

PARECER

Conselheira Relatora: Dariane Carlesso

Processo: 23205.005987/2023-52

Assunto: Política de Mobilidade de Servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul

I Histórico

O processo eletrônico 23205.005987/2023-52, objeto desta Relatoria, decorre da juntada de dois processos, a saber: “*juntada do Processo 23205.015458/2024-48 ao Processo 23205.005987/2023-52, por tratarem do mesmo assunto*” (Despacho Nº 11 / 2024 - CONSUNI - CAPGP (10.17.05). É um processo que consta de três Pareceres, os quais historicizam os fatos da matéria nos eventos nº 3, nº 13 e nº 28, este último motivo deste pedido de vistas.

Resumidamente, faz-se oportuno destacar que esta pauta surge no âmbito do Conselho de *Campus* Chapecó, em março de 2023, com a demanda ainda incipiente, por construção de uma Política de Mobilidade de servidores, que considerasse:

i) organização e publicização de listas de interesse atualizadas (mobilidade via remoção redistribuição);

ii) critérios para preenchimento de cargos vagos de TAEs, motivados pela deliberação nos Conselhos de Campus e, para a Reitoria, no Consuni, incluindo:

- Cadastro Permanente de Remoção e/ou possibilidade de publicação de Edital de remoção;
- Possibilidade de publicação de Edital de redistribuição, após esgotadas as possibilidades de remoções;
- Possibilidade de aproveitamento de candidato(s) aprovado(s) em concurso público realizado por outro órgão ou entidade do mesmo poder;
- Possibilidade de abertura de edital para concurso público;
- Outras possibilidades que sejam oportunas e convenientes ao bom andamento da UFFS, conforme relatoria apontar.

iii) indicar responsabilidades à PROGESP e às equipes de Gestão de Pessoas nos campi para organização de espaço no site institucional em que conste de forma prática, didática e acessível à comunidade interna e externa normas, procedimentos, canais de comunicação e informações atualizadas sobre os pedidos de interesse, ranqueamentos internos, cargos vagos, editais e demais procedimentos que dêem a estes processos lisura e celeridade.

Na época o pedido foi endereçado à CAPGP do CONSUNI, quando a matéria foi acatada e objeto de sua primeira Relatoria, em maio de 2023, cujo Parecer (evento nº 3) corrobora o pedido original e agrega a necessidade de atentar para as movimentações dentro de cada Unidade Organizacional, bem como a abrangência de todos os servidores, TAEs e Docentes:

Partindo da análise do pedido mencionado no ofício 04/2023 convém referenciar que hoje há distinção de redistribuições, remoções e alterações de lotação, o último não é objeto do ofício mas convém ser tratado e/ou indicado a necessidade de trato por parte dos *Campi* onde o fluxo acontece.

Cabe aqui ainda, a observação de que a política de mobilidade deve contemplar o conjunto de

servidores da UFFS, incorporando técnicos-administrativos e docentes, os quais devem ser consultados para contribuição na construção desse documento, processo este a critério da comissão a ser designada.

Por fim, o voto aprovado:

Considerando os princípios de impessoalidade e publicidade, que fundamentam a transparência nos processos públicos, esta comissão apresenta parecer favorável à solicitação exposta no Ofício 04/2023 e demais observações mencionadas no relatório técnico.

Na sequência, o segundo Parecer da matéria (evento nº 13) materializa os objetivos do pedido original, bem como a determinação dada pela CAPGP de

adotar uma metodologia democrática que permita o amplo debate da matéria, com a participação de todas as categorias e de todos os *campi*, com momentos para apresentação da construção do texto e para sistematização da minuta da resolução, com vistas à sua consolidação antes da apresentação à Câmara (Resolução nº 60/2023 CONSUNI/CAPGP)

Esse, por sua vez, fora acatado pela CAPGP, e, portanto, aprova a vigente Regulamentação sobre a Mobilidade de Servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul:

A proposta em tela, incluindo a minuta de Resolução, anexa, apresenta para o conjunto de servidores da UFFS importante regulamentação sobre as possibilidades de movimentação de pessoas e vagas, uma vez que fundamenta-se em princípios democráticos, isonômicos e impessoais e, conforme aponta o Relatório Técnico, visa a contínua melhoria das relações de trabalho e aumento da eficiência.

