

Goiânia, 01 de abril de 2024.

Magnífica Reitoria

Profª. ONEIDE CRISTINA BARCELOS IRIGON

Assunto: Pauta de reivindicações de greve dos TAE's do IFG

A par de nossos cumprimentos, vimos apresenta a V. Mag^a. a pauta de reivindicações de greve dos servidores e servidoras técnico-administrativos em educação do IFG, deflagrada no dia 11 de março do corrente ano.

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL, AUTONOMIA E DEMOCRACIA

a. Garantir que o Instituto Federal de Goiás- IFG, goze de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão orçamentária financeira e patrimonial, em obediência ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;

b. Defender a gratuidade do ensino público em todos os níveis;

c. Defender a autonomia da instituição enquanto direito fundamental, visando garantir a liberdade de pensamento, de produção e transmissão de conhecimento e a autogestão eficaz dos seus recursos e meios para o fiel cumprimento do papel social;

d. Opor-se expressamente, a medidas que, por ação ou omissão, atentem contra a autonomia e a democracia no IFG e nas Instituições Federais de Ensino;

e. Defender a autonomia administrativa da instituição perante os órgãos de fiscalização e controle e sua autonomia perante a Procuradoria Federal, Ministério Público Federal e Advocacia Geral da União;

f. Garantir a autonomia de gestão da instituição, e não considerar qualquer comunicado (COMUNICA) ou outros similares como se instrumento legal fosse;

g. Defender o IFG como pessoa jurídica de direito público, de personalidade jurídica especial, com autonomia didática, científica pedagógica, de gestão administrativa, financeira e patrimonial, para estabelecer suas normas de funcionamento e mecanismo disciplinares;

h. Garantir a democracia no IFG, assegurando a pluralidade político-ideológica e a livre expressão de opiniões e orientações ideológicas;

i. Estimular o debate de ideias garantindo a laicidade e a imparcialidade científica;

j. Promover a participação de toda a comunidade na vida acadêmica e institucional do IFG, levando em conta a igualdade de gênero, raça e etnia;

*Recebido em
1º/04/24.
@ssus*

- k. Garantir e ampliar a participação de Técnico-administrativos em Educação na composição da gestão, com funções gratificadas de chefia, coordenação, diretorias, gerências, assessorias e pró-reitorias, garantindo a isonomia da jornada de trabalho entre TAE's e docentes;
- l. Fortalecer o processo de solução negociada como modelo das resoluções das demandas conflituosas das categorias, ressalvados os direitos, benefícios e garantias já asseguradas em lei;
- m. Garantir a igualdade de condições para o acesso (inclusão) e permanência do estudante na Instituição;
- n. Garantir a transparência aos assuntos discutidos no Colégio de Dirigentes por meio da divulgação dos calendários dos encontros, pautas de discussão, atas das reuniões e fortalecimento da transmissão via web conferência;
- o. Manter a transparência aos assuntos discutidos no Conselho Superior (Consup) e demais instâncias deliberativas instituídas no IFG, por meio da divulgação dos calendários dos encontros, pautas de discussão, atas das reuniões e fortalecimento da transmissão via web conferência;
- p. Garantir que o Colégio de Dirigentes não exerça o papel de principal instância de discussão e deliberação da Instituição se sobrepondo ao CONSUP;
- q. Construir processos democráticos e mecanismos de participação na elaboração do planejamento orçamentário do IFG e manter sempre a publicização e atualização desse planejamento;
- r. Revisão e análise dos cursos oferecidos pelo Instituto Federal de Goiás (IFG).

