

GRUPO DE TRABALHO

PARA DAR TRATAMENTO À QUESTÃO CONSTANTE DA CLÁUSULA 4.4
(DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO DAS IFE) DO TERMO DE
ACORDO Nº 2/2012, ADITADO PELO TERMO 01/2012, RESULTANTE DAS
NEGOCIAÇÕES ENTRE O GOVERNO FEDERAL E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS
DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO
SUPERIOR PÚBLICAS DO BRASIL – FASUBRA SINDICAL E SINDICATO DOS
SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA - SINASEFE.

RELATÓRIO FINAL

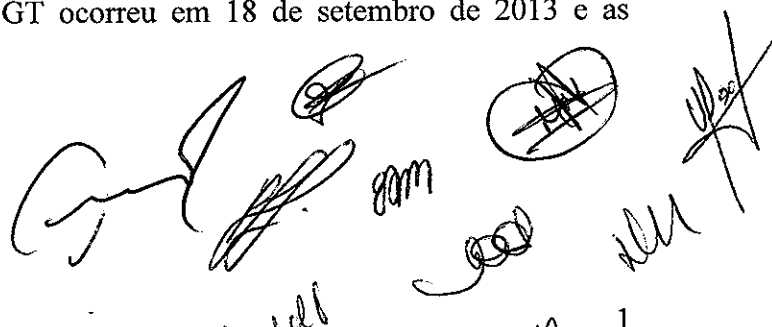
1 - Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar o desenvolvimento e a conclusão dos trabalhos realizados pelo Grupo de Trabalho - GT, em cumprimento a Cláusula 4.4 (**Dimensionamento da Força de Trabalho das IFE**) do Termo de Acordo firmado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical, e Sindicato dos Servidores Federais da Educação Básica Profissional e Tecnológica – SINASEFE, entidades nacionais representativas dos servidores que compõem o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com a finalidade de dar tratamento ao tema **Dimensionamento da Força de Trabalho das IFE**.

2 - Instituições e órgãos envolvidos:

Integram o Grupo de Trabalho a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica – SINASEFE, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – ANDIFES e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CONIF e Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão e o Ministério da Educação – MEC, cabendo a este último o papel de coordenação.

A abertura dos trabalhos do GT ocorreu em 18 de setembro de 2013 e as atividades, conforme cronograma:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some appear to be initials, while others are more complete names. There are approximately seven distinct marks.

Data	Pautas de Reuniões do GT Democratização
18/09/2013	Instalação do GT e início dos trabalhos Distribuição de material sobre o tema Apresentação pela SESu sobre a expansão do quadro de técnico-administrativos e alocação de vagas para as Universidades.
23/10/2013	Discussão sobre o tema e apresentação pela SETEC sobre modelo de alocação de vagas para os Institutos
13/11/2013	Apresentação sobre o programa de dimensionamento desenvolvido pela UFF, UFPR e IFRN
17/12/2013	Discussão de conceitos sobre força de trabalho
14/01/2014	Reunião GT - Finalização do Relatório e assinatura

3 - Metodologia dos trabalhos do GT:

Considerando a necessidade de se aprofundar o conhecimento sobre o tema constante do Grupo de Trabalho, optou-se pela discussão dos temas supracitados em etapas, em reuniões distintas e apresentação sobre o programa de dimensionamento desenvolvido em algumas Universidades e Institutos Federais. A FASUBRA indicou a Universidade Federal Fluminense e a Universidade Federal do Paraná para apresentação dos trabalhos desenvolvidos sobre dimensionamento. O SINASEFE indicou o Instituto Federal do Rio Grande do Norte. Ainda sobre o tema foi avaliado as diretrizes existentes na norma vigente sobre o assunto: Lei nº 11.091/2005 e Decreto nº 5.825/2006.

4 – Aspectos gerais do tema

O grupo contou com as experiências apresentada pela Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal do Paraná e do Instituto Federal do Rio Grande do Norte e discutiu o tema dimensionamento da força de trabalho previsto na Lei nº 11.091/2005 e Decreto nº 5.825/2006.

A Lei nº 11.091/2005 prevê que o Plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino deverá contemplar um plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira e conter o dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição:

Lei nº 11.091

Art. 4o Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao



Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

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.

O Decreto nº 5.825/2006 que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, define também conceitos sobre dimensionamento, alocação de cargos, força de trabalho, processo de trabalho, etc.

Decreto nº 5.825/2006

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

I -

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right, a signature in the center, and several initials and marks on the left and right sides.

X - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

XIV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

O mesmo Decreto prevê as ações para o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal:

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas da IFE.