Por fim, o evento nº 28 materializa o terceiro Parecer constante até então neste Processo, o qual, junto com seu anexo (evento nº 29), será objeto de análise deste pedido de vistas, uma vez que se propõe a revogar a Resolução vigente:

Considerados os termos da análise e as questões apontadas, votamos favorável à aprovação da Política de Mobilidade de Servidores, a qual deverá substituir a RESOLUÇÃO Nº62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024, que regulamenta a mobilidade de servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, nos termos da minuta em anexo.

Este pedido de vistas justifica-se pelo entendimento de que antes de qualquer movimento de substituição faz-se necessário confrontar a proposta de alteração com: *i)* os anseios iniciais do processo, *ii)* as orientações e determinações da CAPGP, *iii)* os avanços construídos na Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024 e *iv)* elementos prospectados para a construção de políticas institucionais na UFFS.

Além destes pontos, também serão abordados, na sequência, no Relatório Técnico: *v)* o relato subsidiário à minuta de Política, *vi)* a minuta de Política, *vii)* diálogo com o DPAM/PROGESP, *viii)* nova consulta à categoria TAE da UFFS.

II Relatório Técnico

i) os anseios iniciais do processo

Conforme consta o histórico deste processo, é importante observar que os motivadores iniciais da matéria em tela denunciam uma lacuna normativa na UFFS, existente desde o ano de 2018, quando foi revogada por esta Câmara a Resolução nº 13/CONSUNI CA/UFFS/2014, sob a justificativa da ineficiência da norma, a qual estava pautada em um “**cadastro de interesse de remoção**”, cujo requisito primeiro e eliminatório era: “I - atendimento aos requisitos determinados pela unidade demandante da vaga; (Art. 15, Inciso I)” requisitos estes que não eram objetivamente explícitos na norma revogada e, portanto, extrapolando as exigências ao cargo, para apontar uma das problemáticas ali presentes.

Neste sentido, sem conhecimento de possíveis vagas e tampouco os critérios a elas postos, os servidores acompanhavam processos de movimentações pelas portarias oficiais da universidade, num total desconhecimento dos motivadores e sem acesso igualitário às oportunidades de mudanças. A existência, por 4 anos, de um “**cadastro de interesse de remoção**” também não equalizou problemas de falta de transparência e isonomia, uma vez que permaneciam subjetivos os requisitos determinados pela unidade demandante da vaga, assim como a existência de vagas na instituição.

Em 2023 esta pauta retorna à CAPGP, onde foi pacífico o entendimento pelo acolhimento da matéria, com vistas à construção de uma regulamentação, uma vez que está na natureza desta Câmara atender a estas demandas:

Art. 10. À Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas compete:

XIII - estabelecer normas para regulamentar remoção e redistribuição de servidores na UFFS; (Regimento Geral da UFFS)

ii) as orientações e determinações da CAPGP para este processo

A CAPG orienta, em mais de um evento neste processo, que seja primado por metodologia democrática de participação, na construção da normativa:

V – consultar técnicos e docentes para contribuição na construção do documento, processo este a critério da comissão a ser designada. (RESOLUÇÃO Nº 54 / 2023 - CONSUNI - CAPGP (10.17.05)

(...) adotar uma metodologia democrática que permita o amplo debate da matéria, com a participação de todas as categorias e de todos os *campi* (Resolução nº 60/2023 CONSUNI/CAPGP)

Nas últimas movimentações deste processo não é possível identificar se houve alguma atividade de consulta pública ou mecanismo de escuta dos servidores da universidade diante da possibilidade de alteração da norma, no caso, a Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024.

iii) a Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024

A Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024, vigente, embora não operacionalizada na sua completude, desenhou a regulamentação para mobilidade de servidores com objetividade nos critérios, participação de espaços colegiados na decisão, definiu com clareza o tratamento aos servidores docentes e aos servidores TAES, definiu o papel da PROGESP e Assessorias de Gestão de Pessoas, definiu obrigatoriedade da publicização de editais periódicos, em nível de *campus* e em nível institucional, bem como do local e do quantitativo de cargos vagos na instituição, algo até então jamais visto na UFFS, em que pese nossos 15 anos de existência. Configurando-se, portanto, como uma norma que traz grande avanço para a UFFS na movimentação dos servidores, fazendo jus ao princípio democrático de gestão e de publicidade a que estão vinculadas as instituições federais de Ensino Superior, sem descaracterizar a possibilidade de movimentação por Ofício, também.

