



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
GABINETE DA REITORIA

Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima - Trindade
CEP: 88040-900 - Florianópolis - SC
Telefone: (48) 3721-9320 - Fax: (48) 3721-8422
E-mail: gr@contato.ufsc.br

Ofício Circular nº 11/2014/GR

Florianópolis, 11 de abril de 2014.

Ao Comando Local de Greve dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSC

Assunto: **Pauta de Reivindicação Interna dos STAs da UFSC**

Senhores e Senhoras Técnico-Administrativos em Educação,

1. Apresentamos, no documento em anexo, respostas à pauta de reivindicação interna encaminhada por esse comando local de greve.

Atenciosamente,

PROF.^a ROSELANE NECKEL
Reitora

1. Princípios ético-políticos

1.1. A popularização da UFSC se dá através de diversas frentes. Uma delas é a política de ações afirmativas em implantação e que está em constante processo de aperfeiçoamento. Não por acaso, nesta gestão, colocamos a questão do preconceito étnico e das cotas no centro do debate durante a Recepção aos Calouros de 2014.1. Nessa mesma solenidade, demos espaço a diversos movimentos sociais, em uma prova inequívoca de respeito e reconhecimento a todos eles. Além disso, abrigamos em 2013 o Encontro Estadual dos Sem Terrinha, nos dias 10, 11 e 12 de outubro – uma iniciativa inédita nesta Universidade. A UFSC conta com diversas atividades de ensino, inclusive em nível de pós-graduação, além de projetos extensão e pesquisa, ligadas aos movimentos populares e comunitários. A popularização da Universidade, no entanto, não pode ser algo que parta apenas da gestão; mas é preciso que seja fruto de uma política mais ampla, discutida e aprovada pelos colegiados desta Universidade. Desde que assumimos a gestão, em maio de 2012, fizemos vários encaminhamentos nesse sentido – vide as discussões promovidas no Conselho Universitário sobre temas como a política de ações afirmativas e as cotas sociais.

1.2. Em 4 de abril de 2014, assinamos o Memorando Circular nº 16/2014/GR, o qual informa que desde 20 de março de 2014 está revogada a cobrança de todas as taxas acadêmicas constantes na Resolução Normativa nº 03/CC, de 5 de julho de 2010.

1.3. Defendemos a educação pública, gratuita e de qualidade.

1.4. Da mesma forma, defendemos a universidade como agente transformador da sociedade.

1.5. Nossa gestão instituiu editais para a utilização dos principais espaços físicos da Universidade, incluindo as Fortalezas e o Centro de Cultura e Eventos. Esses editais trazem critérios claros para a alocação dos espaços, permitindo a transparência na tomada de decisão.

1.6. As políticas relativas ao ingresso na Universidade serão realizadas através de audiências públicas. Cabe mencionar a necessidade de ampla reflexão e debate institucional sobre a proposta do governo federal relacionada à adoção de sistemas como o SisU. Ainda este ano a discussão estará em pauta em audiências públicas, na Câmara de Graduação e, posteriormente, no Conselho Universitário. Estas e outras demandas estão entre as prioridades do novo pró-reitor de Graduação da UFSC.

2. Políticas de ensino, pesquisa e extensão

Os três pontos levantados na pauta são em princípio muito importantes e devem ser discutidos. Os propósitos da universidade – produzir, sistematizar e divulgar o conhecimento e ações voltados ao conjunto da sociedade – são uma tarefa de todos os participantes da

comunidade universitária. Todos que estiverem articulados para trabalhar/atuar nessa direção podem contribuir de forma mais efetiva para que a UFSC se constitua cada vez mais como referência social em suas várias áreas de ensino, pesquisa e extensão. Cabe informar um convênio institucional de caráter social, assinado em 5 de março de 2014, com a Prefeitura Municipal de Santo Amaro da Imperatriz para desenvolvimento e execução de projetos voltados às áreas de saúde, educação e meio ambiente. O termo prevê a execução de ações educativas e de diagnóstico parasitológico da rede municipal de ensino, além do desenvolvimento de uma proposta de gerenciamento de resíduos sólidos e estudos de inundações, com planejamento de drenagem urbana. Essa é uma ação preocupada com a preservação dos mananciais de água que abastecem toda a microrregião de Florianópolis, atingindo milhões de beneficiados. A UFSC contribuirá com a participação de professores, TAEs e alunos dos Departamentos de Engenharia Sanitária e Ambiental, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Ambiental e das áreas da Saúde e Ciências Biológicas. Como estes, há dezenas de outros projetos e iniciativa de professores que têm recebido apoio dessa Reitoria.

