



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO

**PLANO ANUAL DE GESTÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO
PLANO DE CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (CIS/PCCTAE/UFS): GESTÃO 2016-2019.**

Aracaju, Sergipe

Julho, 2016



COMISSÃO
INTERNA
DE SUPERVISÃO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO**

**PLANO ANUAL DE GESTÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO
PLANO DE CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (CIS/PCCTAE/UFS): GESTÃO 2016-2019.**

COMPONENTES

**SINEIDE SOUZA MAIA LINHARES
COORDENADORA GERAL**

**LUIS FELIPE DE JESUS BARRETO ARAÚJO
COORDENADOR ADJUNTO**

**BARBARA FRANÇA BARCELLOS
MEMBRO**

Aracaju, Sergipe

Julho, 2016



1 INTRODUÇÃO

A Comissão Interna de Supervisão (CIS) foi instituída pelo art. 22, §3º, da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

No âmbito da UFS, a referida comissão foi regulamentada pela Resolução nº. 049/2013, que fixou as diretrizes de atuação da CIS, a forma de escolha dos seus representantes e criou condições para seu funcionamento.

A atual gestão da CIS foi eleita em janeiro de 2016 e empossada no mês de fevereiro. Como uma das primeiras medidas da Comissão foi definida a necessidade de elaboração de um plano de gestão para nortear as atividades durante os três anos de mandato.

Com este diagnóstico, sentiu-se também a necessidade de ouvir os servidores na construção deste plano, para saber destes o que, em termos de carreira, estava ou não sendo garantido no âmbito da Universidade Federal de Sergipe.

Foi então lançado o projeto “CIS Itinerante – Construindo um plano de gestão participativo”, amplamente divulgado em todos os campi. Assim, a CIS iniciou as visitas pelo Campus de São Cristóvão, visitando em seguida o Museu do Homem Sergipano, o CULTART, o Campus da Saúde/Hospital Universitário, o Campus Rural, o Campus de Laranjeiras, o Campus de Nossa Senhora da Glória, o Campus de Itabaiana e finalizando no Campus de Lagarto.

Nestas visitas foram realizadas produtivas reuniões com os servidores, que expuseram diversos pontos onde a atuação da CIS poderia ser relevante para garantir o pleno cumprimento do PCCTAE.



Ouvindo estas demandas, a CIS elaborou um documento e, em 05/07/2016, reuniu-se com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), com o intuito de repassar as demandas dos servidores, sobretudo no tocante a capacitação, progressão funcional e afastamentos/licenças para pós-graduação e capacitação.

A reunião com a PROGEP serviu para apresentar os membros da CIS e discutir as demandas dos servidores. Alguns avanços foram conquistados, a exemplo da participação da CIS na Comissão de Dimensionamento de Pessoal da UFS e também da integração da CIS na construção do Plano Anual de Capacitação, para que possa, na medida do possível, contemplar a solicitação dos servidores.

Deste modo, a gestão 2016-2019 da CIS iniciou os trabalhos com um viés de ouvinte das demandas dos servidores, passando à ação logo em seguida e, como resultado de toda esta fase preparatória, apresenta agora à comunidade técnico-administrativa o Plano de Gestão da Comissão, com as metas definidas para este primeiro ano à frente da CIS.



2 DEMANDAS COLETADAS NO “PROJETO CIS ITINERANTE”

Nas reuniões realizadas, *in loco*, entre a CIS e os servidores dos seguintes *campi*/unidades foram identificadas as seguintes demandas:

- **CAMPUS RURAL**

- Necessidades de cursos de capacitação para as áreas Ciências Agrárias / Ambiental. (Servidores queixam-se da falta de cursos dessas áreas no programa de capacitação da UFS e dizem que fazem curso fora da Universidade quando desejam a promoção por capacitação).
- Falta de infraestrutura no campus (Sem acesso à Internet, materiais, espaço físico, dentre outros).
- Surgiram dúvidas quanto à revisão do plano de carreira no tempo predeterminado, bem como a progressão por nível de capacitação.

- **CAMPUS LARANJEIRAS**

- Falta de divulgação dos cursos do programa de capacitação da UFS, como também falta de variedades. Os cursos ofertados só atendem as demandas administrativas. Necessidade de promover cursos mais específicos que atenda as demandas específicas do campus.
- Capacitar servidores locais para ministrar cursos específicos no programa de capacitação.



- Divulgação dos benefícios para os recém-empossados na UFS. Bem como divulgação das atualizações de valores (quanto aos planos de saúde, auxílio transporte, dentre outros). Os servidores se queixam que muitas vezes só percebem as atualizações dos valores no contracheque.
- Necessidade de fazer uma recepção aos recém-empossados que são chamados após a primeira lista de convocação, para apresentação da instituição (direitos e deveres).