Movimentos importantes, ainda, subsidiaram o aprimoramento da Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024, desde sua aprovação. Decorrente da escuta respeitosa e efetiva da PROGESP/DPAM, com sugestões prontamente acolhidas pela CAPGP e materializadas nas Resoluções nº 71 e nº 65 CONSUNI CAPGP/UFFS/2024.

iv) elementos prospectados para a construção de políticas institucionais

Ao projetar uma nova Comissão para a elaboração de uma Política Institucional de Mobilidade de servidores, a CAPGP reconheceu a complexidade da tarefa de construir uma Política, bem como a importância de dialogar com políticas afins, como a política de dimensionamento, a política de gestão de pessoas, os planos de expansão da universidade, dentre outras diretrizes institucionais e nacionais.

A minuta que se propõe substituir a Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024, objeto deste pedido de vistas, em seu Art. 1º, faz referência à Política de Gestão de Pessoas da Instituição e demais políticas institucionais como a de dimensionamento. No entanto, ao que pude apurar, a UFFS não construiu tais políticas até o presente momento, o que diminui o referencial balizador da política ora proposta.

v) o relato subsidiário à minuta de Política (evento 28)

Consta no Relato subsidiário à proposta de substituição e revogação da Resolução nº 62/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2024, a importância de uma Política guiada pela transparência, clareza nos critérios, equidade, considerando as necessidades da universidade e o bom funcionamento da mesma, além de promover o desenvolvimento profissional contínuo dos servidores.

Ocorre que a proposta, na sua gênese, ao buscar dar equidade e transparência, o faz até o limite das inscrições no **Banco de Interesse em Movimentações**. Depois disso, passa a vigorar o peso e a medida do gestor máximo da Unidade Organizacional, uma vez que os critérios de escolha passam a ser subjetivos, pois não há pontuação ou algum tipo de ranqueamento com pesos previamente definidos frente às possíveis declarações de competências/experiências.

item 3.3.1

Neste item há uma divergência central entre a Resolução vigente e a minuta de Política, apontando a crítica: “ao fundamentar seus processos sob a ideia de editais internos com base em critérios como tempo de serviço e idade, prioriza-se o interesse individual dos servidores em detrimento das necessidades institucionais, o que pode gerar desalinhamento entre os objetivos da universidade e os processos de movimentação.”

Esta tese precisa ser contestada, pois não se trata de interesse individual e sim de uma instituição que, na sua gênese, no caso dos TAES, organiza-se por cargos. Se há necessidade de um cargo X, abra-se vaga para o cargo X, à exemplo do que aconteceria se houvesse concurso, com isso, não se prioriza o interesse individual dos servidores em detrimento das necessidades institucionais, pois as necessidades institucionais estão supridas na definição do cargo necessário para determinado Setor.

Os servidores que entram por concurso público, que testam conhecimentos de áreas relativas a tipos específicos de cargos, e que vêm sendo avaliados positivamente quanto ao desempenho estão aptos a realizar atividades compatíveis com suas áreas de atuação em qualquer setor ou unidade da instituição.

A Resolução 62 apenas promove um critério de desempate quando há mais candidatos do que vagas disponíveis em determinado Setor ou Unidade Organizacional.

Além disso, se a preocupação é de que o gestor da Unidade Organizacional possa continuar promovendo ajustes no quadro ou movimentando com vistas às necessidades institucionais, isso pode ser feito por Ofício e está explicitado nos artigos 8º e 16 da Resolução nº 62.

Art. 8º Os remanejamentos de ofício, no interesse da administração, poderão ocorrer para ajuste de quadro e atendimento às necessidades institucionais.