2. ESTABELECEMOS A POLÍTICA DE SAÚDE DO TRABALHADOR COM A EXECUÇÃO E DEFINIÇÃO DE PRAZOS E METAS QUE GARANTA:

- a. Assistência à saúde, com a realização de exames periódicos, a cada dois anos conforme regulamentação vigente, com 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. Acesso aos resultados dos exames de forma estatística, sem identificar o servidor para pautar as ações institucionais;
- c. Garantia de que a perícia oficial no IFG seja realizada pelo SIASS, com ação médica ou odontológica e com o objetivo de avaliar o estado de saúde do trabalhador para o exercício de suas atividades laborais;
- d. Garantia da promoção, prevenção e acompanhamento da saúde através de 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;
- e. Fortalecer o papel das CISSPS como instrumento de combate de acidentes de trabalho e propor ações de prevenção e redução dos riscos, inclusive com a destinação de tempo da carga horária para o efetivo exercício na CISSPS;
- f. Promover ações de prevenção e de segurança no ambiente de trabalho, controlando os riscos relacionados ao ambiente e às atividades desenvolvidas, assim como promover a saúde dos trabalhadores;

- g. Promover com o PASS (Política de Atenção à Saúde do Servidor) a 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;
- h. Garantir a fiscalização das empresas terceirizadas, quanto ao treinamentos dos seus profissionais que atuam no IFG, visando a assegurar a capacitação e atualização e proteção desses trabalhadores;
- i. Reestruturação das Coordenações de Assistência ao Servidor (CAS): fortalecendo as equipes de assistência ao servidor para efetivar as diretrizes da Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS);
- j. Implementação da Lei Nº. 14.681, de 18 de setembro de 2023 – Instituição da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação;
- k. Que as iniciativas de promoção da saúde do trabalhador realizadas pelo Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) sejam consideradas como parte integrante da carga horária do servidor.
- l. Melhoria das condições de trabalho para as equipes multidisciplinares, incluindo profissionais de psicologia, serviço social e pedagogia e demais profissionais, garantindo ambientes adequados para os atendimentos aos estudantes e servidores.

3. ESTABELECECER UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO IFG CONFORME OS SEGUINTE PRINCÍPIOS NORTEADORES :

Estabelecer o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE enquanto instrumento de gestão, como modelo gerencial que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas no IFG.

- a. Institucionalizar o dimensionamento das necessidades de pessoal e criar um modelo de alocação de vagas, visando uma distribuição equânime do quadro de pessoal no IFG;
- b. Fortalecer o debate e as discussões em torno do dimensionamento de pessoal em conjunto com a Comissão Interna de Supervisão (CIS);
- c. Estabelecer o dimensionamento de vagas, cargos e atribuições dos ambientes organizacionais para o atendimento das metas traçadas no planejamento estratégico da Instituição;
- d. Promover análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho, para estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas na Instituição;
- e. Garantir mais verbas para capacitação e qualificação;
- f. Garantir afastamento para capacitação e qualificação dos TAEs, realizando a revisão dos regulamentos internos que dificultam esse pleito;
- g. Desenvolver 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;

- h. 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;
- i. 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;
- j. Padronizar e normatizar os 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;
- k. Buscar parcerias com outras instituições públicas para promover ofertas de mestrados e doutorados profissionalizantes e acadêmicos para os TAEs, ex: parceria com a UFG;
- l. Não discriminar o PROFEPT para o afastamento total do servidor;
- m. Considerar a presença nas atividades do PROFEPT e outras pós-graduações, como atividades de trabalho normais e de capacitação com o abono das faltas correspondentes no SUAP;
- n. 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 determinações de decisões judiciais;
- o. Garantir o direito ao incentivo à 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;
- p. 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;
- q. Revogação do Memorando Circular nº 006/2015/PRODI, que praticamente inviabiliza as licenças de Técnico-administrativos em Educação para a qualificação e garantir a sua regulamentação conforme percentual apresentado pela CIS-IFG que se constitui na equiparação com o percentual proposto aos servidores docentes, incluindo os servidores em situação de estágio probatório;
- r. Criação de um programa de combater ao assédios moral e sexual e todas as formas de discriminação no IFG, com a preocupação de acolhimento e com o sigilo do denunciante e encaminhamentos visando a resolução do problema;
- s. Estabelece a avaliação de desempenho como uma ferramenta de administração organizacional, estrategicamente integrada ao processo de gestão de pessoas e capaz de possibilitar uma eficaz mudança organizacional.
- t. Estabelece a avaliação de desempenho como fundamento essencial no planejamento das unidades/órgãos, com definição de metas por equipes, individuais e, sobretudo, do envolvimento das chefias imediatas.;
- u. Estabelecer a avaliação de desempenho como subsídio fundamental para projetos e ações de desenvolvimento humano e institucional, permitindo ao IFG o pleno cumprimento de sua função social;

