



## PROGRAMA E PROPOSTAS PARA A NOVA GESTÃO DO IFRS

É com grande satisfação que analisamos as propostas da sempre combativa Assufrgs. O documento que recebemos soma-se de forma qualificada àquilo que já pretendemos em relação à melhoria da carreira e das relações de trabalho em nossa instituição. Entendemos que os sindicatos exercem um papel fundamental para o exercício da democracia e para a defesa dos trabalhadores.

A conjuntura atual apresenta duros ataques à educação pública, aos servidores públicos e à classe trabalhadora como um todo. No que se refere às instituições públicas, cargos estão sendo extintos e temos restrições para a realização de concursos e nomeação de novos servidores. Ainda, ameaçam constantemente a nossa estabilidade e tentam alterar o plano de carreira de algumas categorias, como a dos técnico-administrativos em educação. Entendemos que tal cenário deve ser enfrentado com a mobilização dos(as) trabalhadores(as). Desta forma, afirmamos que a atuação sindical torna-se indispensável. Por isso, desde já, gostaríamos de nos colocar como parceiros diante dos grandes desafios que estão expostos, exercendo uma gestão que acolha e atenda as demandas dos nossos servidores. Estaremos atuando ativamente nas mesas de negociações sindicais, intercedendo junto às instâncias governamentais e somando força às lutas da categoria em todas as suas mobilizações. Por isso, aproveitamos o presente momento para reafirmar alguns princípios e compromissos para para a próxima gestão do IFRS:

### **Comunicação com a Assufrgs**

*Gostaríamos de manter a boa comunicação, com ações políticas e debates democráticos, entre IFRS e Assufrgs em defesa dos direitos do servidor.*

Nossa gestão pretende ampliar o espaço de comunicação com os sindicatos que representam nossos servidores. Exemplo disso é nossa proposta de gestão na qual consta a:

“Criação de mesa permanente de negociação com os sindicatos representantes da categoria, para constituir estratégias de atuação nacional, para ação conjunta e fortalecimento das propostas sindicais junto ao CONIF, pressionando a bancada governamental”.

### ***Transparência nos processos da distribuição das vagas do quadro de pessoal entre os campi***

*As vagas devem ser distribuídas com transparência e proporcionalidade. Nossa proposta é de que esta distribuição seja feita considerando alguns critérios: número de alunos por campus; estudo do dimensionamento de pessoal a partir da análise de processos e volume de trabalho; funções de cada campus; entre outros.*

O que atualmente rege o quantitativo de servidores para cada campus é a Portaria MEC Nº 246/16. Este documento garante a composição das unidades, obedecendo critérios estabelecidos pelo próprio Ministério. Entretanto, em épocas de cortes e contingenciamento, nem estes quantitativos estão sendo respeitados. Um dos principais desafios da próxima gestão será exigir a observância desses quantitativos, de modo a garantir as condições de funcionamento para as unidades em implantação, que ainda possuem os quadros incompletos, e buscar códigos de vagas adicionais para o atendimento pleno das demais unidades.

### ***Transparência nos processos de distribuição dos recursos financeiros entre os campi***

*Atualmente não existe total transparência no repasse de verbas distribuídas pela Reitoria. Os repasses são feitos de forma pouco visível às administrações e servidores, sem que se conheçam os critérios sobre gastos com obras ou material de consumo. A transparência tem como objetivo melhorar e otimizar investimentos. Cabe ressaltar que a construção e a efetivação do PDI devem ser realizadas.*

