

Questionamentos a chapa candidata à Reitoria 2024-2029

Em reunião, para a qual foram convidados todos os técnicos administrativos, no dia 29 de outubro de 2024, iniciamos a elaboração deste documento contendo alguns de nossos questionamentos, nossas aspirações e sugestões à futura Reitoria que prosseguiu de forma colaborativa em meio eletrônico. Oportunizando assim à chapa candidata a exposição de sua plataforma e de suas pretensões de atendimento às demandas dos servidores Técnico-Administrativos. As respostas da chapa devem ser enviadas à conselheira representante dos servidores técnicos no CONSUN, Andréia Carolina Duarte Duprat, pelo e-mail andreiad@ufcspa.edu.br, preferencialmente, até o dia 20 de novembro de 2024. Os textos das respostas serão divulgados aos técnicos e publicados em veículos como o site do sindicato da categoria. As perguntas podem ser respondidas separadamente ou em bloco, conforme a chapa considerar ser melhor, procurando fornecer as informações pedidas. Os técnicos administrativos da UFCSPA esperam a manifestação da chapa quanto aos questionamentos em uma demonstração de viva vontade de diálogo e de construção da universidade que inclua ativa e democraticamente a categoria. Desde já, agradecemos as respostas da chapa a este documento.

Sobre a consulta para reitoria e a democratização das universidades

1. Qual a posição da chapa sobre a paridade na representação dos três grupos da comunidade acadêmica da UFCSPA (professores, técnico-administrativos e alunos), no lugar da fórmula do 70-15-15 para a consulta à comunidade e qual será a sua atuação sobre o tema?

Entendemos que o modelo 70-15-15 está defasado e deve ser superado. A construção de um novo modelo passa por uma ampla discussão entre todos os segmentos da nossa comunidade universitária sem, no entanto, que isso signifique uma disputa de classes. É importante ressaltar que a atual gestão já instituiu neste ano, através do Conselho Universitário (Consun), um Grupo de Trabalho (com representação paritária dos três segmentos) que estudará os modelos viáveis e que encaminhará para o plenário em até 6 meses uma nova fórmula. Nossa gestão dará todo apoio e suporte necessário para o avanço desta discussão.

2. Qual a posição da chapa sobre as reuniões do CONSUN com acesso público considerando o interesse da pauta e o espaço disponível?

Como já discutimos em outras oportunidades, o acesso público às reuniões dos nossos conselhos (CONSUN e CONSEPE) requer uma atualização dos normativos institucionais. Esta deve ser também uma construção coletiva, considerando a necessidade de aprovação nos respectivos conselhos.

3. Qual a sua posição quanto à transmissão ao vivo das sessões do CONSUN?

Neste ponto, para além da necessidade do consenso na comunidade, necessitamos, para a efetiva transmissão, de equipamentos e equipe técnica apta para operá-los. Superando esses entraves e, em sendo aprovado pelos segmentos da universidade, a chapa é favorável.

4. Como a chapa enxerga a composição das instâncias de decisão da UFCSPA em relação aos três segmentos da comunidade – docentes, TAE's e discentes?

Visando fortalecer o sentimento de pertencimento e integrar os técnicos administrativos à instituição, propomos ampliar sua participação em fóruns e comitês de discussão sobre gestão, ensino e pesquisa, garantindo que suas experiências e contribuições sejam consideradas nas decisões institucionais. A proposta inclui a presença ativa dos técnicos em conselhos e comitês, a criação de canais de comunicação que promovam o diálogo entre técnicos, docentes e discentes, bem como a realização de encontros periódicos para capacitação e integração.

A Chapa é comprometida com o processo democrático, e entende que todos os segmentos devem ser representados, com direito a voz e voto, nas diversas instâncias do fazer universitário. Entretanto, em determinados espaços, como no caso do CONSUN, por força de lei vigente, o plenário deve ter sua composição de no mínimo 70% de docentes.

Qual a sua posição sobre, na atual gestão, a existência de agenda de reuniões periódicas com a categoria alunos e ausência de reuniões periódicas com a categoria servidores?

Visando fortalecer a comunicação interna e promover uma gestão participativa, propomos a realização de reuniões periódicas ampliadas entre a Reitoria e os departamentos. Essas reuniões serão espaços dedicados ao diálogo coletivo, onde as equipes poderão contribuir com ideias e identificar soluções em conjunto, otimizando processos e promovendo um ambiente de trabalho mais integrado e colaborativo. Essa iniciativa busca descentralizar a tomada de decisões, de modo a evitar sobrecarga nas chefias, ao mesmo tempo em que valoriza as contribuições de todos os membros da instituição. Acreditamos que o compartilhamento de responsabilidades, ideias e boas práticas entre os departamentos promoverá o comprometimento e melhora do

fluxo de trabalho, gerando impactos positivos para toda a comunidade. Quando todos os atores envolvidos se reúnem, além de termos uma possibilidade de compreensão da demanda e de compartilhamento de ideias, engajamos todos na busca da solução.

