



III CONGRESSO ESTADUAL DE ASSISTENTES SOCIAIS Rio de Janeiro - RJ - Brasil

PROJETO NOVOS SERVIDORES EM FOCO

Vivian de Almeida Mattos (a) - a
a

PROJETO NOVOS SERVIDORES EM FOCO

Palavras-chaves: Universidade; Trabalhadores Ingressantes; Ação Coletiva

Keywords: University; New Workers; Group Work

INTRODUÇÃO

Com a criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio), em dezembro de 2013, foi constituído também o Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho (SAAPT). Este recebeu como responsabilidade a coordenação das atividades referentes à Avaliação de Desempenho Anual e a Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório dos servidores Técnico-Administrativos. Desde então, todos os procedimentos relativos a essas atividades foram revistos, novos métodos foram criados e sistematizados. Referente à Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório foi criado o *Programa de Acompanhamento do Servidor em Estágio Probatório*. Esse programa consistiu na instituição do fluxo de abertura de Processos de Estágio Probatório para cada servidor admitido a partir de 2014; na criação do Plano de Trabalho Individual para o servidor em estágio probatório, com o propósito de incentivar o planejamento e a definição de papéis no setor - instrumento de fundamental importância para o posterior preenchimento da avaliação de desempenho do servidor; na criação da Comissão Geral de Estágio Probatório e dos procedimentos para a interposição de recursos conforme a Lei 8.112/90 e; por fim, na criação do **Projeto Novos Servidores em Foco** sobre o qual trataremos nesse trabalho. Iniciado em 2018, o Projeto Novos Servidores em Foco prevê o acompanhamento dos servidores (Técnico-Administrativos e Docentes) com as mais diversas lotações e cargos, admitidos a partir de setembro de 2016, em uma série de 3 encontros, realizados 1 a cada ano do estágio probatório. As atividades são realizadas com grupos de aproximadamente 20 servidores pela equipe multidisciplinar do setor que conta com: Assistentes Sociais, Psicóloga, Pedagoga e Técnico em Assuntos Educacionais.

I - DESENVOLVIMENTO

O Projeto tem como objetivos fundamentais integrar e estimular os servidores ingressantes na Unirio a atuarem como sujeitos conscientes e propositivos quanto à realidade do trabalho na qual estão inseridos, fomentando ações coletivas em prol da melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, da qualidade dos serviços prestados. Em 2018 foram realizados 25 encontros e participaram ao todo 248 servidores Técnico-Administrativos e Docentes em estágio probatório. O conteúdo desenvolvido versou sobre: os desafios vivenciados pelos servidores em seu primeiro ano de exercício na UNIRIO, a necessidade da construção de um ambiente ético de trabalho e, por fim, o fortalecimento do servidor público para atuação coletiva em busca de soluções para melhoria dessa realidade. O Projeto Novos Servidores em Foco oportunizou um espaço de diálogo para os servidores que narraram os desafios encontrados nos mais variados contextos de trabalho. Fomentou-se a construção coletiva de soluções para os problemas cotidianos e encaminhamento às instâncias

superiores dos que não são passíveis de serem resolvidos apenas pelos servidores. Os encontros ainda permitiram o levantamento, pelo SAAPT, das principais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, que pela sua posição privilegiada de ingressantes, ainda não se conformaram com as dificuldades e obstáculos.

II - RESULTADOS

Bastante incidente entre os servidores foi a manifestação da ausência de debate e participação sobre as decisões tomadas pela alta gestão, especialmente entre os Técnico-Administrativos. Os trabalhadores se sentem desprestigiados e demandam espaços institucionalizados nos quais possam participar ativamente do planejamento. Isto é, espaços em que as ações, prioridades e tomadas de decisões possam ser compartilhadas e por meio das quais a exposição de ideias e a troca de informações sejam oportunizadas a todos. Cabe ressaltar que, dos 475 servidores que entraram entre os anos 2016 e 2018, 436 (92%) são técnicos, dos quais 192 (44%) possuem grau de instrução acima do solicitado ao cargo: 147 (34%), com especialização, 41 (9%) com mestrado e 4 (1%) com doutorado. É, portanto, uma força de trabalho claramente qualificada e capacitada para contribuir no processo decisório. No que se refere ao Hospital Universitário Gafrée e Guinle (HUGG), especificamente, o discurso uníssono foi a falta de respeito da equipe médica em geral com as outras áreas da saúde e a dificuldade de orquestrar o trabalho dos diferentes vínculos, em especial, do Regime Jurídico Único (RJU) e da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). Destaca-se ainda que 78% dos servidores novos já atuaram no serviço público e podem contribuir sobremaneira com suas experiências, ao compartilharem vivências bem sucedidas de outros locais. Como espaço de produção e compartilhamento de conhecimento, deve a universidade incentivar a convivência horizontal e harmoniosa entre as diversas áreas do saber e dos diferentes vínculos que compõem os seus quadros e combater veementemente os privilégios. A gestão precisa estimular a inovação e combater o discurso acomodado que nega e descarta qualquer tentativa de mudança. Enquanto a instituição não cria os cursos de capacitação para chefias – já um imperativo -, o planejamento coletivo é o principal aliado dos novos e antigos gestores. Foi comum no discurso dos servidores ingressantes a narrativa da implementação pela gestão de práticas cuja execução não atendia de maneira satisfatória a realidade do serviço. Os trabalhadores informam que não são consultados antes, durante ou depois das novas práticas, sobre a efetividade das propostas. Ao gestor cabe fomentar a cultura do planejamento e, principalmente, da avaliação do planejamento, tanto na área administrativa quanto na área da saúde. Ficou clara a necessidade de que os gestores se lembrem – e sejam lembrados – constantemente de que sua função é atender às requisições da instituição e não o contrário. Os gestores devem criar canais de comunicação ágeis e eficientes, o que inclui serem facilitadores da articulação intersetorial. Os trabalhadores também trouxeram a urgência na criação de protocolos e manuais que normatizem as atividades e atribuições dos setores. Esta iniciativa, além de permitir registrar a história do local, é grande aliada na economia dos recursos e de tempo. Permite, ainda, a divulgação ampla das regras e serve também como guia

