



*Relatório Final do Trabalho da Comissão Interna: Pauta Interna
de Reivindicações - Categoria - Servidores Técnicos*

Portaria nº 2.522/2015

Maio/2016

Universidade do Estado da Bahia - UNEB

REITORIA

José Bites de Carvalho

VICE-REITORIA

Carla Liane Nascimento dos Santos

CHEFIA DE GABINETE

Maria Aparecida Porto Silva

PROCURADORIA JURÍDICA – PROJUR

Rosilene Evangelista da Apresentação

PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO – PROGRAD

Kathia Marise Borges Sales

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO – PPG

Atson Carlos de Souza Fernandes

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO – PROEX

Maria Celeste Souza de Castro

PRÓ-REITORIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL – PRAES

Ubiratan Azevedo de Menezes

PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS - PROAF

Marluce de Lima Macedo

UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - UNEAD

Jader Cristiano Magalhães de Albuquerque

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO – PROPLAN

Marta Rosa Farias de Almeida Miranda

PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO – PROAD

Luzinete Gama de Oliveira

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS –
PGDP**

Marcelo Duarte Dantas de Ávila

PRÓ-REITORIA DE INFRAESTRUTURA - PROINFRA

Marcelo Guimarães Varela

**Comissão Interna: Pauta Interna de Reivindicações - Categoria -
Servidores Técnicos**

Portaria nº 2.522/2015

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

**Membros Titulares Representantes do Sindicato dos Trabalhadores em
Educação do Terceiro Grau do Estado da Bahia /SINTEST**

Ana Maria de Souza Batista
Ana Rita Gomes de Oliveira da Silveira
Edileusa Medeiros Bezerra (Relatora)
Marcos Paulo Potratz do Nascimento

Membros Suplentes:

Everton Lima de Oliveira
Rodrigo Caiobi Yamashita
Rodrigo Sales Silva

**Representantes Titulares da Administração Central da Universidade do
Estado da Bahia / UNEB**

Benjamin Ramos Filho (Presidente)
Marcelo Duarte Dantas de Ávila
Jairo Luiz Oliveira de Sá

Membros Suplentes

Luzinete Gama de Oliveira
Isnaia Junquilha Freire Calazans Souza

Sumário

1. Apresentação
2. Métodos e Procedimentos
3. Discussões, Resultados e Sugestões
4. Considerações Finais

Anexos:

Portaria nº 2522/2015

Atas das Reuniões

E-mails

Memorandos

Relatório Comissão Portaria 602/2014

Relatório Subcomissão 01

Relatório Subcomissão 02

Relatório Subcomissão 03

Relatório Subcomissão 04

1. APRESENTAÇÃO

O presente documento visa explicitar as atividades desenvolvidas pela Comissão Interna: Pauta Interna de Reivindicações - Categoria - Servidores Técnicos, criada pela Portaria nº 2.522/2015, publicada em 24 de outubro de 2015, com prazo de 60 dias para cumprimento do objeto: elaborar propostas que viabilizem os encaminhamentos constantes do Anexo I, do Ofício nº 38/2015 (22.10.2015) do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do 3º Grau – SINTEST/UNEB, referentes à Pauta Interna de Reivindicações - Categoria - Servidores Técnico-Administrativos, que apresentam mediante este relatório final as ações desenvolvidas no período, assim como a exposição de motivos que justificou a prorrogação por mais 60 dias, através da Portaria 24/2016, publicada no D.O de 05/01/2016. Com novo período de prorrogação por mais 60 dias, através da Portaria 426/2016, publicada no D.O de 25/02/2016.

A referida Comissão está composta por Membros Titulares e Suplentes, representantes do SINTEST e da Administração Central conforme identificação acima. Para cumprimento do objeto, a Comissão constituída atuou com as seguintes atribuições:

I - Solicitar a formação de subcomissões para desenvolver atividades que julgarem necessárias, e as mesmas deverão apresentar relatório circunstanciado ao final dos trabalhos desenvolvidos;

II - Requisitar a qualquer órgão da UNEB, documentos que julgar necessários à fundamentação das propostas a serem elaboradas.

A constituição da comissão resultou de um processo de mobilização promovido pela entidade representante da categoria dos Servidores Técnico-Administrativos juntamente com o seu coletivo, com ênfase num conjunto de reivindicações, que pretende institucionalizar a sua valorização no âmbito da UNEB diante das situações por ela vivenciadas em seu trabalho que envolvem direitos previstos na legislação e outros passíveis de incorporação em função

das peculiaridades das atribuições desenvolvidas em uma instituição acadêmica de ensino superior.

O panorama atual da instituição reforça essa necessidade que agrega ao cenário da Universidade novas demandas, com expansão das atividades, o que exige estabelecimento de metas que reforcem e promovam a qualificação do quadro técnico administrativo.

Apresentamos uma síntese do resultado dos trabalhos das subcomissões, no período de 24/10/2015 a 24/04/2016, cujos temas estão apresentados nos Relatórios de cada subcomissão (anexo), fundamentados e com sugestões de propostas para análise e aprovação. Assim como os encaminhamentos e discussões dos itens que ficaram sobre a responsabilidade da própria comissão.

2. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

O trabalho da Comissão foi desenvolvido a partir da realização de reuniões sistemáticas em que as discussões travadas se pautaram pela análise e detalhamento dos 07 itens constantes da pauta de reivindicações, conforme quadros 02, 03, 05, 06, 07 e 08, contextualizada na política da Instituição e nos documentos formais para levantamento de dados existentes em órgãos da estrutura organizacional de acordo com as competências institucionais.

Foram definidos procedimentos para viabilizar a celeridade dos trabalhos das subcomissões com o alinhamento do objeto pretendido nos itens da pauta, através do detalhamento de dados especificados na sua formalização, assim como foi sugerido na sua composição a participação de pelo menos um membro da comissão inicial, titular ou suplente na formação ou acompanhamento das mesmas.

Os critérios para a indicação dos nomes foram decorrentes das atribuições das funções desenvolvidas no órgão competente da matéria na Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - (PGDP) e de Servidores Técnicos com afinidades e conhecimento em função de estudos na temática, indicados pelos representantes dos Servidores Técnicos Administrativos e Analistas Universitários, após consulta efetuada ao SINTEST, órgão representativo da classe, que aceitaram colaborar com o trabalho. Utilizou-se como critério para início das atividades a formação das subcomissões:

Subcomissão 01:

1. Composição:

- 1.1. Representantes dos Servidores Técnicos Administrativos e Analistas Universitários: Rodrigo Silva Sales - Mat. nº 74.521289-3 (titular); Paulo José de Oliveira Coelho - Mat. nº 74.000266-7 (titular) e Heliane Mota O. Cavalcante - Mat. nº 74.0025364 (suplente).
- 1.2. Representantes da Administração Central da UNEB: Lilian da Encarnação Conceição- Mat. nº 74.532860-2 (titular), Auxiliadora Maria da Silva Araújo - Mat. nº 74.519315-4 (titular).

Subcomissão 02:**1. Composição:**

- 1.1. Representantes dos Técnico-Administrativos: Silvia Bochicchio - Mat. nº 74.573720-9 (titular), Euzébio Raimundo da Silva - Mat. nº 74003384-6 (titular) e Maiana Rosari Lima Alcântara - Mat. nº 74573964-1 (suplente).
- 1.2. Representantes da Administração Central da UNEB: José Raimundo Magalhães Barros - Mat. nº 740001742 (titular), Silvana Caffé Farias - Mat. nº 745339043 (titular).

