



Informe de Greve – nº 41 **Brasília-DF, 28 de junho de 2000.**

Comando Nacional de Greve: Sirle (SINTET-UFU), Luiz Carlos Sena (SINTESAM), Paulo Roberto (SINTUFRJ), e Ana (SINTUFSC), Elizeu e Luiz Antônio (SINTUFEPE), Luiz, Bené, Côrtes e Jovelino (SINTFUB), Julio Cesar (SINTEST-AC), Rui (SINTEMA), Basílio (SISTA-MS), Vanildo (SINTUFSCar), Eni e André (Sind-Ifes/BH), Ferraz e Helena (SINTUF-MT), Ulisses (ASAV), Hylton Martins e Luzinete (SINTUFES), Márcia e Daniela (SINDTEST-PR), Catarino, Dália, Antônio Gilson (SINT-UFG), Pinheiro (SINTESPB) e Paulo Abdala (ASSUFBA).

Direção Nacional: Marcia Abreu, Fernando Oliveira, Marcelo Pereira, Hylton Martins, Chicão, Rogério Marzola, Augusto Rodrigues, Marcos Soares, Cosme Balbino, Fernando Maranhão, Arthur Moise, Adamoli, João Paulo, Toninho, Neuza, Agnaldo, Luciana, Jorge Américo, Graça Dutra e Paulo Guerra.

Gt-Carreira: Marcelo (DN), Eni e André (Sind-Ifes/BH), Ulisses (ASAV), Adamoli (ASUFPEL), Zé Luiz Sanz (SINTUFF) e Fátima Reis (SINT-UFG).

ERRATA: Presente desde 25.06.00 - Jorge Américo

IFES NA GREVE

NORTE: UFAC / FUA / UFPA / FCAP / UNIR **NORDESTE:** UFBA / UFS / UFAL / UFPE / UFRPE / UFPB / UFRN / UFMA
CENTRO OESTE: UnB / UFG / UFMS/UFMT **SUDESTE:** UFES / UFF / UFRJ / UFRRJ / UNIFESP / UFSCar / UFJF / UFMG / UFOP / UFU / UFV / UFLA / UNIRIO / CEFET/MG **SUL:** UFPR / UFSC / UFRGS / FFCMPA / UFPEL / UFSM.

TOTAL DE INSTITUIÇÕES: 37

QUADRO DA GREVE - SINASEFE

CEFETs: ALAGOAS, BAHIA, CAMPOS-RJ, CEARÁ, CEFETEQ - RJ, CEFETEQ NILÓPOLIS-RJ, ESPÍRITO SANTO, JOIÁS, MARANHÃO, PARÁ, PARAÍBA, PERNAMBUCO, PELOTAS-RS, RIO GRANDE DO NORTE, SÃO PAULO.
ESCOLAS AGROTÉCNICAS: ALEGRE-ES, CONCÓRDIA-SC, CUIABÁ-MT, SANTA MARIA-RS, SATUBA-AL.
UNEDS: BARREIRAS-BA, EUNÁPOLIS-BA, JOINVILLE-SC, MACAÉ-RJ, MARECHAL DEODORO-AL, MOSSORÓ-RN, PESQUEIRA-PE, SÃO JOSÉ-SC, PALMEIRA DOS ÍNDIOS-AL, VALENÇA-BA, VITÓRIA DA CONQUISTA-BA.
ESCOLAS TÉCNICAS: OURO PRETO-MG, PAULA SOUSA-SP, SANTA CATARINA.

TOTAL DE INSTITUIÇÕES: 34

PROPOSTAS DE GRATIFICAÇÕES ENVIADAS PELAS ANDIFES

ANDIFES Nº 190/2000

De: Gustavo Balduino, de ordem do reitor Emídio Cantídio.

Para: Coordenação da FASUBRA.

16/06/2000

Proposta UFPA

GETES – Gratificação de Estímulo aos Servidores Técnicos e Administrativos do Ensino Superior.

A política de remuneração do servidor a partir da avaliação de desempenho já está presente nas IFES – as carreiras dos docentes de 3º grau, dos docentes de ensino fundamental e médio, além do quadro jurídico, e, portanto, já se faz juz estender tal política aos servidores técnicos e administrativos.

Para tanto, consideramos que a formação acadêmica relacionada ao cargo devem definir patamares máximos de valores das gratificações de desempenho de forma a estimular também a qualificação do servidor. Nesse contexto torna-se necessário algumas observações, considerando que os técnicos e administrativos estão enquadrados em três níveis, nível auxiliar, intermediário e superior.