3. Gestão acadêmica

3.1. Há alguns anos, um dos temas que permeiam as discussões políticas da Universidade Federal de Santa Catarina é a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos. A proposta defendida pelo sindicato da categoria é a da implantação de 30 horas semanais para todos os técnicos.

À Advocacia Geral da União compete, entre outras atribuições, “fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e demais atos normativos, a ser uniformemente seguida pelos órgãos da Administração Federal”. Cabe à AGU “o assessoramento e orientação dos dirigentes do Poder Executivo Federal, de suas autarquias e fundações públicas, para dar **segurança jurídica aos atos administrativos** que serão por elas praticados, notadamente quanto à materialização das políticas públicas, à viabilização jurídica das licitações e dos contratos e, ainda, na **proposição e análise de medidas legislativas (Leis, Medidas Provisórias, Decretos e Resoluções, entre outros)** necessárias ao desenvolvimento e aprimoramento do Estado Brasileiro”. Portanto, **a interpretação da AGU sobre a legislação em vigor é fundamental para o pleno exercício das atividades administrativas** no âmbito do serviço público, evitando-se, assim, prejuízos de toda ordem que trazem consequências diretas e indiretas, não raro, aos próprios administrados.

Diversos pareceres da AGU são unânimes ao afirmar, em suma, que **o regime de trabalho do servidor público federal da administração direta e indireta é de 40 horas semanais e que 30 horas devem ser exceção** concedida aos que atuam em turnos ininterruptos, em especial em locais onde seja necessário atendimento contínuo ao público, inclusive em período noturno, ou seja, após às 21 horas. **Desconhecemos interpretação dos advogados**

da União que resguarde a implantação de 30 horas a todos os trabalhadores, sem distinção, de forma indiscriminada.

É preciso esclarecer que o Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003, altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Nele se lê que (grifos nossos):

"Art. 3º Quando os serviços **exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas**, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, **em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno**, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º **Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.**

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes." (NR)

Em meio aos intensos debates que acontecem sobre esse tema em diversas IFES, o secretário de Educação Superior do Ministério da Educação, Paulo Speller, encaminhou a todos os reitores das Universidades Federais, em 15 de julho de 2013, um ofício-circular (ver anexo) especificamente sobre o Decreto nº 1590/1995. No assunto, destaca: "**Flexibilização inadequada de jornada de trabalho**".

No ponto 3 do documento, o secretário escreve:

"Cabe destacar que há **elevado risco em tratar de forma heterodoxa esta questão**, cabendo destacar que o Parecer n. 08/2011/MCA/CGU/AGU indica que a exceção prevista no art. 3º do Decreto 1.590/95 deve ser aplicada apenas em casos específicos, sendo caracterizada a **ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do Decreto 1590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos.**"

O documento é finalizado nos seguintes termos:

"Sobre o assunto, **recomendo a essa Universidade especial cuidado e atenção**, devendo ser evitadas as iniciativas que ofendam o arcabouço normativo já referido e submetam a gestão da Universidade ao **risco de cometimento de atos irregulares à jornada de trabalho de seus servidores**".

Vê-se, pela leitura do documento, que há uma reiteração da necessidade de o dirigente observar os **casos específicos**. Para saber que situações seriam essas, é preciso conhecer a instituição e as pessoas que a compõem, o que fazem, como fazem e onde fazem. Foi isso que a Reitoria da UFSC buscou diagnosticar ao criar uma comissão específica para esse fim.

