

**Pautas importantes para a carreira dos (das)
servidores (as) técnico-administrativos (as) em Educação
da Universidade Federal do Ceará**

**CARTA COMPROMISSO : EM RESPEITO AOS SERVIDORES E ÀS SERVIDORAS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS(AS)**

Em virtude da proximidade do período estabelecido pelo Conselho Universitário CONSUNI (25 e 26 de abril de 2023) para a consulta à comunidade acadêmica sobre a indicação de Reitor(a) e vice-reitor (a) da Universidade Federal do Ceará para os anos de 2023 a 2027, os representantes dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) em Educação (TAE) desta Universidade, encaminham respeitosamente a presente “Carta Compromisso” com a finalidade de fazer conhecer as principais pautas dos TAE’s.

Ressalte-se que esse documento foi elaborado coletivamente e considerou as necessidades apontadas pelos(as) servidores(as) TAE's de diferentes unidades acadêmicas (inclusive nos *campi* avançados do interior) e das diversas unidades administrativas (pró-reitorias e órgãos suplementares da administração superior). A partir dessa “carta compromisso”, a categoria dos (as) TAE's espera que os(as) candidatos(as) firmem as suas intenções em prol do diálogo e da busca em atender as demandas registradas neste documento.

Assim, seguem as reivindicações:

1. Respeito integral garantido para a atuação profissional dos (as) servidores (as) TAE's, de modo que a sua autonomia de trabalho técnico e administrativo transcorra com bem-estar e plenas condições laborais visando somente ao interesse público coletivo em detrimento dos interesses particulares de gestores (as) de ocasião;

2. Sobre Comunicação Institucional estabelecer:

- Um resolução a ser apresentada no CONSUNI com proposta de uma Política de Comunicação Institucional em conformidade com a finalidade da Universidade de modo a garantir maior imparcialidade e autonomia técnica aos profissionais da área no exercício das suas atividades na UFC e maior transparência nas notícias divulgadas nas mídias oficiais da Universidade;
- Criação de grupo de e-mail "informes" para comunicação entre os setores, principalmente sobre aprovação/alteração de normativos internos e externos.
- Promover campanhas de valorização das carreiras técnicas da instituição.

3. Na área de Tecnologia:

- Criação de catálogo virtual de todos os ramais da UFC para fácil consulta;
- Criação de Painel de Monitoramento de TI, a exemplo da UFCA (com planejamento de aquisição, vigência de contratos, status dos projetos, etc.);
- Gerenciamento dos arquivos setoriais por um único servidor institucional;
- Implantação do WI-Fi institucional;
- Compra de recursos tecnológicos para realização do nosso trabalho. Isso inclui além de notebooks, data show, computadores avançados, recurso de armazenamento em nuvem, assim como head fones e webcam para reuniões online, quando utilizarmos os computadores do setor;
- Criação de um setor para inovação, criação e colaboração em projetos de Tecnologia, com servidores que façam parte ou não do STI, interessados em contribuir.

4. Estabelecer a cultura de coletividade e participação da comunidade universitária, estabelecendo a promoção do orçamento participativo na UFC;

5. No combate ao assédio moral e sexual estabelecer:

- Tolerância ZERO aos casos caracterizados como abuso de poder e assédio moral e sexual no desempenho das atividades laborais por meio de uma política institucional em que estejam previstas medidas educativas e principalmente punitivas aos autores de tais atos;
- Ações de combate ao assédio moral de docentes contra TAE's;
- Defesa e apoio a servidores vítimas de assédio moral, bem como punição para os assediadores;
- Regulamentação de fluxo de assédio na UFC transformando a Comissão de Direitos Humanos em Secretaria de Direitos Humanos, ficando assim com status de Pró-reitoria ou Unidade de Assessoramento.

