

Reorganiza UFSC:

isonomia para todos

BOLETIM INFORMATIVO Nº 6/ 2013

Maio / 2013

Tiragem: 500 exemplares

Nesta edição

- Controle Social de Assiduidade
- Participação no Questionário Individual
- Dimensionamento
- Entrevistas Setoriais
- Questionário Reorganiza UFSC para chefias
- Entrevistas Setoriais no HU/UFSC

GT Reorganiza UFSC – www.reorganiza.ufsc.br – (48) 3721-4986 – Sala Harry Laus, BU – reorganiza@contato.ufsc.br

TAEs da UFSC dão seu recado: questionário individual foi um sucesso!

A partir do princípio da **isonomia**, no questionário individual visamos garantir a todos os TAEs a **oportunidade de participar** do seu preenchimento. Para isso, realizamos uma força-tarefa de sensibilização e visita aos setores da Administração Central, Centros de Ensino, Campi e Hospital Universitário. Além disso, durante o período de aplicação do questionário foi realizado um levantamento de setores com dificuldades de acesso à internet ou equipamentos eletrônicos. Um conjunto de membros de GT dedicou-se durante três semanas a visitar esses setores com computadores portáteis para auxiliar os trabalhadores a preencherem o questionário.

Dos 3.117 TAEs cadastrados no banco de dados do GT, obtivemos a taxa de resposta de aproximadamente **50%**. Se considerarmos somente o universo de trabalhadores da **Administração Central, Centros de Ensino e Campi**, a taxa de resposta foi de quase **70%** e do **Hospital Universitário** quase **21%**! Desses totais não foram descontados os TAEs que estão afastados, cedidos, licenciados, ou que se aposentaram no período de preenchimento. Em outras palavras, as taxas são ainda maiores. Esse resultado demonstra que o questionário individual para TAEs foi um grande sucesso e que os trabalhadores anseiam por mudanças e estão dispostos a contribuir com esse processo.

Após o período de preenchimento do questionário, de 08 de março a 17 de abril, avaliamos que todas as estratégias utilizadas para atingir o maior número de TAEs possíveis deu certo e mostrou, também, que os TAEs querem expressar sua opinião e contribuir na construção de uma UFSC isonômica!

Iniciam as entrevistas setoriais com os TAEs do Hospital Universitário

Para promover a maior participação possível nas entrevistas setoriais dos técnicos-administrativos em educação (TAEs) lotados no Hospital Universitário, o Grupo de Trabalho adotou uma metodologia diferenciada que considera a especificidade do trabalho desenvolvido no HU em relação ao perfil de tarefas, turnos e fluxo de trabalho.

Desta forma, serão realizadas reuniões únicas e por área com todas as Chefias das Divisões e Serviços dos setores vinculados às Diretorias de Medicina, Apoio Assistencial e Enfermagem, nas quais se encontram como TAEs: enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, médicos, nutricionistas, entre outros profissionais efetivos da UFSC lotados no HU.

Já com os TAEs vinculados à Diretoria Geral e de Administração, áreas essencialmente administrativas, as reuniões serão realizadas reunindo o conjunto de trabalhadores de um mesmo setor (dependendo do seu tamanho) ou de setores com atribuições similares. As reuniões foram agendadas com os Chefes de Setor, previamente consultados, e os TAEs serão convidados por e-mail e pessoalmente por membros do GT.

Sobre o dimensionamento

Um dos dois objetivos específicos do GT Reorganiza UFSC é de “realizar, com a participação da comunidade, o diagnóstico e o **dimensionamento** prospectivo, nos termos da Lei 11.091/2005”. O dimensionamento, em uma acepção ampla, pode ser compreendido como a identificação e avaliação das necessidades de pessoal técnico-administrativo no âmbito de toda a instituição, considerando sua complexidade, suas finalidades, bem como as especificidades de seus diferentes setores.

O dimensionamento, em uma acepção ampla, pode ser compreendido como a identificação e avaliação das necessidades de pessoal técnico-administrativo no âmbito de toda a instituição.

Para entendermos melhor do que se trata esse dimensionamento, é necessário que nos reportemos ao texto da Lei 11.091/2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação). O Artigo 24 dessa Lei infere a necessidade de se estabelecer um plano de desenvolvimento para os TAEs, o qual deve ser contemplado em um Plano de Desenvolvimento Institucional a ser elaborado por cada uma das IFEs. Esse Plano de Desenvolvimento deve conter, além dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e de Avaliação de Desempenho, o “**dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição**”.