A partir desses dados e considerando a natureza das atividades e o regime de atendimento prolongado do Hospital Universitário, da Biblioteca Universitária e do Departamento de Segurança Física e Patrimonial, solicitamos que as direções desses setores avaliassem a necessidade de flexibilização da carga horária visando atender à comunidade em turno contínuo após às 21 horas, tendo em vista o que consta no art. 3º do Decreto nº 1590, de 10 agosto de 1995, com a redação dada pelo Decreto nº 4836, de 9 de setembro de 2003. Caso seja diagnosticada a necessidade, solicitamos aos setores que encaminhassem processo à Administração Central para avaliação da Procuradoria Federal junto à UFSC. A partir de tais informações pretendemos, até o final do ano, encaminhar os processos para apreciação e deliberação do Conselho Universitário sobre a implantação de turnos de seis horas para os setores nos quais isso for possível legalmente, considerando a legislação superior, as orientações dos órgãos de controle, os pareceres jurídicos da Procuradoria Federal e a quantidade de TAEs lotados. Consideramos que decisões que afetam toda comunidade da UFSC devem ser avaliadas pelo órgão representativo existente de toda a comunidade universitária: o Conselho Universitário.

3.2. Nos dois últimos anos, o projeto *UFSC sem Papel* recebeu atenção especial no âmbito da SeTIC. Os quatro sistemas que integram o projeto – ALX, SCL, SIP e SPA – têm sofrido alterações constantes, principalmente o SIP e o SCL. Tais ajustes são realizados considerando a demanda dos setores usuários, os quais participam ativamente na definição das necessidades de melhoria. Com esse procedimento, os sistemas evoluíram significativamente, como é o caso do SIP, que, atualmente, já permite a elaboração do inventário patrimonial da UFSC em conformidade com as exigências legais, o que era solicitado há anos pela CGU. É importante ressaltar que grande parte dos esforços da SeTIC nestes dois últimos anos tem sido destinada à apropriação da tecnologia dos sistemas. O próximo passo na implantação do projeto será a criação de um grupo de trabalho no intuito de propor a regulação dos sistemas eletrônicos da UFSC que compõem o projeto *UFSC sem Papel*. Esse grupo contará com a participação de professores e TAEs.

3.3. Desde antes de tomar posse como reitora, já deixamos claro nosso posicionamento sobre essa questão. Temos clareza de que a implantação de um controle de assiduidade não garante o comprometimento institucional necessário para que nossa Universidade cumpra suas atividades, funções e responsabilidade social.

3.4. Sobre o dimensionamento e a redistribuição do quadro existente, pretendemos implementar ações no sentido de (1) resgatar um estudo que já foi desenvolvido por uma comissão, designada na administração anterior, em que foram sugeridas as bases para que se pudessem estabelecer critérios técnicos para a redistribuição de servidores técnico-

administrativos nos diversos setores da UFSC; (2) nomear uma equipe capacitada para fazer um diagnóstico da situação atual da UFSC e fazer um novo dimensionamento, baseado em critérios pré-definidos, com o objetivo de elaborar um plano de ação para promover a redistribuição equitativa dos servidores técnico-administrativos na UFSC. Em todas essas iniciativas realizaremos discussão prévia com todos os envolvidos.

3.5. Desde 2012, com a criação do DFO (Departamento de Fiscalização de Obras), os engenheiros lotados nesse departamento têm se especializado na fiscalização de obras públicas, tornando-se cada vez mais qualificados. Diversas rotinas de trabalho foram criadas para padronizar a fiscalização de obras, o que facilita a qualificação de novos profissionais, inclusive aqueles que estão lotados nos demais *campi*, os quais recebem orientação e apoio do DFO. No caso dos *campi* que ainda não têm engenheiros em seu quadro, as obras são incluídas nas atividades do DFO. A qualificação da fiscalização também se relaciona com a capacitação e o treinamento dos engenheiros que atuam como fiscais das obras, sendo que os setores envolvidos podem requerer esse apoio junto à Secretaria de Gestão de Pessoas.

3.6. Os atos da administração pública são transparentes, na medida em que são amplamente divulgados em órgãos oficiais, como o Boletim Oficial da UFSC, *sites* e o próprio Diário Oficial da União. Ainda assim, estamos buscando aperfeiçoamentos que os tornem ainda mais transparentes para toda a comunidade. Todos os processos institucionais estão disponíveis no Sistema de Processos Administrativos. Como um órgão do poder público, há a responsabilidade de todos e todas de mostrar para a população brasileira – que mantém a instituição – que estamos zelando pelos recursos aqui investidos e nos esforçando ao máximo para dar o retorno social necessário e esperado. Assim como somos cada vez mais transparentes nos contratos, investimento de recursos, destinação de vagas e projetos empreendidos, projetos executados por fundações de apoio, dentre todas as outras atividades da UFSC, temos que ser transparentes com nosso trabalho.

