

50 COTAV de Técnicos-Administrativos. Na esteira deste Programa, foi criada uma Câmara
51 Técnica que definirá os critérios de distribuição de servidores, em uma lógica similar à
52 COTAV de vagas docentes, e a distribuição dos novos servidores aprovados no último
53 concurso. Ressalta que não há servidores o suficiente para distribuir por todas as unidades, e
54 o PGD se associa à necessidade de reequilibrar as relações de trabalho para que a
55 Universidade continue funcionando com brilhantismo. O professor Alberto levanta um
56 questionamento sobre como será feita a análise dos critérios de avaliação para os técnicos-
57 administrativos. A Pró-Reitora responde que os critérios serão finalizados em breve pela
58 Câmara Técnica e levados ao Conselho Universitário para aprovação. O Superintendente
59 Geral Rafael dos Santos Pereira inicia sua apresentação sobre o PGD explicando que ele
60 implica na substituição dos controles de frequência atuais e abrange todos os agentes
61 públicos da universidade, exceto os que trabalham em regime de plantão e em jornada
62 flexibilizada. Destaca que o PGD é uma política institucional geral cuja adesão é voluntária,
63 tanto para as unidades quanto para os servidores. A não adesão ao PGD manterá o regime de
64 controle de frequência atual. Aborda as modalidades de teletrabalho parcial e teletrabalho
65 integral, destacando que esse último é limitado a 20% da força de trabalho da unidade. O
66 teletrabalho integral é detalhado como a realização de todas as atividades diárias fora das
67 dependências físicas do órgão, utilizando recursos tecnológicos para a execução das tarefas
68 no prazo estabelecido, independentemente do local onde o trabalho é realizado. Destaca que
69 o foco está na entrega das metas acordadas, não na presença física em um determinado local.
70 Já o teletrabalho parcial é aquele em que até 60% da carga horária semanal pode ser
71 executada remotamente, permitindo flexibilidade na distribuição dos dias de trabalho
72 presencial e remoto, de acordo com a natureza das atividades. A modalidade de trabalho
73 presencial, incluída no regime do PGD, é um trabalho realizado totalmente nas dependências
74 da universidade, embora ainda baseado em metas e entregas, sem controle de frequência,
75 focando na execução das tarefas planejadas. Explica que os planos de trabalho individuais
76 são pactos feitos pela equipe, coordenados e revisados pela chefia imediata, baseados na
77 construção coletiva e na reflexão sobre o trabalho. Salienta que a equipe decide sobre a
78 repactuação no final do período, podendo optar pela continuidade do modelo ou retorno ao
79 regime regular. Explica, ainda, que o acompanhamento consiste na aferição do cumprimento
80 das metas. Finalizada a apresentação, o assunto é aberto para discussão. O professor Alberto
81 Schanaider questiona se no momento de repactuação dos planos de trabalho é necessária a
82 elaboração de um novo plano de trabalho, que deverá ser novamente apresentado e aprovado
83 pela chefia, e questiona sobre a dinâmica de uma eventual exclusão de servidor do PGD. O
84 Superintendente esclarece que, após a adesão ao PGD, qualquer ajuste no plano demandaria
85 uma renovação aprovada pela chefia imediata. Outro ponto levantado é o processo de
86 avaliação da equipe ao final do período pactuado. A equipe realiza um acompanhamento das
87 metas estabelecidas, respondendo a uma escala que indica se as metas foram cumpridas total
88 ou parcialmente, além de justificar as não cumpridas. Se considerado necessário, o grupo
89 pode optar por repactuar ou encerrar o plano. Aborda também as medidas a serem tomadas
90 caso um indivíduo não cumpra suas entregas ou metas estabelecidas. A chefia imediata,
91 baseada no acompanhamento e no relatório final, pode solicitar a exclusão da pessoa à
92 direção da unidade. A discussão continuou com preocupações sobre a burocracia decorrente
93 desse novo processo e a forma de controle em unidades com um grande número de
94 servidores. O Diretor Administrativo Rosemberg Pinheiro comentou sobre um caso real em
95 que a falta de controle de ponto levou a uma situação problemática com um servidor,
96 destacando a importância de estabelecer metas e compromissos para evitar tais cenários.
97 Defende que o PGD pode representar uma forma de estabelecer compromissos mais claros e
98 controláveis e de resgatar a responsabilidade dos servidores. Também aborda a participação do
99 sindicato no processo de pactuação e a necessidade de ampliar os acordos entre as partes
100 envolvidas, evitando possíveis problemas, como casos de assédio moral ou falta de
101 compreensão do acordo proposto. A servidora TAE Sarah Korn indaga sobre a existência de
102 ferramentas institucionais para controlar a entrega de trabalho, a fim de evitar discrepâncias
103 entre os setores e unidades. Observa, em relação às falas sobre aumento de burocracia, que