A matriz orçamentária com critérios definidos em relação ao quantitativo de alunos e modalidades de matrículas foi um avanço conquistado durante o governo Lula. Acabou com o balcão de negócios e estabeleceu critérios objetivos de obtenção do orçamento, levando à isonomia e equidade entre as unidades da rede federal de EPT. Um dos desafios do próximo Reitor será manter esses critérios, fazendo com que o recurso público seja distribuído na ponta, evitando o balcão de negócios que novamente se estabelece no âmbito do MEC. Internamente, o IFRS precisa avançar na forma de tornar mais aberta a prestação de contas acerca da alocação dos recursos. É fato que as comunidades precisam se envolver mais na construção

do Plano de Ação Anual e isso demanda certamente a conscientização coletiva, de modo que no ano de execução do orçamento se possa acompanhar de forma transparente o cumprimento das ações propostas pelas comunidades. Neste sentido, propõem-se elaborar anualmente um documento com a metodologia e valores da matriz orçamentária para cada unidade, possibilitando o acompanhamento de sua execução pela comunidade acadêmica. Ainda, é imprescindível que essas contas fiquem expostas no site da Instituição, em uma linguagem clara e objetiva, possibilitando a compreensão de todos.

### ***Permanência das 30h***

*Os servidores técnicos-administrativo de alguns campi ainda lutam para manter a flexibilização da jornada semanal de 40h para 30h. Se faz necessário consulta e revisão da IN02, de 30 de março de 2015, com a participação dos técnico-administrativos, para a criação de um instrumento que garanta nossos direitos e possibilite assim o atendimento ininterrupto ao público da instituição.*

A flexibilização foi um avanço e uma conquista que precisa ser mantida e defendida. Somos referência para outras instituições, nesta temática. De fato, ajustes precisam ser realizados e sempre com a participação dos servidores, uma vez que tal política inside diretamente nos fazeres cotidianos dos mesmos.

### ***Não ao ponto eletrônico***

O IFRS adota o registro das atividades dos servidores de maneira inovadora. Esse formato tem se mostrado justo com a instituição e com os servidores. Neste sentido, há compromisso na manutenção dessa conquista.

### ***Ingresso de discentes para os cursos ofertados pelo IFRS através de sorteio***

*Atualmente o processo de ingresso nos cursos de ensino médio e superior é feito através do vestibular. Esse método é demorado e exige investimento, já que é necessário direcionar servidores exclusivamente para a realização do trabalho. A seleção por sorteio, além de permitir que todos os candidatos possuam as mesmas chances, desonera os servidores de grande parte do trabalho e pode ser feito em menor tempo. Isso gera economia de recursos financeiros, menos tempo e permite a maior abrangência dos ingressantes.*

A Política de Ingresso Discente do IFRS (PID) foi amplamente debatida no âmbito da instituição, mas o modelo definido na consolidação final do documento não parece contemplar as especificidades de todos os campi igualmente. O nosso entendimento é que o ingresso dos estudantes pode e deve ser simplificado. Defendemos, cada vez mais, ao invés de um processo “seletivo”, um processo “inclusivo”. Por ser a PID um documento vivo e dinâmico, o mesmo deverá ser rediscutido com as Comissões Permanentes de Seleção (COPERSE's) locais e com as comunidades onde os *campi* atuam. Assumimos o compromisso de discutir a forma de ingresso para que o mesmo esteja em sintonia com a responsabilidade social que orienta a política dos IF's, e propomos, desde já, em acordo ao que estabelece a Lei 11.892/08, que os campi tenham **autonomia** para definir com o conjunto da sua comunidade a forma de ingresso que melhor atenda as vocações culturais, sociais e produtivas locais. Atualmente, o ingresso para os cursos da Educação de Jovens e Adultos integrada à Educação Profissional (PROEJA) considera questões socioeconômicas como critérios de inclusão, e já temos experiências com o sorteio em alguns cursos técnicos subsequentes, o que aponta para alternativas aos processos de ingresso tradicionais.

