Sintufrj
Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro FASUBRA CUT

CONTRIBUIÇÃO DO SINTUFRJ AO DEBATE SOBRE O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFRJ

A construção do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRJ é um momento ímpar para pensarmos as diretrizes, valores e a função social da universidade.

Vivemos tempos adversos, onde o papel da universidade pública é posto em xeque, e é fundamental a construção de uma ampla unidade em defesa de uma UFRJ democrática, voltada para os interesses do povo brasileiro, sua soberania nacional e desenvolvimento científico, tecnológico, social, econômico e cultural.

Resgatar os debates e processos construídos na UFRJ, desde a gestão Horácio Macedo, quando o primeiro plano de avaliação institucional foi elaborado pela comunidade acadêmica, é fundamental para orientarmos nossos passos em direção ao futuro.

Ao longo da História, o Sintufrj organizou uma concepção de movimento sindical que vai muito além das lutas por melhorias salariais. A construção de um espaço democrático e solidário, os debates sobre condições de trabalho e saúde do trabalhador, acesso à cultura, esporte e lazer, qualificação profissional e educação pública, gratuita e de qualidade fazem parte do acúmulo construído pelo movimento dos técnicos-administrativos em educação.

Neste sentido, apresentamos este documento sistematizando a opinião da direção sindical, apresentando contribuições ao PDI que visam construir uma universidade cada vez mais forte, tornando-a um espaço seguro para a comunidade acadêmica, melhorando as relações de trabalho, democratizando os seus processos e aumentando a eficiência dos seus serviços, possibilitando o melhor exercício da sua vocação: a produção científica e tecnológica socialmente referenciada e o exercício do pensamento crítico e do debate democrático.

O PDI-UFRJ, aberto para consulta pública, apresenta a terminologia "Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFRJ". Essa nomenclatura – recentemente resgatada e posta em utilização pelo governo Bolsonaro no decreto 9991/2019 – foi amplamente debatida e rejeitada na UFRJ. Compreendemos que a Pró-reitoria é de Pessoal, não de Pessoas, porque é uma política de pessoal, entendida enquanto coletivo de trabalhadores e não como indivíduos na instituição. Pensar em Política de Pessoal significa pensar em como os servidores contribuem para a instituição e sua política salarial e de desenvolvimento de acordo com o que vai prover o Estado em melhor prestar o seu serviço público. Portanto, o correto seria " Plano de Desenvolvimento de Pessoal Docente e TAE da UFRJ" (PDP) .

Praça Jorge Machado Moreira, s/n
Cidade Universitária, Cep: 21.941-598 - RJ - Caixa Postal 68.030
Tels.: 3194-7101 / 3194-7104 / 3194-7105 - Fax: 2260-9343
www.sintufrj.org.br - e-mail: sintufrj@sintufrj.org.br

Também nos chamou atenção o fato de que não há no texto uma única menção ou citação ao Plano de Desenvolvimento da carreira dos TAEs **como previsto no Art 24** da Lei 11091/2005 (PCCTAE):

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará **plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira**, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;

II – 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e

III – 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, em cada Instituição Federal de Ensino.

Os dados apresentados no PDI devem ser acompanhados de uma política vinculada para promover a qualificação e a progressão dos servidores no interior da carreira, buscando a excelência do seu corpo técnico.

Além das políticas voltadas para os técnico-administrativos em educação, é preciso reconhecer as possibilidades de atuação destes nas ações da universidade. Por exemplo, no debate sobre pesquisa e extensão: as atividades devem envolver, obrigatoriamente, a participação de professores, técnico-administrativos, estudantes e setores da sociedade, formulando, em conjunto, projetos, cursos e eventos que atendam as demandas da sociedade e incorporem a produção dos saberes acadêmicos e práticas pedagógicas

inovadoras. Isto posto, devemos avançar no reconhecimento de que a coordenação das ações de pesquisa e extensão poderá ser realizada não só por docentes, mas também por técnicos administrativos do quadro efetivo da UFRJ, ampliando as possibilidades de projetos e a capacidade da UFRJ de atuar na área.

Consideramos que o próximo período exige decisões de afirmação da autonomia universitária. Uma delas é a alteração do Estatuto da UFRJ para incluir um Conselho Superior de Administração e Gestão de pessoal. Para que cumpra seus desafios estratégicos, deve ser composto paritariamente por docentes, técnicos-administrativos e estudantes; deve também contar com uma parcela de representantes da sociedade organizada, fortalecendo a dinâmica democrática e socialmente referenciada.

Assim o estatuto da UFRJ define a sua estrutura superior:

Art. 18. A Estrutura Superior é constituída dos seguintes órgãos de jurisdição sobre toda a Universidade Federal do Rio de Janeiro:

I – de deliberação:

a) Conselho Universitário;

b) Conselho de Curadores;

c) Conselho de Ensino de Graduação;

d) Conselho de Ensino para Graduados; e

e) Conselho de Extensão Universitária.

(Redação dada pela Resolução nº 12, de 30/05/2019)

II – de direção:

a) Reitoria; e

b) Superintendências Gerais.

III – de coordenação:

a) Conselho Superior de Coordenação Executiva.

IV – de assessoramento:

a) Comissão Permanente de Pessoal Docente; e

b) Comissão Interna de Supervisão da Carreira PCCTAE (CIS-UFRJ).