Subcomissão 03:**1. Composição:**

- 1.1. Representantes dos Técnico-Administrativos: Rodrigo Caiobi Yamashita - Mat. nº 74.569682-7 (titular), Mariana Almeida Luz - Mat. nº 74.516748-8 (titular) e Laíla Sampaio Lima - Mat. nº 74.5429173 (suplente).
- 1.2. Representantes da Administração Central da UNEB: Kleber Monteiro Pinto - Mat. nº 74.5338699 (titular), Ana Cleide Santos de Souza - Mat. nº 74.521435-8 (titular).

Subcomissão 04:**1. COMPOSIÇÃO:**

- 1.1. Representantes dos Técnico-Administrativos: Denise Abigail Britto Freitas Rocha - Mat. nº 745226258(titular), Ananete de Oliveira Sampaio - Mat. nº 74.000664-5(titular) e Alessandra Nascimento Souza - Mat. nº 74.520.058-7(titular).

Após a formalização das subcomissões foram definidas as competências, destas, estruturadas na proposta de cada item da pauta de reivindicações:

Subcomissão 01:

1. Temática:

LEVANTAMENTO DA DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS

2. Objetivo: levantar, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PGDP, as informações especificadas:

- 2.1.1.** Quadro demonstrativo de cargos comissionados da UNEB estabelecido na estrutura organizacional do **Estatuto da Universidade;**
- 2.1.2.** Quantitativo de cargos comissionados da estrutura formal destinados, exclusivamente, a Docentes, indicando o respectivo respaldo legal que o disciplina;
- 2.1.3.** Identificar o quantitativo atual de Cargos Ocupados por Docentes, não privativos;
- 2.1.4.** Quadro demonstrativo da **situação atual** de distribuição de cargos comissionados, indicando tipos de símbolos e percentual de CET (total geral e por departamento/órgãos da administração central), destacando a ocupação por técnico, docente, sem vínculo efetivo e pessoal a disposição de outros órgãos;
- 2.1.5.** Quantitativo de vagas em cargos comissionados do quadro de efetivos com estabilidade prevista para o período de janeiro/2016 a dezembro de 2017; informado mensalmente;
- 2.1.6.** Quantitativo de vagas do quadro efetivo (técnico e analista universitário), decorrentes de aposentadoria, falecimento e demissões;
- 2.1.7.** Levantamento e análise dos percentuais de Condição Especial de Trabalho – CET, para elaboração de Proposta de distribuição equitativa no Quadro Geral de Cargos Comissionados.

Subcomissão 02:

1. Temática:

ATRIBUIÇÕES DE CARGO

2. Objetivo: levantar, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PGDP, as informações especificadas:

2.2.1. Identificação dos requisitos de ingresso (competências e experiências) nas carreiras de Técnico e Analista universitário;

2.2.2. Analisar as atribuições dos cargos do quadro técnicos administrativos: - Atribuições das competências da função de Técnico Universitário; Atribuições das competências da função de Analista Universitário;

2.2.3. Fazer proposta em função das peculiaridades do desempenho das atividades vinculadas ao órgão de exercício e em função da formação exigida no ingresso; - Definir requisitos (competências e experiências) para ingresso nos cargos comissionados dos Técnicos e Analistas por Símbolo; Estabelecer critérios para liberação do servidor para programa de capacitação e pós-graduação, regulamentando a participação em Grupos de Pesquisa e como aluno Especial;

Subcomissão 03:

1. Temática:

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

2. Objetivo: levantar, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PGDP, as informações especificadas:

2.2.1. Identificar os recursos programados para a qualificação dos servidores técnicos administrativos no orçamento da UNEB;

2.2.2. Analisar a programação orçamentária atual, evidenciando seu detalhamento, destinada a qualificação profissional para ampliar o incentivo à formação contínua dos Servidores Técnicos;

2.2.3. Apresentar proposta para implementação de programa de formação e cursos de qualificação continuada de acordo com atribuições das funções para desenvolvimento nas carreiras para Técnico e Analista Universitário com previsão orçamentária;

Subcomissão 04:**1. Temática:****INCENTIVO A PRODUÇÃO TÉCNICA CIENTÍFICA**

2. Objetivo: levantar, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PGDP, as informações especificadas:

2.2.1. Criação de proposta de regulamentação para implementação do incentivo a produção técnica e científica do Servidor com 10% incorporado ao salário;

2.2.2. Fundamentar proposta com pressupostos Legais;

2.2.3. Apresentar exemplos de Instituições que implementaram o referido incentivo.

O trabalho foi avaliado de forma periódica, conforme consta nas atas anexas, em função do atraso nos retornos das solicitações efetuadas para não comprometer a efetividade do resultado, repercutindo nos prazos para conclusão dos trabalhos, a comissão reiterava as solicitações efetuadas, estabelecendo novos prazos para cumprimento, assim como associando novas estratégias a fim de otimizar os poucos recursos disponíveis no desenvolvimento dos trabalhos.

Os Servidores Técnicos enfrentaram dificuldades para locomoção em função da localização dos órgãos de lotação e também com as demandas de atividade no setor de trabalho, inclusive no que se refere a liberação por parte da chefia imediata, além de disponibilidade e compatibilidade de agenda dos envolvidos.

Promovemos a participação nas atividades da segunda etapa do trabalho através de reuniões, levantamento de documentos, estudos, etc, intensificando o processo de comunicação com a troca de informações entre os integrantes das subcomissões com orientações para condução dos trabalhos, levantamento de informações através de memorando direto aos órgãos que desenvolvem ações dependentes para as ações da PGDP, e conseqüentemente poder contribuir com informações para o processo de formação, a exemplo da pós- graduação, cuja competência é de outra unidade (PPG).

Foram realizadas 13 reuniões, com pautas previamente definidas, com duração média de quatro (04) horas, em conformidade com o seguinte cronograma:

Quadro 01
Cronograma de Reuniões da Comissão

I Etapa – Período 03/11 a 04/12/2015	II Etapa – Período 24/02 a 24/04/2016	III Etapa – Período 25/04 a 16/05/2016
1º Reunião: 03/11/2015	6º Reunião: 18/02/2016	Recebimento dos relatórios das subcomissões;
2º Reunião: 13/11/2015	7º Reunião: 01/03/2016	
3º Reunião: 20/11/2015	8º Reunião: 23/03/2016	Reunião em 06/05/2016
4º Reunião: 25/11/2015	9º Reunião: 06/04/2016	Análise e sistematização dos aspectos a destacar no Relatório Consolidado;
5º Reunião: 04/12/2015	10º Reunião: 11/04/2016	Elaboração do Relatório Final.
	11º Reunião: 12/04/2016	

Em função do período de atuação das subcomissões programadas inicialmente para (30) dias, ter sido insuficiente para conclusão dos trabalhos o prazo foi prorrogado até a vigência final em 24/04/2016, prorrogando assim a entrega do relatório final por 15 dias para sistematização das informações coletadas, entretanto não formalizamos esta ação para não demandar maior atraso na entrega final do trabalho.

3. DISCUSSÕES, RESULTADOS E SUGESTÕES:

O levantamento dos cargos comissionados efetuados objetivou adequar o quadro de pessoal de forma a garantir a implementação de 75% dos cargos comissionados ocupados por servidores técnicos do quadro efetivo, ressalvados os cargos privativos de docentes, com a previsão de atendimento no seguinte período: a) 15% até janeiro de 2016; b) 15% até março de 2016; c) 20% no período de março a dezembro de 2016; d) 20% ao longo de 2017.