- 1- Os patamares de cada nível deve ser estabelecido de forma que a hierarquia entre eles seja preservada e não ocorra distorções indesejáveis que caracterizem “ascensão funcional implícita” através de remuneração.
- 2- Os níveis estabelecem, a priori, a formação mínima necessária para o exercício do cargo ou função.
- 3- Embora a qualificação máxima não esteja explicitamente estabelecida, fica evidente, por exemplo, que os cargos ou funções de nível médio podem exigir formação mais elevada, mas com notória clareza que, a qualificação de mestrado ou doutorado está muito além do requerido para as atribuições do cargo / função. No nível superior, entretanto, onde a formação à nível de mestrado ou doutorado não é exigida, é explicitamente requerida nas avaliações de cursos de graduação, como ocorre no curso de medicina, onde a qualificação do corpo técnico não docente constitui um dos itens de avaliação das Comissões de Especialistas.
- 4- A avaliação individual deverá ser realizada através de fatores comuns aos três níveis, como produtividade, desempenho profissional, responsabilidade, adaptabilidade a situações de mudança além de gerencias para os servidores investidos de cargos de função de (gratificados) chefia ou direção (CD) observado o PDI da IFES.
- 5- De forma a assegurar a efetiva avaliação, o número de pontos da instituição não deverá ser superior a 80 (oitenta) vezes o número de servidores dos três níveis.

Isto posto, propomos a seguinte tabela de valores dos pontos, limitados a 100 pontos para cada servidor.

Nível/Titulação	Fundamental	Médio	Pos-Médio	Graduado	Pós-graduado(LS)	Mestrado	Doutorado
AUXILIAR	1,2	1,3	1,5	-	-	-	-
INTERMEDIÁRIO	-	1,5	2,0	2,5	-	-	-
SUPERIOR	-	-	-	5,0	5,6	6,3	7,5

Os valores estão estabelecidos de forma a gratificação mínima representar 30%, 40% e 70% respectivamente da remuneração básica de cada nível. O que deverá representar um impacto médio mensal da ordem de R\$ 29.696.616,00.

TABELA SALARIAL EM VIGOR

NS			NI			NA		
CLASSE	FREQ	Rem. Base	CLASSE	FREQ	Rem. Base	CLASSE	FREQ	Rem. Base
A3	12.888	1.363,18	A3	22.173	805,82	A3	7.255	477,18
A2	1.555	1.275,48	A2	6.676	772,12	A2	1.368	454,38
A1	1.607	1.191,92	A1	4.856	739,80	A1	1.986	432,64
B6	1.486	1.047,59	B6	10.440	708,89	B6	1.670	412,02
B5	1.793	985,40	B5	5.981	679,30	B5	1.227	392,39
B4	1.513	956,96	B4	5.333	650,96	B4	997	373,78
B3	1.018	929,34	B3	4.950	623,84	B3	977	355,99
B2	530	902,54	B2	3.438	597,84	B2	828	339,14
B1	366	876,51	B1	3.501	572,99	B1	907	323,15
C6	277	851,24	C6	2.488	549,17	C6	602	312,00
C5	288	826,75	C5	2.541	526,40	C5	684	312,00
C4	306	802,93	C4	2.317	504,56	C4	498	312,00
C3	280	779,82	C3	2.432	483,70	C3	262	312,00
C2	585	757,38	C2	1.263	463,68	C2	473	312,00
C1	679	735,62	C1	1.098	444,55	C1	166	312,00
D5	646	714,51	D5	1.373	426,24	D5	285	312,00
D4	1.580	693,97	D4	137	408,64	D4	213	312,00
D3	748	674,08	D3	226	391,85	D3	114	312,00
D2	472	654,76	D2	628	375,78	D2	240	312,00
D1	642	635,99	D1	650	360,39	D1	114	312,00
	29.259			82.801			20.866	

Total Mensal

NS		NI		NA	
Mínimo	14.629.500,00	Mínimo	12.420.150,00	Mínimo	2.503.920,00
Médio	17.847.990,00	Médio	16.560.200,00	Médio	2.712.580,00

Máximo	21.944.250,00	Máximo	20.700.250,00	Máximo	3.129.900,00
Orçamento previsto (80% Total dos Pontos)					
		Mínimo	23.642.856,00		
		Médio	29.696.616,00		
		Máximo	36.619.520,00		

Proposta UFMG

GESTES – Gratificação de Estímulo aos Servidores Técnicos e Administrativos do Ensino Superior.