### ***Permanência da oferta dos cursos de Ensino Médio***

*Não aceitamos que cursos de Ensino Médio deixem de ser ofertados em prol de abertura de cursos de graduação e pós. Acreditamos que a ênfase dos Institutos Federais deva ser na oferta de cursos técnicos.*

O ensino médio é uma etapa de educação que está em disputa evidente na atual conjuntura. A Lei 13.415/17 que concretiza a “reforma” do ensino médio é um grande ataque aos jovens das escolas públicas. Cabe salientar que o ensino médio que realizamos, de forma integrada a educação profissional, por concepção, é oposto ao que está sendo indicado na referida Lei. Temos como horizonte a formação humana integral, enquanto a “reforma” propõe a fragmentação da formação em áreas do conhecimento. Neste sentido, fortalecer o Ensino Médio Integrado (EMI) é entrar na disputa pelo ensino médio, afirmando esta etapa como um direito da juventude brasileira a ter acesso a educação qualificada. Vale salientar os exames de larga escala (em que pese as restrições que temos com eles) como ENEM e PISA, apontam que temos o melhor desempenho, quando comparado às demais redes, incluindo a rede privada, do Brasil. Logo, defenderemos de forma intransigente a manutenção e a ampliação de oferta de EMI no IFRS, reafirmando que a formação cidadã precede a formação para o mundo

do trabalho. A elevação de escolaridade é pressuposto para a emancipação humana. Gera a capacidade que permite ao indivíduo constante e pleno desenvolvimento.

### **Constituição das pró-reitorias**

*Nossa proposta é que os candidatos tenham durante sua campanha eleitoral uma transparência referente à composição das pró-reitorias. Precisamos de equipes que atendam de forma satisfatória as demandas do dia-a-dia do IFRS.*

Em toda a nossa campanha estivemos abertos à escuta dos segmentos que integram a comunidade. Fizemos um programa à várias mãos, de forma coletiva, e estaremos permanentemente abertos a contribuições. Para nós, o debate de ideias é mais importante do que o debate de nomes, pois entendemos que o personalismo não contribui para o momento institucional e não é saudável em nenhum processo político. O momento é de garantir conquistas e reafirmar princípios, e a vinculação com os princípios que defendemos é o grande critério para constituir as equipes de gestão. Defendemos a educação pública, gratuita, inclusiva e de excelência, e o atual modelo dos institutos federais. Sobre esse princípio definiremos os nomes capazes de enfrentar o desafio da consolidação. Entendemos que o momento de campanha eleitoral é uma grande oportunidade para conhecer pessoas, reconhecer o trabalho desenvolvido em cada *campus*, oxigenar ideias e buscar a **renovação**. Por isso temos o compromisso de constituir novas lideranças, sem prescindir do acúmulo e experiência que trouxeram o IFRS ao patamar atual.

### **Paridade no Consup**

*Diminuição da representação do Colégio de Dirigentes para um patamar aceitável. Isto causa uma disparidade entre os representantes, contabilizando dois votos para docentes, na maioria dos casos.*

O CONSUP é o órgão máximo deliberativo da instituição, e mudanças em sua composição só podem emergir de um amplo debate envolvendo toda a comunidade. Em nosso programa de gestão propomos uma **Plataforma de Consulta à Comunidade** para temas de interesse da instituição, como uma espécie de plebiscito. Assim, firmamos o compromisso institucional de que a democracia estará garantida na revisão do estatuto do IFRS, e as decisões da comunidade serão respeitadas. Salientamos, desde já, que temos o princípio da paridade como algo fundamental para a composição do CONSUP, e o entendimento de que

devemos avançar para um Conselho verdadeiramente representativo, o que se alinha com a proposta da ASSUFRGS.

### ***Reunião periódica entre os pares de todos campi do IFRS e elaboração de manuais e fluxos***

*Há algum tempo se vê a necessidade de trocas de experiências entre os campi e uma padronização no trabalho em diferentes campi. Isto agilizará e dará respaldo na atuação do servidor. Estas reuniões, e elaborações de manuais já ocorrem entre alguns pares do IFRS, tais como Bibliotecários, Gestão de pessoas, Dap's e Assistência social. Entendemos que esta sistemática deve ser estendida a outros setores, como registros escolares, extensão, pesquisa, etc.*