3.7. Para a efetivação de concursos públicos são necessários códigos de vagas desocupados os quais são obtidos através da distribuição por parte do Ministério da Educação, bem como através de aposentadorias/exonerações. As contratações são realizadas após as homologações dos concursos, considerando os trâmites e os prazos legais.

3.8. A PROPESQ já está discutindo a inclusão dos TAEs em projetos de pesquisa, através da resolução de projetos com descentralização de recursos e propondo a democratização da participação dos professores e técnicos na formação de equipes, conforme determina a legislação.

3.9. Sobre a política interna de atenção à saúde, a Secretaria de Gestão de Pessoas informa que estão sendo estudadas ações para o levantamento de indicadores que darão subsídios para a realização de ações específicas, de acordo com as demandas levantadas.

3.10. Sobre a política de segurança no *campus*, informamos que um grupo de trabalho foi constituído para elaborar uma proposta, a partir das demandas e sugestões da comunidade universitária e de especialistas em segurança pública. Serão realizadas audiências públicas com a comunidade sobre as diretrizes a serem posteriormente discutidas e apreciadas no Conselho Universitário.

3.11. Criamos a Diretoria-Geral de Comunicação (DGC), com *status* de Secretaria, e uma das metas desse órgão é promover uma ampla discussão da atual política de comunicação, visando a seu aperfeiçoamento. Para tanto, já há uma pesquisa de opinião pronta para ser aplicada aos diferentes públicos – o que será feito logo após a greve nacional dos TAEs – a fim de fornecer subsídios básicos para o aperfeiçoamento da política de comunicação da instituição. Foram contratados, nesta gestão, novos servidores técnicos para atuar na comunicação, e há previsão de novos concursos. O setor não conta mais com funcionários terceirizados, o que atende a uma antiga reivindicação da categoria dos TAEs. Até agosto de 2014, o Jornal Universitário volta a circular com um novo projeto editorial baseado nos dados da pesquisa de opinião a ser aplicada, e será lançada, ainda, uma revista especializada em divulgação científica. A Agecom recebeu novos computadores e *tablets* e foram solicitadas novas e modernas câmeras fotográficas, já que as atuais estão obsoletas. Na TV UFSC foram investidos mais de R\$ 70 mil em equipamentos. Além disso, a TV UFSC está em canal aberto, graças a uma parceria com a EBC, o que permite a popularização das informações sobre a UFSC e sua produção científica e cultural.

3.12. Existe uma comissão, designada pelo Conselho Universitário, que apresentará um relatório circunstanciado sobre a atual situação do HU. Nesta ocasião será também apresentada a metodologia para instalação de processos de informação e debates amplos sobre os vários aspectos referentes à adesão ou não da UFSC à EBSERH. Essa decisão não depende da gestão. Entendemos que é importante garantir um processo amplo de reflexão e debate que envolva toda a comunidade universitária e os órgãos colegiados, além, é claro da própria comunidade do Hospital Universitário.

3.13. Está em andamento a proposta de um projeto em parceria com o Departamento de psicologia da UFSC, cujo objetivo é a prevenção e combate aos comportamentos de assédio moral no trabalho em uma perspectiva interdisciplinar, com vistas à prevenção de agravos à saúde mental e promoção da saúde dos servidores da UFSC. A UFSC também empreende esforços quanto à capacitação da equipe de servidores que serão envolvidos com o projeto. O Departamento de Psicologia vem atuando nessa questão, através do projeto de extensão da UFSC Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho para a Promoção da Saúde do Trabalhador, coordenado pela professora Suzana da Rosa Tolfo. Esse trabalho foi realizado no ano passado e pretende, em abril deste ano, reunir trabalhadores da UFSC com dificuldades ou impedimentos relacionados a esse tipo de relação de trabalho. Informações estão disponíveis no endereço eletrônico <http://www.assediomoral.ufsc.br>.