Não há qualquer impeditivo para estabelecermos um canal permanente de reuniões com os técnicos. Cabe destacar que a atual gestão esteve sempre aberta ao diálogo e disponível para reuniões, quando solicitada. Além disso, cabe lembrar que nos últimos anos houve a ampliação dos canais de diálogo, com a criação de iniciativas como o “Diálogos com a Reitoria” e “Saiba Mais”

Sobre o trabalho remoto, jornada de trabalho e PGD

5. Visto que é de extremo interesse dos TAE's um controle de jornada alternativo ao ponto eletrônico e que o governo federal colocou como possibilidade a adesão ao PGD em suas diversas modalidades, como a chapa pretende promover capacitações aos servidores, canais de informação e a educação institucional visando a implantação desse programa?

Um dos principais objetivos do PGD é promover o planejamento e uma gestão mais transparente das atividades executadas e das entregas realizadas.

Visando a valorização e desenvolvimento dos técnicos-administrativos, propomos o fortalecimento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o qual oferece flexibilidade, autonomia e um trabalho com maior propósito. Com o foco em melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o PGD reafirma o compromisso da instituição com a motivação e o engajamento.

O PGD, assim, deve ser entendido para além das modalidades de trabalho (híbrido, remoto ou presencial), mas sim como uma nova lógica da organização do trabalho, superando o modelo de ponto para um modelo que privilegia as entregas. Dessa forma, a Chapa entende que o PGD deve

ser fortalecido, com a ampliação para as áreas que ainda não se encontram no mesmo, sempre direcionado para o atendimento da missão e do planejamento estratégico da universidade.

6. Como a chapa entende que deve ser o trabalho remoto de qualidade quanto à infraestrutura e a canais de comunicação e de atendimento de demandas, por exemplo?

Não compreendemos a questão e ficamos à disposição para respondê-la, assim que tivermos maiores esclarecimentos..

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

A Chapa entende que cumprido os requisitos legais e mediante o número de servidores necessários (visando não impactar no atendimento da Comunidade) podem ser implantados modelos pilotos para a análise de efetividade.

8. Qual a posição quanto à jornada de trabalho dos técnicos de laboratório que precisam atender a demanda do laboratório em três turnos, visto que esse grupo de servidores, atualmente, não possuem horário fixo; não lhes é garantido o intervalo de uma hora entre os turnos manhã-tarde e tarde-noite; não possuem onze horas de descanso entre as jornadas de um dia para o outro; e, apesar das exigências de disponibilidade integral, esses servidores não possuem vínculo de dedicação exclusiva?

Precisamos readequar o planejamento junto aos cursos de graduação, tanto no sentido de fixar as grades das disciplinas dos cursos já consolidados quanto na organização e distribuição das atividades nos diferentes laboratórios. Existe a demanda de atendimento nos três turnos, considerando que nossos cursos são integrais ou noturnos, mas é importante que as equipes técnicas junto com os responsáveis pelos laboratórios organizem escalas de trabalho que permitam a realização dos intervalos dentro da

jornada diária de 8 horas e minimizem a sobrecarga de trabalho. Para isto necessitamos incrementar a equipe técnica de alguns laboratórios e neste sentido buscaremos junto ao MEC e ao MGI a ampliação do quadro de servidores.

Sobre relações de trabalho

9. Sobre a recomposição do quadro de TAE': Como a chapa pretende recompor as equipes de trabalho? Há candidatos aprovados em concurso público já realizado, mas há necessidade de a UFCSPA aprimorar negociações para que a UFCSPA receba código de vagas para suprir o déficit de servidores técnicos como foi feito em relação aos servidores docentes. Também se constata que candidatos aprovados no concurso realizado pela UFCSPA podem ser "cedidos" para ingresso na UFRGS: seria possível que este número de servidores seja compensado através de cooperação técnica ou transferência de técnicos dessa outra universidade que tenham interesse em atuar na UFCSPA?

Estamos em constante contato com o MEC visando a recomposição de novas vagas. Devido a essa articulação, no último ano recebemos mais de 10 novas vagas, entre elas, Técnicos em Assuntos Educacionais, Arquivista, Técnico de Informática, entre outras. Entretanto, sabemos da necessidade de um número ainda mais expressivo de novas vagas, por isso continuaremos em contato direto com o MEC para a ampliação de nosso quadro.

Nessa linha, há uma proposta do MEC, que necessita se tornar projeto de lei e ser aprovado no Congresso Nacional, de transformação dos cargos vedados em cargos amplos, onde a instituição terá autonomia em realizar o concurso na área que mais necessita. No caso da UFCSPA, por exemplo, temos vagas livres e vedadas de nomeação para os cargos de Auxiliar em Administração e Secretário Executivo.