Quadro 02 Subcomissão 01

LEVANTAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS			
OF.038 ITEM	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO SOLICITADO	REALIZADO
1.1	Levantamento e distribuição de cargos comissionados	- Quadro demonstrativo de cargos comissionados da UNEB estabelecido na estrutura organizacional; - Situação Atual Por órgãos; quadro técnico, docentes; e sem vínculo; Vacância no quadro efetivo e cargos comissionado no período de jan/2016 a dez/2017;	Quadro de Cargos, com especificação das Leis e situação atual por categoria; Distribuição por Departamento e Total da Administração Central, não especifica os órgãos; Previsão de estabilidade até 2016; Vacância no período de 2013 a 2015;
1.4	Levantamento e análise do percentual CET	Por símbolo; docentes e técnicos.	Dados relatório da Portaria 602/2014.

A programação proposta teve entre os pressupostos a previsão de vacância de cargos em função da estabilidade de vários servidores no período, situação que sofreu alteração em função do pacote de medidas propostas pela PL 21631, a PEC 148 e a LC 123, que afetou a situação funcional dos servidores, com perdas de direitos adquiridos e adiamento da estabilidade de

servidores em cargos comissionados por um período de (06) meses, para atendimento dos quantitativos previsto na pauta, com novo prazo a partir de julho, conforme quadro 03, com as informações disponibilizadas pela PGDP.

Quadro 03
Previsão de estabilidade entre janeiro/2016 e dezembro/2017.

CARGO TEMPORÁRIO ATUAL	LEI 13471/2015	SETOR
DAS-3 GERENTE	12/05/2013	GGP
DAS-2C CHEFE DE UNIDADE	01/08/2013	BIBLIOTECA
DAS-3 GERENTE	30/11/2015	GDP
DAI-4 SUBGERENTE	05/02/2016	UDO
DAS-2C PRÓ REITOR	01/07/2016	PROINFRA
DAS-2C CHEFE DE GABINETE	01/07/2016	REITORIA/PROGRAD
DAS-3 PREFEITO DO CAMPUS	09/07/2016	DTCS III
DAS-3 COORDENADOR II	15/07/2016	PROAD
DAS-3 COORDENADOR II	15/07/2016	DEDC XI
DAS- 3 DIRETOR II	22/07/2016	MUSEU
DAS-3 GERENTE	23/07/2016	PROEX
DAS-2C PRÓ REITOR	05/08/2016	PROPLAN
DAS-3 COORDENADOR	06/08/2016	DCH I
DAS-3 ASSESSOR TÉCNICO	22/08/2016	ASCOM
DAS-3 GERENTE	22/08/2016	PROAD
DAS-3 SEC/ ESP/ REG/ DIPLOMAS	26/08/2016	REITORIA
DAS-3 COORDENADOR	07/09/2016	PROEX
DAS-3 PREFEITO DO CAMPUS	19/09/2016	PROAD
DAS-3 GERENTE	21/09/2016	PROAD

O Levantamento efetuado não contemplou o exercício de 2017, que se encontra em construção na PGDP. No entanto, cabe observar que disponibiliza dados de estabilidade adquirida em 2013 e 2015, sem nenhum remanejamento ou rotatividade de servidores para os cargos até o momento, independente das restrições na legislação citada.

Quadro 04
Cargos Commissionados abril/2016

Símbolo	Cedido	Docente	Sem Vínculo	Técnico	Total Geral
DAS-2A	-	1	-	-	1
DAS-2C	2	37	-	4	43
DAS-3	1	80	9	30	120
DAI-4	1	3	113	63	180
DAI-5	1	-	206	26	233
Total Geral	5	121	328	123	577

Fonte: Relatório Subcomissão 01

Na distribuição atual dos (577) cargos comissionados apresentados na tabela se sobressai o quantitativo de cargos sem vínculo (328), em comparação aos servidores efetivos, Docentes (121) e Técnicos (123); observou-se que a soma de Docentes e Técnicos é inferior a 50% do total de cargos ocupados por servidores sem vínculo permanente. Comparado ao quantitativo de ocupação dos cargos por símbolo, foi observado que a maioria dos técnicos comissionados se encontra nos símbolos DAI-5 (26) e DAI-4 (63), docentes DAI-4 (03), sendo que a maioria dos docentes encontra-se DAS-2C (37), sendo somente 04 os técnicos neste símbolo, número muito próximo aos servidores sem vínculo que são 02; tais dados não especificam os cargos e símbolos ocupados por Servidores Analistas e Técnicos Universitários,

Outra observação efetuada pelos membros foi o quantitativo de cargos definidos na estrutura formal para coordenadores de colegiados (71) e o número efetivo de 121, assim como o número de secretários nos colegiados, inexistência dos cargos de coordenadores de Núcleo de Pesquisa e Extensão

(NUPE) e respectivos secretários onde são efetuados pagamentos através de bolsa PACC, PASC e NUPE (Coordenador e Secretário); fato que a subcomissão 03, identificou na análise do orçamento alocado para qualificação e capacitação na planilha com a programação orçamentária disponibilizada pela PGDP.

Quadro 05
Quadro de Vagas dos Efetivos

Situação	Quantitativo
APOSENTADOS	51
EXONERADOS	107
FALECIDOS	10
Total Geral	168

Apresentou também o quantitativo de 168 vagas do quadro efetivo decorrentes de aposentadoria (51), falecimento (10) e exoneração (107), faltando destacar o quantitativo de vagas por função de Servidores Técnicos e Analistas Universitários, o grupo informou que a PGDP já efetuou solicitação a SAEB, para realização de concurso pelo quantitativo de vagas acumuladas no período de 2013 a 2015, pendente de autorização do órgão, apesar do número significativo de vacância no período em função do decreto de contingenciamento em vigor.

O levantamento efetuado também evidencia dado que expõe as disparidades na distribuição de cargos nos departamentos, onde alguns não possuem cargos comissionados, além de evidenciar a concentração dos mesmos na Administração Central, revelando assim uma carência de justificativas técnicas que respaldem tal distribuição, conforme é destacado no relatório o quantitativo na distribuição dos cargos por departamento.

Foi destacado como sugestão do grupo tornar estas informações públicas por meio de ferramentas ou boletins; nesta perspectiva foi apresentado o site do Ministério Público Estadual (MPE), onde estas e outras informações são detalhadas e de domínio público, com base na Lei de Acesso

à Informação – Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, onde são apresentadas Quadro de Servidores, Quadro Servidor Comissionado, Servidores com Gratificação, Quadro Remuneratório Geral, Estrutura Remuneratória, Cargos Vagos e Ocupados, entre outras informações, que especifica a remuneração do cargo efetivo, outras verbas remuneratórias, função de confiança ou cargo em comissão. São ações que refletem não somente a transparência, mas também evidencia uma administração voltada para resultados, o que foi relacionado também como motivo para a desmotivação do quadro técnico, a falta de desconhecimento dos fatos e dos critérios que são utilizados para distribuição de recompensas e incentivos na instituição sem nenhuma vinculação com a função e a qualificação exigida para ingresso na carreira.

