



PAUTA DOS TAE PARA AS ELEIÇÕES NOS CAMPI DO IFG

A categoria de servidores técnico-administrativos em educação do IFG, apresenta a seguinte Pauta dos(as) Servidores Técnico-administrativos em Educação aos(as) Candidatos(as) nas Eleições dos Campi e a Reitoria do IFG, solicitando compromissos de campanha, estabelecendo princípios de gestão acadêmica e administrativa, gestão democrática e dialógica, autônoma e responsável, ética e transparente.

Propostas da categoria:

1. Valorizar e garantir a participação de representantes do Campus na Comissão Interna de Supervisão da Carreira – CIS;
2. Valorizar a participação de servidores técnico-administrativos em educação (TAE's) em órgãos da administração superior, garantindo a ocupação de cargos chefia e direção em todas as instâncias do Campus;
3. Defender a escolha dos dirigentes acadêmicos através de processos eleitorais democráticos, garantindo a manutenção da paridade entre os três segmentos: docentes, TAEs e discentes no âmbito do campus;
4. Implementar melhorarias na interação e na troca de informações entre os campus e Reitoria;
5. Fortalecer os processos de capacitação e qualificação dos servidores para desempenhar melhor suas funções;
6. Apoiar a reavaliação da resolução que garante a licença capacitação e afastamentos para pós-graduação para os TAEs;
7. Respeitar as competências profissionais e técnicas de cada servidor;
8. Implementar mapeamento das capacitações, habilidades e experiências dos servidores, com vistas ao melhor aproveitamento dos talentos internos e à promoção de um ambiente de trabalho mais motivador, participativo e eficiente;
9. Defender o desenvolvimento de programas que detectem a aptidão, a capacitação e o potencial dos servidores TAE's e estimulem o desenvolvimento e as aspirações para melhoria do desempenho no trabalho e aproveitamento no conjunto das atividades da Instituição;
10. Realizar mapeamento detalhado das atividades executadas nos diferentes setores, com o intuito de identificar sobrecargas, duplicidades, lacunas operacionais e subsidiar uma redistribuição mais equilibrada e racional da força de trabalho;

11. Profissionalizar a gestão a partir da elaboração do planejamento sistêmico, com mapeamento de processos, estabelecimento de metas e indicadores para o controle contínuo, além de capacitação de gestores e colaboradores;
12. Efetivar o princípio da transparência no serviço público, instituindo mecanismos de publicidade e acompanhamento das ações orçamentárias definidas para o Campus;
13. Criar programas de sustentabilidade ecológica e financeira, aplicando de forma racional e sustentável os recursos orçamentários, visando à economia dos recursos naturais como água e energia, e materiais de consumo;
14. Regulamentar a participação dos TAEs nos espaços de representação em projetos de ensino, pesquisa e de extensão, incluindo a possibilidade de implementação de bolsas;
15. Implementar edital específico com recursos financeiros institucionais para projetos de ensino, pesquisa e extensão liderados por TAEs, bem como para participação de eventos científicos e tecnológicos.
16. Atuar junto às instâncias competentes para viabilizar a ampliação das Funções Gratificadas (FGs), Funções de Coordenadores de Cursos (FCCs) e Cargos de Direção (CDs), de forma a aplicar a legislação e a contemplar servidores que exercem funções de responsabilidade sem, no entanto, receber a devida gratificação;
17. Promover cursos regulares sobre humanização e acolhimento para os servidores que atuam diretamente com o público, visando um atendimento humanizado, mais empático, eficiente e inclusivo;
18. Construção e readequação dos espaços físicos, garantindo plenamente as atividades laborais, atendendo às normas de segurança e acessibilidade vigentes no país;
19. Respeitar e assegurar o direito de escolha e livre manifestação política dos servidores no Campus;
20. Combater e exigir a punição das práticas de assédio moral e sexual, discriminação, stalking, homofobia e racismo;
21. Combater todas as formas de discriminação de gênero, raça, etnia, capacitismo, orientação sexual ou etária, promovendo ações afirmativas e políticas institucionais de respeito à diversidade; pautada nos princípios gestão de conflitos, confidencialidade;
22. Defender a criação de uma comissão de saúde emocional com vistas ao desenvolvimento de ações nas unidades trabalhando as questões relacionadas a saúde mental no ambiente de trabalho;
23. Estabelecer políticas de identificação da relação entre o desempenho e a qualidade de vida dos TAE, e se necessário, encaminhar o servidor ao SIASS para orientação;
24. Defender o fortalecimento do Programa de Saúde Ocupacional bem como financeiros para a implementação das ações definidas;
25. Garantir a aquisição e distribuição de equipamento de proteção individual (EPI) e equipamento de proteção coletiva (EPC), condizentes com as tarefas planejadas e padrões de qualidade para a segurança dos servidores da Instituição;
26. Atuar junto a Reitoria e SIASS para garantir agilidade na realização dos laudos, perícias, avaliações, relatórios garantindo a percepção de direito dos servidores de celeridade;

