

INFORMAÇÕES E ANÁLISES DA COORDENAÇÃO DE BASE DO SINASEFE-SP
IFSP/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS - LENICE M. FIGUEIREDO E RICARDO R.A. LIMA

VOZ SINDICAL - COORDENAÇÃO DE BASE DE SJC - ANO I - N.1



No final do primeiro semestre de 2022, a Coordenação de Base do Sinasefe-SP - Campus São José dos Campos elaborou e distribuiu junto aos servidores do Campus um questionário que tinha por objetivo fazer um **levantamento sobre as condições e demandas de trabalho da nossa categoria**. Como informado à época, ele serviria de base para os representantes sindicais formularem a pauta dos servidores no Campus de São José dos Campos, **a qual será apresentada em assembleia e, após aprovada, apresentada à Direção do Campus**. Trata-se, portanto, da busca por atuarmos de modo afinado aos interesses da nossa base e de fortalecermos **o diálogo entre o sindicato e o conjunto da categoria**.

O questionário contou com a **participação de trinta e três (33) servidores**, vinte e três docentes e dez técnicos-administrativos. Houve uma primeira apresentação dos resultados do questionários nas reuniões de planejamento de agosto de 2022. O momento **agora é de deliberarmos a respeito**. Nas páginas seguintes são apresentados com maiores detalhes o teor das respostas que serviram de base às propostas elencadas na coluna ao lado.

REIVINDICAÇÕES E PROPOSTAS DA CATEGORIA PARA O NOSSO CAMPUS

A COORDENAÇÃO DE BASE DO SINASEFE-SP/SÃO JOSÉ DOS CAMPOS APRESENTA À CATEGORIA O COJUNTO DE PROPOSTAS QUE PARTIRAM DA BASE PARA SEREM APRESENTADAS À DIREÇÃO DE NOSSO CAMPUS

Na representação dos interesses dos servidores, o sindicato pode trabalhar basicamente em duas frentes: **a) a de representação e luta pelos interesses gerais** da categoria junto ao Estado e à Reitoria, como por reajuste salarial, reestruturação do plano de carreira e controle sobre o trabalho; **b) a de luta pela melhoria das condições locais de trabalho**, às quais estão ao alcance da atuação e negociação dos servidores entre seus próprios pares e junto à Direção local. As propostas apresentadas a seguir referem-se, portanto, à pauta local dos servidores.

A) Dos princípios gerais

Fortalecimento dos procedimentos democráticos de tomadas de decisão no Campus;

Busca pelo bem-estar dos servidores e combate à precarização do trabalho em todas as suas formas.

B) Das medidas práticas

- 1) Instituição de procedimentos que favoreçam a gestão democrática e transparente, como nos casos da elaboração do calendário escolar, bem como a ampliação do debate sobre aplicação dos recursos disponíveis para **melhoria da infraestrutura** e das condições para o exercício cotidiano de trabalho no Campus (Orçamento participativo);
- 2) Reforçar o caráter de **planejamento coletivo** das reuniões de trabalho, como no caso das reuniões de início do semestre;
- 3) Reunião de planejamento coletivo com os TAEs;
- 4) **Combate à prática do assédio no trabalho** por meio da promoção de debates sobre o tema e criação de um observatório local do assédio;
- 5) **Reforçar os canais de comunicação** entre os setores e servidores;
- 6) Tratamento **humanizado** para com os servidores e público em geral;
- 7) Estimulo às políticas de **bem-estar físico e psicológico dos servidores**;
- 8) Criação de um **espaço de convivência** para os servidores;
- 9) **Treinamento** para todos os servidores participantes de comissões, utilização de SUAP e outras demandas burocráticas do campus;
- 10) Proporcionar maior **interação entre os setores**;
- 11) **Alinhar os procedimentos DAA e DAE** e seus diversos setores;
- 12) Treinamento para a utilização de equipamento de TI.

Condições de trabalho segundo os docentes

VOZ SINDICAL - COORDENAÇÃO DE BASE DE SJC

A seguir, aspectos principais da perspectiva docente a respeito de suas condições de trabalho conforme os dados fornecidos por 23 docentes que responderam ao questionário

1. Perfil médio dos Docentes/SJC com base nos dados estatísticos: temos um(a) servidor(a) que se mostra identificado com o trabalho que exerce: 8 assinalaram “Plenamente Satisfatório” e 14 como “Satisfatório”. Apenas 1 assinalou “Insatisfatório”. A categoria docente também entende que a sua instituição de trabalho (IFSP/SJC) lhe oferece condições satisfatórias para sua realização pessoal e profissional: 16 assinalaram “Satisfatório”, 2 “Plenamente Satisfatório” e 5 como “Insatisfatório”. No entanto, os/as docentes mostram-se em sua maioria como **insatisfeitos com as condições necessárias ao trabalho coletivo** oferecidas pela instituição.

