



1 **ATA DA REUNIÃO DA SCISPCCTAE - SUBCOMISSÃO**
2 **INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA**
3 **DOS CARGOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM**
4 **EDUCAÇÃO / IF SUDESTE - MG - CAMPUS MURIAÉ,**
5 **REALIZADA EM 18/02/2016.**

6 No dia dezoito de fevereiro de dois mil e dezesseis, reuniram-se na Unidade Barra do
7 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais - IF Su-
8 deste MG - Campus Muriaé, os membros titulares da SCISPCCTAE - Subcomissão Inter-
9 na de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educa-
10 ção: Willian Silva Coutinho (Ass. em Administração), Igor Meneguitte Ávila (Analista de
11 T.I.) e Débora Martins Artiaga (Pedagoga), os membros suplentes, Joseli Marcos Carva-
12 lho (Téc. em Agropecuária) e Izabel Cristina de Lima (Ass. em Administração) e demais
13 servidores técnico-administrativos do campus Muriaé, signatários desta ata. A servido-
14 ra Débora M. Artiaga deu início à reunião esclarecendo acerca do surgimento de de-
15 manda para afastamento dos TAEs para qualificação profissional e da expectativa com
16 relação ao trabalho da SCISPCCTAE em viabilizar esse benefício. Em seguida, apresen-
17 tou os quatro documentos que a Subcomissão necessita desenvolver (Plano Setorial,
18 Plano Anual de Qualificação, Minuta de Regulamento, Minuta de Edital, bem como a
19 proposta de adequação dos critérios de pontuação à realidade atual do campus Muri-
20 aé. Com a palavra, o servidor Igor M. Ávila explicou a busca por critérios genéricos que
21 atendessem a todos os TAEs da forma mais isonômica; a ponderação de valores entre
22 um critério e outro, o que ocasionou algumas discrepâncias; e a adaptação das pontu-
23 ações para corrigir as discrepâncias. A servidora Débora M. Artiaga reiterou que é um
24 trabalho difícil uma proposta que venha agradar a todos, mas que o objetivo da Sub-
25 comissão tem sido o melhor na intenção de prezar por critérios razoáveis e de ampla
26 abrangência para os TAEs. Comentou, ainda, acerca do Regulamento para Afastamen-
27 to Parcial, a ser discutida na próxima reunião do Conselho Superior (CONSU), que po-
28 deria reduzir a demanda por afastamento integral. O servidor Anderson N. Soares
29 complementou acerca da expectativa de vagas para afastamento integral informando
30 que parece difícil haver mais que duas vagas anuais, dada a situação atual do cam-
31 pus. Em seguida, a servidora Patrícia V. Bonfim frisou que a retirada ou supervaloriza-
32 ção de um critério ou outro acaba por prejudicar os servidores, vez que com uma
33 gama maior de critérios, os interessados têm maiores possibilidades de pontuação.
34 Para tal, exemplificou que o regulamento do campus Barbacena prevê 37 (trinta e
35 sete) itens e, Rio Pomba, 42 (quarenta e dois), ao passo que Muriaé contava com ape-
36 nas 18 (dezoito). Além disso, endossou que o afastamento é para beneficiar a Institui-
37 ção que, por sua vez, é cobrada e avaliada pela CAPES em termo de números - por ex-
38 emplo, número de publicações de artigos. Frisou, ainda, que, ao valorizar critérios aca-
39 dêmicos, os servidores que possuem interesse no afastamento irão começar a se inte-
40 rar com atividades dessa natureza. Em seguida, questionou acerca de critérios seme-
41 lhantes aos de outros campus, porém com redações ligeiramente distintas, o que, ao
42 final, traria alguns prejuízos aos servidores. Por fim, recordou acerca da solicitação da
43 Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação, em 13/11/2014, da padronização, na platafor-
44 ma Lattes, do vínculo institucional dos servidores, o que auxilia na extração de dados
45 da produção científica dos servidores da Instituição. O servidor Igor M. Ávila exemplifi-
46 cou a limitação a até 3 (três) autores do critério "livro publicado", argumentando a
47 existência de livros formados por vários autores, o que descaracterizaria o critério. Em
48 seguida, o servidor Alexandre L. Rodrigues citou que há critérios que se encaixam
49 mais para docentes e, de fato, seria melhor pensar em critérios que atendam a todos
50 os técnico-administrativos. Além disso, argumentou que, em tese, servidores mais an-
51 tigos aguardam já a mais tempo uma oportunidade para se afastar e, caso não seja
52 valorizado critério dessa natureza, seria prejudicado ao perder a oportunidade para
53 outro servidor mais novo. Acerca da divergência de opiniões, o servidor Igor M. Ávila
54 citou que os docentes do campus Muriaé prepararam rapidamente seu Plano Anual de

