



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS  
CAMPUS POÇOS DE CALDAS

**Parecer n.º 02/2013 – CIS – Câmpus Poços de Caldas**

**Para: RH**

Conforme solicitado, a CIS apresenta suas considerações sobre a proposta de Política de Gestão de Pessoas elaborada pelo RH, lembrando que já foi emitido Parecer sobre o assunto (Parecer n.º 001/2013, datado de 07 de março de 2013), bem como foi realizada reunião com o RH para maiores esclarecimentos, no dia 14/03/2013.

Achamos mais viável não fazer as considerações no texto original, visto que a sugestão da CIS é que a proposta seja refeita, após discussões conjuntas com o setor de RH, CIS, CPPD, Comissão de Qualidade de Vida, Psicóloga e Assistente Social.

São elas:

Primeiramente, concordamos com a análise do professor Vagno, o qual afirma que *"estamos numa escola, e não numa empresa"*. A presente proposta nos dá a impressão de uma política voltada para uma empresa privada, uma lógica mercadológica que não acreditamos ser o nosso intuito enquanto profissionais da educação. Outra impressão que tivemos ao ler o texto foi que as pessoas parecem não ser o principal objetivo; os interesses institucionais estão, ao nosso ver, acima dos pessoais. Acreditamos que deve haver uma harmonia entre eles, para que as pessoas possam se desenvolver ao mesmo tempo em que trabalham para alcançar os objetivos institucionais. Fala-se muito em metas institucionais, mas, lembramos que essas só serão alcançadas de forma eficaz se as pessoas que trabalham para isso se sentirem motivadas, valorizadas.

Não concordamos também com uma política que vise *"administrar os comportamentos internos"*. Entendemos que as pessoas devem ser ouvidas, devem haver espaços para que a palavra circule, onde as pessoas se sintam parte da instituição, sintam-se importantes e necessárias à organização, e saibam administrar-se a si próprias, pois têm a liberdade de construir conjuntamente uma *"cultura organizacional"*, como diz também o professor Vagno, onde haja abertura para o diálogo, para as opiniões diversas e para a busca de soluções compartilhadas dos problemas institucionais.

Também discordamos com um projeto fechado que defina tempo, prazos e ações estereotipadas para a implantação da política, visto que as relações entre as pessoas numa instituição não podem ser definidas com tanto rigor, mas, sim, construídas (e reconstruídas) ao longo do tempo.

Sobre a avaliação de desempenho, concordamos que a mesma *"deve ser utilizada de forma efetiva para a definição de ações futuras e planos de desenvolvimento individual"*, conforme propõe a política, mas acreditamos também que o conceito de *"avaliação"* pressupõe identificar necessidades não só individuais, mas também institucionais. Por isso, a CIS entende que a avaliação deve ser feita como define o Decreto n.º 5.825/2006, ou seja, avaliação 360°. A avaliação deve também estar voltada para a orientação e desenvolvimento do servidor, e não usada de forma punitiva, embasada numa relação de poder.

Sobre o Plano de Ação, concordamos com a meta de *alocação ideal dos servidores auxiliares*

Recebido em 10/04/13

Mariana Gomes Moura  
Rosa Sena



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS  
CAMPUS POÇOS DE CALDAS**

*administrativos e assistentes administrativos*, porém, ressaltamos que esta ação deve implicar a escuta do próprio servidor, do psicólogo, da CIS, da CPPD, da Comissão de Qualidade de Vida, e não só a Direção, chefias, coordenadores de cursos e RH.

Com relação à Política de Valorizar Pessoas, acreditamos que as "atitudes dos gestores" são um dos principais fatores motivadores dos servidores, por isso a importância de se fazer um trabalho com a gestão, o que não foi citado em nenhum momento na proposta. Os gestores precisam ser capazes de lidar com as pessoas, com os conflitos, com as angústias e insatisfações que fazem parte do cotidiano institucional.

Sobre a Política de Satisfazer Pessoas, sugerimos que a Comissão de Qualidade de Vida do Trabalhador, CIS, CPPD, assistente social e psicólogo sejam inseridos no planejamento das ações, que está a cargo somente das chefias e RH. A meta também deveria, em nossa opinião, incentivar o alcance dos objetivos pessoais e coletivos, e não apenas objetivos organizacionais. Não cremos que o Programa Servidor Destaque seja uma ação educativa, mas mercadológica, o que não se justifica no âmbito educacional. Muito mais importante, ao nosso ver, são, como já foi dito, as atitudes dos gestores, a postura aberta ao diálogo, à orientação, ao compartilhamento de ideias, à descentralização do poder, ao incentivo da autonomia do servidor, ou seja, o que importa é a qualidade das relações e o reconhecimento do trabalho prestado.

Quanto à Política de Manter Pessoas, mais uma vez ressaltamos que mais que palavras, brindes, mensagens gráficas, palestras motivacionais, etc, são as atitudes por parte dos gestores. Também acreditamos que não é necessário fechar dias para comemoração de aniversários, estipular quantias em dinheiro para compra de quitutes, mas favorecer o clima organizacional, para que os servidores se sintam motivados a participar desses acontecimentos de forma espontânea, por isso a necessidade de se trabalhar as relações. Acreditamos que ouvir os servidores é primordial, suas reivindicações, insatisfações, angústias, para que, dessa forma, o servidor se sinta respeitado, parte integrante da organização.

De uma forma geral, notamos que a proposta atribui muitas responsabilidades, ações e acompanhamento das mesmas às chefias e RH. Acreditamos que a gestão deve ser compartilhada e que haja espaço também para as comissões, profissionais da área de humanas (psicólogo, assistente social) e os próprios servidores darem a sua contribuição, o que enriquece o processo e torna as pessoas mais motivadas, uma vez que são chamadas à participação dos processos institucionais.

Quanto aos Programas de Atividade Física, Semana do Servidor, Ginástica Laboral, etc, estamos de acordo.

É o nosso Parecer.

Atenciosamente,

*Barbosa*  
p/ **Fábio Geraldo de Ávila**  
CRESS: 11300 - Assistente Social  
IFSULDEMINAS  
Campus Poços de Caldas

CIS - Câmpus Poços de Caldas  
Poços de Caldas, 10/04/2013

*Barbosa*  
**Isidre de Carvalho Barbosa**  
Mat. SIAPE 1835360  
Docente - CPPD 29270  
IFSULDEMINAS - Câmpus Poços de Caldas

*Thiago Elias de Souza*