatria:
- ASSET (empresa Jr da Psicologia): grupos de acolhimento com estagiários administrativos, com participação 12 estagiários e atendimento por 1 psicóloga voluntária, quando solicitado
- Residentes ISCMPA: atendimento às equipes da ISCMPA no atendimento à COVID-19 pelos residentes Psicologia REMIS e da psiquiatria – não tenho números desse
- Meet Up CCA (Consciência, Coragem e Amor) – participação de 42 servidores
- NESF & Famílias e Contextos (Grupos de pesquisa UFCSPA): ofertas de grupo de acolhimento aos familiares, em ação continuada – participação de 25 servidores.

Sobre o atendimento de emergência, foram contratados bombeiros civis que prestam atendimentos durante horário de funcionamento da Universidade, bem como foi estruturada uma sala de primeiros socorros no Prédio 2 para atendimentos imediatos.

Além de uma Engenheira de Segurança do Trabalho, já pertencente ao quadro funcional, houve a reestruturação da Coordenação de Engenharia, sendo negociado junto ao MEC um código de vaga para o cargo efetivo de Técnico em Segurança do Trabalho (já atuando desde 2019), uma bolsista de apoio técnico na área de Segurança do Trabalho e um bolsista de apoio técnico graduado em Psicologia com especialização em segurança do trabalho, este vinculado à PROGESP.

A instituição vem promovendo programas de capacitação para servidores e terceirizados e conta com o Ramal 8866 para atendimento exclusivo a emergências ocorridas nas dependências da instituição. O Processo de acidente de trabalho está com fluxo descrito no SEI e imediatamente após gerado qualquer processo de acidente de

trabalho, as medidas de proteção à saúde do servidor são tomadas junto à unidade SIASS que nos atende.

- 13) O que a chapa considera fazer sobre os técnicos que passam praticamente toda a sua jornada em ambiente insalubre, mesmo que não estejam fazendo atividades laboratoriais, por não ter alternativa de espaço para executar os trabalhos administrativos?**

O reaproveitamento de espaços ociosos e reestruturação das áreas físicas, a fim de otimizar a ocupação e democratizar os espaços tem sido uma luta constante da gestão. Além disto, diversas tratativas com órgãos externos e o Patrimônio Público da União foram implementadas, tanto que a UFCSPA conquistou o direito de uso de um Prédio de 21 andares no centro de Porto Alegre, a fim de qualificar ainda mais a distribuição espacial dos servidores na execução de suas atividades diárias.

- 14) A chapa considera possível liberação de carga horária e espaço físico para o trabalho de técnicos membros da CIS?**

A CIS é uma comissão de extrema importância na interlocução com a administração e assessoria nas ações relativas à carreira dos técnico-administrativos. Tivemos um grande avanço com a recente aprovação pelo Conselho Universitário das atribuições da CIS. Com a recomposição da comissão, consideramos que a discussão sobre a atuação dos técnico-administrativos que representarão seus pares devam ser ainda mais ampliadas e a avaliação sobre a disponibilização de liberação de carga-horária apresentada como proposta.

- 15) Como a chapa pretende se relacionar com a entidade representativa da categoria, a Assufrgs-Sindicato? A chapa entende a necessidade de liberar os representantes sindicais para as reuniões do Conselho de Representantes, e do apoio institucional nas mobilizações em defesa da categoria e da universidade?**

A Chapa 2 considera a interlocução com os sindicatos essencial para a garantia dos direitos dos servidores, por isso, desde o primeiro dia da atual gestão, estamos com canal aberto de comunicação com os sindicatos, especialmente ASSUFRGS e ADUFRGS, na busca da melhoria contínua da qualidade de vida dos nossos servidores sem que nenhum direito seja desrespeitado. Entendemos a participação dos nossos servidores junto aos sindicatos como fundamental para garantia da democracia, por isso, tanto professores como técnico-administrativos representantes sindicais são apoiados a participação nas reuniões sindicais. Temos orgulho de ver nossos servidores lutando pela Universidade e participando ativamente das discussões sindicais em prol da melhoria do serviço público e do futuro da Universidade.

- 16) Qual a posição da chapa sobre o controle eletrônico de frequência? Uma vez que os servidores docentes, os integrantes da gestão, e os funcionários em trabalho remoto estariam liberados do controle, segundo instrução normativa, o ponto eletrônico promoveria segregação do grupo de servidores e não corresponderia ao interesse público em relação ao cumprimento de jornada pelo funcionalismo público. Além**

disso, seria evidente a diferença de tratamento e de qualidade de vida entre os servidores.

A Instrução Normativa 65/2020 traz regras específicas para essa finalidade. Realizamos hoje o controle de efetividade, com relatório de atividades, em função da pandemia. Tendo em vista as diligências do TCU e os ataques às IFES, em algum momento vamos precisar discutir essa questão em nossa comunidade, de forma a aprimorar o reconhecimento da nossa força de trabalho quanto ao esforço dispendido. Porém não temos foco no controle de frequência, por si só. Com tranquilidade e participação de todos, inclusive do sindicato, vamos aprimorar nossos processos de modo que sejam eficientes para todos os envolvidos.