Estamos de acordo com a proposta. Um dos desafios urgentes para o IFRS é a ampliação das formas de relação entre os *Campi*. Isso nos proporcionará maior uniformidade nas questões operacionais e permitirá a construção de soluções coletivas para questões do cotidiano das nossas unidades

### ***Tratamento equânime na gestão entre docentes e técnicos***

*Exigimos que a proposta de plano de trabalho dos docentes seja estendida aos técnico-administrativos. Muitos servidores estão envolvidos, e até coordenam núcleos e projetos de extensão e pesquisa, porém quase sempre é exigido que o trabalho seja realizado fora do horário do expediente no setor, acumulando horas de permanência no campus.*

Temos muito orgulho da equidade entre os três segmentos na gestão do IFRS, através do voto paritário, e na composição de nossos órgãos colegiados. Temos em nossa instituição um corpo técnico altamente qualificado, atuando de forma protagonista nos projetos de ensino, pesquisa e extensão. Como referido, nossos técnicos podem não só coordenar e desenvolver projetos, mas também liderar grupos de pesquisa junto ao CNPq. Foi construído no IFRS um Programa de Capacitação que incentiva a qualificação, ao possibilitar a redução de carga horária para estudos, iniciativa que encontra paralelo em poucas instituições da administração pública. A equidade entre os segmentos, contudo, tem ainda aspectos a serem aprimorados. Defendemos a possibilidade de **afastamento dos técnicos-administrativos para capacitação com substituição**, regulamentado por edital anual, igualmente ao que ocorre entre os docentes, evitando que haja precarização do trabalho. Defendemos também o

**Reconhecimento de Saberes e Conhecimentos (RSC)** para a carreira de técnicos-administrativos (PCCTAE), mantendo os percentuais do Incentivo à Qualificação (IQ). Ambas iniciativas, contudo, vão além das prerrogativas do gestor, requerendo um trabalho de articulação política que envolve a colaboração dos sindicatos nas mesas de negociação que tratam da carreira, e para o qual nos colocamos inteiramente à disposição, principalmente no que se refere ao convencimento e compromisso político do CONIF, pressionando as bancadas governamentais. A questão do plano de trabalho para os técnicos, por hora colocada, é algo factível no curto prazo e de extrema importância para evitar a sobreposição de atribuições, valorizando e garantindo as condições para a atuação destes no ensino, na pesquisa e na extensão, e o pleno desenvolvimento de suas potencialidades. Essa iniciativa favorece aos servidores, mas favorece sobretudo a instituição, que terá a qualificação de seus quadros revertida para o aprimoramento do seu fazer educacional, e por isso acolhemos com entusiasmo a proposta.

### ***Elaboração e publicização de IN's para processos dos campi***

*A reitoria deve exigir dos diretores dos campi a elaboração e publicização de IN's de algumas questões legais que ficam a critério da administração e decididas nos campi, como por exemplo, férias. Cada campus tem o seu entendimento, porém percebe-se que no próprio campus tem alguns com mais privilégios em decisões do que outros. O documento visa padronizar a decisão da gestão.*

A publicidade é um princípio da administração pública, e por isso devem ser incentivadas todas as medidas para aumento da transparência. Este é um horizonte que está explícito na nossa proposta de gestão. E nenhuma forma de privilégio pode ser admitida: trabalharemos firmemente, utilizando todos instrumentos possíveis, para que as unidades do IFRS construam suas regulamentações internas de forma criteriosa, justa, e observante às necessidades institucionais. Estes documentos deverão ser elaborados com a participação dos servidores e estudantes (quando for o caso).