Parágrafo único. As remoções de ofício, no interesse da administração, poderão ocorrer para ajuste de quadro, e/ou atendimento às necessidades institucionais. (Art. 16)

Ademais, não está claro no relato da nova proposta de que forma estaria sendo atendido exclusivamente o interesse individual, pois a Resolução 62 prevê que o servidor só será aceito em novo Setor caso haja demanda para o seu tipo de cargo, ou suas atribuições.

item 3.3.2

Neste item, a afirmativa a seguir precisa ser problematizada:

“para que a UFFS possa alinhar melhor suas práticas de mobilidade com princípios e objetivos da gestão pública, é fundamental que a mobilidade seja pensada com foco no atendimento das necessidades institucionais, sem descuidar da qualificação contínua dos servidores. A substituição da norma visa garantir que as movimentações ocorram com base em princípios como transparência, responsabilidade institucional e eficiência, contribuindo para a melhoria contínua do ambiente de trabalho e para o desenvolvimento de competências alinhadas à missão da UFFS.”

É imperioso destacar que esta afirmação traz um entendimento distorcido quanto a função

da capacitação e o desenvolvimento de competências dos servidores da instituição, pois vincula a capacitação e o desenvolvimento de competências à especificidade de setores ou ao entendimento do valor que os gestores possam dar para os diferentes tipos de capacitações e competências. Sendo que a própria legislação já evoluiu, no caso dos TAES, e entende a capacitação como algo que qualifica a atuação do servidor em todas as áreas, de forma abrangente, inclusive com a exclusão da correlação direta dos incentivos à capacitação com base no entendimento que a capacitação melhora a atuação do servidor de forma ampla e transversal. Dessa forma, a instituição não deve criar mecanismos mais restritivos de valoração da capacitação, que fiquem menos abrangentes que a própria legislação. Nesse ponto a Resolução 62 está adequada, pois não avalia subjetivamente a qualidade das capacitações dos servidores, e a competência é dada pelas atribuições dos cargos, criando somente critérios de desempate objetivos que costumam ser os mesmos de concursos públicos.

item 3.3.3

Aqui temos a defesa de um Banco de Interesse em Movimentações na UFFS: *“representa um avanço significativo em relação ao lançamento de editais de movimentação, no sentido de alinhar as práticas de mobilidade às necessidades institucionais e aos princípios da gestão pública. Esse modelo permite que as movimentações sejam realizadas de forma estratégica, levando em consideração as competências dos servidores e as demandas da instituição, ao invés de atender exclusivamente a interesses individuais.”*

No entanto, convém problematizar os argumentos, pois há uma confusão entre o uso deste instrumento (Banco de Interesse em Movimentações) com os critérios para escolha.

A Resolução 62 já permite que se selecione servidores para prover vagas em aberto de forma estratégica, pois o gestor tem total liberdade para definir a configuração de suas equipes de trabalho, definindo os cargos que irão compor essas equipes. Após esse planejamento do gestor, os procedimentos da Resolução 62 simplesmente irão indicar servidores que possuem atribuições e competências para atuar nessas equipes, e as verificações presentes na Resolução vão garantir que tais servidores não possuam nenhum problema funcional que possa causar prejuízos de qualquer ordem a essas equipes. Além disso, a Resolução 62 já estabelece uma relação de interessados que é atualizada a cada Edital.

item 3.3.4

Neste ponto a centralidade de decisão do gestor máximo da Unidade Organizacional é aparentemente justificada. Entretanto, isso não condiz com a seara de subjetividade inerente ao processo que carece de critérios para possíveis ranqueamentos e pontuações.

“Ao priorizar as necessidades acadêmicas e administrativas da UFFS, o Banco de Interesse assegura uma alocação mais adequada dos servidores, promovendo o desenvolvimento contínuo destes e a melhoria da qualidade do serviço prestado.”

O desenvolvimento profissional contínuo dos servidores deveria ser objeto, em grande medida, de uma Política Institucional de Gestão de Pessoas, que incluísse um título voltado ao desenvolvimento e aprimoramento profissional, pois, por exemplo, nada impede que haja interesse em atuação e aprimoramento profissional em área diversa daquela que o servidor fora inicialmente alocado, inclusive isso poderia dirimir muitas das inquietudes e

descontentamentos hoje existentes, os quais, no limite, levam ao adoecimento e exonerações, sejam elas a pedido ou não. Não há como afirmar que a existência de um banco de interessados em movimentar vai estimular, por si só, esse desenvolvimento.