Na análise dos percentuais de condição especial de trabalho – CET, utilizamos o relatório da Portaria 602/2014, que havia sido objeto de estudo da comissão instituída para esse fim, onde apresenta a cota mês no ano de 2014, de R\$ 430.032,65 sendo utilizada no período quase na integralidade 98,04% nos cargos ocupados, inviabilizando acréscimos em função de ser fixa e autorizada pela COPE, órgão do Governo do Estado, que disciplina a matéria. O relatório evidencia distorções e irregularidades na distribuição dos percentuais nos cargos ocupados, ilustrando exemplos de (%), e quantitativo de servidores nos símbolos DAI – 4(125% - 11; 120% - 02; 100% - 21; 80% - 15; 70% - 3; 60% - 01; 50% - 31; 40% - 07; 30% -25 e 20% - 21 servidores), situação idêntica também ocorre também na distribuição de outros símbolos, cujo percentual máximo chega a 150% em cargos dos símbolos DAS -3, variando até 0%, no caso dos Coordenadores de Colegiados, questão considerada complexa que no entanto também leva em consideração as peculiaridades na carreira do magistério que foi apresentada na argumentação.

A comissão apresenta a necessidade de elaboração de um plano para implementação e adequação á médio prazo, pela complexidade da questão que afeta a vida do servidor na sua manutenção e de sua família, já afetada com baixos salários, sugerindo que seja gradativo, fixando percentuais mínimos a exemplo do DAI – 5 de 50%, no entanto, para essa adequação por limitação de cota, a sugestão foi reduzir gradativamente o (%) dos cargos de

Pró-reitores e secretárias ocupadas por docentes para 140% em 2014 e 135% em 2015.

Outra sugestão foi estabelecer por faixas de CET e RTI, por cargo sendo implantada á medida que os cargos sejam desocupados, e os novos ocupantes assumam nas faixas estabelecidas de acordo com critérios de justiça, mérito e qualificação profissional, observando o nível de complexidade do cargo conforme é ressaltado no relatório. A referida comissão ainda sugere que a PGDP apresente este estudo por faixa com uma proposta plausível de ajustes e sugestão ao Governo do Estado para ampliação desta cota, independente da implantação das sugestões efetuadas.

Em função do constatado na instituição de falta de normatização e de critérios estabelecidos para a alocação de pessoal nos órgãos da instituição, o que caracteriza o desvio de função e a desmotivação do servidor em desenvolver as atribuições que são inerentes nos setores de lotação, assim nas atividades desempenhadas que não são diferenciadas para técnicos e analistas, situação que também impacta na igualdade de tratamento entre os servidores do quadro técnico, privilegiando alguns em detrimento de outros, principalmente na ocupação de cargos em comissão.

Com base no marco legal foi fundamentada a proposta apresentada, observando o Estatuto do Servidor Público (lei 6.677/94), a lei 11.35/2009 - Plano de Carreira dos Servidores Analistas e Técnicos Universitários e da lei 13.341/2011, da avaliação de desempenho, assim como nos editais de seleção para admissão de novos servidores, onde é considerada atribuição do “Analista Universitário é atividade de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas executados na Universidade”, enquanto a do “Técnico Universitário é atividade de suporte técnico de média complexidade aos projetos, ações administrativas e acadêmicas, executados na Universidade”.

Nesta perspectiva foi proposto que as funções sejam ocupadas de acordo com a capacidade profissional, exercidas pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante **os processos seletivos, critérios de rotatividade e sistema de avaliação específico**. Cabe enfatizar que no processo de seleção deve ser observado, o grau de complexidade das exigências para o cargo, assim como no processo de avaliação para ingresso no serviço público, assim

como na definição de Gratificação de Condições Especiais de Trabalho - CET para ocupação de cargos comissionados.

Foi destacado também no relatório apresentado e ratificado o entendimento entre os demais colaboradores neste trabalho de “que a maior dificuldade para a consecução destas ações está na necessidade urgente do mapeamento das competências dos servidores a partir do perfil esperado para o exercício das suas funções, assim como a descrição minuciosa das atividades e funções exercidas no âmbito da UNEB, agravado pelo seu perfil de multicampia e o número escasso de servidores para elaborar tais ações, dificultando a adequação dos mesmos ao exercício das atividades que prestaram concurso público, ocorrendo inclusive, muitos casos de desvios de função e mais, servidores que tiveram seus cargos extintos e que em um futuro próximo terão graves problemas para se aposentarem”.

Situação que inviabiliza uma efetiva **Avaliação de Desempenho**, hoje a existente é decorrente de exigência do Decreto 13.341/2011, para reconhecimento do Plano de Carreira, no entanto a avaliação que é efetuada não produz o desenvolvimento profissional adequado, apesar de ser requisito para a progressão e promoção formal do servidor. Isto acontece, inclusive, com a avaliação do estágio probatório, que deve ser realizada e acompanhada periodicamente, pois a mesma, além de requisito para a efetivação no cargo, deve ser realizada para a adaptação do servidor na Administração Pública.

Conjuntura esta agravada pelo despreparo de muitos chefes mediatos e imediatos que não se aprofundam nesta atribuição quando da realização da avaliação de desempenho, assim como também no acompanhamento do servidor sob sua liderança nas suas atribuições cotidianas.

Foi comum na conclusão dos trabalhos apresentados, a necessidade de desenvolver uma Política de Recursos Humanos que promova a valorização do servidor, a qualificação e a sua capacitação, também associada às metas e ao desempenho institucional, uma gestão por competências, requer também objetivos estratégicos para serem alcançados com alocação de recursos orçamentários e execução transparente conforme evidenciados nos estudos da subcomissão 02 e 03, demonstrados nas tabelas seguintes:

Quadro 06
Subcomissão 02

ATRIBUIÇÕES DE CARGO			
OF.038 ITEM	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO SOLICITADO	REALIZADO
1.2	Atualização dos requisitos de ingresso (competências e experiências)	Identificação dos requisitos de ingresso (competências e experiências) na carreira de Técnico e Analista Universitário	Análise com base no Marco Legal; Proposta: Minuta de Resolução
1.3	Definição dos cargos de técnicos administrativos	Analisar as atribuições dos cargos do quadro Técnicos Administrativos	

Para solucionar estas questões de distribuição de cargos, órgãos federais têm adotado a seleção para ocupação de cargos comissionados através de editais internos, conforme apontam estudos realizados na subcomissão 02, quando destaca que estas 'funções serão exercidos pelos ocupantes dos cargos de carreira, mediante designação observados os processos seletivos, critérios de rotatividade e sistema de avaliação específico.

A partir de considerações baseadas na legislação que disciplina a matéria e estabelece, também, um percentual para ocupação destes cargos, é proposta como sugestão uma minuta de resolução com "Diretrizes e Normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da Universidade do Estado da Bahia, para análise e deliberação da Administração e do Conselho Universitário".

No Quadro 06, apresentamos pedido da categoria para análise da programação orçamentária atual, evidenciando seu detalhamento, decorreu da necessidade de entendimento da situação identificada nos orçamentos das UEBA, de disparidades dos valores que são alocados para os técnicos no orçamento em relação ao executado. Também considera a necessidade de destinar recursos à qualificação profissional para ampliar o incentivo à formação contínua dos Servidores Técnicos.

Na Planilha disponibilizada pela PROPLAN, foi observada a ATIVIDADE DE PESSOAL - dotação que sofreu alteração em virtude de remanejamento da ação orçamentária – 2001 – Administração de Pessoal e Encargos (Técnico Efetivo e Cargo), para a Ação 6905 – Administração de Pessoal e Encargos do Magistério (Professor Efetivo). A meta financeira realizada, considerando o total empenhado no exercício, corresponde a cerca de 50% do previsto para as despesas com técnicos efetivos.