Szabellima

Artiaga

Ávila

Carvalho

de Lima



55 Qualificação e, mesmo que não tenha ficado perfeito, já começaram a usufruir do be-
56 nefício do afastamento integral. Nesse sentido, os TAEs necessitam recuperar o prejuí-
57 zo pela falta de um plano de qualificação que abangesse os TAEs. Em seguida, o servi-
58 dor Anderson N. Soares citou o benefício dos TAEs em se envolver com atividades de
59 pesquisa, mas asseverou a falta de incentivo institucional para tal, sobretudo nos ca-
60 sos de servidores de setores que não possuem natureza acadêmica, mas predomina-
61 temente administrativa. Além disso, argumentou que os servidores, em geral, se fur-
62 tam de participar de comissões e que os TAEs devem melhorar esse aspecto do ponto
63 de vista profissional. Por fim, comentou a lógica da existência de critérios mais genéri-
64 cos com o fito de beneficiar a todos de forma mais equilibrada. Contra-argumentando,
65 a servidora Débora M. Artiaga exemplificou sua própria situação relativa ao período
66 que cursou seu mestrado, pontuando ter sido um período em que teve de se dedicar
67 prioritariamente ao curso, em detrimento de maior participação no campus. Comple-
68 mentando a discussão, a servidora Patrícia V. Bonfim argumentou que, além desse
69 fato, o excesso de participação em outras atividades, tais como Pronatec, EaD, por ex-
70 emplo, prejudica a participação do servidor em seu próprio setor. Nesse sentido, a ser-
71 vidora Débora M. Artiaga lembrou acerca das restrições constantes no regulamento
72 docente referente à proibição de acumulação de atividades de EaD e Pronatec com o
73 afastamento integral, restrição que muito provavelmente se estenderia ao afastamen-
74 to integral dos TAEs. Em seguida, o servidor Geovani F. Glória sugeriu a análise de
75 cada critério individualmente e a respectiva concordância dos TAEs presentes na reu-
76 nião quanto a sua redação e pontuação/peso. Para tanto, o servidor Igor M. Ávila apre-
77 sentou a nova planilha com os critérios de pontuação após o ajuste das discrepâncias
78 relatadas anteriormente, após consulta da SCIS aos TAEs, por e-mail. Inicialmente,
79 houve concordância geral acerca dos critérios relacionados a tempo de serviço. Em se-
80 guida o servidor Geovani F. Glória sugeriu a inclusão de critério relacionado a cursos
81 de capacitação, valendo-se, por analogia, dos critérios estabelecidos na legislação de
82 progressão funcional, bem como comentou o peso excessivo dos cargos de direção. O
83 servidor Leonardo M. Coelho sugeriu a inclusão de critério relacionado a fiscalização
84 de contratos, visto ser uma atividade rotineira e trabalhosa, argumento endossado
85 pelo servidor Edilho C. R. Cabral. O servidor Igor M. Ávila explicou o motivo de, a prin-
86 cípio, a Subcomissão ter retirado os critérios de cursos de capacitação argumentando
87 a fragilidade do critério, tendo em vista a existência de cursos muito fracos, por vezes
88 gratuitos, geralmente à distância, e que pouco contribuem para o real desenvolvimen-
89 to profissional do servidor. Em seguida, a servidora Patrícia V. Bonfim ressaltou a falta
90 de padronização relacionada à expressão “últimos 5 anos”, o que estaria prejudicando
91 os critérios acadêmicos, visto não estar presente nos outros grandes grupos. Citou,
92 ainda, a expressão “campus Muriaé” que estaria restringindo ainda mais a possibilida-
93 de de pontuação de alguns servidores. Em seguida, passou-se à discussão e votação
94 de alguns pontos específicos relacionados aos critérios de pontuação, com quórum ini-
95 cial de 19 (dezenove) servidores presentes. Primeiramente, votou-se pela inclusão do
96 critério “fiscal de contratos” tendo sido aprovado por unanimidade e acordado sua
97 pontuação por tempo como fiscal, ao invés de quantidade de contratos fiscalizados.
98 Após isso, votou-se pela inclusão do critério “cursos de capacitação”, com 16 (dezes-
99 seis) votos favoráveis e o estabelecimento dos parâmetros: cursos com mínimo de
100 quarenta horas; máximo de cinco cursos; que não tenham sido já utilizados para fins
101 de progressão funcional; e contados a partir da data do exercício. Quanto ao fato de
102 comprovar a não utilização anterior para progressão funcional, houve 17 (dezessete)
103 votos favoráveis a que o servidor apresente declaração pessoal para essa finalidade.
104 Após a saída de um servidor, o quórum passou a ser de 18 (dezoito) presentes. Com
105 relação à expressão “campus Muriaé”, houve apenas 2 (dois) votos favoráveis à sua
106 retirada ou alteração, mantendo-se, dessa forma, sua presença nos itens onde consta.
107 Além disso, com 17 (dezessete) votos favoráveis, retirou-se a expressão “na área do
108 cargo ou setor” referente ao item 15 (livros publicados), bem como alterou-se a reda-