O prazo para que as IFES realizassem o dimensionamento era de 360 dias. Na UFSC, porém, esse trabalho foi apenas iniciado e, para ter efetividade, precisa ser atualizado periodicamente, considerando as transformações tecnológicas e a dinâmica de uma Universidade.

Questionário Reorganiza UFSC para chefias

A partir do dia 2 de maio, iniciou o período de preenchimento do questionário online para chefias. Este instrumento de coleta de dados foi elaborado a partir dos dois objetivos específicos do Grupo de Trabalho Reorganiza UFSC, compreendendo questões das seguintes naturezas: informações básicas setoriais; trabalhadores do setor; ambiente organizacional; formação e capacitação; planejamento, avaliação e comunicação; e horário de atendimento de pelo menos 12 horas ininterruptas.

Cada chefe responderá a questões sobre o setor que coordena e o período de aplicação irá até o dia 10 de maio.

Responderão ao questionário todas as chefias até o terceiro nível hierárquico, seja de Centros de Ensino, Campi, Administração Central ou Hospital Universitário. Cada chefe responderá a questões sobre o setor que coordena e o período de aplicação irá até o dia **10 de maio**.

As informações solicitadas neste questionário, além de atenderem aos objetivos do Grupo de Trabalho, poderão ser utilizadas posteriormente para o desenvolvimento de políticas e ações da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Entrevista setorial: TAEs pensando coletivamente a UFSC

Dando prosseguimento ao trabalho de coleta de dados o GT Reorganiza UFSC: isonomia para todos está realizando a etapa da entrevista setorial. A aplicação do instrumento é uma etapa crucial para a realização do trabalho do GT, pois representa o momento em que os TAEs poderão manifestar-se livremente, por meio de debates, acerca das temáticas presentes no “Guia de Entrevista Setorial”. O objetivo é deixar os TAEs à vontade para que possam expressar o que pensam, dando-lhes vez e voz para manifestar suas contribuições. Baseados no princípio da isonomia e participação, as entrevistas setoriais serão realizadas em todos os setores e todos os TAEs poderão participar (com exceção daqueles em cargo de direção).

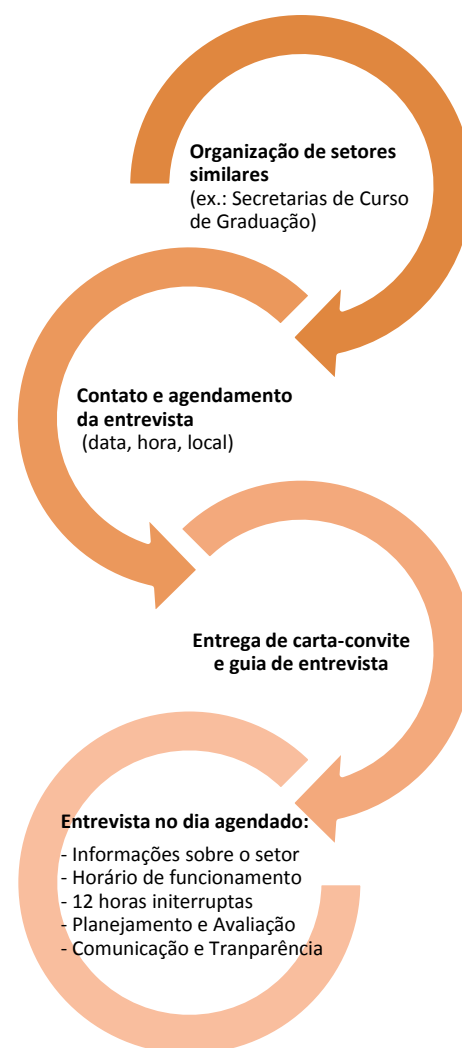
O instrumento foi estruturado para ser aplicado em grupos de TAEs de um mesmo setor ou de setores similares (quanto a atribuições ou localização geográfica). O mesmo está organizado por dimensões temáticas, ou seja, conjuntos de temas norteadores para a condução da entrevista com os TAEs. As dimensões são: informações básicas do setor (contém dados relacionados aos horários de funcionamento e atendimento do setor, atividades e competências, usuários atendidos e considerações sobre a jornada de trabalho de 30h semanais); planejamento e avaliação (busca dados que traduzam como o TAE encontra-se inserido no processo decisório, valorizando e reconhecendo seu potencial e envolvimento dos usuários nestes processos); e comunicação e transparência (procura apresentar o enriquecimento profissional e pessoal que ocorre na troca de experiências entre trabalhadores e setores da UFSC e aborda a forma como a comunicação interna e externa é realizada).

