

À
**Comissão Interna de Supervisão do
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos
Em Educação – Unifesp / CIS**

Prezados Senhores,

Em face das questões encaminhadas pela CIS-Unifesp, ao final do debate realizado no dia 31/10/2016, no Campus São Paulo, seguem as considerações da Chapa 1 – Unifesp em Movimento:

1- Os Senhores candidatos conhecem o PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, Lei 11.091/2005 e os Programas de Desenvolvimento por Capacitação, Qualificação e Avaliação de Desempenho da Unifesp, de acordo com o Decretos 5.824 e 5.825/2006? Assim, quais são as propostas para valorização da carreira dos Servidores TAEs?

Temos pleno conhecimento das legislações destacadas, bem como sabemos dos seus importantes desdobramentos na carreira dos TAE's/Unifesp e – por consequência – para a própria Unifesp.

Ressaltamos que, com a criação - na atual gestão - de uma Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (ProPessoas) foi possível dar maior destaque às questões relativas às carreiras docente e dos técnico-administrativos, por meio de um Departamento específico criado para tanto: o Departamento de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (DDGP).

Nos últimos quatro anos, criamos o regulamento de afastamento dos TAEs para qualificação e capacitação. Implantamos nova política de avaliação do estágio probatório do TAEs. Mantivemos o Programa Anual de Capacitação dos TAEs, desenvolvendo temas importantes para o treinamento e capacitação dos Técnico-Administrativos em Educação, bem como realizamos ações de capacitação, por meio de parcerias com a Receita Federal do Brasil e do convênio da Escola do Parlamento (Município). Participamos na estruturação de cursos para utilizar o novo Polo de apoio e capacitação em EaD -, em parceria com a Secretaria de Ensino à Distância SEAD - Unifesp. Mantivemos o Programa de Incentivo à Qualificação, por meio de editais de seleção e promovemos treinamentos em setores específicos, de acordo com a necessidade institucional, tal como o Encontro com as Gestoras da Diretoria de Enfermagem/Hospital Universitário, que vem sendo realizado desde junho/2016, em parceria com o Departamento de Saúde do Trabalhador.

Todas estas ações serão mantidas e – na medida do possível – ampliadas.

Site: <http://www.unifespemmovimento1.com/>

Facebook: [unifespemmovimento1](#)

Instagram: [instagram.com/unifespemmovimento1/](https://www.instagram.com/unifespemmovimento1/)

Email: unifespemmovimento1@gmail.com

2- Quais serão os esforços dos Srs. Candidatos quanto à implementação da Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores TAEs, conforme a Lei 11.091/2005, estabelecido no Decreto n. 5.825/2006?

Reforçamos a preocupação desta candidatura com a manutenção da implantação de políticas efetivas de gestão de pessoas que se efetivou nos últimos dois anos após a aprovação do Regulamento para afastamento dos TAEs para Capacitação e Qualificação e, também, pela implementação da nova metodologia no processo de avaliação do estágio probatório dos servidores TAE's que ocorreu em 22/02/2016 e que já está em andamento, agora principalmente, com grande parte do sistema de Avaliação em funcionamento.

Nossa proposta é concluirmos o referido sistema de avaliação, com uma nova metodologia também aplicada na avaliação de desempenho dos servidores TAE's (progressão por mérito), conforme legislação vigente.

3- Quando será elaborado o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes de Carreira (PDIC), em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), conforme o Decreto 5.707/2006 e Portaria nº 27/2014?

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes de Carreira (PDIC) da Unifesp foi elaborado em 2006, e apesar de antigo, continua atual, pois ali estão contempladas ações como a Avaliação de Desempenho, citada acima, a qual pretendemos aprimorar, considerando-se que a aprovação de uma nova metodologia para o Estágio probatório foi um grande passo nesta direção.

Após conclusão do novo PDI (2016-2020), será pertinente a revisão do atual PDIC, para que este esteja ainda mais em sintonia com os atualizados planos institucionais.

Importante considerar que, em razão das possíveis restrições orçamentárias devemos priorizar treinamentos, que permitirão que aqueles servidores que já foram capacitados, ou seja, que foram contemplados com cursos em outros momentos, possam multiplicar seus conhecimentos por meio de pequenos cursos, assim, os novos servidores serão capacitados, independentemente de qualquer questão orçamentária/financeira.

4- Qual a posição com relação à futuras parcerias com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Extensão da Unifesp, para a oferta de programas/cursos voltados aos Servidores TAEs, no concerne a Portaria N. 27/2014 que contemple em especial percentual de vagas para Lato e Stricto Sensu nos programas internos da Instituição?