Estamos propondo a criação de uma GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO AOS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DO ENSINO SUPERIOR – GESTES, considerando que:

- 1- a criação da GED para os professores das instituições federais sem similar para os técnico e administrativos;
- 2- Os servidores Técnicos e Administrativos das IFES não têm aumento de salário há mais de cinco anos;
- 3- o padrão de remuneração dos servidores das IFES, historicamente mostra distorções em relação aos salários praticados no mercado para diversos cargos. É notório que a remuneração atribuída aos profissionais de alguns cargos de nível superior, por exemplo, é muito inferior àquela que obteriam fora da instituição, o que tem dificultado sua manutenção na Universidade. Entretanto, essa diferença não é uniforme entre diferentes cargos e, às vezes, sequer em um mesmo cargo. Em muitos cargos o salário é muito baixo para o recém nomeado, ou para quem está na instituição há dez anos ou menos, enquanto, no mesmo cargo, outros recebem salários bem maiores que aqueles praticados no mercado, às custas de ganhos ocorridos ao longo de vinte a vinte e cinco anos de carreira;
- 4- a ausência de correção de salário dos servidores técnicos e administrativos, nos últimos cinco anos reduziu essa diferença, em relação ao mercado nos cargos remunerados a maior, e acentuou-a naqueles que já não eram competitivos, contribuindo para boa parte das perdas de pessoal verificadas nas instituições;
- 5- há necessidade de criação de instrumentos que estimulem a melhoria de desempenho dos servidores técnicos e administrativos;
- 6- a possibilidade de criação de mecanismos que não signifiquem simplesmente aumento linear, a par de melhorar o desempenho de servidores, poderia ser utilizado para corrigir parte das distorções registradas no padrão de remuneração.

PRINCÍPIOS

A gratificação proposta tem as seguintes características

- 1- é devida aos ocupantes de cargos efetivos da carreira de servidores técnicos e administrativos das instituições federais de ensino superior vinculadas ao MEC, em exercício;
- 2- é restrita aos servidores em regime de 40 horas semanais, exceto nos cargos em que há jornada diferenciada prevista em lei;
- 3- os valores a serem percebidos corresponderão a uma pontuação atribuída ao servidor, até ao máximo de 100 pontos;
- 4- não é passível de atribuição aos servidores com redução de jornada;
- 5- a percepção da gratificação deve ser acumulável com a remuneração pelo exercício de Funções Gratificadas (FGs);
- 6- a atribuição será baseada em um sistema de avaliação de desempenho que incorpore aspectos quantitativos e qualitativos (estes últimos podendo corresponder até 50% da pontuação);
- 7- o valor dos pontos variará de acordo com o nível no qual se situa o cargo exercido pelo servidor (Nível de Apoio, Intermediário ou Superior). O valor do adicional a ser oferecido não deverá estar relacionado ao nível de titulação apresentado atualmente pelo servidor, mas àquele exigido para o cargo. As razões para isso são de duas naturezas. A primeira delas é que, na maioria dos casos, quando o servidor tem titulação adicional à exigida pelo cargo, mas relacionada ao mesmo, esta já deve ter sido computada para progressão na carreira. Um segundo aspecto é que, em muitos casos, se um servidor do nível de apoio tem um título de nível superior, por exemplo, em uma área totalmente diferente do seu cargo, não está claro que essa titulação tenha agregado qualidade ao seu desempenho;
- 8- para estimular uma avaliação que realmente diferencie servidores pelo desempenho o número de pontos atribuídos a cada instituição para distribuição entre servidores ativos, em exercício, será de, no máximo, 80 vezes o número de servidores existente, nessa condição, em cada nível;
- 9- as instituições poderão conseguir pontuação adicional para atribuição ao grupo acima mencionado de modo a completar até noventa vezes o número de servidores ativos em exercício, mediante a apresentação de projetos de modificação de patamar de desempenho de seus servidores, vinculados às metas institucionais, que contemplem, inclusive, os instrumentos de avaliação que serão utilizados para aferir os resultados desses projetos.
- 10- os servidores regularmente afastados para qualificação, no interesse do serviço, nos termos do art. 10 do dec. 2.794/98 terão direito a 60 pontos;
- 11- além da percepção por servidores em exercício, a gratificação deve, de alguma forma, se estender aos inativos.
- 12- o número de pontos atribuíveis aos servidores inativos será vezes o número de servidores inativos e pensionistas.

OPERACIONALIZAÇÃO

- 1- uma comissão nacional, constituída majoritariamente por docentes, e com a participação de servidores, indicada pelo MEC, estabelece princípios gerais para avaliação qualitativa e quantitativa, que obrigatoriamente incluam: produtividade,

pontualidade e assiduidade, participação em programas de treinamento e capacitação relacionados ao serviço, responsabilidade, capacidade de iniciativa;

- 2- cada IFES propõe seu sistema de avaliação, obedecidos os princípios gerais;
- 3- o sistema de avaliação de cada IFES é submetido à comissão nacional e aprovado ou alterado para se adequar aos princípios gerais;
- 4- os critérios de avaliação devem ser divulgados com antecedência de, no mínimo, seis meses;
- 5- cada IFES constitui uma comissão de avaliação, composta majoritariamente por docentes, com a participação de servidores indicados pelo reitor, para atribuir a pontuação;
- 6- a primeira atribuição será anual; as avaliações subsequentes terão validade por dois anos;
- 7- até a conclusão do primeiro processo avaliativo, atribuir 60% (?) da pontuação máxima a todos os servidores previstos no item 1 do item "princípios";
- 8- concluída a avaliação, servidores cuja pontuação obtida seja superior a esse valor receberão a diferença, a partir da vigência do instrumento legal que criar a gratificação.