- v. Implantação do Plano de Gestão de Desempenho (PGD) conforme as recomendações da Procuradoria do Instituto Federal de Goiás (IFG), com a participação das comissões pertinentes. Além disso, formalização das 30 horas para os servidores que optarem por aderir ao PGD;
- w. Permitir a remoção dos servidores ocupantes de cargos extintos ou vedados pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nos editais de remoção;
- x. Garantia de igualdade de direitos e deveres em todas as relações entre os docentes e os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs);
- y. Eliminação da estrutura de múltiplas "chefias imediatas" em determinados setores, com foco especial nos laboratórios;
- z. Eliminação do sistema de registro de ponto eletrônico, com a opção de aplicá-lo de forma uniforme para todos os servidores ou de não utilizá-lo para nenhum deles.

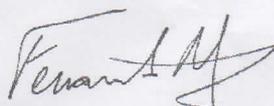
4. GARANTIR E AMPLIAR AS CONQUISTAS INSTITUCIONAIS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO IFG :

- a. Respeitar o decreto 1590/95 de turnos contínuos, mantendo sua aplicação em todo IFG.
- b. Rever o funcionamento Banco de Horas no SUAP, e quando a carga horária extrapolar a carga horária semanal e garantir pagamento de hora extras ou compensação de horário (folga);
- c. Considerar as cargas horárias na atuação em comissões, Gts, conselhos, projetos de pesquisas e extensão como carga horária trabalhada
- d. Pautar a discussão do Trabalho Remoto no pós pandemia, com participação dos trabalhadores de forma ampliada e democrática.
- e. Redimensionamento do quadro de pessoal - manter e aprimorar a regulamentação dos procedimentos de remoções com publicação periódica de editais, com a divulgação das vagas previstas e seus respectivos locais antes do cadastramento dos interessados, e que seja dispensada a anuência da chefia imediata para a remoção, bem com garantir o respeito à classificação e tratamento isonômico;
- f. Fomentar o debate e propor ações que corroboram para reduzir e/ou coibir os desvios de função dos servidores no IFG; (exemplos: Odontólogos, enfermeiros, médicos, profissionais da área da saúde, técnico em assuntos educacionais, assistente de alunos, técnico em secretariado)
- g. Fortalecer e dar mais celeridade à Ouvidoria da Instituição.
- h. Implementar efetivamente a cultura de planejamento interno e intersetorial no IFG, a partir de rotinas de planejamento;
- i. Finalizar a construção do regimento interno com base nos princípios de participação democrática e equitativa dos setores representativos do IFG;
- j. Rediscussão dos registros de frequência de todos os servidores da instituição, de forma ampla, democrática e participativa.
- k. Manutenção do recesso acadêmico para todos os servidores do IFG.

5. PERÍODO DE GREVE DOS TAE'S - REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA E REAJUSTE 2024

- a. Execução remota dos serviços imprescindíveis durante a greve para os servidores que optarem por isso. Neste contexto, o servidor está desempenhando um papel crucial para a instituição;
- b. Reavaliar o prazo para a reposição das horas do recesso de fim de ano, estendendo-o para que possa ser compensado após o período de greve.

Atenciosamente,



Fernando César Silva da Mota
Coordenação Geral