Referente ao ponto do concurso, a UFCSPA, na verdade, cedeu, para a UFRGS, a lista de aprovados em seu concurso onde, por exemplo, temos cerca de 300 aprovados para o cargo de assistente em administração. No entanto, as vagas a serem preenchidas são da UFRGS, ou seja, a UFCSPA não teve nenhum prejuízo com a cessão de sua lista de aprovados. Destacamos que esta prática é comum entre as universidades federais, tendo em vista o alto custo de realização de um concurso. Assim, muitas vezes, a UFCSPA foi beneficiada com o aproveitamento de candidatos aprovados em concursos da UFRGS, IFRS, UFPEL, entre outras.

As parcerias entre as universidades públicas devem, sem dúvida, ser fortalecidas. Dessa forma, ocorrendo concordância entre as instituições, a UFCSPA está aberta a receber, como já recebe, servidores em colaboração técnica. Para exemplificar, hoje já temos, , técnicos e docentes de outras IFES em colaboração técnica na UFCSPA.

10. É visível que os bolsistas de apoio técnico estão cumprindo o papel que seria de TAE's em diversos setores da universidade e, que, afinal, são trabalhadores com vínculo de trabalho precarizado. O aumento numérico dessa figura na instituição compromete a continuidade dos serviços ao sanar demandas que deveriam ser destinadas a um servidor de carreira. O que a chapa pensa sobre isso?

O projeto desenvolvido pelos bolsistas jamais pode ser confundido com a substituição de servidor. O bolsista é selecionado para cumprir um projeto que, como tal, possui início, meio e fim, o objetivo é de qualificar e/ou implantar um novo processo na instituição. O programa foi instituído em um momento que não tínhamos o Restaurante Universitário, permitindo investir na qualificação e inovação de processos. A UFCSPA permanecerá em constante diálogo com o MEC solicitando a ampliação de seu quadro de servidores.

11. O que a chapa planeja sobre as ações afirmativas no acesso

a vagas no serviço público?

Visando promover a equidade racial e cumprir as diretrizes previstas pelo Decreto nº 11.443/2023, propomos implementar um eixo de ação que assegure uma reserva de um percentual mínimo de 30% de ocupação de cargos comissionados por pessoas negras (pretas e pardas) na instituição. Visando fortalecer as ações do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) e do Núcleo de Inclusão e Diversidade (NID), propomos que a nova gestão possibilite condições adequadas para o pleno funcionamento e expansão das atividades dos núcleos. A proposta envolve o investimento em infraestrutura, disponibilização de recursos humanos e materiais específicos, e a promoção de apoio institucional contínuo para que ambos os núcleos possam ampliar o impacto de suas ações na instituição.

O fortalecimento do NEABI é um eixo central de nossa proposta. Iremos em busca de recursos, seja via TED, emendas parlamentares ou, ainda, dentro dos limites possíveis, com a utilização do orçamento institucional. Quanto à reserva de vagas para cargos comissionados, O Decreto do Governo Federal normatiza as Funções Comissionadas do Executivo - FCE, as quais são exclusivas da administração direta. Para as demais funções, onde se enquadram as universidades, será normatizado a partir de ato dos Ministérios da Igualdade Racial e de Gestão e Inovação nos serviços Públicos

12. O que a chapa planeja em definir/criar/remodelar pró-reitorias e o organograma institucional considerando a necessidade de demanda de atividades de trabalho e as análises dos TAE's?

A Chapa compreende que pequenos ajustes podem ser realizados para tornar o trabalho de todos mais efetivo e evitando retrabalho. Por exemplo, entendemos que o planejamento seja melhor executado se estiver em conjunto com o orçamento. Da mesma forma, talvez seja necessária

criação de uma Pró-reitoria de Infraestrutura, pois hoje há algumas áreas na Proplan que não necessariamente são relacionadas ao planejamento. Assim, poderia ocorrer pequenos ajustes entre áreas de Proplan e Proad, resultando na formação de uma Proinfra (Pró-reitoria de Infraestrutura) e uma Progep ou Proplad (Pró-reitoria de Gestão e Planejamento ou Pró-reitoria de Planejamento e Administração).

13. Como a chapa pretende garantir os direitos legalmente previstos para os TAE's que envolvam discricionariedade da Administração como por exemplo o afastamento para interesses particulares para técnicos que solicitem, para estudos, redução de jornada, etc.?

Entendemos que todos os direitos devem ser respeitados e realizado o esforço para sua efetividade. Porém, no cenário de escassez de servidores, como apontado anteriormente, devemos pautar a discussão caso a caso, buscando o equilíbrio entre o direito do servidor e a não sobrecarga dos demais. Destacamos, no entanto, que muitos afastamentos já são concedidos atualmente, por exemplo, o horário especial para servidor estudante.