3.14. Os estudantes da UFSC não pagam por nenhum curso de graduação ou de pós-graduação.

3.15. Somos contrários à contratação de bolsistas na condição de substitutos de trabalhadores concursados.

3.16. Sobre a expansão da UFSC estamos criando uma página específica na web com todos os dados disponíveis sobre os *campi*, a pactuação realizada em 2007, as medidas adotadas até o momento e as que devem ser implementadas a curto e médio prazos para melhorar a situação dos *campi*.

3.17. Sobre os pontos (1) *Contribuir na formulação e realização de um projeto de avaliação institucional discutido e elaborado com a comunidade universitária*, (2) *Participação da comunidade universitária, Alunos, Servidor e Professor, na elaboração e discussão do PDI e PAI* e (3) *Participação da comunidade universitária na elaboração do plano diretor da UFSC, do campus trindade e dos demais campi*, informamos que a avaliação Institucional na UFSC é realizada no âmbito da Comissão Própria de Avaliação, a qual promove pesquisas periódicas de auto avaliação institucional envolvendo todos os integrantes da comunidade universitária e que subsidia o processo de planejamento. Em 2014, dois importantes instrumentos de planejamento serão objeto de elaboração pela comunidade universitária: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Plano Diretor (PD). Em 2014, encerra-se o período do PDI vigente atualmente (2010-2014). A elaboração do novo PDI (2015-2019) será realizada com a participação de todos os segmentos da comunidade universitária, tanto na composição das comissões que elaborarão os documentos base quanto nas discussões a serem realizadas no âmbito de todas as unidades universitárias. Da mesma forma, a metodologia para elaboração do PD constará com a participação de toda comunidade por meio das comissões representativa e discussões nas unidades. Além disso, a elaboração do PD deverá obrigatoriamente ser subsidiada por apoio técnico dos setores de Engenharia e Arquitetura da UFSC.

3.18. Não é pertinente extinguir as fundações porque isso depende de legislação federal. Mais relevante neste momento seria a apreciação, para vigência imediata após a aprovação, da proposta de resolução disciplinando as relações entre a UFSC e a fundações, que já foi inclusive submetida a consulta pública.

3.19. O planejamento das questões ambientais é tratado no âmbito da PROPLAN. Em 2013, foi desenvolvido o Plano de Logística Sustentável, elaborado por uma comissão constituída por TAEs e docentes. Em 2014, será elaborado o Plano de Gestão de Resíduos Sólidos, o qual contará com a participação de toda a comunidade universitária.

3.20. Exercer a autonomia da gestão universitária garantida na Constituição Federal é um dos pilares desta gestão. As universidades, e a UFSC em particular, têm enfrentado entraves de

gestão administrativa em decorrência de uma legislação voltada para o setor público que está em descompasso com a natureza e a missão das universidades. Consideramos que a autonomia universitária pressupõe uma legislação própria, de forma que a administração possa operar com base em suas especificidades. Portanto, é importante trabalhar para a regulamentação da autonomia universitária. A ausência dessa regulamentação estabelece que as universidades continuem sendo avaliadas pelos órgãos de controle e judiciais de acordo como os parâmetros legais amplos existentes para o serviço público.

3.21. A UFSC só terceiriza aqueles serviços que não podem ser exercidos por trabalhadores efetivos, seja porque o cargo já está em extinção ou em vias de extinção, seja porque a quantidade de técnicos é insuficiente para as demandas institucionais.

3.22. Somos favoráveis à manutenção do HU 100% SUS e vinculado à UFSC.

4. Carreira

4.1. Com relação à implantação da ascensão funcional da categoria dentro do ambiente de trabalho, o plano de carreira dos TAEs não contempla esse tipo de situação. No que concerne aos itens “redimensionamento dos aposentados” e “reposicionamento dos aposentados/capacitação”, solicitamos maiores esclarecimentos sobre a solicitação.