Relembramos que a ProPessoas, desde a sua criação pela atual gestão, vem buscando parcerias com as Pró-Reitorias de Graduação, de Pós-Graduação e de Extensão e Cultura, com o objetivo de ampliar as oportunidades de qualificação aos servidores TAE's/Unifesp.

Site: <http://www.unifespemmovimento1.com/>

Facebook: [unifespemmovimento1](#)

Instagram: [instagram.com/unifespemmovimento1/](https://www.instagram.com/unifespemmovimento1/)

Email: unifespemmovimento1@gmail.com

Como exemplo, citamos nossa participação na oferta do Profiap – Programa de Mestrado Profissional em Administração, o qual infelizmente, acabou não aprovado pela CAPES, além de termos registrado 2 cursos de Especialização (Gestão de Arquivos e Gestão de Pessoas) no Edital 22/2015 do PNAP/CAPES.

Tais ações serão mantidas e aprimoradas.

5- Qual o compromisso dos Srs. Candidatos para dar as condições de Infraestrutura à Comissão Interna de Supervisão de Plano Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CIS), visto que as atividades finalísticas é atender as necessidades dos servidores do PCCTAE/UNIFESP e por sua vez, a isonomia deve prevalecer entre as duas comissões de carreira que representa os servidores desta instituição, visto que desde novembro de 2012, a CIS/PCCTAE, não dispõe de apoio técnico de pessoal para o serviço de secretaria? (Vide regimento CIS)

Importante ressaltar que a atual gestão propiciou espaço específico, no Térreo da Reitoria, para a instalação da CIS. Nosso compromisso é continuar apoiando para que as ações da Comissão Interna de Supervisão prossigam sem problemas.

6 - Qual o compromisso dos Srs. Candidatos em desenvolver o PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoal), com base no PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), PDIC (Plano de Desenvolvimento dos Integrantes de Carreira) e PPI (Projeto Pedagógico Institucional)? Se de acordo, como e quando?

Aliado ao novo Plano de Desenvolvimento Institucional (2016-2020), entendemos serem pertinentes não só a revisão do vigente PDIC, mas também a construção coletiva de um Plano de Desenvolvimento de Pessoal, condizente com as necessidades da Universidade Federal de São Paulo.

7 - Quais ações e investimentos estão previstos, na sua gestão, com relação à melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida dos servidores TAEs de todos os Campi da Unifesp?

Com relação as condições de trabalho dos servidores da Unifesp há que se considerar: a necessidade de construir ambientes de trabalho saudáveis por meio da reorganização dos espaços e dos processos de trabalho e do aprimoramento das relações interpessoais; investir na disponibilização de recursos materiais e humanos adequados às especificidades dos diferentes tipos de trabalho sejam eles associados à área administrativa e ou assistencial ou de cuidados, priorizando o dimensionamento adequado da força de trabalho, estimulando práticas e estratégias de gestão que consideram a dimensão humana e subjetiva do trabalho e as necessidades de saúde dos trabalhadores para além do processo saúde-doença, compreendendo o trabalho como fator determinante de saúde e qualidade de vida. Nesse sentido, pretende-se ampliar a prática da ginástica laboral nos Campi, construir grupos de orientação de posturas adequadas no trabalho de acordo com as especificidades de cada setor, adotar medidas de reconhecimento do trabalho desempenhado pelos trabalhadores, desenvolver uma cultura organizacional de respeito e

Site: <http://www.unifespemmovimento1.com/>

Facebook: [unifespemmovimento1](https://www.facebook.com/unifespemmovimento1)

Instagram: [instagram.com/unifespemmovimento1/](https://www.instagram.com/unifespemmovimento1/)

Email: unifespemmovimento1@gmail.com

valorização dos trabalhadores e um sistema de avaliação construtivista contrapondo-se aos modelos que objetivam apenas o alcance de metas e produtividade, instaurar políticas efetivas de redução do absentismo e presentismo e atuar na inclusão de trabalhadores com restrição nos ambientes de trabalho de forma mais humanizada.

8 - Como os Srs. Candidatos entendem a isonomia de 30 horas na jornada de trabalho dos Servidores TAEs em todos os Campi da Unifesp? E qual a *previsão para implementação das 6 horas diárias, para todo(a)s, os servidores, após a posse ser oficializada?*

A atual gestão propôs e efetivou a implementação da jornada flexibilizada na UNIFESP, por meio de um projeto experimental, de maneira progressiva e segura, constituído de três etapas, com início em unidades piloto, contemplando todos os campi, o Hospital Universitário e a Reitoria. O processo está em fase de avaliação e seguirá para novas etapas.