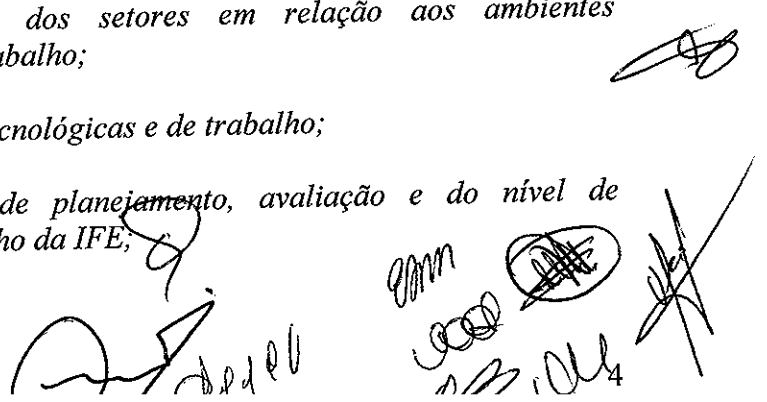
Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no caput, deverão ser adotadas as seguintes ações:

I - identificação da força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;

II - descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

IV - identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the right side, there is a signature that appears to be 'S. S.'. Below it, there are several sets of initials and scribbles, including 'PMM', 'M. S.', and other illegible marks.

V - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;

VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

LX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

X - identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

5. Encaminhamentos:

Após debate sobre o tema dimensionamento, a proposta foi pela manutenção das diretrizes estabelecidas na Lei e Decreto e ainda a necessidade da criação de um critério, de caráter mais amplo, a ser utilizado nacionalmente respeitando as especificidades de cada instituição.

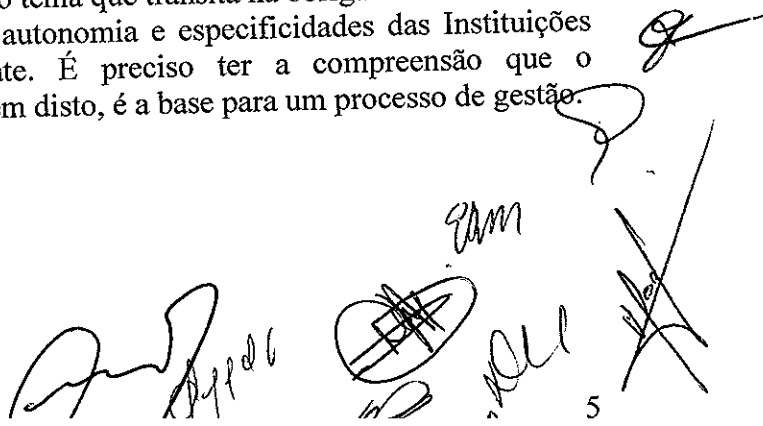
Há também que se ter a criação de mecanismo para efetivo acompanhamento da aplicação do estabelecido na Lei 11.091/2005 e no Decreto 5.825/2006.

6. Considerações finais:

O GT constitui-se instrumento importante para construir insumos que subsidiam o processo negocial, servindo para consubstanciá-la, apresentando dados, informações e proposições importantes.

Assim, o presente relatório final foi concluído pelos integrantes do Grupo de Trabalho. Todos os integrantes deste GT estão cientes de que os temas introduzidos durante os debates serão negociados em função das diretrizes de Governo e das posições das entidades sindicais, podendo os insumos aqui produzidos serem objeto de debate.

A FASUBRA_Sindical considera ainda que os trabalhos deste GT não teve a atenção merecida por parte da ANDIFES dado que sua ausência foi determinante nos poucos passos dados até o momento. A complexidade do tema que transita na obrigatoriedade de uma aplicação homogênea da Lei 11.091/2005 e a autonomia e especificidades das Instituições impõe a presença dos gestores neste debate. É preciso ter a compreensão que o dimensionamento não trata de números, para além disto, é a base para um processo de gestão.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled signature in the center, and several other initials on the right. A small number '5' is visible at the bottom right corner.

Assinam o presente relatório final de atividades os (as) senhores (as) integrantes do referido Grupo de Trabalho.

Brasília, 14 de janeiro de 2014.

Antônio Mariano M. Azevedo	FASUBRA	
Damaris O. de Azevedo Aguiar	SAA/MEC	
Danusa Simon Robers	CONIF	
Dulce Maria Tristão	SESu/MEC	
Edmar Da Rocha Marques	SINASEFE	
Hélio Eugenio de Almeida	SINASEFE	
Marcos Antônio de B Acioly	FASUBRA	
Paulo Henrique Santos	FASUBRA	
Paulo Speller	SESu/MEC	
Tonny Medeiros Martinho	SINASEFE	
Vladimir Nepomuceno	SRT/MP	