4.2. Está em andamento a proposta de criação de comissão, que deverá ser composta por representantes das categorias docente e TAE, para propor uma política de desenvolvimento de pessoas. Essa comissão deverá discutir os assuntos pertinentes ao desenvolvimento de pessoas de acordo com a legislação vigente, bem como as questões referentes à capacitação e qualificação elencadas na pauta interna de reivindicações dos TAEs da UFSC. Caberá também a essa comissão elaborar a minuta de resolução referente ao desenvolvimento de pessoas na UFSC.

4.3. Estamos buscando ampliar e aperfeiçoar as ações de formação, construindo um processo de avaliação das ações já realizadas e das mudanças necessárias. O objetivo é propor uma política de capacitação com ênfase em temas como o fortalecimento da ética nas relações de trabalho, o interesse público, a cidadania e a justiça social, além de competências e habilidades específicas para o trabalho.

4.4. Visamos também à criação e implantação de um programa de recepção e acompanhamento dos servidores docentes e técnico-administrativos recém-empossados, de modo a fortalecer os valores voltados à defesa da universidade pública, gratuita, de qualidade e comprometida com a sociedade.

5. Representação profissional e política

Propomos a realização de seminários para discutir com toda a comunidade universitária os itens presentes no ponto 5 da pauta, lembrando que em vários deles há questões legais a serem observadas e negociadas em instâncias superiores.

6. Orçamento

As informações orçamentárias da UFSC, incluindo a distribuição interna dos recursos, encontram-se disponíveis de forma pública no *site* do Departamento de Gestão Orçamentária (<http://dgo.seplan.ufsc.br/>). Em 2014, pretende-se aprimorar o processo de distribuição dos recursos entre as unidades da UFSC, com o estabelecimento de critérios democráticos a partir de discussões com todas as unidades.

7. Considerações finais

Por fim, cabe incluir fragmentos da apresentação do Relatório de Gestão que foi aprovado na reunião do dia 31 de março de 2014, os quais reafirmam nosso compromisso com a UFSC e com a sociedade brasileira.

“A Universidade Federal de Santa Catarina abriga uma comunidade com cerca de 48 mil pessoas. São estudantes de graduação, pós-graduação, professores e técnicos em Educação, sem contar os funcionários terceirizados e pessoas que prestam serviços voluntários. Este universo amplo que circula por quase uma centena de cursos de graduação, mais de 500 grupos de pesquisa certificados e dezenas de cursos de pós-graduação é responsável, ainda, por cerca de 9 mil projetos de extensão que têm como objetivo aproximar a UFSC da comunidade externa aos seus cinco campi. Tornar possível todas estas atividades não é tarefa fácil e exige de cada gestora ou gestor comprometimento, atenção à legislação em vigor e total consciência do seu papel enquanto servidor público, comprometido com os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, finalidade, motivação e interesse público. A UFSC tem 53 anos de história e, portanto, uma relação sólida com a sociedade - não apenas a catarinense - pela qual devemos zelar diuturnamente.

O presente relatório de gestão pretende demonstrar como a Administração Central da UFSC tem se empenhado em fazer valer estes princípios na prática cotidiana. Organizado em tópicos, ele revela uma série de ações adotadas por diferentes Pró-Reitorias e Secretarias, visando enfrentar de forma séria e eficaz os muitos desafios que se colocam às Universidades Federais na atualidade. Se, por um lado, as IFES avançaram nos processos de ingresso e inclusão, por outro, ainda há muitas metas a alcançar para possibilitar aos nossos estudantes condições reais de permanência. O financiamento global revela-se ainda aquém das necessidades da UFSC, na medida em que sabemos as despesas crescem numa dinâmica diversa, ou seja, cumulativamente, ao contrário das oportunidades criadas resultantes dos projetos REUNI e da Lei de Cotas. A expansão do acesso não foi seguida de uma expansão

correspondente do volume de recursos financeiros, especialmente para atender demandas das políticas de assistência estudantil. Os recursos ainda estão aquém das necessidades geradas com os novos alunos e estruturas acadêmicas. Demandas urgentes em termos de ampliação de espaço físico (salas de aula e laboratórios), bem como uma significativa expansão das demandas de custeio, sejam para pagamento de tarifas de energia e água das novas instalações, sejam pelas necessidades de contratações de serviços de terceiros em setores como segurança, limpeza e cozinha refletem pontos de estrangulamento importantes a serem sanados nos próximos anos.