17) Como a chapa pretende combater o assédio moral, vertical ascendente, vertical descendente e horizontal, e o abuso de autoridade dentro da instituição?

A Universidade é um espaço plural que valoriza e incentiva o conhecimento, a diversidade e todas as formas e ações que aprimorem a qualidade de vida aos membros de sua comunidade. Qualquer situação abusiva ou assediadora deve ser denunciada. A gestão, juntamente com Comissão de Ética, Ouvidoria, Auditoria, Unidade de Gestão de Integridade, Procuradoria, Departamentos Administrativos e Acadêmicos, parceiros externos e contando sempre com o apoio incondicional dos sindicatos, vem promovendo o diálogo, a boa comunicação e campanhas para diminuir e reprimir atitudes consideradas abusivas. Acreditamos que o diálogo, a transparência e a participação ativa de todos os membros da nossa comunidade nas ações de comunicação e bem-estar no trabalho devam ser amplamente apoiados no combate a qualquer situação de assédio que venha a ser registrada dentro da instituição.

18) Como a chapa pretende estimular o cumprimento das normas institucionais por parte dos docentes? Citamos o exemplo da Norma de Funcionamento dos Laboratórios de Ensino que frequentemente é descumprida.

Temos nos esforçado, desde o início da gestão, para organizar as normas e regras, diminuindo o número de documentos, mas mantendo as normas necessárias e que pudessem ser atendidas. Nos laboratórios de ensino foi desenvolvida uma norma com o apoio dos técnicos e docentes, e esta norma vem sido cobrada de todos os usuários dos laboratórios. Mas o cumprimento das normas deve ser um esforço de todos, assim como a observação e comunicação de irregularidades. Sempre que problemas quanto ao cumprimento das normas foram comunicados, a Gerlab e a Proplan tomaram providências a respeito.

19) Como pretende apoiar licenças para estudo/qualificação/capacitação que são asseguradas aos servidores, dando oportunidade para a progressão de carreira?

A consolidação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em 2019, permitiu criar regramentos mais transparentes e objetivos, estimulando a participação de servidores em programas de capacitação e qualificação acadêmica e profissional. O PDP foi construído com a participação dos técnico-administrativos, professores, chefias e pró-

reitorias, considerando as demandas de capacitação e aperfeiçoamento profissional de cada área/departamento, visando qualificar as ações de capacitação, como cursos presenciais, semipresenciais e a distância, oficinas, palestras, mestrado profissional, entre outras, proporcionando o desenvolvimento de competências e a atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores da UFCSPA.

Para conhecer melhor o PDP e as oportunidades de capacitação e qualificação:

<https://www.ufcspa.edu.br/servicos-administrativos/gestao-com-pessoas/capacitacoes-e-desenvolvimento-de-competencias>

- 20) Ainda sobre normativas institucionais, como a chapa pretende aprimorar as normas institucionais em relação aos técnicos? Nem tudo (normas, leis orientações) que concerne à vida funcional dos técnicos está objetivamente desenvolvido na UFCSPA, e não há delimitação de prazos das etapas dos processos no SEI. Há necessidade de aprimorar a avaliação de desempenho, instrumento gerencial e pedagógico que pode ter grande relevância para acompanhar o desenvolvimento dos servidores e da universidade, incluindo a avaliação da chefia imediata, já prevista no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.**

O GT da consolidação normativa iniciou o debate mais amplo na instituição e o CONSUN promoveu, inclusive, a regulamentação da PROGESP no Regimento da UFCSPA.

Mesmo com o Ofício 08/2020/ME, que visava vetar progressões nas IFES, em janeiro desse ano, nenhuma progressão deixou de ser tramitada, como é direito dos servidores. Isso já demonstra a intencionalidade dessa gestão na valorização e reconhecimento de seus servidores.

As capacitações e licenças para essa finalidade são realizadas por edital desde 2019, com amplo acesso e transparência. O programa de desenvolvimento profissional implantado em 2019 pela PRPGESP promoveu a aplicação de 88% da verba orçada em capacitação profissional para TAs, sem retorno dessa verba para o governo federal. Em 2016 foi usado 18% desse orçamento na UFCSPA, só para comparar.

Sobre a discussão das avaliações de chefia e implementação de aprimoramentos e criação de normativos em relação aos aspectos funcionais dos técnicos, a proposta é discutir com representantes dos TAs (CIS) para tratar das normativas específicas à UFCSPA, em conformidade com a legislação vigente.