A objetividade e transparência das movimentações já está garantida na Resolução 62, em vários aspectos, de maneira muito mais detalhada do que a minuta de Política.

vi) a minuta de Política (evento 29)

Abaixo, de forma resumida, alguns destaques feitos à minuta de Política:

Em seu Art. 1º, assim como no Inciso Vi do Art. 4º, há menção à Política de Gestão de Pessoas da Instituição e outras políticas institucionais. Considerando a inexistência da primeira e ausência de referência às demais, o texto ficou precário, frente ao adensamento esperado para uma Política de Mobilidade de Servidores da UFFS.

No Art. 3º, quando são apresentados os princípios da política, faltou mencionar a transparência das vagas ociosas e seus locais de lotação na instituição. De um modo geral, os princípios mencionados neste artigo vão ao encontro dos dispositivos vigentes na Resolução nº 62, especialmente quando menciona o interesse da instituição, uma vez que o gestor define os cargos necessários a cada Setor e, se preciso for, pode valer-se de movimentações por Ofício.

No Art. 4º, incisos I e II, é imperioso rever o termo “uso das competências”, pois remete a uma visão utilitarista e pronta dos servidores. Além disso, faz-se necessário considerar o contínuo processo de desenvolvimento e aprimoramento profissional dos servidores, o que está diretamente ligado, também, com o local de trabalho em que se encontra o servidor, logo, as oportunidades podem ser desiguais. Sabemos, como profissionais da educação que somos, que os lugares definem comportamentos e são propulsores ou bloqueadores de mais ou menos iniciativas.

Outro destaque importante é que há uma sutil, mas presente na minuta, tendência em tecer considerações voltadas a apenas uma das categorias de servidores, quando a Política se propunha a abarcar tanto docentes quanto técnicos administrativos em educação. Exemplos disso estão nos artigos 5º e 7º da minuta de Política.

Nos artigos 8º e 9º há uma sobreposição de requisitos, tornando o texto repetitivo.

O Art. 10 reúne um grupo considerável de fatores subjetivos, o que gera uma importante contradição na minuta de Política, pois ao passo que defende “transparência dos processos, critérios e resultados”, afirma que “outros instrumentos poderão ser utilizados na gestão da política de Mobilidade de servidores da UFFS” dentre esses, algumas inovações:

PDI - Plano de desenvolvimento individual
Relatórios de Necessidades Institucionais

Consultas à Comunidade Acadêmica Fóruns de planejamento estratégico de pessoal

Notadamente, são instrumentos que ficam num plano ideal, porém de difícil materialização, quando ainda não temos, após, 15 anos, por exemplo, a Política de Gestão de Pessoas e de Dimensionamento de Pessoal.

Nos Artigos 17 e 18 da minuta de Política há um explícito protagonismo do dirigente máximo da Unidade Organizacional e os espaços democráticos e representativos de tomada de decisão passam a ser informados das escolhas feitas. Não mais classificação, conforme preconiza a Resolução nº 62 e sim **escolhas** (Inciso IV, Art. 18).

vii) diálogo com o DPAM/PROGESP

No dia 05/05 a relatoria deste pedido de vistas esteve reunida com o Departamento de Provimento, Acompanhamento e Movimentações DPAM, ligada à PROGESP da UFFS.

Na oportunidade tivemos a presença também do colega Guilherme Romero, conselheiro desta Câmara, que contribuiu para muitas das reflexões presentes neste Relato. Em um diálogo profícuo, com servidores dedicados a pensar os melhores fluxos e processos para a instituição, buscamos encontrar confluências entre a Resolução nº 62 e a minuta de Política, especialmente no que se refere ao **instrumento** utilizado para registro dos interesses, o banco de movimentações, em substituição aos Editais, dado o trabalho burocrático necessário para efetivação destes últimos.

É oportuno registrar aqui, também, troca de e-mails com o Pró-reitor de Gestão de Pessoas da UFFS, cujo objetivo foi precisar, diante do exíguo tempo desta relatoria, quais são os documentos balizadores institucionais para a Gestão de Pessoas da UFFS, em especial as Políticas, na tentativa de incorporar elementos a Política ora em questão.