14. Ocorreu nesses oito 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 a chapa pensa 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?

Solicitamos, por gentileza, um maior detalhamento da pergunta, pois não conseguimos compreender.

15. Como a chapa pretende aprimorar as relações de trabalho entre chefias e servidores?

Dentro do mesmo tema:

- i. Atualmente grande parte das chefias não acompanha ou desconhece o trabalho do servidor, assim, como uma chefia pode fazer uma avaliação negativa sem conhecimento do trabalho do servidor?
- ii. Seria possível criar um formulário padrão por área de trabalho do servidor? Assim diminuiria a subjetividade da avaliação.

Propomos que o sistema de avaliação seja, dentro dos limites legais, revisado, entendemos que há pontos possíveis de melhoria, em especial no que se refere ao processo de feedback. O processo de avaliação deve ser contínuo, com acompanhamento próximo da chefia e realização de feedbacks constantes, possibilitando, assim, ajustes nas relações de trabalho. Para tanto, pretendemos ampliar os investimentos na capacitação de formação, não apenas de chefias, mas de lideranças, comprometidas com um trabalho de significância para todos.

16. 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?

Visando garantir a escolha de lideranças alinhadas aos valores institucionais, propomos aprimorar os processos de escolha e capacitação de chefias, com critérios claros e foco em competências técnicas e socioemocionais. A fim de aprimorar as lideranças e promover uma gestão humanizada, acreditamos que seja importante que as novas chefias tenham uma preparação obrigatória. A capacitação obrigatória incluiria treinamentos em comunicação assertiva, escuta ativa, resolução de conflitos e planejamento estratégico, além de incentivos à prática de feedback contínuo.

Sobre a eleição de chefias administrativas, considerando um processo de construção coletiva e democrática, será necessário um estudo junto aos pró-reitores nomeados.

17. 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 relação construída com as diversas entidades representativas da comunidade nos últimos anos será mantida e aprimorada. Estaremos sempre abertos a colaborar e estabelecer o diálogo junto das entidades de representação. A liberação dos representantes para reuniões da categoria será mantida.

Como a chapa pretende auxiliar no fortalecimento e na maior atuação da CIS na UFCSPA? Sugerimos que a CIS e a Assufrgs-Sindicato sejam convidadas a participar de GT's e outros grupos que envolvam relações de trabalho como

prática da UFCSPA.

A CIS nos últimos anos foi fortalecida com a inclusão, no fluxo processual, de diversos processos de interesse dos técnicos para análise da Comissão. Entendemos que o fortalecimento perpassa por engajar os servidores a se envolverem nas comissões e representações. As entidades representativas sempre são bem-vindas a contribuir em interesses das categorias.

18. 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?

Faz parte do planejamento estratégico da Progesp a implementação do Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional (PCMSO) e do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) por meio do novo Dibest, com ações mais robustas em saúde e segurança no trabalho. A chegada de novos técnicos proporcionará grandes avanços no ano de 2025 nessa área da PROGESP.

No entanto, não podemos deixar de mencionar que existe um procedimento o qual deveria ser seguido por todos os servidores na UFCSPA que envolve a utilização dos EPis adequados para cada local de trabalho, retirada do mesmos, bem como a notificação de qualquer incidente que possa ocorrer no seu setor.

19. Como será realizado o acompanhamento do servidor ou aluno que se acidentar na UFCSPA? Atualmente não há acompanhamento.

Hoje já existe na UFCSPA, com o advento da PROGESP, o acompanhamento dos acidentes de trabalho, porém sabemos que é necessário avançar. Com a nomeação de um novo Engenheiro de Segurança, o qual atuará exclusivamente na PROGESP, será possível implantar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) o que aprimorará nossa ação nos casos de acidentes de trabalho, bem como a mitigação e prevenção dos mesmos.

20. Qual a previsão de implementação de avaliação de insalubridade para técnicos que é diferenciada da rotina dos professores?

Como dito anteriormente, faz parte do planejamento estratégico da Progesp a implementação do Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional (PCMSO) e do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) por meio do novo Dibest, com ações mais robustas em saúde e segurança no trabalho.

Atualmente já existe uma avaliação de insalubridade, mas com a implementação do PGR iremos qualificar a avaliação de outros riscos como fatores psicossociais, riscos ergonômicos, entre outros. Acreditamos que teremos um grande avanço nessa área e que os processos serão ainda mais qualificados.

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

O Combate ao assédio é parte fundamental de nossa atuação. Para tanto, precisamos informar que a UFCSPA, recentemente, instituiu grupo de trabalho que está elaborando a Política Institucional de Combate ao Assédio, a qual

passará por aprovação junto ao CONSUN.

