

Goiânia, 03 de agosto de 2015

Ofício nº. /2015

V. Mag^a.
Prof. JERÔNIMO RODRIGUES DA SILVA
Reitor do Instituto Federal de Goiás
Assunto: Pauta Interna da Greve / 2015

Senhor Reitor,

A par de nossos cumprimentos, vimos encaminhar a V.M^a., a pauta de reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação em greve na Instituição para abertura do diálogo.

A pauta de reivindicações foi construída durante um longo processo de mobilizações que adentrou à greve deflagrada em 28 de maio buscando levantar os problemas que precisam ser sanados para melhorar as condições de trabalho internamente.

Reivindicamos:

1 – Estabelecer a política de promoção à saúde do trabalhador com execução e definição de prazos e metas que garanta:

a) **assistência à saúde:** ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do trabalhador(a), compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde;

b) **perícia oficial:** ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do trabalhador para o exercício de suas atividades laborais;

c) **promoção, prevenção e acompanhamento da saúde:** ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do trabalhador(a), tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

2 – Estabelecer em no máximo dois anos a política de gestão de pessoas do IFG conforme os seguintes Eixos Norteadores:

Eixo I - Dimensionamento de Pessoal e Institucional – um instrumento de gestão

a) O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas nas IFE's. Esta política, calcada no desenvolvimento do servidor, sempre em consonância com o desenvolvimento institucional, pretende, através do Eixo de

Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, repensar a distribuição, equânime do quadro de pessoal no IFG;

b) Ressalta-se que o debate e as discussões em torno do dimensionamento devem ser feito em conjunto com a Comissão Interna de Supervisão e a Comissão Permanente de Pessoal Docente-CPPD;

c) Considerando o número insuficiente, sobretudo de servidores técnico-administrativos no Instituto Federal de Goiás, e a paralela ampliação, com a criação de novos cursos de graduação e pós-graduação, o aumento do número de vagas e dos horários dos cursos, torna-se necessário o estabelecimento de critérios objetivos que identifiquem a situação atual e a ideal no que se refere ao número de servidores que atendam as demandas dos Câmpus e da Reitoria do IFG;

d) A persistência da ausência de dimensionamento de vagas e cargos e da indefinição de atribuições a determinados ambientes organizacionais coloca em risco a possibilidade de atendimento das metas traçadas no planejamento estratégico da instituição. A qualidade de qualquer projeto pedagógico/institucional pode ficar comprometida, se não há servidores suficientes para executá-lo;

e) O planejamento da força de trabalho é um processo sistemático e contínuo de avaliação das necessidades futuras de recursos humanos, no tocante ao quantitativo, composição e perfil, e de definição das estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de tais necessidades;

f) A análise tanto quantitativo como qualitativo tem por objetivo estabelecer a Matriz de Alocação de Cargos e definir os critérios de distribuição de vagas na Instituição, mediante análise do quadro de pessoal (servidores docentes e técnico-administrativos) da estrutura organizacional, dos processos e condições tecnológicas e de trabalho para o funcionamento adequado das unidades organizacionais, com vistas a atingir os objetivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Visa também verificar a composição da força de trabalho, verificando os desvios de função e o quantitativo de pessoal terceirizado, estagiários e bolsistas. Além de verificar o clima organizacional, a fim de intervir e promover melhorias nos aspectos subjetivos e motivacionais da instituição.

Eixo II - Capacitação e qualificação dos servidores

a) O Instituto Federal de Goiás vem desenvolvendo, através da Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos, ações que visam à melhoria do desempenho dos servidores e conseqüentemente, maior qualidade nos serviços prestados pelos mesmos à sociedade;

b) Todavia, além das ações de capacitação ressalta-se a necessidade de implantar o Programa de Capacitação do IFG, para atendimento das necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira. Este programa deve ter como objetivo maior, promover o aperfeiçoamento, desenvolvimento e qualificação dos servidores do IFG, por meio da participação em eventos e cursos de qualificação, capacitação e requalificação de forma permanente e continuada.

Eixo III - Avaliação de desempenho

a) A avaliação de desempenho é uma ferramenta de administração organizacional, estrategicamente integrada ao processo de gestão de pessoas e capaz de possibilitar uma eficaz mudança organizacional. O uso dessa ferramenta possibilita identificar aspectos interpessoais, organizacionais, ambientais, dentre outros, que facilitam e dificultam o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho, propiciando condições para avaliação e melhoria dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, chefias, equipes e do Instituto como um todo;

b) Esse processo é fundamentado essencialmente no planejamento das unidades/órgãos, com definição de metas por equipes, individuais e, sobretudo do envolvimento das chefias imediatas. Outro fator importante a se considerar é o aspecto participativo na avaliação, em que não se deve perder de vista a análise individual, mas se prioriza o coletivo, através de discussões em grupo;

c) A avaliação de desempenho deve ser entendida como um processo contínuo, pedagógico, educativo e construtivo, onde, as informações obtidas possibilitam uma reflexão do trabalho e de seu ambiente, com vistas ao aprimoramento constante do trabalho, com base no feedback dos atores envolvidos no processo;

d) Além de subsidiar, do ponto de vista legal a progressão funcional por mérito, tem como objetivo fundamental subsidiar projetos e ações de desenvolvimento humano e institucional, permitindo ao IFG o pleno cumprimento de sua função social.