A previsão orçamentária destinada ao pagamento de salários é programada no exercício anterior, acrescida de um percentual de ajuste a fim de que se tenha uma margem maior de recursos para o pagamento da folha do exercício do ano seguinte. Este novo cálculo ampara o aumento anual de salários bem como os acréscimos originados de progressão e promoção das duas categorias dos servidores: docente e técnico administrativo da UNEB.

Pelo nosso entendimento e mediante as explicações da Pró-Reitora da PROPLAN as folhas das duas categorias são orçadas e empenhadas separadamente, porém o pagamento dos professores absorve um maior montante de recursos por conta das constantes solicitações de pagamento de promoção e progressão, isto corresponde a desembolsos mensais, assegurados por leis e normas que amparam a carreira docente. Quanto ao segmento técnico administrativo, exatamente por conta de uma legalidade **excludente**, tem seus direitos de promoção e progressão restritos a dois períodos anuais, o que evidencia novamente a ausência de um tratamento isonômico entre as duas categorias.

Esta situação então leva a uma manobra orçamentária que implica em transferir recursos do seguimento técnico administrativo para cobrir seguimento docente, ficou claro que não há nenhuma ilegalidade na ação, mas fica evidenciada uma questão moral sustentada por gestores que não defendem isonomia de direitos, permitindo a hegemonia de um seguimento em detrimento do outro embora estejam no mesmo espaço institucional, desempenhando suas funções e atendendo aos mesmos objetivos da Instituição, o bom serviço à comunidade discente, ainda que um atenda a área fim e outro a área meio. A distinção ao título de “professor”, mesmo quando os dois profissionais tem a mesma qualificação, incorre num processo de estratificação, ferindo os discursos que elege a UNEB como universidade democrática.

Enquanto no orçamento apresentado pela PGDP surgem dúvidas quanto a descrição da ação, seu objetivo e a ação orçamentária alocada, a exemplo das descrições das ações “conceder bolsa PACC, PASC, NUPE de coordenador e secretário” na ação orçamentária 4527 – Capacitação de Profissionais de Ensino Superior – com o objetivo de promover o desenvolvimento e valorização dos servidores da Universidade, nesta mesma linha se insere a atividade - Assessorar os GTs de RH dos departamentos com o objetivo de oferecer apoio especializado de RH.

Foi observado, que todas as ações programadas são alocadas no Eixo – Formação Cidadã e Profissional (PAP- Plano de Ações Prioritárias), e também em relação a outras ações descritas, tais como: Modernizar a gestão da documentação com o objetivo de aumentar a agilidade e a produtividade dos processos internos, e não é evidenciado a execução, ou seja, o que se programa e executa de recursos efetivamente com Capacitação dos Técnicos e Analistas Universitários, nos questionando se alguma destas ações não deveria ser alocada em outro Eixo no (PAP), a exemplo de modernização na gestão, pois demonstram atividades administrativas.

Quadro 07
Subcomissão 03

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL			
OF.038 ITEM	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO SOLICITADO	REALIZADO
2.	Ampliar o Incentivo à Qualificação	Identificar e analisar os recursos programados para a qualificação dos servidores técnicos administrativos no orçamento da UNEB	Levantamento de propostas PDI; Plano de Gestão – Reitoria 2014-2017; PAP; Análise planilha orçamentária PGDP e PROPLAM; Análise Plano Anual de Capacitação; Relatório anexo.

São ações sob a responsabilidade da PGDP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que estão previstas em vários documentos institucionais de planejamento, vinculada ao Eixo: Formação Cidadã e Profissional com o objetivo de implementar uma política institucional de valorização, profissionalização, com foco na qualidade de vida que vão além de adequadas instalações físicas de trabalho, se refletem nas próprias condições das relações interpessoais na instituição.

Os Servidores convivem com atitudes típicas do assédio moral, quer seja através de um ato direto ou muitas vezes quase imperceptível, pois ocorrem atitudes de exclusão que evidencia este ato, constituindo uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que o testemunha. Flagra-se chefias que fazem ameaças verbais, boatos com o fim de isolar, ataques verbais sobre a qualidade do trabalho, falta de espaço e equipamentos para servidores trabalharem em detrimento de outros; atitudes que fazem o servidor silenciar e lhe negam à possibilidade de comunicação adequada. Sendo extremamente comum o não reconhecimento do trabalho realizado e outros ganharem os créditos por um trabalho que mal conhecem. Por outro lado, vemos na mesma instituição, locais adequadamente equipados e grupos de trabalhos que dividem igualitariamente os méritos das conquistas e participação de todos os envolvidos no órgão.

Os documentos analisados descrevem várias propostas que apontam para um modelo que tende ao “Desenvolvimento de competências necessárias às atividades institucionais”. Modelo que adota características de uma gestão por competência, ainda não realizado, e não incorporado nas ações que são operacionalizadas de qualificação para o desenvolvimento dos servidores na instituição, que possam atribuir as funções de acordo com a complexidade do cargo de analista ou técnico, e aos símbolos quando se tratar de ocupação de cargo em comissão.

As atividades de capacitação tem se desenvolvido com ações voltadas para formação de instrutores, assim como capacitações e proposições desenvolvidas pelos mesmos, associada ao levantamento de necessidades por parte dos Grupos de Trabalho (GT) de Recursos Humanos (RH) dos Departamentos, esta atuação dos instrutores trata-se de ação que em longo

prazo potencializará o desenvolvimento de competências, no entanto o quadro de instrutores não contempla ainda a totalidade das capacitações necessárias para atendimentos dos objetivos nos projetos e programas institucionais.

O Plano de Capacitação elaborado por comissão instituída para esse fim foi desenvolvido no mesmo período que a comissão produzia este trabalho, no entanto não houve a participação de representação dos técnicos que levantava a pauta de reivindicação. De acordo com informação publicada se trata de atendimento a exigências do Governo, para garantir as ações de capacitação e também superar as limitações impostas pelo Decreto nº 16.417, de 16/11/2015, que estabelece o contingenciamento de despesas e custeio de pessoal.

Cabe também mencionar que uma parceria poderia ter viabilizado alguns itens desta pauta, a exemplo de sugestões na grade de cursos, que não contempla cursos obrigatórios para técnicos e analistas para desenvolvimento na carreira, assim como para ocupantes de cargos comissionados que não possuem experiência com liderança em equipes de trabalho e experiência de gestão pública e de pessoas.

O plano de capacitação também poderia disciplinar a participação dos Técnicos Administrativos como aluno especial e participação em Grupos de Pesquisa, com liberação de carga horária para esse fim, requisito voltado a qualificar o ingresso nos programas de Pós Graduação, e outras situações destacadas.

A criação de proposta de regulamentação para implementação do incentivo a produção técnica e científica do Servidor com 10% incorporado ao salário, é fundamentada com pressupostos legais que regem a administração pública, os princípios que norteiam a vida funcional dos servidores públicos, ora em pauta, e no panorama legislativo sobre a produção didático-científica, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação sob a égide do estado. Para subsidiar a proposição foram efetuados estudos elencando os seguintes marcos legais: “A Constituição Federal – CF/1988, a Lei Nº 13.243/2016, a Lei Nº 6677/1994, a Lei Nº 8352/2002, a Lei Nº 8889/2003, a Lei Nº 11.375/2009, o Decreto Nº 15.144/2014, o Decreto Nº 15.143/2014, o Regimento Geral da UNEB, a Resolução N.º 228/2003, o Manual de Procedimentos Docente da UNEB/2014, o Manual de Procedimentos Grupo Ocupacional Técnico-Específico da UNEB/2010, o Regimento Geral e o

Estatuto das Universidades Estaduais e Federais do Estado da Bahia. Destacando a “recente Lei Nº13243/2016, que estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, com o aprofundamento necessário para subsidiar a proposta.