Pretendemos garantir que a política de combate ao assédio seja ampla, clara e com critérios bem definidos para cada tipo de assédio (moral, vertical ascendente, vertical descendente e horizontal). A política deve contemplar também os casos de abuso de autoridade, com um foco específico em como prevenir, identificar e agir contra essas práticas em todos os níveis da instituição.

Dessa forma, o combate ao assédio se efetiva, tornando, cada vez mais, os órgãos como Ouvidoria e Corregedoria, autônomos e capacitados para conduzir situações de assédio. Da mesma forma, é dever de uma instituição de ensino promover, constantemente, eventos, propagandas, entre outros, visando combater a cultura do assédio.

21. 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, assim como da ocupação dos laboratórios e do não envio dos protocolos de aulas práticas. E, diversas vezes, às aulas passam dos seus horários estabelecidos, atrapalhando a próxima aula e entrando no horário de intervalo do servidor, como aulas até 12h40 que deveriam acabar 12h10 ou aulas até 17h50 que deveriam terminar às 17h30.

Daremos todo o suporte necessário para que o GT dos Laboratórios possa avançar e regulamentar essa questão do funcionamento dos laboratórios de ensino.

22. Os técnicos no geral, administrativos e de laboratórios, informam a ausência da PROGESP no auxílio para resolução de conflitos entre colegas e com a chefia. Será reformada ou incentivada uma maior participação da PROGESP na resolução de conflitos?

O aprimoramento da atuação da UFCSPA na gestão de conflitos perpassa pela criação de uma estrutura de

mediação, a qual já se encontra em estudo, e deverá abranger a PROGRAD, PROGESP, Ouvidoria, Assessoria de Pads e Sindicâncias.

23. Qual sua opinião sobre concurso para técnicos de laboratório com ênfase em sua área de atuação e não mais técnico área sem especificidade?

Aqui há vantagens e desvantagens. Já tivemos as duas situações e entendemos que a escolha deve ser sempre a mais estratégica, para que atenda as necessidades institucionais e do setor envolvido. A especificidade da área é importante em razão da identidade dos laboratórios e do conjunto de atividades/disciplinas atendidas, o que poderá ser instituído para os próximos concursos/editais a depender do número de vagas disponibilizadas pelo MEC para nossa universidade. Mas há situações em que talvez não seja necessário ter uma grande especificidade de área, o que pode trazer mais flexibilidade para a ocupação dos cargos. Por isso o GT de Laboratórios será fundamental e esperamos contar com a colaboração do grupo para nos auxiliar nesta tomada de decisão,

24. Que tipos de benefícios podem ser pensados aos servidores que participam de comissões, coordenações, fiscalizações técnicas e responsáveis por laboratórios?

A Progesp está sempre aprimorando os estudos de legislação para nos dar o suporte necessário a tomadas de decisão e propostas para valorização de nossos servidores,. Não podemos infringir a Lei 8112, que não permite remuneração dupla para a função que é do cargo/competência de sua contratação como servidor. Também já temos procedimentos para não ser necessário compensação de horas de trabalho quando o trabalho não é remunerado (ex: processos seletivos de prof substituto) Sugestões são sempre muito bem-vindas.

25. O que a chapa pensa quanto à exigência do deslocamento de servidores na rotina de trabalho? Como será fornecida a segurança dos técnicos que precisam buscar amostras com risco ocupacional entre outros estabelecimentos?

O deslocamento de servidores, em alguns laboratórios é importante, pois tanto a compra de insumos específicos e/ou perecíveis quanto a busca de materiais para as práticas fazem parte das atividades de auxílio ao ensino e/ou pesquisa e/ou extensão de qualquer técnico, independentemente do nível e do cargo. O importante é racionalizarmos essa atividade, de forma que ele se incorpore as demais rotinas do laboratório, sem a necessidade de gerar sobrecarga.

A segurança dos técnicos na busca de amostras com potencial risco passa pela criação de estabelecimento de um Procedimento Operacional Padrão (POP) estabelecido pela equipe do próprio laboratório, o qual deverá ser avaliado e validado pela Engenharia de Segurança e CTBIO, além do uso de EPIs adequados, a serem fornecidos pela instituição.

O GT de Laboratórios e a Comissão de Biossegurança da UFCSPA poderão nos auxiliar também no aprimoramento destas atividades. O PGR (Programa de Gestão de Riscos) será também fundamental nesta questão.

26. Temos, atualmente, distribuição de servidores técnico administrativos incompatíveis com a realidade das atividades ordinárias, planejamento estratégico e complexidade envolvida em diferentes setores. A UFCSPA não realizou uma triagem dos servidores administrativos lotados em cada setor, bem como o levantamento de competências e habilidades para otimizar a distribuição da mão de obra atual. Há disparidade entre a distribuição de servidores, sendo visível a sobrecarga de uns em relação a outros. Como isso será tratado nesta gestão?