Destaca-se, ainda, que a ampliação do quadro de referência de novos servidores docentes efetivos e técnicos-administrativos é uma prioridade na agenda de solicitações da reitoria da UFSC junto ao MEC. Enquanto o número de estudantes na UFSC cresceu em 42%, entre 2002 e 2011, o número de Técnicos administrativos cresceu em 4%. As vagas de professores pactuados pela UFSC em 2007 para os projetos pedagógicos implantados entre 2008 e 2011, foram insuficientes.

O nosso Hospital Universitário também enfrenta muitas dificuldades em relação ao número de servidores. Apesar de sua importância para a saúde no Estado de Santa Catarina, nas últimas décadas não foram disponibilizadas, pelo governo federal, vagas para contratação de servidores suficientes para realização de suas atividades. Atualmente a proposta do governo para solucionar a falta de profissionais é a EBSEH. Para avaliar as vantagens e desvantagens dessa proposta foi constituída pelo Conselho Universitário uma comissão para encaminhar a elaboração do diagnóstico sobre a situação atual do hospital e qual a melhor solução para a situação do hospital, visando garantir a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Apesar das dificuldades pelo número insuficiente de servidores docentes e técnicos-administrativos na UFSC, em 2013, implementamos diversas ações prioritariamente voltadas à permanência estudantil e construção de obras necessárias para melhoria da qualidade científica, pedagógica e acadêmica da Instituição. Este relatório demonstra como e porquê o fizemos. Várias ações administrativas e acadêmicas foram concretizadas demonstrando o compromisso de todos na busca da excelência da gestão pública.

Poderíamos elencar muitas outras mas destacamos algumas ações que exemplificam o compromisso acima: o combate à corrupção e demais formas de desvio que trazem prejuízos à administração pública com a criação de check list institucional para apresentação de projetos de pesquisa e extensão; a prioridade na execução de obras atrasadas há mais de quatro anos; a captação recorde de recursos do edital CT-Infra FINEP; o excelente desempenho dos Programas de Pós-Graduação, de acordo com a última avaliação da CAPES; ou ainda os conceitos obtidos pelos cursos de graduação avaliados pelo ENADE. Todas, sem exceção, estão em sintonia com objetivos que nos regem desde maio de 2012, quando chegamos à Reitoria da UFSC. A nossa equipe tem se empenhado continuamente para que a

instituição atenda a tudo aquilo que estabelecem os órgãos de controle e busca orientar a comunidade universitária para que as ações executadas pelos diferentes atores estejam em consonância não só com o que preconiza a legislação superior, mas com a meta maior de gerir esta Universidade visando a qualidade e a eficiência, sem jamais esquecer que ela é formada por pessoas, com diferentes histórias de vida, trajetórias e sonhos.

Cabe destacar, que muitos desses temas estiveram em pauta na maior parte das 33 reuniões do Conselho Universitário realizadas em 2013, o que demonstra o nosso compromisso com a transparência e a democracia. Mais do que números, este relatório mostra o quanto a nossa equipe tem se empenhado, ao mesmo tempo em que revela o que ainda precisa ser melhorado. Sabemos que a missão é árdua, é difícil, mas é gratificante verificar como avançamos em relação ao ano anterior e quanto poderemos avançar nos anos vindouros.

Em 2014 teremos o início das atividades no quinto campus, na cidade de Blumenau, com a oferta de 500 vagas em novos cursos de graduação. A pactuação foi assinada em maio de 2012 e os projetos pedagógicos elaborados durante o ano de 2013. O número de vagas de professores e técnicos-administrativos são suficientes para os cursos que foram criados, situação diferenciada daquela dos campi criados entre 2008-2009.

Por tudo isso, uma vez mais, desejamos que este relatório possa subsidiar diálogos futuros e estimular na busca conjunta de soluções para os problemas que enfrentamos cotidianamente. O ano de 2013 nos mostrou que quando temos pessoas comprometidas com uma universidade pública, gratuita, de qualidade e inclusiva, os avanços são evidentes. A leitura deste relatório, felizmente, comprova isso. Seguiremos adiante comprometidos com o conhecimento, a cidadania e a administração pública transparente e voltada ao interesse público.”