COMENTÁRIOS FINAIS

A criação de uma gratificação dessa natureza não elimina a necessidade de uma revisão urgente das carreiras e salários de servidores técnicos e administrativos que compreenda não apenas re-hierarquização mas, principalmente transformação de cargos.

ANEXO:

Valor dos pontos atribuídos

A pontuação proposta para os servidores se aproxima da proporção estabelecida pela GED para professores graduados/doutores, Auxiliares, Assistentes e Adjuntos, com atribuição de maior valor de pontos aos servidores ocupantes de cargos do nível superior. Além disso, tomou-se o cuidado de não atribuir, aos servidores ocupantes de cargos para os quais é exigida apenas a graduação, valor adicional superior ao máximo recebido como GED por professores Assistentes, (R\$ 700,00), uma vez que a titulação exigida para esta classe é o Mestrado.

Cargos	Valor do ponto	Valor máximo a ser percebido como GESTES	Proporção representada pela gratificação, em relação à remuneração média praticada pelas IFES *
Cargos de nível de apoio	1,20	R\$ 120,00	20%
Cargos de nível médio	2,80	R\$ 280,00	30%
Cargos de nível superior	6,00	R\$ 600,00	35%

* remuneração média praticada pelas IFES para servidores de cada nível em fevereiro/98.

Uma vez que o cálculo tomou como base os valores médios praticados pelas IFES para cada nível em Fevereiro de 1998, conforme dados divulgados pelo MEC, e que esses valores sofreram uma pequena alteração que não foi uniforme, pela extensão administrativa dos 28,86%, é possível recalcular o valor de cada ponto para manter a proporção considerando-se a remuneração média atualmente praticada em cada um dos três níveis desde que mantido o limite citado no parágrafo anterior.

Proposta da UFRJ

Gratificação de Estímulo ao Desempenho Técnico-Administrativo das Instituições Federais de Ensino Superior (GEDTA)

Proposta para discussão

A Gratificação de Estímulo ao Desempenho Técnico-Administrativo (GEDTA) insere-se num modelo de gestão do setor público baseado em resultados que sejam relevantes para o progresso do conhecimento e para o desenvolvimento do conjunto da sociedade.

Uma das principais aspirações de nossa sociedade é a busca por uma educação superior de qualidade, hoje só alcançável, em nosso país, nas Instituições públicas de Ensino. É preciso portanto que estas Instituições deem uma resposta imediata aos anseios da sociedade ampliando o número de titulados pelas Universidades Públicas e reduzindo os índices de evasão a padrões mínimos, ou seja, que superem o arcaico modelo no qual, em média, um professor titule apenas um aluno a cada ano letivo. Para que estes objetivos possam ser alcançados torna-se necessário criar um sistema de valorização ao desempenho daqueles indivíduos e instituição que alcancem as metas demandadas pelo conjunto da nossa população.

Dentro deste espírito foi criada a Gratificação de Estímulo a Docência (GED) e a partir desta experiência já avaliada positivamente pela comunidade universitária, propomos a criação da Gratificação de Estímulo ao Desempenho Técnico-Administrativo (GEDTA): baseada na avaliação do desempenho individual do funcionário Técnico-Administrativo e na avaliação do desempenho geral da instituição a que pertence o funcionário.

Ao desempenho individual será atribuído 60% de pontuação total alcançável e ao desempenho institucional os 40% restantes.

Cada IFES deverá apresentar um Projeto de Modificação de Patamar de Desempenho (PMPD) que deverá ser aprovado à nível nacional, e terá como uma de suas metas a formação de 03 (três) alunos/ano por professor nos cursos de Graduação e 01 (um) aluno/ano por doutor na Pós-Graduação.

Quando o PMPD da IFES for aprovado, o percentual de pontuação máxima poderá alcançar os 90%, desde que haja mérito individual. A pontuação máxima não poderá exceder os 50% até que novos índices de produtividade sejam propostos.

No momento em que os novos índices propostos e aprovados forem atingidos, na sua primeira etapa, a GEDTA poderá atingir os 100% da clientela, desde que haja mérito individual.

CLIENTELA

- 1- ocupantes de cargos efetivos da carreira de servidores técnicos e administrativos das instituições federais de ensino superior vinculados ao MEC, em exercício;
 - 2- servidores em regime de 40 horas semanais ou menor, em caso de cargos em que há jornada diferenciada prevista em Lei;
 - 3- não é passível de atribuição aos servidores com redução de jornada;
- a percepção da gratificação deve ser acumulável com a remuneração pelo exercício de Funções Gratificadas (FGs).