- **CAMPUS SAÚDE**

- Necessidade de ampliação das vagas institucionais nos programas de Pós-Graduação *stricto sensu* da Universidade. Maior divulgação e incentivo à participação dos servidores.

- **CULTART**

- Otimização no reconhecimento dos saberes na formulação da política de lotação dos servidores – valorização da formação acadêmica e das experiências profissionais. Banco de talentos.
- Os cursos de capacitação ofertados só atendem as demandas administrativas. Necessidade de promover cursos mais específicos que atenda as demandas específicas do campus.
- Realização de projetos com os servidores que se encontrem próximos à aposentadoria, como uma forma de acompanhamento e aconselhamento psicológico.



- **NOSSA SENHORA DA GLÓRIA (CAMPUS DO SERTÃO)**

- Criação de “trilhas de capacitação”, que seria criar uma estrutura de cursos que se completassem.
- Descentralização dos cursos. Ofertar mais cursos de capacitação, modalidade presencial, nos *campi* do interior.
- Oferta de cursos que tenham ligação com o PBL, dada a importância do técnico na integração com as metodologias ativas.
- Democratização da informação sobre os cursos. Tornar a comunicação sobre política de capacitação mais efetiva com os *campi* do interior.
- Os cursos de capacitação ofertados só atendem as demandas administrativas. Necessidade de promover cursos mais específicos que atenda as demandas específicas do campus.
- Necessidade de treinamento sobre os sistemas integrados da UFS.
- Quantidade reduzida de funcionários nos setores, o que impossibilita ou dificulta demasiadamente o afastamento do técnico para cursos de pós-graduação.
- Existência de dificuldade para abertura de processos de progressão, por inexistência de malote que recolha os requerimentos.

- **ITABAIANA**

- Descentralização dos cursos. Ofertar mais cursos de capacitação, modalidade presencial, nos *campi* do interior.



CIS COMISSÃO
INTERNA
DE SUPERVISÃO

- Quantidade de reduzida de funcionários nos setores, o que impossibilita ou dificulta demasiadamente o afastamento do técnico para cursos de pós-graduação.
- Subutilização dos técnicos. Urgência no reconhecimento dos saberes na formulação da política de lotação dos servidores – valorização da formação acadêmica e das experiências profissionais. Banco de talentos.
- Os cursos de capacitação ofertados só atendem as demandas administrativas. Necessidade de promover cursos mais específicos que atenda as demandas específicas do campus.

- **LAGARTO**

- Os cursos de capacitação ofertados só atendem as demandas administrativas. Necessidade de promover cursos mais específicos que atenda as demandas específicas do campus.

3 OBJETIVOS DO PLANO

São objetivos da CIS no primeiro ano de gestão:

- Diagnosticar as demandas dos servidores técnico-administrativos da UFS, em caráter permanente;
- Garantir, tanto quanto possível, a plena implementação do Plano de Carreira na UFS;
- Expandir e difundir as informações referentes a carreira, como direitos e deveres dos servidores;
- Prezar pela garantia do direito do servidor ao afastamento para cursos de pós-graduação, de modo que este possa ocorrer de forma a não prejudicar a qualificação do servidor;
- Divulgar a CIS e suas funções, melhorando a comunicação, para que o servidor possa procura-la quando houver propostas de atuação da comissão;

4 AÇÕES

São ações planejadas pela Comissão para o primeiro ano de gestão:

- Acompanhar a formulação da política da capacitação da Universidade Federal de Sergipe;
- Acompanhar os trabalhos de comissões e GT's criados dentro da Universidade e que tenham por tema/área de atuação matérias ligadas aos servidores técnico-administrativos;
- Somar esforços junto à PROGEP para difundir os cursos de capacitação oferecidos, já que foi identificado que alguns possuem baixa procura;
- Reformular o Regimento Interno da CIS, em janeiro/2017, por determinação da Resolução nº. 049/2013;
- Atuar junto à Comissão de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal da UFS para garantir os direitos dos servidores à carreira;
- Dialogar com os servidores para que sugiram cursos de capacitação antes da formulação do Plano Anual de Capacitação da UFS, a tempo de serem contemplados;
- Diligenciar junto à PROGEP para que seja implantada, na UFS, a política de valorização da formação do servidor em relação ao local de lotação, com a criação e efetivação de um "Banco de Talentos";
- Realização de Seminário sobre carreira.



JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	JANEIRO
2 reuniões mensais ordinárias.						
Reuniões extraordinárias conforme demandas.						



6 CONCLUSÃO

Para as ações supracitadas, a CIS espera a colaboração de todos os servidores da Universidade Federal de Sergipe. Ciente das dificuldades a serem encontradas, sobretudo por ser início de gestão, pretende a Comissão atingir o máximo de resultados que seja possível, tendo como objetivo central promover a efetiva implementação do PCCTAE na UFS.