Szalde Lima

John

John

John



109 ção de “até 3 autores” para “até 5 autores”, com 15 (quinze) votos favoráveis. Em se-
110 guida, com 14 (quatorze) votos favoráveis, houve a inclusão do critério “supervisor de
111 estagiário”, acordando-se que sua pontuação deva dar-se de forma semelhante à rela-
112 cionada a fiscalização de contratos (por tempo). Por fim, por unanimidade, a expres-
113 são “últimos 5 anos” foi substituída por “exercício ou últimos 5 anos” em todos os
114 itens onde constar. Já ao final da reunião, o servidor Igor M. Ávila reiterou a finalidade
115 do Plano Setorial como uma espécie de inventário do setor, um levantamento de de-
116 manda. Nesse aspecto, o servidor Geovani F. Glória complementou acerca dos casos
117 específicos de setores que possuem um só servidor ou de funções realizadas por um
118 servidor específico em virtude de seu cargo. Nesse ponto, o servidor Anderson N. Soa-
119 res frisou que o ajuste de pessoal é uma “decisão de gestão de pessoas”, a ser futura-
120 mente tomada pela direção do campus e que deve ser acordado entre o servidor e a
121 direção, hipótese que, por exemplo, o campus poderá ser auxiliado temporariamente
122 pela Reitoria ou outros campi, se possível. Além disso, citou que está em discussão no
123 CONIF a possibilidade de contratação de servidores técnico-administrativos substitu-
124 tos, semelhante ao que já ocorre para os docentes. Encerrada a reunião, foi informado
125 que a etapa seguinte será o preenchimento, pelos setores, do Plano Setorial, com vis-
126 tas à elaboração do Plano Anual de Qualificação dos TAEs e que a Subcomissão daria
127 continuidade a seu trabalho na elaboração da Minuta de Regulamento e de Edital.
128 Sem nada mais a tratar, eu, Willian Silva Coutinho, lavrei a presente ata, assinada por
129 mim e pelos demais presentes nesta reunião.

130 Débora Martins Artiaga
131 Igor Meneguitta Ávila
132 Willian Silva Coutinho
133 Izabel Cristina de Lima
134 Joseli Marcos Carvalho
135 Alexandre Lopes Rodrigues
136 Anderson Novaes Soares
137 Dayene Mendes Silva Gonçalves
138 Débora Mota Marques
139 Edilho Costa Rabello Cabral
140 Geovani Falconi Glória
141 Isaac Euzébio de Faria
142 Lenice Regina da Silva Carvalho
143 Leonardo Mariquito Coelho
144 Mírian Teixeira Carneiro
145 Patrícia Vieira Bonfim
146 Reginaldo Augusto de Souza
147 Saulo Ladislau Monteiro
148 Valeska Aparecida Almeida Silva