CRITÉRIOS

- 1- os valores a serem percebidos corresponderão a uma pontuação atribuída individualmente ao servidor, até o máximo de 60 pontos sendo os 40 restantes atribuídos ao desempenho da Instituição;
- 2- a atribuição será baseada em um sistema de avaliação de desempenho que incorpore aspectos quantitativos e qualitativos;
- 3- para estimular uma avaliação que realmente diferencie a instituição pelo desempenho, o número de pontos atribuídos a cada instituição, para distribuição entre servidores ativos, em exercício, será de, no máximo 60% do número de servidores existentes nessa condição, em cada nível, se a Instituição formar até 01 (um) aluno por professor ao ano na Graduação;
- 4- as instituições poderão conseguir pontuação adicional, para a atribuição ao grupo acima mencionado, de modo a completar até 90% do número de servidores ativos em exercício, mediante apresentação de projetos de modificação de patamar de desempenho de suas metas institucionais, que devem prever a formação de 03 (três) alunos por professor por ano na Graduação e 01 (um) aluno doutor na Pós-Graduação no prazo de 04 (quatro) anos; sendo que, em uma primeira etapa, no prazo de 02 anos, a partir de 01.01.2001, deverão ser diplomados 02 graduados por professor.
- 5- Quando se efetivar a proposta estabelecida pelo Projeto de Modificação de Patamar de Desempenho - PMPD o percentual de pontuação máxima poderá alcançar os 100%, desde que haja mérito individual;
- 6- os servidores regularmente afastados para qualificação, no interesse do serviço, nos termos do Artigo 10º do Decreto nº 2.794/98 terão direito a 60%;
- 7- o valor GEDTA atribuível aos servidores inativos será 60% do valor máximo do grau de instrução estabelecido no item 10 do título "Operacionalização".

OPERACIONALIZAÇÃO

- 1- uma comissão nacional, constituída majoritariamente por docentes, e com a sua participação de servidores, indicada pelo MEC, estabelece princípios gerais para avaliação qualitativa e quantitativa, que obrigatoriamente incluam, produtividade, participação em programas de educação formal e continuada, capacitação relacionados a atividade técnico - administrativa, responsabilidade, capacidade de iniciativa, pontualidade e assiduidade ;
- 2- cada IFES propõe seu projeto de modificação de patamar de desempenho e seu sistema de avaliação, obedecidos os princípios gerais;
- 3- o projeto e o sistema de avaliação de cada IFES serão submetidos à comissão nacional e aprovados ou alterados para se adequarem aos princípios gerais;
- 4- os critérios de avaliação devem ser públicos;
- 5- a Comissão Nacional baseada nos projetos de modificação de patamares de desempenho fixará o percentual máximo de técnico-administrativos que poderão alcançar o percentual máximo em cada IES;
- 6- cada IFES constitui uma comissão de avaliação, composta majoritariamente por docentes, com a participação de servidores indicados pelo Reitor, para atribuir a pontuação;
- 7- as avaliações terão validade por dois anos;
- 8- até a conclusão do primeiro processo avaliativo, atribuir 60% da pontuação máxima a todos os servidores previstos no item 1 do título "cliente";
- 9- concluída a avaliação, servidores cuja pontuação obtida seja superior a esse valor receberão a diferença, a partir da vigência do instrumento legal que criar a gratificação;
- 10- os valores máximos de gratificação serão distribuídos em seis graus de instrução, de acordo com a qualificação dos técnico-administrativos, a saber:

Grau de Instrução	Valor máximo a ser percebido	Proporção da gratificação, em relação à remuneração média praticada pelas IFES
Fundamental (ver 10.1)	R\$ 120,00	+/- 20%
Médio	R\$ 300,00	+/- 33%
Superior	R\$ 600,00	+/- 35%
Especialização	R\$ 700,00	+/- 40%
Mestrado	R\$ 850,00	+/- 50%
Doutorado	R\$ 1.150,00	+/- 70%

10-1- o servidor que estiver cursando o ensino fundamental fará jus a 50% do valor máximo. Encontrando-se em capacitação em instituição que tenha plano aprovado, o servidor poderá obter o percentual de até 70% desde que haja mérito individual.

11- o prazo limite para apresentação dos projetos das diversas IFES é de 90 dias e o resultado geral da 1ª avaliação será divulgado em 120 dias.

12- após 02 anos da aprovação do projeto as IFES que não tiverem atingido o patamar a que se comprometeram terão seus índices de extensão máxima de gratificação aos técnicos-administrativos reduzidos ao padrão inicial.

Observação: é importante que na GED, da mesma forma que na GEDTA, seja introduzido, na avaliação, o componente institucional baseado no desempenho global da IFE tomando como um dos indicadores o número de alunos formados na graduação e sua relação com o número de professores. Respeitando, sempre, o crescimento acentuado no que diz respeito à qualidade.