Salientamos que para iniciar a jornada de trabalho flexibilizada os setores deverão atender – principalmente – aos seguintes critérios:

- Legalidade - (CRFB - Art.37º), estabelecida no Decreto nº 1.590/95, alterado pelo Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003: Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno (...)
- Concordância entre os servidores TAE's e ciência das chefias da unidade;
- Contar com quadro de TAE's que permita a flexibilização da jornada para 30 horas, considerando a cobertura de ausências previstas (folgas e férias) e não previstas (faltas e licenças), garantindo que o atendimento de 12 horas não seja interrompido.
Aqueles que já atenderem ou propuserem uma adequação setorial que obedeça aos seguintes aspectos:
 1. Legalidade
 2. Impessoalidade (Art.37º): A flexibilização depende da natureza do setor, não do servidor;
 3. Moralidade (Art.37º): Garantia do mesmo nível de atendimento, nos três turnos de funcionamento;
 4. Publicidade (Art. 37º): As escalas nominais deverão estar divulgadas na entrada dos setores, conforme previsto no Decreto 1.590/95;
 5. Eficiência (Art. 37º): Otimização da ocupação dos espaços e utilização de recursos disponíveis (mobiliários, estações de trabalho, insumos e etc.).

9 - Como pretendem apurar e responsabilizar casos de assédio moral e/ou qualquer outro tipo de atentado à saúde física e/ou psíquica aos Trabalhadores desta Universidade?

Com a aprovação da proposta elaborada pelas Pró-Reitorias de Assuntos Estudantis, Graduação, Extensão e Cultura e Gestão com Pessoas para a atuação nas situações que envolvam conflito, violências e violações de direitos humanos no âmbito da Universidade, além da participação da

Site: <http://www.unifespemovimento1.com/>

Facebook: [unifespemovimento1](https://www.facebook.com/unifespemovimento1)

Instagram: [instagram.com/unifespemovimento1/](https://www.instagram.com/unifespemovimento1/)

Email: unifespemovimento1@gmail.com

Ouvidoria da Unifesp, Comissão Permanente Processante e do grupo de Estudo, Orientação e Prevenção do assédio Moral na Unifesp, essas situações serão tratadas de maneira institucionalizada abrangendo ações efetivas de recebimento, acolhimento e apuração entre os servidores técnicos administrativos e docentes e o corpo discente, respeitando as particularidades dos indivíduos e sua inserção social na Universidade.

10 - Com a criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que tem função fundamental na vida funcional do servidor, quais as melhorias que serão realizadas, para atender as necessidades dos TAEs de todos os Campi?

11 - Os campi possuem servidores TAEs qualificados para desempenhar funções estratégicas e que continuam atreladas à Gestão Central. Quando será implementado o processo de descentralização dessas atividades na universidade, **em especial ao que concerne as atividades administrativas e as ações de desenvolvimento e formação continuada?**

Por serem perguntas que levam a considerações similares, nossa resposta engloba ambas.

Vários projetos de descentralização estão em andamento e foram iniciados pela Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas, que iniciou este trabalho por meio de um curso de *Análise de Processos*, onde as demandas relativas ao DRH foram mapeadas. Com este material, um novo grupo foi nomeado, e passou a estudar quais processos eram possíveis de descentralização naquele momento. O resultado deste trabalho deu origem a vários manuais (POP's) detalhados das atividades principais, que foram disponibilizados para todos campi.

Também já foram realizados treinamentos que contemplaram todos os *campi* e este processo continua em andamento com reuniões semanais, onde os fluxos são debatidos e aprimorados, além de que novos treinamentos vêm sendo planejados para que a descentralização seja realizada, porém de maneira gradual, consciente e efetiva, ou seja contando com a participação dos colegas que ali atuam e que conhecem as especificidades dos respectivos campi, para realizarmos as ações de Desenvolvimento e também de Saúde dos servidores.

12 - *Como os Srs. Candidatos analisam a EBSEH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares? E neste sentido qual o papel do(a) futuro(a) Reitor(a) com relação à autonomia universitária, visto que muitas reformas do HU (Hospital Universitário), têm sido realizadas com verbas da desta empresa. **A Unifesp pretende aderir e/ou realizar contrato com a EBSEH?***

Entendemos que a adesão à empresa não soluciona os problemas do Hospital São Paulo e das relações com a Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM). Não queremos para a Unifesp uma empresa que interfira na autonomia universitária, que colocará em extensão gradativa os servidores em Regime Jurídico Único e colocará em risco os funcionários celetistas. Temos uma posição clara e nenhuma decisão será tomada para prejudicar o nosso Hospital Universitário.