6. Garantia, por meio de resolução aprovada no CONSUNI, de um edital que discipline o processo de movimentação de servidores(as) TAE's na Universidade. Trata-se de uma demanda urgente por parte dos(as) servidores(as) TAE's para que possam conhecer o processo com total transparência e possam mudar de lotação em caso de vagas disponíveis. (Obs: é imprescindível uma moralização da matéria, visto que, muitos(as) servidores(as) não têm acesso às informações sobre a dinâmica da “fila de remoção” quando essa informação deveria ser tratada com a

máxima transparência e o tratamento entre todos(as) os(as) servidores(as) TAE's deveria ser equânime.);

7. Os servidores que entrarem como pessoas com deficiência, já tendo passado por perícia, inclusive os monoculares, cuja lei foi aprovada, terem direito a redução de horário de trabalho, sem necessidade de nova perícia (uma vez que uma perícia já fora realizada durante a admissão à instituição);

8. Retomada das discussões, em comissão especial e específica, sobre a possibilidade de implantação do regime laboral de 30 horas, prioritariamente, nas unidades que atuem com o atendimento diário ao público (discentes, docentes e TAE's), com a redução da carga horária para 30 hs semanais (6 horas ininterruptas) sem redução salarial, haja vista o aumento da produtividade via tecnologias (ex. SEI) e o funcionamento em 3 turnos das universidades com atendimento ao público. Além disso, servidores de vários órgãos do executivo federal têm jornada de 6 horas. Sem falar dos servidores do judiciário e legislativo.

9. A necessidade de estabelecer melhorias ao ambiente de trabalho em decorrência dos desgastes físico e emocional aos quais os(as) servidores(as) são submetidos ao permanecer 8h em contato com as mais diversas necessidades e demandas do público em geral. (**Obs:** as unidades acadêmicas devem ser priorizadas, visto que tratam da atividade finalística da instituição e tradicionalmente não recebem a mesma atenção das unidades administrativas. O atendimento de turnos ininterruptos poderia ser estudado para a melhoria da qualidade de vida no trabalho desses(as) servidores(as)). Considerando-se melhorias no ambiente de trabalho, também se pode incluir:

- Redimensionamento/recomposição da força de trabalho visando não acumular trabalhos e funções extras aos servidores remanescentes. A UFC cresceu e atualmente, há mais cursos, mais laboratórios e o número de servidores não acompanhou esse crescimento. Dessa maneira o servidor é sobrecarregado sendo obrigado a atender a diversos cursos;
- Ampliar a quantidade de concursos para todos os níveis da carreira TAE.
- Um maior suporte de infra estrutura para a manutenção de equipamentos de laboratório (centrífugas, freezers, ar condicionados, computadores, dentre outros);
- Maior publicização dos editais de compra e aquisição de móveis e equipamentos, a fim de que possa haver uma renovação de móveis e equipamentos;
- Manutenção preventiva e corretiva nas instalações lógicas, elétricas, hidráulicas, equipamentos e mobiliário;

10. Implantação imediata do teletrabalho nas áreas onde há mensurável simples das entregas de trabalho, para isso:

- Atualizar a portaria da UFC sobre o PGD, com a retirada da regra do Art. 7º, ou seja, retirando a restrição de participação para apenas 30% dos servidores da unidade, a qual não existia no decreto do governo federal. A partir disso, a implementação efetiva do teletrabalho em todas as unidades da UFC, o mais breve possível, pois várias IFE's já implementaram;
- Estabelecer metas de produtividade que sejam adequadas a realidade de cada setor, proporcionando uma maior produtividade para a universidade, reduzindo custos e aumentando a qualidade de vida do servidor;
- Prioridade no teletrabalho para os TAE's do interior do estado, pois a grande maioria precisa fazer o deslocamento entre a capital e o campus no interior. Com isso, as unidades do interior conseguirão manter um quadro de servidores por mais tempo e fazer ações com maior estabilidade no longo prazo;
- Trabalho híbrido para setores que só tem um técnico lotado e que por conta disso são impossibilitados de aderir ao PDG;
- Disponibilização de notebooks para que os técnicos tenham acesso aos equipamentos necessários para realizar trabalho remoto;
- Manter um local de uso coletivo com uma pequena estrutura física que poderá funcionar mediante agendamento para atender as demandas administrativas presenciais, tais como reuniões ou servidores que não tenham estrutura para o teletrabalho em suas residências;
- Ampliar o trabalho remoto para todas as unidades acadêmicas, principalmente no período de férias. Isso porque no período de férias dos discentes e grande parte dos docentes, as demandas presenciais caem consideravelmente e os TAE's podem realizar a maioria de suas atividades de forma remota. Portanto, sugerimos que o teletrabalho seja institucionalizado de forma obrigatória e permanente para as unidades acadêmicas no período de férias letivas, estando a autorização deste teletrabalho durante o resto de período do ano sujeito às normas já vigentes aprovadas.