para os novos trabalhadores e eventuais novos gestores do local. É preciso também que a gestão estimule a isonomia. Foram constantes os relatos de trabalhadores novos que testemunharam servidores antigos que não cumprem mais suas obrigações como deveriam ou recebem vantagens, sob a escusa da “antiguidade é posto”. Isto desestimula os novos colegas, impacta negativamente na imagem do servidor público e causa as mais diversas injustiças. Cabe também a criação de critérios transparentes e justos para o atendimento dos usuários dos serviços, pois há indícios de fila dupla na assistência médico-hospitalar, por exemplo.

A questão mais mencionada, quase unanimidade, foi, sem dúvidas, a falta de insumos e a precária estrutura física que interfere, inclusive, nas condições sanitárias mínimas. No que se refere ao hospital, os servidores citaram enfermarias sem isolamento ou com isolamento deficiente, a convivência cotidiana dos pacientes com pombos, morcegos, moscas, entre outros, limpeza insuficiente e climatização inadequada – há locais sem ar condicionado ou sequer ventilador. Os trabalhadores citaram a falta frequente de materiais mínimos, desde o mais básicos, como luvas, por exemplo, aos mais complexos, o que implica um constante improviso de insumos no atendimento aos usuários. Para tentar driblar essas carências, é comum que os trabalhadores se cotizem para comprar os materiais que a instituição deveria fornecer. Estas são condições com as quais o Hospital não deveria funcionar e são de urgente solução. Deve-se realizar um levantamento da estrutura física e material com objetivo de priorizar a resolução dos problemas mais graves e traçar um plano com prazos para resolução das questões remanescentes. Em outras áreas, há problemas com a rede elétrica antiga, equipamentos arcaicos, climatização inadequada, limpeza insuficiente e falta de bebedouros. Há também a questão do espaço físico com equipes inteiras se dividindo em minúsculas e inadequadas salas, enquanto há áreas que “pertencem” informalmente a servidores sendo subutilizadas. A cultura patrimonialista deve ser combatida e o levantamento das salas com a redistribuição do espaço para melhor atender a realidade dos serviços é uma das formas de fazê-lo. Os trabalhadores ainda propuseram a criação de fóruns e/ou congressos, nos quais pudessem compartilhar e aprimorar suas práticas.

III - CONCLUSÕES

A atividade desenvolvida pelo SAAPT tem servido como um espaço não só de acolhimento, mas também de integração e divulgação dos serviços entre os trabalhadores da universidade. A interação entre a força viva da instituição dos diversos espaços e locais de trabalho tem se mostrado produtiva e tem a potência de render bons frutos aos trabalhadores e, por consequência, à instituição. Nesse sentido, a intervenção da equipe diante da realidade institucional apontada, busca subsidiar o fortalecimento da autonomia e participação do trabalhador na Unirio, apoiando-se numa perspectiva de garantir abrangência ao trabalho do Assistente Social na Política de Educação e tendo por base o Projeto Ético-Político profissional. Objetiva-se a criação e consolidação de espaços que garantam o pleno desenvolvimento dos trabalhadores, defendam de modo intransigente os direitos humanos contra todo o tipo de arbítrio e autoritarismo, fortaleçam princípios democráticos no cotidiano profissional,

garantam o acesso universal de bens e serviços e que se comprometam com a qualidade dos serviços prestados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 18 abr 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 15 abr 2019.