No entanto, infelizmente, pude aferir que ainda carecemos de documentos mais robustos que possam nortear a organização da Gestão de Pessoas da UFFS.

vii) nova consulta à categoria TAE da UFFS

Associado ao intento democrático de participação, que motivou a construção da vigente Resolução nº 62, também para este relato de pedido de vistas, houve consulta através do SINDTAE, aos TAEs da UFFS, entre os dias 28/04 a 02/05. O foco esteve em destacar os aspectos principais da mudança proposta pela minuta de Política, em comparação com a Resolução vigente. A consulta foi apenas à categoria TAE, pois, na prática, seriam os trabalhadores que mais estariam afetados pelas mudanças propostas.

A consulta teve uma participação significativa, com 91 respostas enviadas. Foram elencados 5 temas, onde puderam ser comparadas as diferenças entre a Resolução atual e os novos procedimentos da minuta de Política:

Publicização periódica do quantitativo de códigos e cargos vagos: A resolução atual traz a necessidade de publicização do quantitativo de códigos e cargos vagos, enquanto a minuta de Política não traz essa previsão. A relatoria entende que essa publicização é importante para os TAEs saberem onde tem vagas em aberto, pleitearem e acompanharem o preenchimento. O mesmo entendimento foi demonstrado pelos participantes da pesquisa.

Procedimento para as movimentações (editais ou banco de interesse): Houve uma manifestação significativa de preferência pelo banco de interesse, embora ainda menor do que a preferência por editais. Assim como, em novo diálogo realizado com equipe do DPAM, houve manifestação favorável à utilização de um banco de interesse, o que se deve principalmente pelo pouco contingente de servidores dedicados a este serviço, gerando dificuldades para executar um procedimento mais abrangente como dos editais. Ademais, os editais, devido aos prazos, dificultariam movimentações que teriam certa urgência.

Critério de desempate/escolha: A maioria dos respondentes manifestaram-se pela manutenção dos critérios da Resolução atual. A relatoria também entende que estes critérios são os mais adequados para este tipo de movimentação, pelos motivos já explicitados neste Parecer.

Movimentação entre cargos de diferentes níveis: A maioria dos pesquisados entende que o procedimento da resolução atual, onde esses ajustes são discutidos nos conselhos de campi ou nas diretorias da Reitoria, é o mais adequado, o que é também o entendimento da relatoria, pois há mais transparência neste formato de encaminhamento, evitando ruídos desnecessários que possam lançar desconfiança dos servidores em relação a este tipo de movimentação.

Publicização dos interessados em movimentação: A maioria dos pesquisados manifestou preferência pela publicização da relação de interessados, que é trazida pela resolução atual. O que significa também a publicização de uma classificação com critérios pré-definidos. A relatoria também considera este aspecto importante, e destaca que a minuta de Política não detalha como seria feita a classificação dos interessados com base nos critérios lá elencados.

III Voto da Relatora

i) considerando que a minuta de Política não prescinde de movimentos de escuta e/ou consulta aos servidores da UFFS;

ii) considerando que a minuta de Política não traz objetividade nos critérios de escolha/desempate;

iii) considerando que a minuta de Política não distingue as movimentações em nível de Unidade Organizacional e movimentações em nível institucional, criando um banco de interesse único, o que levará a um imbróglio de gestão das informações, uma vez que a instituição já adota esta distinção entre as movimentações de lotação de exercício, que ocorrem dentro das Unidades Organizacionais e as movimentações por remoção, que ocorrem entre as Unidades Organizacionais. Situação essa que é didaticamente suprida pela Resolução nº 62;

iv) considerando que a minuta de Política centraliza a tomada de decisão no gestor máximo da Unidade Organizacional, anulando a participação de espaços colegiados de decisão, especialmente conselhos de *campus*, para o caso dos TAEs;

v) considerando que a minuta de Política faz referência à Política de Gestão de Pessoas da