### ***Assessoria de atenção à saúde do servidor***

*Atualmente muitos servidores estão em tratamento psiquiátrico, entre as causas estão o assédio moral e alta carga de trabalho atribuída a pequenos grupos de servidores. Pensamos que um ambiente saudável é mais agradável de se trabalhar e capaz de gerar resultados melhores. A necessidade de tratamento, com medicação e terapia, e o afastamento de*

*servidores são prejudiciais para a instituição. Percebe-se que a gestão não está preparada para atender à questão de segurança e saúde do servidor.*

*A proposta é: -Exigir que a equipe da de Atenção à Saúde do Servidor da reitoria comece a trabalhar de forma efetiva nesta questão; - Reformar as CISPAs ou implantar COSAT (Comissão de Saúde e Ambiente do Trabalho); - Criar uma política de diagnóstico e combate de assédio moral no IFRS; - Seminários de saúde e segurança do trabalho, assédio moral, etc.*

Esta proposta é muito pertinente e será integralmente contemplada. Nos preocupa tanto a atenção à saúde do servidor quanto do estudante, conforme já explicitado em nosso programa de gestão. Prezamos por um ambiente organizacional saudável e pela qualidade de vida no trabalho. Por isso a CISPAs deve ser aprimorada e aumentar seu escopo de atuação, desenvolvendo ações preventivas relacionadas à saúde física e psicológica de toda a comunidade acadêmica. Quanto ao assédio moral, consideramos uma prática inadmissível, que sempre deve ser apurada e combatida. A proposta de uma política de diagnóstico e combate ao assédio moral é uma ideia interessante e que recebemos com bons olhos. Acreditamos que uma ação articulada da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Ouvidoria do IFRS, juntamente com a experiência e apoio dos sindicatos, possa de uma vez por todas erradicar essa prática em nossa instituição. Seminários e formações que tratem de uma forma educativa o tema também devem convergir para esse objetivo.

### ***Assistência ao educando***

*O atendimento da assistência ao educando, incluindo atendimento psicológico e serviço social, em muitos campi, é feito em sala compartilhada com outros servidores, estrangulando o aluno e não permitindo um atendimento efetivo. Nossa proposta é que a reitoria se posicione nesta questão, exigindo dos diretores uma atenção especial da distribuição destes espaços.*

Não há dúvida que o tema da inclusão e a garantia da permanência e êxito dos nossos estudantes passa pelo trabalho diário desenvolvido pelas equipes da Assistência Estudantil. Há *campus* em que cerca de 80% dos estudantes é contemplado com algum auxílio, o que demonstra a importância dessa política nas comunidades de maior vulnerabilidade social. Estudos recentes realizados no próprio IFRS demonstram que a amplitude do auxílio estudantil está diretamente relacionada aos índices de eficiência e eficácia acadêmica, diminuindo a evasão e a retenção. Por isso os profissionais que atuam nesses setores devem ser valorizados, e as condições para o melhor desenvolvimento de suas atividades são um



compromisso do qual não abrimos mão. Defendemos a presença de uma equipe mínima em cada campus, composta por um assistente social, um psicólogo e um pedagogo, mas temos consciência da necessidade de ampliação dessas equipes. Algumas atividades são específicas de cada profissional (como a análise sócio-econômica que deve ser realizada por um assistente social) o que pode acarretar na sobrecarga de trabalho em alguns períodos do ano. Sabemos da conjuntura de escassez de códigos de vagas para técnicos-administrativos, mas temos entre nossas prioridades o tensionamento para a busca de mais servidores, de modo a atender de forma mais qualificada esse importante setor presente em cada *campus*.

Quanto ao espaço físico para o desenvolvimento das atividades, é indispensável que estes profissionais tenham acesso a uma sala reservada para o atendimento dos estudantes. O atendimento realizado pela equipe é complexo, e envolve a abordagem de questões delicadas, pessoais e familiares (violência doméstica, abusos, questões de saúde, situação financeira, emocional, relacionamento interpessoal, etc). O sigilo e discrição nessa abordagem não é um desejo, é um imperativo ético, por isso seremos ativos no diálogo com os *campi* para buscar soluções e garantir o adequado desenvolvimento desses atendimentos.