27. Desenvolver regulamentação interna dos processos e procedimentos realizados pelo SIASS nas dependências do IFG.
28. Fortalecer a atuação do SIASS, promovendo o aumento da força de trabalho através de novos concursos, aumento do recurso disponibilizado para o órgão e amplificação da comunicação de suas atividades;
29. Garantir a atuação dos servidores técnico-administrativos nas CISSPs, respeitando a dispensa de carga horária para sua atuação.
30. Garantir a destinação de verba específica para a atuação das CISSPs.
31. Defender a implantação de um Programa de Atenção à Saúde equipando e/ou construindo postos médico-odontológicos para atendimento de urgência aos servidores e com apoio psicológico quando necessário;
32. Defender a realização dos exames periódicos como determina a legislação, desenvolvendo programas de melhorias das condições de trabalho e, quando couber, promover atividades laborais em parceria com os docentes de Educação Física da Instituição;
33. Otimizar o trabalho técnico-administrativo com o redimensionamento de servidores nos setores carentes do Campus, considerando-se a demanda, a habilitação, a predisposição e a identificação do servidor com o setor em que será lotado, além de estimular as relações interpessoais dos servidores, promovendo atividades sociais, culturais e esportivas para fins de integração, inclusive com os aposentados;
34. Defender a jornada ininterrupta de 6 horas para os TAE conforme Acordo de Greve de 2024, criando as condições para que todos possam usufruir dos benefícios que a medida proporciona para o funcionamento do Campus;
35. Defender os recessos administrativos e acadêmicos contemplando os servidores TAE;
36. Fortalecer e democratizar a implementação do PGD como uma das estratégias para a valorização e reconhecimento do trabalho das(os) servidoras(es), aumentando a eficácia e a quantidade de setores/departamentos do Campus no PGD;
37. Defender a construção e adequação das bibliotecas no Campus conforme as normas regulamentadoras;
38. Apoiar o direito dos TAE de manter a sua representatividade sindical nas instâncias representativas da Instituição para a plena e efetiva promoção e manutenção dos direitos das categorias profissionais;
39. Manter, ampliar e fortalecer a relação respeitosa e de diálogo estabelecida com as entidades representativas das categorias, dentre elas o Sint-IFESGO;
40. Fortalecer os canais e processos para solução negociada das demandas das categorias;
41. Preservar o respeito às lutas da categoria, sejam elas na forma de reuniões, assembleias, paralisações e greve, bem como, da participação em mandato de representação sindical, garantindo todos os direitos e não adotando nenhuma medida de perseguição e de punição;
42. Garantir o direito constitucional de greve dos servidores públicos federais como instrumento de luta, para manutenção e/ou avanços nos direitos das categorias;
43. Garantir a autonomia de ações do sindicato representante da categoria dos TAE, visando os interesses dos servidores.