Compreendemos como necessário, a partir de muita escuta e

diálogo, construir um processo de redimensionamento da força de trabalho. Para isso, no entanto, em um primeiro momento é necessário realizar uma triagem detalhada dos servidores administrativos lotados em cada setor. Isso inclui um levantamento minucioso das funções desempenhadas, a carga de trabalho atual, e as competências e habilidades de cada servidor.

27. Sobre a cultura na UFCSPA: há necessidade de concurso público para Produtor Cultural, para exercício no NCULT, com o objetivo de manutenção dos projetos atuais e ampliação de novos projetos, além da busca de financiamentos. Atualmente, os processos relacionados a esse cargo, embora consolidados e imprescindíveis, não têm responsável permanente por sua execução, sendo acumulados por servidoras e servidor de outras áreas, sem funções gratificadas, e bolsistas de apoio técnico com contratos temporários e incertos. Em última instância, como se poderia dar a participação do NCULT na abertura, na renovação e na execução da Bolsa de Apoio Técnico em Produção Cultural? E quanto a vagas de estágio?

Somos solidários a essa demanda, pois entendemos que uma das dimensões da Universidade deve ser a cultura, e aqui entendida, não somente como cessão de espaço para eventos, mas sim, como produtora de conteúdo cultural e importante na formação acadêmica. Assim, é imprescindível a contratação de um Produtor Cultural, mas há a necessidade da liberação de código de vaga pelo MEC, para onde enviamos reiteradamente solicitações de novas vagas. Referente às bolsas de apoio técnico, lembramos que quando da implantação do programa, foi normatizado que as bolsas destinavam-se para a execução de projetos com início, meio e fim, ou seja, para uma qualificação e/ou implantação de algo novo na instituição, não podendo, jamais, ser confundido como substituição de servidores. Quanto às vagas de estágio, a UFCSPA possui, semelhante ao que ocorre com o Banco de Docentes e TAS, um quadro

de vagas liberadas pelo MEC. Dessa forma, é possível verificarmos as vagas disponíveis e realizar um redimensionamento.

28. O que a chapa planeja de melhorias para os espaços da cultura na universidade, tanto físicos quanto o apoio de outros setores, a exemplo de confecção de materiais de divulgação e a garantia das reservas feitas para as ações culturais? Enfim, a nova reitoria pretende destinar mais atenção e recursos para a área da cultura?

Lembramos que a UFCSPA manteve, mesmo com reformas que foram programadas pela Comissão de Espaço Físico, o espaço de arte da instituição, localizado junto à Biblioteca. Infelizmente, como é de conhecimento da comunidade, a instituição vivencia um sério problema de disponibilidade de espaço físico, sendo que não raro os espaços para eventos (Salão Nobre, por exemplo) são utilizados para realização de aulas. Assim, sempre que possível, como já de praxe, os espaços da UFCSPA serão destinados para atividades culturais.

A impressão de materiais já é uma prática existente na UFCSPA, através do SRP de material gráfico. Entretanto, recordamos que a efetiva impressão estará condicionada à disponibilidade orçamentária.

29. Como a chapa pensa em atuar a respeito da distribuição de tarefas dos trabalhadores terceirizados? Percebemos que há desigualdade nessa questão administrada apenas pelos encarregados da empresa. A universidade poderia oferecer seus recursos a esse grupo de trabalhadores que, apesar da natureza do contrato de trabalho ser diferente dos concursados, integram nossa comunidade, a exemplo de ações de educação, de biossegurança, de saúde e até o simples acesso ao RU?

É importante reconhecer que as condições de trabalho oferecidas aos nossos terceirizados na universidade melhorou bastante nos últimos anos. Dentro das nossas

possibilidades, estaremos sempre aprimorando esses processos de trabalho e de oferta dos nossos recursos a este público. O próprio uso do RU já está previsto em normativa, mediante o pagamento integral da refeição, o que está apenas na dependência de ajustes finais no sistema operacional desenvolvido pelo NTI.

Sobre infraestrutura

30. Haverá recurso para adequação dos espaços físicos dos laboratórios com alta demanda e baixa ergonomia?

As demandas por adaptações nas áreas físicas serão alvo de estudos da reitoria e da pró-reitoria competente a partir de análises técnicas da Engenharia, levando em conta as questões de demanda, de usabilidade, de criticidade e laborais apresentadas pelas áreas, pela comissão de espaço físico ou pela própria pró-reitoria. Obras e reformas precisam ser previstas no Plano Anual de Compras da área e necessitam de estudos preliminares, de pessoal técnico para a elaboração dos projetos, para a contratação, fiscalização e etc., mas serão envidados todos os esforços para que se consiga destinar recursos do orçamento para estes projetos ou para buscar recursos externos (de emendas, por exemplo) para tal.