Se olharmos para estrutura de gestão da UFRJ, em especial para os colegiados superiores, e isso não é muito diferente nas outras IFES, encontraremos o Conselho Universitário, o Conselho de Curadores (patrimônio), o Conselho de Ensino de

Graduação, o Conselho de Ensino para Graduados e o Conselho Superior de Coordenação Executiva (destinado à articulação dos órgãos executivos da estrutura superior). Mas não achamos um Conselho Superior de Administração ou Gestão da Universidade, com participação da comunidade. Por que motivo? Qual a razão da inexistência desse colegiado essencial?

Engana-se quem acha que não há uma política de pessoal ou de gestão administrativa ou financeira, se não há estrutura para a sua elaboração ou mesmo se esta não está formalizada. A ausência pública de uma política – seja ela qual for – implica fortalecimento da gestão centralizada e da política do gestor. Sempre há alguma política. A questão da gestão pública continua relegada apenas à vontade do governante de plantão. Ou seja, o poder sobre quem trabalha e sobre a gestão financeira continuam concentrados nas autoridades institucionais.

É importante conhecer e reconhecer a instituição universitária como um sistema complexo que conta com profissionais de quase todas as áreas do conhecimento e por isso, a política e a gestão de pessoal deve considerar a singularidade e a diversidade profissionais e ao mesmo tempo a unidade coletiva que deriva da atuação no mesmo ramo de atividade – a educação superior nas suas três faces indissociáveis: o ensino, a pesquisa e a extensão.

Pensar, formular, debater e implantar uma política de pessoal pressupõe, de um lado, escolhas políticas e institucionais, bem como objetivos estratégicos; e, de outro lado, conhecimento do impacto da conjuntura em que se vive. Uma política de gestão financeira e de pessoal não pode abstrair os desafios conjunturais, mas deve mirar nos objetivos estratégicos da instituição com respeito e valorização profissional das servidoras e servidores. Para ser reconhecida, deve ser amplamente debatida e validada por aquelas e aqueles a que se destina, bem como com a participação dos usuários da instituição.

No primeiro caso, havendo espaço e vontade para o debate e a formulação, podemos afirmar que a instituição tem governabilidade suficiente para tal. Já quanto à conjuntura isso não é fato. Podemos conhecer os efeitos, mas temos pouca possibilidade de influir neste elemento externo. Trata-se de período de resistência aos ataques aos direitos duramente conquistados em décadas de luta. Isso exige – como em outros momentos – uma postura crítica e engajada da institucionalidade universitária - seja porque é esse um dos seus papéis centrais na República, seja por mera questão de sobrevivência.

O Conselho Superior de Administração e Gestão de pessoal, para que cumpra seus desafios estratégicos, deve ser composto paritariamente por docentes, técnico-administrativos e estudantes, escolhidos nos centros, e uma parcela de representantes da sociedade organizada. Assim sendo, o Conselho Superior de Administração deve ser composto por 13 (treze) titulares e seus respectivos suplentes das seguintes representações:

I – Titulares das pró-reitorias responsáveis pela gestão financeira e de pessoal, representando a equipe gestora da Reitoria;

II – Três representantes por Centro, sendo um docente, um técnico-administrativo e um estudante, eleitos em pleito institucional;

III – Dois representantes da Prefeitura Universitária, sendo um indicado institucionalmente e o outro, um técnico-administrativo eleito em pleito institucional;

IV – Três representantes de cada unidade hospitalar Universitária, sendo um docente, um técnico-administrativo e um estudante, eleitos em pleito institucional;

Os processos de escolha dos representantes da comunidade universitária devem ser institucionais e conduzidos em articulação da reitoria e das decanias. Quanto à representação da sociedade civil, o convite às entidades deve observar a presença de pelo menos uma entidade geral de trabalhadores e uma da organização popular da região circundante dos campi da UFRJ.

A política e a gestão de pessoal devem considerar a singularidade e a diversidade profissionais e ao mesmo tempo a unidade coletiva que deriva da atuação no mesmo ramo de atividade – a educação superior nas suas três faces indissociáveis: o ensino, a pesquisa e a extensão. Pensar, formular, debater e implantar uma política de pessoal pressupõe, de um lado, escolhas políticas e institucionais, bem como objetivos estratégicos; e, de outro lado, conhecimento do impacto da conjuntura em que se vive. Uma política de gestão financeira e de pessoal não pode abstrair os desafios conjunturais, mas deve mirar nos objetivos estratégicos da instituição com respeito e valorização profissional das servidoras e servidores. Para ser reconhecida, deve ser amplamente debatida e validada por aquelas e aqueles a que se destina, bem como com a participação dos usuários da instituição.

Coordenação do Sintufrj

Gestão Ressignificar

Coordenação Geral do Sintufrj
Gestão 2017 / 2020

Neuza Luzia Pinto
Coordenação Geral
Sintufrj

Praça Jorge Machado Moreira, s/n
Cidade Universitária, Cep: 21.941-598 - RJ - Caixa Postal 68.030
Tels.: 3194-7101 / 3194-7104 / 3194-7105 - Fax: 2260-9343
www.sintufrj.org.br - e-mail: sintufrj@sintufrj.org.br