Análise qualitativa (respostas dissertativas):

A análise das respostas dissertativas nos permite ir além do que se constata nos dados estatísticos, trazendo à tona muitas das tensões que perpassam o trabalho docente em seu cotidiano, suas necessidades de realização pessoal pelo trabalho docente, os obstáculos percebidos e as soluções imaginadas.

Temos um(a) trabalhador(a) com visão crítica sobre o caráter ainda segmentado da instituição e de seus processos decisórios e dos fatores que levam à precarização do seu trabalho, tais como: condições ainda inadequadas para a prática docente (infraestrutura), excesso de demandas que pressionam sua jornada normal de trabalho, problemas que prejudicam sua saúde física e mental. Ele(a) também percebe a pouca integração entre seus pares. Frente a esta situação, ela(e) **propõe o aperfeiçoamento dos procedimentos democráticos, da comunicação, do trabalho coletivo e em prol humanização das relações e do espaço de trabalho.**

2. Como o docente percebe sua relação com o trabalho: da identificação com o trabalho à insatisfação com as condições que o precarizam

Alguns docentes afirmam textualmente que gostam de seu trabalho, da proposta educacional dos Institutos Federais e que as atividades que realizam estão sintonizadas com sua formação, capacitação e vocação. No entanto, há os que sentem faltam de uma perspectiva de crescimento na instituição, da não adequação entre formação e o que é exigido pela instituição. Também apontam o desequilíbrio existente para o exercício das atividades de ensino, pesquisa e extensão e do excesso de atividades burocráticas a serem realizadas.

3. Como o docente percebe a Instituição e o papel que ela exerce na organização do trabalho: a necessidade de aperfeiçoar os processos decisórios e o trabalho coletivo; pela humanização das relações e do espaço de trabalho

A categoria docente concentra sua crítica principalmente em relação às deficiências no processo decisório e no trabalho coletivo para o alcance dos objetivos educacionais e organizacionais no Campus. Dentre os fatos observados, são apontados: debilidade na interação entre os setores, deficiência na comunicação sobre procedimentos de trabalho, falta de espaços para a construção democrática do planejamento e das decisões ligadas à área e da educação e que envolvam docentes, TAEs e comunidade; centralização de decisões e informações estratégicas em alguns setores, falta de transparência nas decisões. As respostas dissertativas relacionadas à dinâmica do trabalho no Campus nos fornecem a imagem de uma instituição ainda segmentada em seu funcionamento e com riscos de assumir um caráter autocrático e/ou autoritário na tomada de decisões.

4. DEMANDAS E PROPOSTAS – Docentes IFSP/SJC

Quanto a este item, vemos os docentes preocupados em apontar caminhos para solucionar os problemas mencionados anteriormente e com anseio de participar do planejamento estratégico, educacional e de trabalho interno na instituição. Foram apresentadas demandas e propostas. Quanto às demandas, elas estão centradas em dois pontos: melhoria da infraestrutura de trabalho e, fundamentalmente, **humanização** do espaço de trabalho. Quanto às proposições, elas apontam para a necessidade de reuniões intersetoriais de modo a concretizar um **planejamento democrático** no interior da instituição.

Condições de trabalho segundo os técnicos-administrativos

VOZ SINDICAL - COORDENAÇÃO DE BASE DE SJC

A seguir, aspectos principais da perspectiva dos técnicos administrativos sobre suas condições de trabalho conforme os dados obtidos por 10 servidores técnico-administrativos que responderam ao questionário.

1. Perfil médio dos TAE/SJC com base nos dados estatísticos: temos um(a) servidor(a) que entende que o trabalho que exerce condiz de modo satisfatório com sua capacidade e formação. 6 assinalaram como "Satisfatório", 2 como "Plenamente Satisfatório" e 2 como "Insatisfatório". Sobre as condições que a instituição lhe possibilita para o exercício de seu trabalho, 6 assinalaram como "Satisfatório" e 4 como "Insatisfatório". A insatisfação do TAE aumenta com as condições necessárias ao trabalho coletivo oferecidas pela instituição: 6 assinalaram "Insatisfatório", 3 como "Satisfatório" e 1 como "Plenamente Satisfatório".