104 há o dever, especialmente dos gestores, de realizar o controle do trabalho no serviço público.
105 Em seguida, a servidora Rosemeri comenta que um período de duas semanas é inviável para
106 apresentar resultados concretos. A Pró-Reitora Neuza retoma a fala do servidor Rosemberg,
107 informando que, para resolver essa questão dos servidores descompromissados, foi
108 constituída uma câmara técnica composta por professores e médicos do trabalho, para
109 fortalecer a discussão e restaurar a credibilidade da CPST, a qual é sempre procurada por
110 tais servidores e também para funcionar como órgão de assessoramento da PR-4. Também
111 menciona mudanças na maneira como os servidores colocados à disposição são recebidos na
112 PR-4. Reforça que o controle deve ser restabelecido, seja com ou sem o PGD. A professora
113 Maria Tavares pergunta sobre o funcionamento do PGD em relação aos docentes. A Pró-
114 Reitoria reitera que o teletrabalho será realizado apenas para as atividades que o permitam, e
115 essa avaliação será feita na Unidade. A professora Lenita Zajdenverg levanta duas questões.
116 Primeiramente, aborda a possibilidade do trabalho parcial remoto para docentes,
117 especialmente no contexto das aulas teóricas. Destaca a necessidade de uma estruturação
118 adequada para viabilizar o ensino remoto, mencionando a demanda dos alunos por aulas
119 teóricas nesse formato. Outro ponto abordado é o trabalho de grupo na área assistencial
120 (médicos, enfermeiras, nutricionistas, assistentes sociais, etc.) e como parte dessa carga
121 horária poderia ser feita de forma remota. Pergunta, ainda, se os profissionais contratados
122 pela EBSEH serão integrados ao PGD. Sobre a questão de aulas remotas, o
123 Superintendente Geral da PR4 responde que para isso ocorrer é necessário uma
124 regulamentação fora da alçada da PR4 e do âmbito do PGD, dependendo das diretrizes
125 curriculares de cada curso, de seu credenciamento e de seu projeto político pedagógico
126 (PPC). O servidor João Reuther pergunta qual a orientação da PR4 para que as unidades
127 discutam internamente sobre a adesão ao PGD, considerando que a Instrução Normativa
128 trata deste ponto em apenas dois artigos. Registra que deve haver uma mudança de
129 compreensão na gestão a fim de se realizar um efetivo controle do trabalho dos servidores
130 públicos, ressaltando que a legislação prevê instrumentos sumários para a condução dos
131 casos de abandono de cargo e inassiduidade habitual. Discorda da ideia de que a burocracia
132 seria um obstáculo para a adesão ao programa de gestão de desempenho, citando a
133 adaptação da administração às novas diretrizes para a progressão dos docentes e a falta de
134 maiores informações sobre como o plano deverá ser apresentado. O Superintendente Geral
135 da PR4 respondeu pontuando a necessidade de cada equipe analisar se suas atividades são
136 exclusivamente presenciais e como isso se encaixa no Programa de Gestão de Desempenho
137 (PGD). Destacou a importância de uma avaliação criteriosa das atividades de unidades
138 assistenciais, considerando o regime de turnos. Sobre os empregados da EBSEH, afirmou
139 que a gestão fica a cargo da própria empresa. Quanto à orientação da PR4 para as unidades,
140 enfatizou que a PR4 não interfere diretamente nas decisões das unidades, mas oferece
141 consultoria para a elaboração de editais de adesão, estando disponível para esclarecer
142 dúvidas. Informa que o período de pré-adesão vai até 30 de novembro. A servidora Sarah
143 Korn pergunta qual será o encaminhamento dado pela Faculdade de Medicina considerando
144 o prazo até 30/11 para a pré-adesão. O professor Alberto Schanaider responde que a pré-adesão
145 precisará ser aprovada pela Congregação. Nada mais havendo a se tratar, a reunião foi encerrada sem
146 deliberações.

147147

148148

149 Homologada na Sessão Ordinária de 19 dezembro de 2023.