Quadro 08
Subcomissão 04

INCENTIVO A PRODUÇÃO TÉCNICA E CIENTÍFICA			
OF.038 ITEM	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO SOLICITADO	REALIZADO
4.	Implementar o incentivo à produção técnica e científica do Servidor com % incorporado ao salário	Fundamentar proposta com pressupostos legais; Pesquisar incentivos em outras IES.	Relatório e Proposta anexos;

É destaque entre os argumentos que subsidia a proposta a importância de cada vez mais os servidores das universidades que desempenham atividades de cunho administrativo que abrangem especificidades próprias deste tipo de instituição pública, tem sido grandes propulsores de melhorias nos processos relacionados às atividades acadêmicas, porquanto sua contribuição profissional otimiza custos e gera ganhos reais para a comunidade acadêmica e, por consequência, para a sociedade.

Portanto, o apoio e incentivo à produção técnica-científica para os Técnicos e Analistas Universitários, muito mais que gastos com pessoal, simboliza investimento à educação superior que deverá reverter-se em aprimoramento das atividades acadêmico-administrativas; estímulo ao desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; incentivo ao trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia; fomento do desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, possibilitando a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração e, a prestação de serviços especializados à comunidade, estabelecendo com esta uma relação de reciprocidade, bem como demais objetivos da Educação Superior.

Acrescente-se ainda, que a UNEB se estabelece historicamente como instituição de ensino superior público inovadora, a qual se tornou referência às demais universidades do país, através de sua multicampia, que resultou na interiorização do ensino superior por todo o estado da Bahia, como também, através da adoção de cotas, instituída pela Resolução Nº 196/2002, em que seu Conselho Universitário-CONSU antecipou à iniciativa do executivo estadual e aprovou seu plano de ações afirmativas para afrodescendentes oriundos de escola pública, extensível posteriormente à população indígena. O modelo de ações afirmativas, historicamente instituídas, a qual a UNEB foi pioneira, ao mesclar critérios sociais e raciais de cunho autodeclaratório, serviu de parâmetro na Lei de Cotas. A validade das cotas foi votada em 2012 pelo Supremo Tribunal Federal, que decidiu por unanimidade sobre sua constitucionalidade.

Cabe ressaltar as atividades que a comissão desenvolveu no período que subsidiaram as propostas com o levantamento de informações nos órgãos, ao observar a dificuldade no desenvolvimento do trabalho nas subcomissões formalizadas, inclusive pela falta de voluntários do segmento para composição de outras subcomissões, optamos por solicitação direta aos órgãos, assim como pelo acompanhamento de processos que estavam em andamento, conforme apresentado no quadro 08 – encaminhamentos efetuados pela comissão.

Quadro 09
Encaminhamentos via Memorando

ENCAMINHAMENTOS EFETUADOS PELA COMISSÃO		
OF.038 ITEM	DESCRIÇÃO	REALIZADO
2.1 2.4	<p>Viabilizar condições de estudo ao servidor para cursar Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado;</p> <p>Garantir o acesso com ampliação do número de vagas de cursos de Especialização na Modalidade EAD, para Técnicos Administrativos com priorização para os Campi do interior;</p>	<p>Proposta de Cursos de Especialização na PGDP, ainda para 2016;</p> <p>Proposto pela comissão a ampliação de parcerias interinstitucionais através (Termo de Cooperação), com programas de Mestrado Interinstitucional (Minter) e de Doutorado (Dinter);</p> <p>Reserva de vagas nos Editais de seleção (Mestrado e Doutorado) para Servidores efetivos dos cargos de Técnico e Analista;</p>
3.	<p>Regulamentação da participação prioritária dos servidores técnicos do quadro efetivo em programas e projetos especiais (revisão da portaria 2.638/2014);</p> <p>Apresentações do relatório da comissão instituída para acompanhamento das bolsas;</p>	<p>Identificada Comissão Permanente criada através de portaria nº 2.812/2014 para levantamento de bolsas e acompanhamento junto aos coordenadores sem sucesso no objeto pretendido conforme memorando informativo, da presidente, em anexo.</p>
5.	<p>Maior participação dos técnicos nas esferas decisórias administrativas e deliberativas;</p>	
6. 6.1	<p>Regulamentação que garanta a priorização e participação dos técnicos efetivos, nas comissões especiais e institucionais;</p> <p>Liberação de horas semanais para integrantes de comissões especiais;</p>	<p>Proposta de desenvolvimento de Fórum Virtual em sala do AVA/UNEB;</p>
7.	<p>Liberação da carga horária semanal de todos os Coordenadores do SINTEST;</p>	<p>Regularização jurídica em andamento através de novo Estatuto sendo deliberado pela Categoria (Regimento Interno do órgão deve disciplinar a matéria);</p>

O objetivo da proposta é o aprimoramento contínuo da gestão pública, baseando-se nos princípios da qualidade e da continuidade da prestação dos serviços à população. Assim, visa adotar medidas necessárias para aperfeiçoar o quadro técnico, proporcionando a institucionalização de direitos para a valorização do servidor, conforme previsto no Plano de Gestão com ações de:

- ✚ Regulamentação a garantir recursos específicos para viabilizar a participação em eventos qualificados por parte dos Servidores Técnico Administrativos;
- ✚ Instituir programa destinado aos Servidores Técnicos Administrativos que contemple a formação em nível de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado, como mecanismo de continuidade do processo formativo;
- ✚ Reserva de vaga nos cursos de nível superior de oferta regular;

Acreditamos que a formalização de parceria externa pode viabilizar o atendimento desta pauta em um menor espaço temporal, principalmente o acesso ao doutorado para servidores, uma vez que o programa existente não tem atendido a contento nem o quadro de docentes na instituição, apesar da ampliação na instituição de programas de pós-graduação em parceria com outras instituições (MINTER e DINTER), não contempla reserva de vagas e ou linhas de pesquisa na área de Gestão Universitária com áreas correlatas a qualificação dos Servidores Técnicos e Analistas Universitários.

Ressaltamos que também não tem progredido o processo de reserva das vagas residuais para os Técnicos Administrativos na Graduação, processo que tramita no Conselho Universitário (CONSU) após parecer desfavorável da Procuradoria Jurídica/ PROJUR, ainda aguarda-se a formação de uma comissão no órgão para definição de um encaminhamento possível. Diante desta situação esta comissão apenas acompanhou a tramitação do processo com o apoio da servidora Ana Rita Gomes O. Silveira – membro titular desta comissão e representante dos Técnicos no CONSU.