11. Garantia de que a jornada de teletrabalho não será controlada via ponto eletrônico, já que o teletrabalho prevê a jornada remota na condição de aumento da produtividade e não da carga horária executada;

12. Ampliação das ações de qualidade de vida, promovidas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, às unidades acadêmicas e demais setores administrativos nos campi de Fortaleza e do interior. Para esse fim sugerimos:

- Criar locais para descanso;
- Aulas de ginástica ou funcional distribuídas em todos os campi;
- Materiais de trabalho que obedecem ergonomia (cadeiras, descanso de mouse e de teclado);
- Reavaliação dos espaços de trabalho visando ergonomia e acessibilidade;
- Ampliação de todas as atividades relacionadas à promoção da saúde física e mental dos trabalhadores(as) desenvolvidas pelo setor de Qualidade de Vida no trabalho da PROGEP, em especial, o atendimento ambulatorial, clínico geral e atendimento psicoterapêutico;
- Promover ações de cultura voltadas para os(as) servidores(as) de todos os campi;

13. Retomada imediata da resolução sobre afastamento total ou parcial para servidores(as) TAE's estudantes para cursos de pós-graduação, para cursos na própria instituição ou instituição no mesmo município, como incentivo e garantia da qualificação do corpo técnico-administrativo da Universidade. Para isso, criar portaria de afastamento interno regulamentando o desenvolvimento dos TAE's (pelo PDP) dando um regramento claro para a concessão de afastamentos;

- Possibilitar a lotação provisória de servidor em casos de afastamento total para pós-graduação, conforme o que ocorre com servidor docente;

14. Horário Especial de servidor estudante sem a necessidade de compensação de horas, o mesmo direito facultado aos docentes da UFC;

15. Realizar estudos para encaminhar, da forma mais urgente possível, acesso ao Restaurante Universitário (RU) aos servidores(as) estudantes com a mesma tarifa de discentes, além de preços reduzidos para o conjunto dos (as) servidores (as) TAE's. Também tendo compromisso com a qualidade das refeições oferecidas pelo RU em respeito aos discentes e servidores(as) da Universidade;

16. Atenção especial aos servidores(as) TAE's pesquisadores(as) para que o seu tempo de trabalho, a sua dedicação com as pesquisas e com os laboratórios sejam reconhecidos e respeitados formalmente por meio de resolução aprovada no CEPE onde constem os deveres, os direitos, os limites e as responsabilidades de atuação no âmbito das pesquisas acadêmicas, e ainda:

- Considerar a produção das pesquisas como pontuação para avaliação dos(as) servidores(as) TAE's;
- Estimular a participação dos TAE's em eventos científicos e eventos de desenvolvimento profissional, com ajuda de custo (viagens, diária, inscrições);

17. Garantia, por meio de resolução aprovada no CONSUNI, que as horas dedicadas às aulas nos programas de pós-graduação, por parte dos(as) servidores(as) TAE's, sejam agregadas a carga horária total para oferecer equivalência com a carga horária docente. (Obs: o tempo de pesquisa na carreira docente é considerado para compor a sua carga horária total de dedicação à Universidade e o(a) TAE, além das 8h regulares da parte administrativa dedica mais horas para pesquisas de interesse no acadêmico e institucional desta Universidade);

18. Ampliação do número de bolsas remuneradas para os(as) servidores(as) TAE's doutores(as) que almejam participar do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) E Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação / PIBITI;

19. Estabelecer uma relação entre participação em eventos, projetos e comissões e a ascensão profissional do servidor, por exemplo, servidores que forem orientadores/coordenadores em projetos como o Empreende UFC, ou Projetos de Extensão, serem beneficiados com bolsas, redução de carga horária ou incentivos na progressão da carreira.

20. As ações desenvolvidas pelos técnicos de laboratório, quando na realização de atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão, sejam certificadas, onde haja a descrição da atividade realizada, a carga horária trabalhada e a autoria, quando for o caso, da criação de forma que fique explícito parte a parte no caso de autoria compartilhada, os limites da autoria de cada autor.

21. Garantia, por meio de resolução aprovada no CEPE, de respeito com o tempo dedicado pelos(as) TAE's nas pesquisas de modo que haja a equivalência com a carga horária docente, já que, o tempo de pesquisa na carreira docente é considerado para compor a sua carga horária total de dedicação à Universidade e o(a) TAE, além das 8h regulares dedica mais horas para pesquisas de interesse acadêmico e institucional.