JUSTIFICATIVA

I - A importância das atividades Técnico-Administrativas para o desempenho acadêmico das IFES

A instituição da Gratificação de Estímulo à Docência (GED), alterou significativamente o desempenho docente, estimulando a produção acadêmica e fundamentalmente priorizando o ensino de graduação, além da correção de distorções salariais.

Esta importante inovação deve servir de balizamento para inserção dos servidores técnico-administrativos dentro da nova proposta de gestão do setor público na área da educação. Os resultados positivos obtidos com a GED demonstram, que a implementação de políticas remuneratórias baseadas no desempenho tanto individual quanto institucional, contribuem significativamente para a melhoria da qualidade dos serviços oferecidos pela IFES, estimulando as pessoas envolvidas e promovendo uma maior responsabilidade por parte das instituições no cumprimento de seus objetivos e fins.

As transformações, ora em curso, poderão atingir um novo patamar se, dentro deste processo os técnico-administrativos se sentirem envolvidos. Eles são elementos fundamentais e imprescindíveis na consecução das metas nas áreas acadêmicas, tanto no ensino quanto na pesquisa, como na extensão.

A ampliação acentuada na medida das necessidades do País, de oferta de vagas para os cursos de graduação e a melhoria da qualidade destes, de forma a garantir um acréscimo significativo dos concluintes, eliminando-se os perniciosos e inaceitáveis índices brasileiros de evasão, dependem da participação ativa dos técnico-administrativos, que são responsáveis por uma significativa parcela de atividades complementares para o processo ensino/aprendizagem.

Os vultuosos recursos investidos pelo Ministério da Educação e do Desporto na aquisição de equipamentos para laboratórios de graduação e hospitais impõe necessariamente uma capacitação e um estímulo destes servidores para que possam atender as novas exigências impostas na implantação das políticas de desenvolvimento em curso.

A alteração da relação entre o número de formandos em relação ao número de docentes nas IFES, vai impor um novo perfil para estes profissionais e a necessidade de criação de instrumentos de avaliação e estímulos com vistas a melhoria do desempenho de suas atividades e de sua qualificação.

II - Custo da GEDTA

A Gratificação de Estímulo ao Desempenho Técnico-Administrativo - (GEDTA) deve ter um impacto da ordem de 11% (onze por cento) na folha de Pessoal das IFES. Entretanto, se fizermos o cálculo da economia que o país fará ao multiplicar por 03 (três), no prazo de 04 (quatro) anos, o número de formandos nas Instituições Federais de Ensino Superior, o acréscimo na folha se transformará em importante investimento pela significativa ampliação do número de formandos em graduação.

III - Impacto Social da GEDTA

No quarto ano da implementação desta proposta, teremos estruturado um sistema de Universidades Federais com um desempenho extremamente elevado titulando 150.000 (cento e cinquenta mil) jovens nos cursos de graduação. Ele estará ainda abaixo da média mundial que é de 04 (quatro) alunos titulados por professor a cada ano e de 15 (quinze) alunos por professor cursando as universidades. A partir do terceiro ano, portanto, novas metas deverão ser estabelecidas levando-se em conta a adoção de inovações tecnológicas no sistema educacional.

De toda forma, triplicar o número de formandos nas IFES, com significativa melhoria da qualificação, terá um enorme impacto na geração de riqueza, distribuição de renda e mobilidade social, que permitirá um grande avanço na área social e talvez a abertura do caminho em direção à sociedade do conhecimento.

ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE GRATIFICAÇÕES ENVIADAS PELAS ANDIFES

Pontos Negativos Comuns às Três Propostas

- Estabelece gratificação baseada em **avaliação de desempenho** (resultados, produtos), diferentemente da GED, que é de gratificação de **estímulo a docência**;

- vincula a gratificação de avaliação de desempenho do técnico-administrativo ao desempenho das metas institucionais:
 1. no caso da UFRJ são **metas nacionais** com formação de 3 alunos/ano por professor, na graduação e 1 aluno/ano por professor, no doutorado (ampliação do número de concluintes e não de vagas ofertadas);
 2. nos casos da UFMG e UFPA nas **metas institucionais estabelecidas em cada instituição**;
- não permitem, em hipótese alguma, que a totalidade de trabalhadores de cada instituição, possa obter avaliação positiva em grau máximo;
- estabelece a existência de comissões de avaliação:
 1. tanto na proposta da UFMG quanto na da UFRJ está estabelecida uma comissão nacional indicada pelo MEC, composta majoritariamente por docentes e com presença de técnico-administrativos;
 2. as propostas da UFRJ e da UFMG prevêem, ainda, comissões no âmbito de cada instituição com a mesma forma de composição da comissão nacional, a diferença é que nestas a indicação é do Reitor;