- 21) Quais são as propostas para o estabelecimento de canais de diálogo e de comunicação da Reitoria com os servidores? O que será feito para a melhoria da comunicação entre as pró-reitoras e os técnicos administrativos? Ficaremos adstritos as comunicações repassadas pelas chefias imediatas?**

A atual gestão vem cada vez mais ampliando os canais de comunicação. Foram criadas ferramentas de comunicação imediata como o whatsapp institucional em complemento ao e-mail institucional, plataformas em redes sociais, twitter, youtube, facebook, instagram que são canais de ampla e fácil divulgação de informações. O site institucional foi totalmente reformulado permitindo uma apresentação mais clara das notícias e uma

busca dinâmica. A Reitoria acredita que o diálogo e a escuta ativa fortalecem a democracia e a transparência na instituição, além de estimular o pertencimento dos servidores em todas as discussões e assuntos referentes ao trabalho atual e ao futuro da instituição, por isso, a Reitoria, as Pró-reitorias e suas coordenações possuem vários canais de diálogo para atendimento imediato de qualquer pessoa da comunidade que necessite conversar com a gestão.

Talvez uma alternativa para disseminar as informações de maneira mais clara e efetiva seja estabelecermos reuniões mensais com setores. Todas as solicitações de reunião com a Reitoria foram atendidas durante a gestão, mas compreendemos que em um mundo tão dinâmico, a comunicação olho no olho, ou tela na tela, como tem ocorrido devido à pandemia facilite a compreensão das ações de gestão e também possamos de forma colaborativa avaliar, ouvir e, se possível, atender os anseios das equipes.

22) Qual o plano para estrutura física de cada setor, haja vista que há equipes extensas com muitos servidores, estagiários e bolsistas técnicos em espaços restritos. Sobretudo, os setores que atendem alunos, e que necessitam atendimento individualizado?

Com a cedência do prédio da 7 de setembro para a UFCSPA, tivemos um aumento substancial da área física. Assim que as reformas neste prédio estiverem concluídas, poderemos alocar diversos setores lá. Com isso, existe um planejamento para aumento da área de vários setores, sempre com uma ampla discussão com as pessoas deste setor, como foi feito com todas as alterações de alocação feitas até agora por esta gestão.

23) Que tipos de benefícios podem ser pensados aos servidores que participam de Comissões?

A participação dos servidores nas diversas comissões institucionais tem valor inestimável para o bem-comum da Universidade. Enquanto algumas comissões têm previsão legal para gratificação, outros tem impedimento para qualquer tipo de benefício. A UFCSPA tem a característica de possuir um quadro de servidores com qualificação acima das exigências editalícias, que são estimulados por meio dos programas de capacitação e qualificação a aprimorarem seu conhecimento em áreas específicas de conhecimento. Um benefício de valor incalculável oferecido aos servidores foi a estruturação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, no qual os professores e técnico-administrativos possuem regramentos objetivos e transparentes para se qualificarem profissionalmente por meio de cursos de formação, capacitações específicas em sua área de atuação, participação em programas de pós-graduação stricto e lato-senso, bem como a possibilidade de que os servidores da própria UFCSPA possam oferecer cursos de capacitação em sua área de conhecimento aos demais servidores da instituição.

Entendemos que a possibilidade de benefícios para os servidores em comissões possam ser pensados e estudados de forma coletiva, em proposta a ser construída e apresentada à gestão.

24) **Qual o compromisso da chapa com o ensino superior público, de qualidade, socialmente referenciado e gratuito frente a propostas de fomento privado, fundos patrimoniais e interferência de interesses do mercado na área educacional? O que a chapa pensa sobre a disponibilização de recursos públicos, materiais e humanos, para a iniciativa privada e sobre a apropriação do fundo público por empresas que executariam funções de Estado?**

Nosso compromisso com o ensino superior público, de qualidade, socialmente referenciado e gratuito é irrestrito, como tivemos inúmeras ocasiões de demonstrar interna e externamente e vimos atuando sempre com coerência a estes princípios nos últimos anos.

Acreditamos que universidades públicas funcionam muito bem e são muito bem geridas, com um enorme retorno para a sociedade. Qualquer projeto para as universidades deve ser necessariamente discutido com as universidades.

Nossas universidades precisam de investimento, respeito, valorização, apoio, autonomia para fazer suas escolhas democraticamente. Não precisam de gestão de seu patrimônio por outros entes estranhos à sua composição e que não estão alinhados com seus princípios.

Como nota prática, também consideramos um risco a gestão de patrimônio público por entes privados no que se refere à responsabilização caso um determinado fundo apresente prejuízo, por exemplo, como afirmamos na audiência pública promovida na ufcspa sobre o tema.

Conforme escreveu o **GT-EDSUP estabelecido pelo PRESIDENTE DA CÂMARA DOS DEPUTADOS**, os “Recursos suplementares do Programa não podem substituir o orçamento federal necessário ao funcionamento de universidades e institutos federais, sobretudo considerando o severo contingenciamento em curso.”