Eixo IV - Saúde e segurança dos servidores do IFG

a) Promover a preservação, a segurança no ambiente de trabalho, controlando os riscos relacionados ao ambiente de trabalho e às atividades desenvolvidas, assim como preservar e promover a saúde dos trabalhadores, em caráter preventivo e promocional;

b) Conforme os documentos oficiais do MPOG, no que tange à abrangência, a PASS deve fundamentar-se na abordagem biopsicossocial, em informação epidemiológica, na inter-relação dos eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho em que se considerem os ambientes e as relações de trabalho (BRASIL, 2010);

3. Buscar parcerias com outras instituições públicas no estado (UFG e UEG) ou fora dele, para promover ofertas de mestrados e doutorados profissionalizantes e acadêmicos para os TAEs, além da continuidade da possibilidade de serem ofertadas vagas extras para os TAEs dentro do IFG;

4. Garantir a posse dos concursados nos cargos específicos de técnico nível médio com formação de nível superior na área do concurso, conforme realizado legalmente por outras instituições públicas, e decisões judiciais;

5. Garantia do direito ao incentivo a qualificação aos TAEs que utilizaram o diploma de nível superior para a posse em cargo de nível médio, uma vez que não há impedimento legal descrito na lei 11.091/2005;

6. Isonomia no valor pago de FGs entre os diversos Câmpus do IFG para os mesmos setores a nas mesmas funções. Exemplo pregoeiros do Câmpus A recebem FG-1 e do Câmpus B recebem FG-2. Garantir que ambos recebam a mesma FG;

7. Padronização e normatização dos procedimentos administrativos, e que o RH promova capacitação de novos servidores nos setores, ou quando o trabalhador mudar de setor de trabalho, assim como a institucionalização de uma semana de integração e valorização dos servidores do IFG;

8. Criar uma política de combate à prática de assédio moral na Instituição, acompanhada da constituição de departamento para o acolhimento e orientação das vítimas;

9. Respeito à carga horária definida pela Portaria nº 540, de 09 de maio de 2012, e quando a carga horária extrapolar o definido nesta portaria, garantir pagamento de horas extras ou compensação de horário (folga);

10. Aprimorar a regulamentação dos procedimentos de remoções com publicação periódica de editais, com a divulgação das vagas previstas/ com previsão de serem criadas durante a sua vigência e seus respectivos locais antes do cadastramento dos interessados, e que seja dispensada a anuência do chefe para a remoção;

11. Garantir a adequação de horários de trabalho aos TAEs estudantes, priorizando ou adaptando os horários de forma a permitir sua frequência escolar, bem como o cumprimento da jornada de trabalho de 30 horas semanais, não estamos solicitando uma nova diminuição da carga horária nestes casos, apenas uma adequação do horário de trabalho ao horário de aula;

12. Cumprir a legislação que impõem a obrigação de realizar o plano anual de capacitação dos TAEs, bem como, o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira – PDIC;

13. Fomentar o debate e propor ações que corroboram para reduzir e/ou coibir os desvios de função dos servidores no IFG;

14. Transparência aos assuntos discutidos no Colégio de Dirigentes, Conselho Superior (Consup) e demais instâncias consultivas e deliberativas instituídas no IFG, por meio da divulgação dos calendários dos encontros, pautas de discussão, ATAS das reuniões e utilização de transmissão via web e também disponibilizadas na internet.

15. Construir processos democráticos e mecanismos de participação na elaboração do planejamento orçamentário do IFG e manter sempre a publicização e atualização desse planejamento.

16. Mais celeridade na constituição da Ouvidoria e apresentar prazos para o pleno funcionamento.

17. Constituir comissão provisória para avaliação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2012-2016 e fomentar os processos de discussão, debate e aprofundamento, tendo em vista a proximidade da realização do congresso para atualização.

18. Implementar efetivamente a cultura de planejamento interno e intersetorial no IFG, a partir de rotinas de planejamento;

19. Finalizar a construção do regimento interno com base nos princípios de participação democrática dos diversos setores do IFG;

20. Imediata revogação do Memorando Circular nº 006/2015/Prodi, que praticamente inviabiliza as licenças de técnico-administrativos para a qualificação e regulamentação conforme percentual apresentado pela CIS-IFG, ou seja, a equiparação com o percentual proposto aos servidores docentes, e que inclua os servidores em situação de estágio probatório.

21. Garantia, por parte dos gestores, de debates democráticos para a tomada de decisões administrativas e/ou operacionais que afetem os servidores, bem como da isonomia entre todos os servidores da Reitoria, evitando privilégios como o da reserva de vagas em estacionamento para aqueles que ocupam cargos de direção ou exercem funções gratificadas.

Certos de contarmos com a compreensão de V. Mag^a, agradecemos.

Atenciosamente,

As. Social, Ms, Fátima dos Reis
Coordenadora Geral