Comentários Preliminares

- O estabelecimento de metas institucionais, nacionais ou locais, como perspectiva de gratificação é um equívoco, pois, o estabelecimento de plano de metas institucionais deve estar, juntamente com a avaliação de desempenho, diretamente relacionado a uma progressão na carreira.
- A base de dados para uma gratificação para os técnico-administrativos, não depende exclusivamente do seu trabalho. Ao contrário, tem estreita relação com o trabalho docente, porém este não pode ser considerado como único fator na avaliação do técnico-administrativo como constam das propostas apresentadas.
- Em todas as propostas, a implementação de avaliação de desempenho vinculada à produtividade, se contrapõe ao instituto da progressão por mérito, sendo que este último deve estar contemplado em plano de carreira com critérios claros e vinculados a um plano de metas institucionais e individuais pré-estabelecidas.
- A pontuação mínima de 60% para todos, inclusive para os aposentados, com valores diferenciados por níveis, traduz-se na implementação da proposta do governo de aumento diferenciado, por categoria, uma vez que, restam apenas 40% para desempenho. ????
- A idéia de gratificação baseada na titulação não pode ser entendida como gratificação de desempenho, uma vez que a mesma pode não ter uma influência direta no desempenho das atribuições do cargo.
- A limitação do número da gratificação, seja através de percentual ou de outros critérios excludentes, equivale a dizer que significativa parcela de trabalhadores estará, previamente, alijada da possibilidade de alcançar a pontuação máxima para obter a gratificação de "**desempenho**" proposta.
- A exigência de uma comissão nacional, **composta majoritariamente por professores, indicada, apenas, pelo MEC**, para estabelecer princípios gerais de avaliação quantitativa e qualitativa, do técnico-administrativo, fere frontalmente o princípio de democracia e de participação paritária defendida pelo movimento.
- O mesmo ocorre com a exigência de comissão local, **também composta majoritariamente por docentes**, neste caso, **indicados pelo Reitor**.
- Nenhuma das propostas indicam instância(s) de recursos caso haja discordância quanto ao resultado da avaliação do trabalhador, levando a crer a inexistência desta possibilidade.
- Do ponto de vista da operacionalização, a avaliação proposta torna-se impossível, uma vez que o grande número de cargos, com as suas especificidades, complexidades e peculiaridades, ao contrário do cargo docente que é único, tornam impraticável a uniformização dos procedimentos avaliativos, principalmente quando restringe o número de gratificação.

- A limitação do número de servidores a serem atingidos pela gratificação poderá gerar situações já vivenciadas por ocasião da existência da progressão vertical, quando cada instituição adotava uma forma diferenciada para tal fim (sorteio, pessoas próximo de aposentarem-se, com dificuldades financeiras, entre outros).
- A limitação numérica de concessões de gratificações levará, obrigatoriamente, a definição de critérios de desempate quando da avaliação. Este desempate, com certeza, propiciará a que as pontuações sejam jogadas para baixo, o que poderia ser usado, de forma oportunista, mais adiante, para análise de insuficiência de desempenho prevista pela Reforma Administrativa.

ANÁLISE DAS PROPOSTAS VIA REPERCUSSÃO FINANCEIRA

PROPOSTA DA UFPA (GETES)

O posicionamento dos diferentes cargos de técnico-administrativos no PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, entre os três níveis (Apoio - Intermediário - Superior) não estavam vinculados única e exclusivamente à exigência de escolaridade mínima. Outros fatores tais como: experiência, complexidade, risco e esforço físico, foram considerados.. Como exemplo podemos citar o Mestre de Obras, cuja exigência de escolaridade é o 1º grau incompleto, e se encontra posicionado no nível intermediário.

Tanto como no PUCRCE outros instrumentos legais, como portarias ministeriais, realocaram posteriormente alguns cargos que se encontravam no nível de apoio para o nível intermediário, não só desconsiderando esta relação nível - escolaridade mínima como exclusiva, como vindo a causar sérias distorções hierárquicas. Como exemplo podemos citar o ascensorista e o porteiro.

No nível superior identificamos a existência de ocupação de cargos por trabalhadores que não possuem o curso de graduação, mas que tiveram reconhecido a experiência e, conseqüentemente, garantido o direito do exercício, através de registro pelo Ministério do Trabalho e, em alguns casos, o enquadramento ter-se realizado após decisão judicial.. Como exemplo podemos citar dois cargos que possuem trabalhadores nesta situação: Secretário Executivo e Arquivista. À época do enquadramento no PUCRCE, o curso superior de Secretário Executivo estava começando a ser implementado e o de arquivista ainda não havia obtido seu reconhecimento.

Neste sentido, esta proposta de gratificação - GETES, apresentada pelo reitor da UFPA, estabelecendo exclusivamente uma relação entre nível-escolaridade, desconsidera a realidade do PUCRCE, ainda em vigor, excluindo de saída, vários cargos e/ou servidores de terem o direito de postularem a esta gratificação.