Instituição e demais políticas institucionais como a de dimensionamento, sem que tenhamos tais políticas constituídas até o presente momento, diminuindo, portanto, o referencial balizador da proposta;

vi) considerando que a minuta de Política, ao buscar dar equidade e transparência, o faz até o limite das inscrições no Banco de Interesse em Movimentações e depois disso, passa a vigorar o peso e a medida do gestor máximo da Unidade Organizacional, uma vez que os critérios de escolha passam a ser subjetivos, pois não há pontuação ou algum tipo de ranqueamento previamente definido frente as possíveis declarações de competências/experiências;

vii) considerando que a minuta de Política não estabelece um sistema de pontuação para avaliação das qualificações e competências dos servidores, o que dificulta a comparação entre diversos candidatos, além de não prever publicidade frente ao resultado destas avaliações, permitindo aos não contemplados conhecer o que exatamente lhes faltou para conseguir a movimentação;

viii) considerando que a minuta de Política distorce a função da capacitação e o desenvolvimento de competências dos servidores da instituição, pois vincula a capacitação e o desenvolvimento de competências à especificidade de setores ou ao entendimento/valor que os gestores darão para os diferentes tipos de capacitações e competências;

ix) considerando que a minuta de Política não menciona a transparência das vagas ociosas e seus locais de lotação na instituição;

x) considerando que a minuta de Política pressupõe um servidor pronto e acabado, sem considerar o contínuo processo de desenvolvimento e aprimoramento profissional a que estamos sujeitos;

xi) considerando que a minuta de Política apresenta trechos voltados a apenas uma das categorias de servidores, quando deveria abarcar tanto docentes quanto técnicos administrativos em educação;

xii) considerando que a minuta de Política apresenta sobreposição de requisitos;

xiii) considerando que a minuta de Política apresenta referência explícita a instrumentos e requisitos subjetivos de escolha, suplantando a objetividade necessária à classificação;

xiv) considerando que as movimentações devem primar pelos cargos, uma vez que as necessidades institucionais são supridas nas definições destes e, em última instância, através de concursos públicos;

xv) considerando que a Resolução nº 62 assegura movimentações por Ofício para ajustes no quadro e/o para atendimento de necessidades específicas;

Esta relatoria **vota**:

- pela incorporação de alguns dispositivos da minuta de Política no texto da vigente Resolução nº 62, o que viabiliza a mudança de Regulamento para Política de Mobilidade de Servidores da UFFS;
- pela inclusão, com ajustes, no texto da Resolução nº 62, dos artigos da minuta de Política que tratam dos princípios e objetivos (Arts. 3º e 4º, respectivamente), uma vez que não haverá contradição com os demais dispositivos da norma;

- pela incorporação do mecanismo de Banco de Movimentações, dada a funcionalidade, praticidade, possibilidade de inscrição contínua, dentre outros aspectos práticos, corroborados pela DPAM;
- pela divisão do Banco de Movimentações para atender as remoções e os remanejamentos separadamente, uma vez que as movimentações entre as unidades podem ser gerenciadas pela PROGESP, enquanto as movimentações dentro das Unidades Organizacionais podem ser gerenciadas pelo setor de gestão de pessoas local.

Estas inclusões na Resolução nº 62 permitem que sejam sanadas as lacunas que a minuta de Política deixa em aberto. Neste sentido, anexo a este relato de pedido de vistas consta a Resolução nº 62 com os ajustes mencionados, que, se aceitos, figurarão para que tenhamos aprovada a Política de Mobilidade de Servidores da UFFS, absorvendo os acúmulos construídos desde a instrução deste processo, em 2023.

Voto, portanto, pela aprovação deste Parecer e da Política de Mobilidade de Servidores, nos moldes da Resolução anexa, sem prejuízo de destaques.

DARIANE CARLESSO

Relatora

Pedagoga – Assessoria Pedagógica ACAD – CH

SIAPE: 1763953



F0142 - PARECER RELATORIA CONSUNI Nº 6/2025 - ACAD - CH (10.41.13)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 08/05/2025 16:36)

DARIANE CARLESSO

PEDAGOGO-AREA

ACAD - CH (10.41.13)

Matrícula: ###639#3

Visualize o documento original em <https://sipac.uffrs.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **6**,
ano: **2025**, tipo: **F0142 - PARECER RELATORIA CONSUNI**, data de emissão: **08/05/2025** e o código de
verificação: **a917bc2f9f**