Outra ação da administração que se encontrava em andamento desde 2014 e não apresentou resultado, foi a COMISSÃO PERMANENTE DE BOLSAS, criada pela portaria nº 2.812/2014, para acompanhamento e avaliação das bolsas vinculadas a projetos e programas especiais. Após reiterados pedidos de informações sobre o relatório da COMISSÃO PERMANENTE DE BOLSAS recebemos a formalização através de memorando, da Presidente da Comissão, Denise Nossa, "*que a comissão ficou impossibilitada de desenvolver os trabalhos para os quais fora constituída, em função da ausência de informações/elementos que foram solicitados, várias vezes, aos Coordenadores de Programas e Projetos na UNEB*". Diante do fato formalizado, aguardamos uma ação da administração para sanar esta impossibilidade, pois se não há transparência dos beneficiários das bolsas nem dos critérios de concessão e dos valores que são concedidos, se pressupõe tratar-se de dados sigilosos. Continuamos com as perguntas a serem respondidas a saber:

Critérios para concessão de bolsas aos Servidores Efetivos; Quais os valores das bolsas atualmente pagas aos Servidores? Critérios para definição e ou distribuição dos valores por servidor? Quantidade de Servidores efetivos contemplados com bolsas em cada órgão; Existência de prazo determinado para a concessão da bolsa; Quais os pré-requisitos exigidos para que o servidor possa ser designado como Coordenador de um Projeto/Programa? Quais as formas de pagamento de bolsas diretamente pelas Pró-Reitorias? Órgãos Centrais da Administração?

Nesta perspectiva é importante ser normatizado principalmente aspectos como: **Se é Produtividade? O que é considerado Produtividade? Numero de horas trabalhadas? Tem vinculação a órgãos específicos e ou às suas atividades?** São questionamentos que continuarão sem respostas os quais esperamos da Administração alguma decisão, sinalizando algum tipo de acompanhamento no decorrer deste trabalho e não somente na entrega do relatório final, uma vez que a falta de resultado no objeto de uma comissão instituída para esse fim, já deveria ter sido "objeto" de alguma ação por parte da administração, caso houvesse interesse neste acompanhamento e na transparência destas informações na Universidade. Pois é importante conhecer estes critérios de concessão na instituição, assim como a distribuição de

valores que são pagos a título de bolsas que não são via Edital. Sendo necessário conhecer os tipos de bolsas – os programas - com a transparência que requer a administração pública.

Também foi proposto que a administração realize o “Censo para os Servidores Técnico-Administrativos” que levantará dados relevantes da realidade dos Técnicos, pois como não houve dados suficientes disponíveis para gerar informações que todas as questões necessitaram no decorrer do trabalho, a pesquisa direta com o público alvo, gerará os subsídios para a complementação de propostas de melhorias para os técnicos, também colaborando com o mapeamento das competências dos órgãos na instituição, através da identificação das necessidades dos respectivos setores de lotação associadas aos dados individuais dos técnicos visando agregar informações mais qualificadas.

Trata-se de instrumento via sistema online, iniciado pela UDO/PGDP, que a comissão colaborou com a análise e propôs algumas adequações, que também sugerimos seja sua aplicação obrigatória para validar os dados coletados e ampliar as informações nos documentos institucionais para ampla divulgação da categoria.

Quanto aos itens (5) e (6): Maior participação dos Técnicos nas esferas decisórias administrativas e deliberativas - Regulamentação que garanta a priorização e participação dos Técnicos efetivos, nas comissões especiais e institucionais; foi proposta a Criação de “Fórum Virtual” no Moodle da UNEB, para discussão destes itens, as matérias têm vinculação com órgãos colegiados disciplinados pelo Estatuto, Regimento Geral, Regimento dos Departamentos e Órgãos Colegiados.

Este item tem trazido muitas inquietações associados ao processo da Estatuinte, aprovado para iniciar na instituição. E se reflete na necessidade de discutir amplamente neste momento nossa representação nos órgãos deliberativos. Quanto à participação dos técnicos nas comissões constatamos a existência, no entanto, foi identificada a presença das mesmas pessoas sem alternância, inclusive foi mencionado que muitas destas comissões **são os trabalhos remunerados**, e escolhidos os integrantes por amizades e proximidade com os gestores que as instituem, ou seja, não há impessoalidade

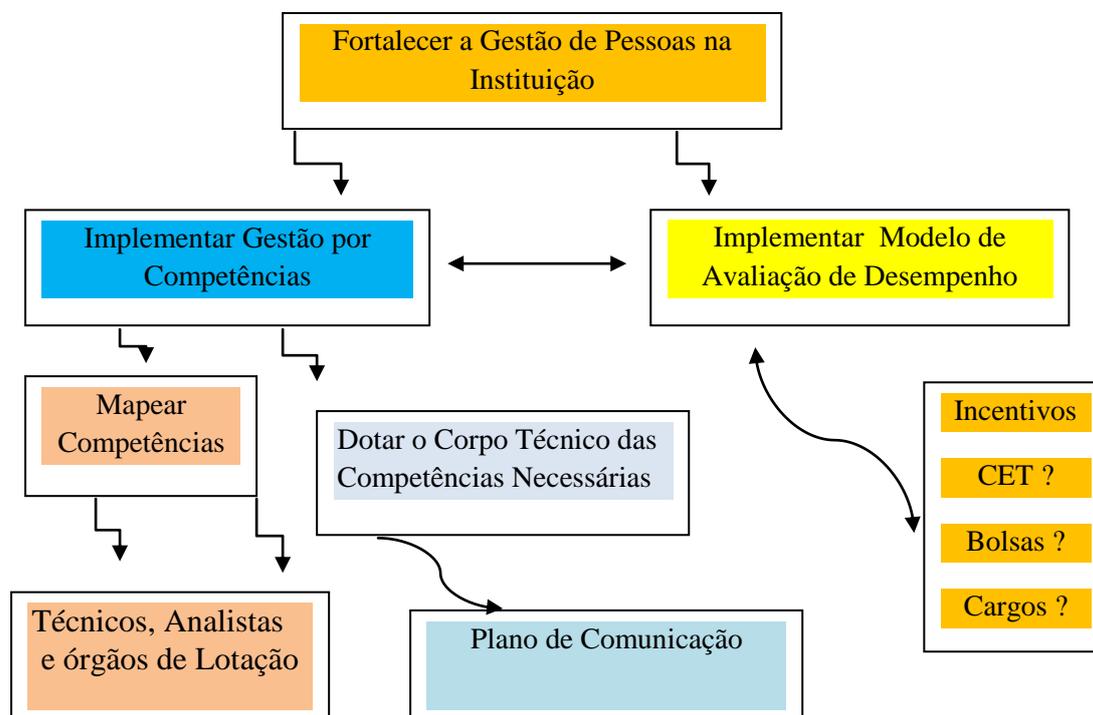
ou critérios que demonstrem a especialidade dos escolhidos para os trabalhos convocados.

O Fórum Virtual será um importante canal de comunicação para os técnicos sugerir formas de alinhamento nas discussões setoriais, na formação de grupos temáticos, e no próprio acompanhamento do processo eleitoral, tratando questões do interesse do segmento, da estrutura organizacional, neste momento que a Comunidade Universitária se mobiliza para discutir e propor um novo Estatuto para a UNEB será uma oportunidade de debater se este conjunto de leis ainda é adequado à sua realidade e o que será necessário transformar para que a universidade possa continuar sua trajetória de desenvolvimento com a reconstrução de um Estatuto mais isonômico para os seguimentos que compõe os órgãos de sua estrutura e representação.

Necessitamos de um melhor alinhamento de proposições com a própria comunidade dos Técnicos, e conseqüentemente encaminhamentos que requerem conhecimento da participação dos técnicos nas unidades acadêmicas dos departamentos e na Administração Central, da forma de participação atual nos órgãos deliberativos, ampliando a participação de forma mais representativa da categoria com acompanhamento das discussões em todos os Campi. Esta proposta pode vim consolidar a criação de observatório para acompanhamento da carreira dos técnicos na Universidade.