Para o agendamento da entrevista setorial, os TAEs do setor são consultados quanto à data, horário e local para a realização da entrevista, dentre algumas possibilidades previamente informadas. Após essas definições, os mesmos são convidados a participar desse processo através de uma carta-convite enviada antecipadamente aos TAEs dos setores explicando quem participará, os objetivos da entrevista, como será a dinâmica e reforçando a importância da participação. Junto à carta-convite é disponibilizado o Guia de Entrevista Setorial, o qual permite que os trabalhadores reflitam previamente sobre os temas propostos para a entrevista, para que as intervenções sejam mais objetivas. As entrevistas têm duração de cerca de 2 horas e são realizadas durante o período de trabalho.

As informações e discussões realizadas no momento da entrevista serão utilizadas para caracterizar a UFSC como um todo e não de maneira individual. Desta forma, não são registrados nomes e nem divulgadas informações particulares dos trabalhadores. A entrevista é o momento coletivo de conhecer a opinião dos TAEs sobre temas que dizem respeito ao cotidiano de todos na instituição.

Não deixe de participar das discussões e dar a sua contribuição para a construção de uma UFSC realmente isonômica e democrática e que espelhe os anseios de todos os seus membros.

Como se realiza a entrevista setorial?



A relação das entrevistas setoriais realizadas pode ser vista em nossa página:

www.reorganiza.ufsc.br

O que é Controle Social de Assiduidade?

O controle de assiduidade permite aos usuários, colegas e/ou chefias verificar e cobrar a assiduidade (presença e permanência) de alguém em seu local de trabalho, estudo etc. Dentre as diversas formas de controle de assiduidade, o controle social é uma das poucas, senão a única, que permite que todos os envolvidos na prestação de um serviço (chefias, colegas e, principalmente, usuários) participem desse processo. A flexibilização da jornada de trabalho, conforme o decreto 4836/2003, exige o que entendemos ser a base do controle social de assiduidade, como segue:

Afixação, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro de servidores permanentemente atualizado. Neste quadro deve constar a escala nominal dos servidores que trabalham em jornada flexibilizada, constando dias e horários dos seus expedientes.

A exigência de afixação em local visível do quadro de horários permanentemente atualizado dos TAEs com horário flexibilizado, permite aos usuários desses serviços o correto conhecimento de quem são os responsáveis por esse atendimento. Segundo nosso entendimento, o controle social de assiduidade inicia com a divulgação a todos os usuários dos serviços, da escala nominal dos responsáveis pela prestação desses serviços. A divulgação dos horários de todos os TAEs com jornada de trabalho flexibilizada é também quesito para essa mesma flexibilização, segundo o próprio decreto que a normatiza. Tal medida, contudo, mais que uma mera informação, configura-se enquanto medida democrática de direito à informação aos usuários de serviços públicos e é a base para o real comprometimento dos próprios servidores públicos junto aos usuários de seus serviços prestados.

Um exemplo para controle de assiduidade é, dessa forma, a afixação em local público e visível, nas dependências do setor - e também nos sítios na internet dos setores - do quadro de todos os TAEs do setor e seus horários de trabalho, bem como do horário de atendimento do setor, como no exemplo abaixo:

Setor X	
Horário de Funcionamento	De segunda a sexta, das 07h às 19h, sem intervalos
Escala nominal de horários de atendimento aos usuários	
Fulano	De segunda a sexta, das 07h às 13h
Beltrano	De segunda a sexta, das 13h às 19h

O quadro acima vai um pouco além do exigido no decreto 4836/2003, pois não informa somente o expediente dos TAEs com jornada flexibilizada, mas supre principalmente a necessidade de os usuários de conhecerem os horários de atendimento do setor. Acreditamos que mesmo uma medida simples como essa possui, entretanto, grande potencial de impacto ao controle não somente de assiduidade, agora socializado com os usuários dos serviços públicos. Isso ocorre porque abre possibilidades de os usuários participarem mais ativamente, controlarem mesmo, as atividades em si, não somente seus horários de prestação de serviços.

Realizar, com a participação da comunidade, o diagnóstico e o dimensionamento prospectivo, nos termos da Lei 11.091/2005.

Objetivos do GT

Criar condições para a implementação das 30 horas para todos os TAEs para atendimento de, no mínimo, 12 horas ininterruptas para os usuários, com controle social de assiduidade.