Análise qualitativa (respostas dissertativas):

A análise das respostas dissertativas nos permite ir além do que se constata nos dados estatísticos, trazendo à tona muitas das tensões que perpassam o trabalho dos TAEs em seu cotidiano, suas necessidades de realização pelo trabalho e soluções imaginadas. Temos um(a) trabalhador(a) que percebe que o caráter ainda compartimentado da instituição é um **impedimento para o pleno desenvolvimento de suas potencialidades individuais e coletivas de trabalho**. Frente a esta situação, que por vezes lhe dá a "**sensação de solidão**", ela(e) propõe o aperfeiçoamento do trabalho coletivo e a **humanização** das relações no espaço de trabalho.

2. Como o TAE percebe sua relação com o trabalho: da identificação com o trabalho ao sentimento de que não pode desenvolver todo seu potencial diante da estrutura com que se defronta

Por um lado, há os que se identificam plenamente com o que fazem: "O cargo que ocupo é exatamente o cargo para o qual estudei, continuo estudando e a profissão com a qual me identifico, entretanto, as expectativas em relação à minha atuação em muitas situações não condizem com o cargo, mas, aos poucos, isso está mudando". Mas o que se percebe na maioria das respostas dissertativas **é o sentimento de que não pode desenvolver toda sua potencialidade**, pelas seguintes razões: aproveitamento insuficiente da capacidade dos servidores, falta de incentivo à progressão no interior dos setores, trabalho altamente burocratizado com pouco tempo destinado ao trabalho criativo e qualitativo,

jornada de trabalho extensa, infraestrutura inadequada para o exercício das atividades cotidianas e distância do Campus em relação ao comércio local.

3. Como o TAE percebe a Instituição e o papel que ela exerce na organização do trabalho: a necessidade de aperfeiçoar o trabalho coletivo no Campus

Os TAEs concentram sua **crítica principalmente em relação às deficiências do trabalho coletivo para o alcance dos objetivos educacionais e organizacionais no Campus**. Dentre os fatos observados, são apontados: debilidade na interação entre os setores, sobreposição de tarefas e quantidade insuficiente de servidores para o atendimento adequado das demandas, deficiência de comunicação entre os setores e as diretorias do Campus, falta de espaços para a construção democrática do planejamento e das decisões ligadas à área da educação e que envolvam docentes, TAEs e comunidade; centralização de decisões e informações estratégicas em alguns setores, falta de transparência nas decisões. As respostas dissertativas relacionadas à dinâmica do trabalho no Campus nos fornecem a imagem de uma instituição ainda compartimentada em seu funcionamento, o que gera inclusive um impacto sócio-psicológico, expresso como "sensação de solidão".

4. DEMANDAS E PROPOSTAS - TAE/SJC

Quanto a este item, vemos os TAEs preocupados em apontar caminhos para solucionar os problemas mencionados anteriormente e com anseio de participar do planejamento estratégico, educacional e de trabalho interno na instituição. Foram apresentadas demandas e propostas. Quanto às demandas, elas estão centradas em dois pontos: melhoria da infraestrutura de trabalho e, fundamentalmente, **humanização** das relações no espaço de trabalho (**humanização aqui não se remete a tratamento cortês, mas à percepção de que o local de trabalho é aberto à sua ação e contribuição**). Quanto às proposições, elas apontam para a necessidade de reuniões intersectoriais de modo a concretizar um planejamento democrático no interior da instituição.

Além das demandas gerais pela luta permanente pela reposição salarial e pela equidade de condições entre TAEs e docentes, algumas demandas concretas em relação ao Campus foram apontadas:

Demandas de infraestrutura/materiais de trabalho: humanização pela melhoria na estrutura física de modo a proporcionar maior conforto e ergonomia no exercício do trabalho

Demandas de infraestrutura/espaço de trabalho e convivência: criar espaços que permitam maior interação entre os setores e/ou servidores; momentos ou eventos artísticos, esportivos, musicais, festividades, sala de professores ampla, e aberta a todos os servidores.

Proposições quanto à organização do trabalho: reuniões periódicas com todos os servidores, reuniões de planejamento coletivo ao início e fim de cada período letivo e pautadas por um projeto educacional coletivo; reuniões de integração entre pesquisa/ensino/extensão; estabelecer os objetivos, as formas/maneiras de se alcançar e ir em busca de deles; melhor estruturação da Diretoria Adjunta Educacional em função da missão educativa dos IFs; gestão participativa.