Neste processo de discussão, destacamos os conceitos e reflexões que as reivindicações dos Técnicos estão pautadas, a exemplo da “Meritocracia” que define as posições hierárquicas com base no merecimento, para construir seu quadro de funcionários. Devendo a mesma ser associada também a “Tecnocracia”, que leva em consideração o conhecimento e o desempenho profissional; a “Transparência” – através da prestação de contas e intensificada nos processos de “Comunicação”, com a disponibilização de Informações aos servidores que reflitam a credibilidade e a aproximação dos gestores em uma administração mais participativa. Um exemplo que tem sido bem evidenciado nas discussões é o destaque a citação de Paulo Freire ***“É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal maneira que num dado momento a tua fala seja a tua prática.”***, ou seja, ações que

devem fortalecer não somente o órgão de Gestão de Pessoas na instituição, como a própria gestão na instituição através das seguintes ações:



São ações que garantem a recomposição e adequação do Quadro Técnico Administrativo, com a valorização da função pública baseada nos princípios da isonomia, da impessoalidade, do mérito, com garantia de remuneração justa, promoção e progressão funcional;

SUGESTÕES:

- ✚ Reavaliar o Plano de Capacitação Anual, incorporando a previsão de cursos com parcerias internas e externas, com ampliação do número de vagas, otimizando custos e tempo de oferta, nos cursos de curta duração. Desta Forma, priorizaria o desenvolvimento para oferta direta, através dos Instrutores Internos, com os cursos que não são oferecidos por instituições parceiras, ou ainda, os que sejam muito específicos para a instituição;
- ✚ Criação de uma ferramenta de consulta para registro do progresso funcional do servidor, quer seja por formação ou por produção técnica

ou científica, como forma de mecanismos de acompanhamento da formação (Cursos), dos servidores técnicos na PGDP e nos órgãos de lotação;

- ✚ Assegurar a progressão e a promoção sem restrição de período; contemplando produção técnica e produção científica.
- ✚ PROEX – Oferecer cursos de idiomas (instrumental), formalizar reserva de vagas para os Técnicos estendendo aos departamentos do interior;
- ✚ PPG - Articular junto aos Programas reserva de vagas também para os técnicos; Formalizar Parcerias com Programas em outras IES (Mestrado e Doutorado), com garantia das vagas nos Mestrados e Doutorados da UNEB, quer sejam profissionais ou acadêmicos e/ou parcerias formalizadas;
- ✚ Padronizar o organograma da UNEB readequando, os órgãos e os cargos pois os mesmos precisam permanecer no setor, priorizando os servidores lotados nos respectivos órgãos;
- ✚ Plano de Comunicação: Ampliar as informações relativas à vida funcional dos técnicos, capacitações e ações propostas em andamento e dependentes de órgãos internos, no boletim periódico da PGDP, para acompanhamento da Categoria, inclusive com retorno aos encaminhamentos propostos através desta pauta.
- ✚ Plano de Comunicação: Inserir no boletim de gestão a execução detalhada de despesas com pessoal efetivo especificando o que foi programado, e efetivamente executado periodicamente; Como também, publicizar o contingente de qualificados por órgãos e por especificidades.

- ✚ Eleger o sistema de mérito para ocupação dos cargos de gerencia e assessoria;

- ✚ Permitir o acesso de todos os servidores técnicos à todos os cursos, internos ou externos, tornado público através do portal da Uneb, inclusive o de formação de instrutores. Cabendo eleger critérios transparentes para a escolha de candidatos, quando houver necessidade pela condição do número de vagas ofertadas.

- ✚ Assegurar ao servidor técnico a ocupação dos cargos comissionado, com exceção daqueles que estejam legalmente comprovados a impossibilidade de um servidor técnico, ainda que com a titulação correspondente às exigidas pelo cargo, assumir;

- ✚ Promover a formação e reconhecer um técnico em cada órgão para assumir assessoria, para assegurar a continuidade na prestação dos serviços, tendo em vista que muitos gestores não conhecem as especificidades do setor, ainda que estes tenham respaldo legal;

- ✚ Integrar as questões dos técnicos administrativos nas pautas das plenárias departamentais;

- ✚ Instituir Comissão Permanente para acompanhamento da implementação desta pauta, além das demandas (internas e externas), da categoria técnico-administrativo, estabelecendo no ato, mecanismo de monitoramento do trabalho;

- ✚ Encaminhar ao Conselho Universitário em processos individuais, as minutas propostas constante neste processo, para tramitação em separado, assim como as decorrentes desta pauta, quando da competência deste Conselho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desempenho e a atuação da Comissão foram positivos, na medida em que identificamos lacunas, mas também possibilidades de articulação entre o órgão que atua diretamente na política de Valorização do Servidor, com outros órgãos que desenvolvem ações dependentes, identificando ações viáveis que podem ser implantadas, independentes das limitações conhecidas na instituição e das ameaças externas ocasionadas por decretação do governo do estado com limitações orçamentárias.

As ações divulgadas pela PGDP nos dias 14 e 16 de abril de 2016, Plano de Capacitação 2016 e a iniciativa para desenvolvimento de uma metodologia que encampe uma Gestão por Competências, utilizando a Pró-Reitoria como “projeto piloto”, reflete uma iniciativa que demonstra que esforços podem ser empreendidos, mas para avançar demandará da Gestão como um todo, um comprometimento maior, com a prioridade desta ação na sua agenda.

No levantamento efetuado enfatizamos a importância de integração dos órgãos da estrutura organizacional na implementação de uma política de valorização do servidor em todos os níveis hierárquicos da instituição. Em muitos momentos duvidamos da existência de uma política, que se contrapõe na escrita de todos os documentos institucionais que não é observada na prática, não sendo compreendida e incorporada na cultura da instituição. É necessário intensificar a comunicação e integração entre os órgãos internamente com maior transparência das ações, muitas vezes sigilosos internamente nos próprios órgãos.

Ao término desta fase de trabalho, a Comissão manifesta a sua compreensão de que o resultado apresentado até o momento somente terá sua validade a partir da realização das sugestões encaminhadas, com a sensibilização dos gestores quanto ao desenvolvimento das competências do seu quadro efetivo, ampliando estas ações na prática com a participação de todos os envolvidos.

Reafirma-se, assim, a urgência da concretização desse pleito sob o risco do não cumprimento por parte desta Administração, do seu próprio Plano de Gestão com ações institucionalizadas que possam oferecer aos Técnico-

Administrativos a qualidade de vida e o acesso aos direitos reivindicados, especialmente os que trazem motivação e desenvolvimento de competências e uma atuação profissional cidadã.

5. Referências:

BAHIA. Decreto Nº 15.143 de 21 de maio de 2014. Regulamenta a progressão e a promoção da carreira de Analista Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico. Salvador. (D.O.E. 22/05/2014). 2014 Ano · XCVIII · No 21.430

_____. Decreto Nº 15.144 de 21 de maio de 2014. Regulamenta a progressão e a promoção da carreira de Técnico Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico. Salvador. (D.O.E. 22/05/2014). 2014 Ano · XCVIII · No 21.430

Universidade do Estado da Bahia - **Regimento Geral da UNEB** - Aprovado pela Resolução CONSU nº864/2011 (D.O.E. 19/20-11-2011), homologada pelo Decreto nº 13.664, de 07-02-2012 (D.O.E. 08-02-2012).

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional** – PDI 2013 – 2016.