22. Estabelecer uma política institucional de incentivo a capacitação e qualificação dos(as) servidores(as) TAE's. Para isso:

- Ampliar os mestrados específicos para TAE's, mais precisamente mestrados noturnos e com opção EAD para que os colegas dos campi do interior também possam participar;
- Instituir reserva de vagas institucionais para servidores nos cursos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu ofertados pela UFC, como acontece em outras universidades, UFAL por exemplo. Estipulando assim cotas em cursos já existentes;
- Implantar Doutorado Profissional para TAE's;

- Estabelecer convênios com instituições internacionais para capacitação/qualificação dos TAE's, via Edital.

23. Elaboração de um regramento interno para a concessão das licenças a partir da definição de prioridades que favoreçam a capacitação e qualificação dos(as) servidores(as) TAE's através de um planejamento justo e transparente de estímulo ao desenvolvimento dos(as) TAE's. (Obs: não há qualquer orientação interna de incentivo sobre o tema, o que tem ocasionado a perda do período de licença, adquirido a cada 5 anos de serviço público e que seja garantido por lei);

24. Garantia, por meio de resolução aprovada no CEPE, para legislar sobre a coordenação e participação de TAE's em equipes de trabalho de projetos de Extensão, com respeito ao tempo dedicado pelos(as) TAE's na coordenação de Projetos de Extensão de modo que haja a equivalência com a carga horária docente, pois o tempo dedicado a extensão na carreira docente é considerado para compor a sua carga horária total de dedicação à Universidade. Entretanto o(a) TAE, além das 8h regulares precisaria dedicar mais horas para desenvolver nos projetos extensionistas.

25. Compromisso dos(as) candidatos(as) com a luta TAE's pela paridade. De modo que a participação dos(as) servidores(as) TAE, na ocasião da escolha de gestores(as) da Universidade, seja equivalente à dos docentes e discentes. Para isso, solicitamos que seja realizada uma revisão no estatuto e no regimento da UFC para que sejam estabelecidas as paridades de gestão, política e de gênero para que enfim tenhamos uma administração democrática e participativa. Para isso, é urgente:

- Ampliar os assentos de TAE's no Consuni para no mínimo 15% do total (7 vagas), como estabelece a legislação atual;
- Instituir no mínimo 3 vagas para assento de TAE's no Cepe;
- Garantir/Ampliar a representatividade dos TAE's em colegiados e instâncias de decisão;
- Garantir a ampliação da política de participação da comunidade acadêmica nas decisões administrativas e acadêmicas, por meio da realização de audiências públicas e outros mecanismos de consulta à comunidade;

26. Maior atenção, respeito e atendimento às necessidades dos(as) servidores(as) TAE's lotados(as) em todas as unidades acadêmicas e nos *campi* do interior em razão do explícito tratamento diferenciado que recebem as unidades administrativas na capital em detrimento e desconsideração às demais. (Obs: é vexatório precisar apelar para o tema, quando todos(as) são servidores(as) TAE's regidos pela mesma lei estatutária.)

27. Estabelecer um plano de gestão de pessoas por competências, vivenciamos a má distribuição e competências dos TAE's nas atividades da UFC, o que resulta em sobrecarga e desgaste mental para alguns servidores. Dessa forma, é necessário utilizar a gestão por competência como balizador das políticas de incentivo ao desempenho. Valorizando assim o saber técnico e especializado do servidor. De modo a estimular o encareiramento por meio da qualificação, das competências adequadas e do compromisso comprovados dos(as) servidores(as) que almejam fazer parte da gestão. Estabelecendo assim que os critérios técnicos de qualificação e histórico de participação nos projetos institucionais também sejam critérios reconhecidos e utilizados para a seleção de novos(as) gestores(as). De forma que exista uma política de gestão de pessoas a fim de assegurar e incluir direitos, deveres e benefícios aos servidores e regulamentar a participação de TAE's nos cargos de gestão, garantindo assim:

- Paridade administrativa nos cargos de gestão, especialmente para cargos com perfil técnico-administrativo;
- Seleção de cargos que ganham FG e CD por concurso interno;
- Mais técnicos em cargo de gestão, de forma a deixar os docentes mais livres para exercerem de forma plena atividades de ensino, pesquisa e extensão
- Compromisso em reformar o Estatuto da UFC de modo os cargos de pró-reitores(as) também possam ser ocupados por servidores(as) TAE's (com a devida qualificação e conhecimento sobre a Universidade) de forma paritária (metade servidor técnico e metade servidor docente);
- Possibilitar o pagamento de função gratificada (FG) para substituição eventual em cargos não considerados de chefia;
- Nas Unidades Acadêmicas instituir com FG's nos departamentos os cargos de Chefia Administrativo, assim como existe o Chefe Acadêmico, e nas coordenações acadêmicas, o (a) Coordenador(a) Administrativo(a), assim como existe Coordenador(a) Acadêmico(a);

28. Será combatida toda forma de discriminação e estabelecido um documento formal onde conste um conjunto de orientações éticas para a condução das relações entre os(as) servidores(as) docentes e TAE. Para que, a partir disso, sejam garantidos os direitos dos TAE's quanto à dignidade no ambiente de trabalho e a proteção dos(as) servidores(as) TAE's em caso de registro de denúncias contra servidores(as) docentes que violarem o estabelecido pelo documento a ser criado;

29. Estabelecer uma política de atenção à Saúde Mental dos servidores. Temos acompanhado entre os(as) servidores(as) diversas situações de adoecimento mental causadas ou agravadas pelo ambiente de trabalho. Se faz necessário que haja uma política de acompanhamento a esses casos para que seja dada a atenção necessária a todos servidores(as). Para que assim, haja não somente o tratamento

da doença, mas também na construção de um ambiente de trabalho saudável para todos(as) servidores(as). Dessa forma é também necessário:

- Acesso dos servidores a utilização do serviço médico e odontológico da CPASE;
- Acesso dos servidores a consultas, exames e cirurgias pelo HUWC e MEAC;

30. Manter os direitos dos servidores TAE's como RJU (Regime Jurídico Único) dentro do Complexo Hospitalar, independente da EBSEH, e ainda:

- Garantir aos servidores plantonistas assistenciais o ponto facultativo do calendário acadêmico;
- Requalificação/reestruturação do Ambulatório do Servidor, com médicos e equipe multidisciplinar de servidores da UFC;
- Acompanhamento pela Progep dos TAE's que atuam nos HUs, através de visitas, pesquisa de clima organizacional e organização de colegiados com participação dos servidores;
- Manutenção das 30 horas no complexo hospitalar;
- Aumentar o quadro de servidores do setor pessoal no complexo hospitalar para que as demandas dos TAE's sejam atendidas a contento;
- Revogação do contrato com a Ebserh;

31. Estudo e revisão da Resolução do Ponto Eletrônico, para analisar alguns aspectos aplicados em outras IFES no que diz respeito a jornada de trabalho, intrajornada, e mais:

- Banco de horas e o prazo de seu uso pelo servidor (a), com apenas 30 dias, poderia ser ampliado para 60 dias;
- Recessos de fim de ano tenham carga horária reduzida de 8h às 13h como outras universidades já fazem;

32. Permitir a participação dos técnicos nas atividades sindicais sem a necessidade de compensação de horas;

33. Discutir novas políticas de avaliação de desempenho e também instituir avaliação também para as chefias;

34. Criar um Núcleo pedagógico, ligado à reitoria para elaborar e viabilizar junto às unidades acadêmicas o PPI - Projeto Político Pedagógico Institucional da UFC;

35. Instituir que a Comissão interna de supervisão da carreira TAE's tenha status de

assessoria para o Reitor. Sobre assuntos relacionados à carreira TAE;

Por fim, garantir que todas as medidas que possam trazer alterações para a vida funcional dos servidores TAE's sejam discutidas previamente com a categoria de forma democrática e participativa.

Fortaleza, __ de abril de 2023.

Eu _____, candidato(a) à Reitor(a) da Universidade Federal do Ceará pela chapa _____, registro que, na condição da chapa ser declarada vencedora à consulta à reitoria (2023 a 2027), bem como, concretizada a nomeação e a posse pelo Excelentíssimo Presidente da República, comprometemo-nos com os(as) servidores(as) TAE's da Universidade Federal do Ceará (UFC), por meio desta CARTA-COMPROMISSO, de modo a dialogar e trabalhar coletivamente para a busca em atender os pontos reivindicados nesse documento sejam atendidos.

Candidato(a) a Reitor(a)

Candidato(a) a Vice-Reitor(a)

Testemunha 1

Testemunha 2