### ***Implantação das salas de recurso para o atendimento educacional especializado (AEE)***

*O IFRS, apesar de cumprir a legislação no que tange ao ingresso de pessoas com deficiência, não oferece o atendimento educacional conforme consta na Lei. O atendimento deveria ser ofertado sistematicamente e no contra-turno por profissionais com formação específica para esse trabalho. Essa formação é feita em cursos de Pedagogia (Habilitação Educação Especial) ou em cursos de Pós-Graduação. Hoje, cabe aos NAPNES oferecer orientações no que tange a esse atendimento. Contudo, os membros dos Napnes agem, na maioria das vezes, mais por intuição ou comoção, do que baseados em conhecimentos sólidos sobre cada especificidade. Dessa maneira professores e técnicos acabam assumindo competências de "transposição didática", para as quais não estão preparados, sem possuir o devido tempo para promover intervenções efetivas. É preciso que prestemos com qualidade esse atendimento, garantindo sala com recursos e equipe técnica específica. Caso contrário, continuaremos fazendo uma inclusão incompleta, garantindo o acesso e não a permanência (com aprendizagem).*

Consideramos essa questão de extrema relevância para a Instituição e reconhecemos as muitas conquistas que já tivemos com relação a esta temática, principalmente o fato de termos cotas para pessoas com deficiência desde a aprovação da Política de Ações Afirmativas do IFRS, em 2014, muito antes da legislação fazer tal exigência. O fato de termos

cotas possibilitou que mais pessoas com deficiência pudessem ingressar no IFRS, sendo que a partir disso passamos a ser referência para outras instituições de ensino nos processos de acessibilidade e inclusão. Alinhado a isso, posteriormente, à frente da Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação, estendemos as cotas para os cursos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu do IFRS, atitude ousada considerando que essa não era uma prática em outras instituições. Como muito bem colocado na questão, possibilitar o ingresso não basta, precisamos também garantir a permanência e o êxito. No entanto, foi um momento decisivo para que pudéssemos nos preparar e nos preocuparmos com as próximas etapas. Consideramos importante esse relato para ratificar a preocupação e o comprometimento com a temática, onde se buscará soluções, em conjunto com as pessoas que já atuam no NAPNE e na Assessoria de Ações Inclusivas. Ainda, consideramos importante destacar que reconhecemos que cada pessoa com deficiência que ingressar na instituição terá necessidades diferentes, o que demanda um processo contínuo de acompanhamento e formação de servidores. Nesse sentido, é fundamental termos o Atendimento Educacional Especializado (AEE), garantindo o que a Lei estabelece quando cita que cabe ao Poder Público assegurar projetos pedagógicos que institucionalizem o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência, garantindo o seu pleno acesso ao currículo.

Gostaríamos que cada campus pudesse ter servidores atuando no NAPNE com habilitação em Educação Especial, mas não seria possível viabilizar essa proposta a curto e médio prazo, primeiramente porque não temos esse cargo na estrutura do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. No entanto, a curto prazo, nossa candidatura se compromete em identificar no atual quadro de servidores da instituição aqueles que tenham formação especializada e que possam contribuir nesse trabalho e, principalmente, nos comprometemos em desenvolver atividades de formação e capacitação para os membros dos NAPNEs, estendendo também para os demais servidores.

Temos também o compromisso de assegurar o direito de acesso, permanência e êxito das pessoas com deficiência no IFRS. Uma das atitudes importantes para atendimento emergencial das demandas que se apresentam é, considerando as particularidades de cada deficiência, viabilizarmos a contratação de Técnicos Temporários para o atendimento educacional especializado, a exemplo do que feito para atender o aumento da demanda de Tradutores/Intérpretes de Libras. Cabe ressaltar que essa estratégia não deve ser utilizada para substituir a contratação de servidores efetivos, mas sim para atender a demanda enquanto não temos códigos de vaga para tais nomeações.

Para finalizar, acreditamos que para isso se tornar possível, além da formação, é importante estabelecer que haja um colega por *Campus* para atuar especificamente nas atividades dos núcleos, condição que será submetida junto ao Colégio de Dirigentes. Ainda, ressaltamos que os profissionais que atuam na área são fundamentais para encontrarmos juntos soluções e que o diálogo permanente com os núcleos é imprescindível para podermos de fato garantir a permanência e o êxito desses estudantes.