31. Como a nova reitoria pretende organizar a boa convivência entre empresas júnior, pesquisa e graduação devido a conflitos constantes de não auxílio na organização e falta de planejamento?

As empresas junior, como qualquer usuária dos espaços institucionais, precisarão se adaptar as normativas de uso dos laboratórios. Isto passa por ações de letramento, encabeçadas pelo NITE-Saúde e a pró-reitoria competente, junto com os responsáveis pelos laboratórios, para um alinhamento, em especial os relacionados ao uso e organização dos espaços cedidos para uso.

32. Qual a opinião da chapa sobre a rotina de atendimentos do

laboratório de microbiologia? Atualmente todas as aulas são preparadas no 2° andar p1, materiais e meios (contaminados ou não) são transportados ao subsolo (onde ocorrem as aulas), após a finalização da aula todo o material retorna para o laboratório 201. Com a construção da ala sul, há espaço de sala de aula ao lado do 201, que promoveria melhora no serviço dessa equipe caso fosse transformada em laboratório. Existe interesse da nova chapa em melhorar essas condições de trabalho?

Atualmente todas as aulas são preparadas no 2° andar p1, materiais e meios (contaminados ou não) são transportados ao subsolo (onde ocorrem as aulas), após a finalização da aula todo o material retorna para o laboratório 201. Com a construção da ala sul, há espaço de sala de aula ao lado do 201, que promoveria melhora no serviço dessa equipe caso fosse transformada em laboratório.

No momento não temos condições de abrir mão de mais uma sala de aula para o estabelecimento de novo laboratório. Entretanto, como dito em resposta anterior, as demandas por adaptações nas áreas físicas serão alvo de estudos da reitoria e da pró-reitoria competente a partir de análises técnicas da Engenharia, levando em conta as questões de demanda, de usabilidade, de criticidade e laborais apresentadas pelas áreas, pela comissão de espaço físico ou pela própria pró-reitoria. Temos todo o interesse em melhorar as condições de trabalho de qualquer servidores e daremos uma atenção especial a questões como esta apresentada e buscaremos a melhor solução dentro das nossas possibilidades de espaço físico.

- a. Na resposta preliminar com relação ao relatório da auditoria feita na GERLAB, não houve retorno quanto a essa questão apresentada. Trataram junto com a questão de busca de amostras fora das dependências da UFCSPA e sobre esse ponto em específico, do 004, não houve esclarecimento. Qual o posicionamento da chapa?

Não podemos nos manifestar em relação aos apontamentos da Auditoria neste momento, pois não recebemos, ainda, o relatório mencionado. Acreditamos que este se encontre em fase de análise da pró-reitoria de planejamento, a qual a GERLAB está subordinada.

33. Como a chapa pretende lidar com as aquisições de equipamentos que por vezes se demonstram incompatíveis com a estrutura existente criando uma pressão para viabilização da instalação e transferência de responsabilidades?

Toda e qualquer compra de equipamento necessariamente demanda um planejamento prévio adequado, inclusive com o envolvimento da Engenharia para, por exemplo, termos análise técnica da viabilidade de sua instalação, seja pela capacidade estrutural do prédio, seja pela capacidade de carga de energia disponível, por exemplo.

34. Como a chapa pretende lidar com a prestação de serviços pela Universidade, sendo que ao mesmo tempo não temos verba para aquisição de equipamentos e estamos há quase um ano sem contrato de manutenção de equipamentos?

Em relação ao contrato de manutenção de equipamentos, já temos 3 empresas que venceram os grupos e assinaram os contratos. No entanto, alguns grupos foram fracassados e vamos ter que licitar novamente. Como é do conhecimento de todos, esses processos são complexos e os setores responsáveis cada vez mais tem se empenhado para aprimorá-los, mesmo assim não é garantia de termos empresas interessadas na licitação.

Já existe um comitê gestor nomeado que está trabalhando nos documentos para implementação da resolução de prestação de serviço na universidade. As reuniões estão ocorrendo quinzenalmente às sextas-feira. Certamente, qualquer ação relacionada com prestação de serviços está sendo avaliada cuidadosamente pela análise de viabilidade, tanto do ponto de vista de estrutura física, quanto de pessoal.

Sobre Comunicação

35. Atualmente os meios de comunicação mais utilizados pelos servidores da UFCSPA são o WhatsApp pessoais e o e-mail. Visto que, muitos professores e servidores não têm bom senso para o uso do WhatsApp, como a gestão pretende abordar o tema? Devido às doenças mentais que podem ser ocasionadas pelo não desligamento do trabalho.