44. Instituir na Política de Acessibilidade e Inclusão do IFG ou em uma política específica como a Política de Qualidade de Vida e Saúde dos servidores, um canal de comunicação e denúncia sobre o descumprimento das leis e normas de inclusão e acessibilidade nos casos dos servidores TAEs;
45. Realizar as adaptações e restrições laborativas adequadas de forma ética, acolhedora e dialogada com os servidores e chefias por meio da mediação de conflitos (processo de mediação de conflitos na Administração) e do setor de assistência ao servidor.
46. Prioridade de atendimento aos PcDs pela Lei Brasileira de Inclusão, às pessoas com doenças graves, raras ou genéticas o atendimento prioritário dos arts. 1º e 2º da Lei n. 10.048/2000, como disposto nos termos das Leis Estaduais de Goiás nº 22.404/2023 e nº 21.442/2022 no âmbito da administração pública;
47. Humanização dos procedimentos do SIASS para avaliação dos direitos das Pessoas com Deficiência e/ou com dependentes com Deficiência e promoção da saúde;
48. Redução de carga horária sem redução de salário em 50% para PcDs e não somente 25% ou 30% - Equiparação com a política adotada no Estado de Goiás e em respeito às decisões judiciais que reconhecem esse direito.
49. Revisão dos critérios de concessão de redução de carga horária pelas juntas médicas que parecem estar utilizando critérios subjetivos e capacitistas;
50. Redução de carga horária para TAEs com dependentes com Deficiência sem ter que realizar constantes reavaliações da redução ou com pelo menos um tempo mínimo de 5 a 7 anos.
51. Revisão dos manuais SIASS, correlacionando com as políticas de inclusão e procedimentos das juntas médicas dentro da perspectiva biopsicossocial (PASS) - Respeito a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS (https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/aceso_informacao/institucional/eixos_pass)
52. Respeito a avaliação Biopsicossocial do servidores com base na Lei Brasileira de Inclusão e Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023 - Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação: (a) Divulgação dos critérios e procedimento de avaliação (MGI – SIASS); (b) aplicação do - Instrumento de Avaliação Biopsicossocial para Pessoas com Deficiência - IFBRM para uma avaliação justa e biopsicossocial; (c) Inclusão das avaliações e pareceres do SIASS nos processos (transparência);
53. Promover a saúde com atenção aos PCDs: combater o adoecimento físico e mental do servidor com deficiência
54. Inclusão PcDs: Permanência e Ingresso em editais de Pesquisa, pós-graduação, remoções, bolsas - reserva de vagas prioritárias e ajuste do tempo para conclusão dos cursos;
55. Lotação, atribuições e acessibilidade para trabalhadores e trabalhadoras PcDs: restrição e adaptação das atividades laborais;
56. Cumprimento do disposto na IN n. 02/2018 do ME/MGI e da Nota Técnica Informativa SEI n. 24642/2021/ME: exercício da jornada flexível de trabalho ou dispensa sem compensação, de acordo com o planejamento médico terapêutico dos servidores TAEs ou dependentes que estão em tratamento permanente de saúde ou por tempo prolongado.
57. Garantir a segurança e privacidade de dados sigilosos ou sensíveis dentro dos processos administrativos em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados)

58. PGD e as vagas integrais: (a) cumprimento do rol prioritário da Instrução Normativa n. 02/2023 do ME/SEGES-SRH; (b) prioridade para mães com dependentes com deficiência e/ou transtornos mentais ou mães com deficiência;
59. Democratizar as remoções dos trabalhadores, com a institucionalização de política de remoção por meio de edital de fluxo contínuo que garanta transparência e clareza sobre os critérios, com requisitos objetivos. A movimentação do(a) servidor(a) deve contemplar as necessidades institucionais e também do(a) servidor(a). Garantir que a existência da vaga na unidade destino e a compatibilidade de atribuições seja suficiente para que ocorra a movimentação; Criar mecanismo para facilitar a redistribuição de técnicos administrativos entre as Universidades e Institutos Federais do estado de Goiás.

Goiânia, 13 de junho de 2025.



Diego Pereira Siqueira

Coordenador Geral

SINT-IFESGO