Do mesmo modo identificamos outros problemas na proposta da GETES, tais como:

- a) A gratificação para quem está no nível intermediário fica limitada à graduação. Isto é, quem exercer cargo do nível intermediário e for pós-graduado, não terá esta titulação considerada.
- b) A gratificação para quem está no nível de apoio fica limitada ao pós-médio. Ou seja, quem exercer cargo de nível de apoio e tiver curso superior ou pós-graduação, não terá esta titulação considerada.

PROPOSTA DA UFRJ - GEDTA

Privilegia a titulação atual do trabalhador em detrimento àquela exigida para o exercício do cargo. Isto é, se um trabalhador ocupa um cargo cuja escolaridade exigida é menor do que aquela que ele possui, independente do que significa esta titulação para o desempenho de sua função, a sua gratificação será de acordo sua titulação.

PROPOSTA DA UFMG - GESTES

Leva em conta a correlação do cargo ao nível em que está posicionado para aplicação imediata dos 60% da gratificação.

Não leva em conta a titulação nem o cargo ocupado.

REPERCUSSÃO FINANCEIRA MÁXIMA DAS PROPOSTAS

Base		
NÍVEL	TOTAL DE SERVIDORES	% DA CATEGORIA
NA	15.596	16,22%
NM	58.400	60,72%
NS	22.180	23,06%
Total	96.176	100,00%

GETES						
	Grupo		100%	Repercussão	60%	Repercussão
Fundamental	NA	12%	R\$ 120,00	R\$ 1.384.934,40	R\$ 72,00	R\$ 830.960,64
Médio	NA	3%	R\$ 130,00	R\$ 375.086,40	R\$ 78,00	R\$ 225.051,84
	NI	36%	R\$ 150,00	R\$ 5.193.504,00	R\$ 90,00	R\$ 3.116.102,40
Pós-médio	NA	1%	R\$ 150,00	R\$ 144.264,00	R\$ 90,00	R\$ 86.558,40
	NI	13%	R\$ 200,00	R\$ 2.500.576,00	R\$ 120,00	R\$ 1.500.345,60
Superior	NI	12%	R\$ 250,00	R\$ 2.885.280,00	R\$ 150,00	R\$ 1.731.168,00
	NS	12%	R\$ 500,00	R\$ 5.800.320,00	R\$ 300,00	R\$ 3.480.192,00
Especialização	NS	5%	R\$ 560,00	R\$ 2.692.928,00	R\$ 336,00	R\$ 1.615.756,80
Mestrado	NS	4%	R\$ 630,00	R\$ 2.423.635,20	R\$ 378,00	R\$ 1.454.181,12
Doutorado	NS	2%	R\$ 750,00	R\$ 1.442.640,00	R\$ 450,00	R\$ 865.584,00
Total				R\$ 24.843.168,00		R\$ 14.905.900,80
no ano				R\$ 322.961.184,00		R\$ 193.776.710,40

GESTES			
100%	Repercussão	60%	Repercussão
R\$ 120,00	R\$ 1.871.520,00	R\$ 72,00	R\$ 1.122.912,00
R\$ 280,00	R\$ 16.352.000,00	R\$ 168,00	R\$ 9.811.200,00
R\$ 600,00	R\$ 13.308.000,00	R\$ 360,00	R\$ 7.984.800,00
Total	R\$ 31.531.520,00		R\$ 18.918.912,00
no ano	R\$ 409.909.760,00		R\$ 245.945.856,00

GEDTA					
Grupo		100%	Repercussão	60%	Repercussão
Fundamental	15%	R\$ 120,00	R\$ 1.731.168,00	R\$ 72,00	R\$ 1.038.700,80
Médio	50%	R\$ 300,00	R\$ 14.426.400,00	R\$ 180,00	R\$ 8.655.840,00
Superior	21%	R\$ 600,00	R\$ 12.118.176,00	R\$ 360,00	R\$ 7.270.905,60
Especialização	8%	R\$ 700,00	R\$ 5.385.856,00	R\$ 420,00	R\$ 3.231.513,60
Mestrado	4%	R\$ 850,00	R\$ 3.269.984,00	R\$ 510,00	R\$ 1.961.990,40
Doutorado	2%	R\$ 1.150,00	R\$ 2.212.048,00	R\$ 690,00	R\$ 1.327.228,80
Total			R\$ 39.143.632,00		R\$ 23.486.179,20
no ano			R\$ 508.867.216,00		R\$ 305.320.329,60

UnB – Pavilhão Múltiplo Uso - Bloco C - Sala C-1-07 - CEP 70.919-970 - C. Postal 04539 - Brasília - DF

Fones: (061) 349.9151 / 348.2554 - FAX (061) 349.1571

E-mail: fasubra@fasubra.com.br - home page: <http://www.fasubra.com.br>