Constantemente a UFCSPA realiza campanhas sobre o uso consciente das ferramentas. Entendemos que a organização do trabalho está sofrendo rápida transformação, com adoção de novas tecnologias e como, toda mudança, precisamos de tempo para nos organizarmos. Assim, compreendemos que a abordagem, sobre o uso correto dos meios de comunicação virtual, deva ser recorrente na UFCSPA, podemos promover rodas de conversa, diálogos, etc.

Além disso, percebe-se que o uso do “space”/google está sendo cada vez mais implementado pelos setores, o que já melhorou bastante o processo de comunicação entre as equipes.

36. Quando serão estabelecidas normas para comunicação oficial e apenas utilização das plataformas Google como chat, space e meet para comunicações de trabalho?

A normatização, enquanto ato, pode ser realizada a qualquer momento, entretanto, entendemos que isso, necessariamente, precisa partir de uma construção coletiva. É fundamental que exista um consenso entre todos os segmentos da universidade sobre quais ferramentas adotar. Para além disso, para servidores em dias de realização de jornada em teletrabalho, deve haver canal de comunicação disponível para os cidadãos.

Na Pós-Graduação, conversamos com assuntos já pautados e enfatizamos os seguintes pontos:

37. Atualmente os técnicos de laboratório possuem um coordenador (gerente) com o qual ocorre uma boa comunicação e também reuniões para demandas com a PROPPG, de pelo menos uma por semestre. Entendemos a necessidade desses diálogos, o que torna o trabalho mais dinâmico. Com a nova gestão, seguiremos nesse formato? E porque não expandir esse formato para os demais setores da universidade?

Estamos justamente na fase de avaliar e aprimorar as boas práticas de gestão das equipes. É nosso total interesse que os diálogos sejam permanentes e que este formato possa ser expandido para todos os setores.

38. Os técnicos de laboratório da pós-graduação, sentem a necessidade de uma maior integração e participação da PROGESP em relação às questões dos servidores no que diz

respeito em olhar as competências e colaborar com os problemas encontrados junto às chefias. Acreditamos que essa seja uma reclamação geral dos servidores.

A nossa Progesp, criada em 2018, tem aprimorado cada vez mais os processos relacionados à acolhimento e capacitação dos servidores. Sabemos da necessidade de ampliarmos algumas estratégias e por isso é fundamental contarmos com o apoio de toda nossa comunidade na participação dos programas para formação de chefias. Sugestões são sempre muito bem-vindas.

Demandas específicas do DERCA, das secretarias de cursos e da secretaria da pós-graduação

39. Há necessidade de maior padronização de manuais e de canais de atendimento, a exemplo de e-mail próprio para cada secretaria. Como a chapa planeja atuar na melhoria do fluxo de trabalho das secretarias de curso?

Essas necessidades serão mapeadas juntos aos setores envolvidos e aos usuários dos sistemas, para que possamos organizar nosso processo de trabalho de forma a atender de maneira adequada nosso público. No que se refere às secretarias dos cursos, a nossa intenção é criar uma secretaria unificada dos cursos ou para um conjunto maior de cursos, de forma que a universidade possa garantir um atendimento adequado nos diferentes turnos de funcionamento.

40. Como melhorar o uso do SEI e do Sistema Acadêmico para que atenda as demandas da universidade?

Faremos encontros sistemáticos com os setores envolvidos para monitoramento, mapeamento e resolução dos problemas.

41. Como a chapa avalia as possibilidades de criar uma Divisão

de Ingresso no DERCA? E sobre a Emissão de documentos com assinatura digital pelo portal do aluno?

Somos bastante favoráveis a esta sugestão, conforme já conversado e discutido no nosso encontro específico com o DERCA.

42. Sobre a administração do espaço do prédio 3 – seria possível unificar as reservas no sistema de Apoio Salas e a confecção de crachás no DERCA?

Vamos avaliar essa possibilidade e agradecemos pela sugestão.

43. A chapa pensa na possibilidade de criar um Departamento de Secretaria de Pós-Graduação, semelhante ao DERCA, com funções gratificadas, visto que a Secretaria da Pós-graduação atua em funções que se assemelham ao DERCA e às secretarias de curso?

Também iremos avaliar essa possibilidade e agradecemos pela sugestão.

Sobre os planos da chapa para os próximos quatro anos:

44. Os planos da chapa são compatíveis com a força de trabalho atual? Caso não, quais serão as medidas adotadas para equilibrar os desejos com as capacidades estatais existentes?

Os planos da chapa são compatíveis com a atual força de trabalho da UFCSPA, mas cabe ressaltar que somos muito conscientes do nosso déficit de servidores técnico-administrativos.

A gestão atual está em constantes negociações com o MEC visando a ampliação do nosso corpo técnico e a nossa futura gestão seguirá cobrando as pactuações, com dados atualizados sobre nossas demandas. Ver complementação na resposta à pergunta 9.