### ***Ensino EAD e Ações afirmativas (núcleos)***

*Queremos saber qual a posição e proposta dos candidatos à reitoria sobre estas questões. Em relação às ações afirmativas, gostaríamos de saber sobre a possibilidade de núcleos centrais na Reitoria*

Em relação à Educação a Distância, entendemos que é um instrumento importante para levar o ensino aos lugares mais inacessíveis, colaborando para a nossa vocação institucional de capilaridade e interiorização. Muito foi conquistado ao longo dos últimos anos a partir da Educação a Distância, e o recente credenciamento do IFRS como instituição promotora da EAD eleva a instituição a um novo patamar. É preciso, por isso, tornar efetivas as novas regulamentações sobre a EAD e investir de forma contundente na capacitação dos servidores e estruturação de novos pólos. Atenção especial deve ser dada aos NEAD's - Núcleos de Educação à Distância, que prestam assessoria em cada *campi* para o desenvolvimento das atividades e auxílio no desenvolvimento de material pedagógico. Da mesma forma, os nossos alunos da EAD devem receber também uma atenção especial, para que sejam inseridos verdadeiramente - apesar da distância - no mundo IFRS, podendo usufruir de todas as oportunidades em ensino, pesquisa e extensão que a instituição oferece.

Sobre as Ações Afirmativas, consideramos que este é um tema muito caro para a nossa candidatura, tal qual o é para a instituição. As ações afirmativas são estruturantes do Projeto Pedagógico Institucional do IFRS, e colaboram sobremaneira para a construção de uma instituição mais plural e inclusiva. Orgulhamo-nos muito dos nossos NAAf's (Núcleos de Ações Afirmativas), NEABI's (Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas), NAPNE's (Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas) e NEPEGS (Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade). Mas é preciso fortalecê-los, e temos propostas para isso. No ano de 2017 foi lançado o primeiro edital de apoio a projetos de extensão voltados às ações afirmativas, e o fomento interno foi possibilitado através da captação de recurso de emenda parlamentar. Isso pode e deve ser ampliado, e editais que

estimulem o enfoque nos projetos voltados às ações afirmativas devem definitivamente fazer parte da nossa rotina. Vamos em busca de mais recursos para atender essa finalidade. Há também ações particulares em cada *campi* que devem ser compartilhadas e enaltecidas, por isso é importante a consolidação do Fórum Anual dos Núcleos de Ações Afirmativas, para que toda a comunidade se aproprie dos mais diferentes projetos e ações que são realizadas. Os próprios salões de Ensino, Pesquisa e Extensão podem reservar também um espaço destacado para a apresentação dos resultados de projetos com esse enfoque, como forma de valorização e estímulo. Acreditamos que a atenção aos temas das ações afirmativas deve permear todas as nossas práticas, desde a divulgação da nossa instituição, o ingresso dos estudantes, o acompanhamento do sistema de cotas, o acompanhamento da permanência e êxito discente, o desenvolvimento de projetos de ensino, pesquisa e extensão e, principalmente, a formação pedagógica dos nossos servidores. Para isso os núcleos devem ser incentivados e estruturados, devendo ter dotação orçamentária própria e valorização do trabalho desenvolvido por seus integrantes, com alocação de carga horária definida para esse fim. Com relação a termos núcleos centrais na Reitoria, nos comprometemos com a busca pela ampliação da equipe da Assessoria de Ações Inclusivas, tendo pessoas destinadas para cada uma dessas temáticas, para que estas possam dar o suporte necessário aos *campi*, trabalhando de forma articulada com o atual Núcleo de Ações Afirmativas da Reitoria, que foi constituído unificando as temáticas de inclusão e diversidade, seguindo a estrutura dos *campi* em implantação.

**Júlio Xandro Heck**  
**Candidato a Reitor - IFRS**