



## ASSÉDIO MORAL

**Confira nessa edição o perfil de quem pratica esse crime.**

*"No ambiente de trabalho, o assédio moral é mais freqüente devido ao poder de alguns sobre outros. Isso significa dizer que, em uma relação de dominantes e dominados, sobressai a veracidade do ego de certos gestores que, tendo o poder de decisão, agem de forma individualista e perversa, ignorando o direito do outro".*

### O Assédio Moral no serviço público

"Não são apenas as leis que resolverão o problema, mas, principalmente, a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e de sua omissão".

**Pág 4**

### 28,86%: Caixa Econômica Federal inicia emissão dos cheques administrativos

Advogado Rodrigo Barreto divulga instruções e datas para o recebimento dos cheques referentes ao processo dos 28,86%.

**Pág 6**

### Procurador-geral da república ajuíza Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a EBSEH

A Lei 12.550/2011 estaria violando dispositivos constitucionais ao atribuir à EBSEH a prestação de um serviço público.

**Pág 8**

### E mais...

- Acordo de greve 2012.
- O que é o seminário de Vigilantes das IFES Brasileiras?
- 24 de janeiro – Dia Nacional de Luta dos Aposentados.

## Editorial

### Saúde mais verde-esperança

Mais uma vez a saúde é tirada de quem necessita do atendimento por parte dos órgãos públicos. Como se não bastasse a precariedade do atendimento na saúde aos contribuintes menos favorecidos, o governo, de maneira insensata, se empenha para privatizar todos os hospitais universitários do país, comprometendo o atendimento com excelência que esses hospitais prestam a sociedade de um modo geral. Ações desse tipo só demonstram que nossos governantes não têm nenhum compromisso com a classe social menos privilegiada, de maneira geral, no mundo social.

Ficamos indignados com as ações tomadas por um governo eleito pelos trabalhadores, ao qual dedicamos uma luta imensa para colocar no poder. Buscamos uma representatividade digna que trouxesse mais facilidade na melhoria de vida desses trabalhadores. Para nossa surpresa, as ações desse governo vieram de encontro total aos interesses dos trabalhadores, tomando medidas absurdas, como privatizações, congelamento de salários, coligações indevidas com outros partidos, tornando-se uma agremiação sem as características que tinha antes.

A nós, resta a resistência e a luta para não perdermos mais de nossos direitos e para progredirmos enquanto categoria e povo consciente de seu poder de mudar a história. Organizados, podemos contribuir decisivamente para a causa das minorias, dos excluídos e para o desenvolvimento sustentável do país, em nível local e nacional.

Em breve, o Brasil terá mais idosos do que crianças, e mais pessoas acima de 60 anos trabalhando, divertindo-se, cuidando da família e da saúde. Essa é a verdadeira nova geração, precisando o mundo se preparar para as suas vontades e necessidades.

Uma das melhores sensações que nós seres humanos podemos experimentar é o orgulho de fazer parte dessa grande família humana. É quando vemos a ideia ou atitude de cada um de nós expandir nossas raízes e alcançar outras pessoas multiplicando benefícios e tornando melhor a vida de muitos, sem deixar nenhuma destruição na esperança de um futuro para a saúde, com mais redes hospitalares, melhores equipamentos, tecnologia avançada, profissionais bem treinados, bem remunerados, fazendo seu papel social e humanitário a esse povo mais sofrido, mais carente, sem opções e regalias. "Saúde é o que interessa o resto não tem pressa!".

Avançemos nessa meta e veremos uma nação melhor, criando um futuro verde-esperança. O SINTUFCE é e sempre será um parceiro de lutas e um protagonista de novas importantes histórias para a mudança dessa realidade tão sofrida. Nessa edição do Jornal do Servidor, contemplaremos, além da questão da saúde, assuntos relacionados aos aposentados, vigilantes; educação; assédio moral; vitórias judiciais, dentre outros. Leia, reflita e junte-se a nós na peleja diária, mas recompensadora, em prol da construção de uma vida melhor para nossa geração e as vindouras. Boa leitura!

**Agenor Cardoso**  
Coordenador de Formação  
Sindical do SINTUFCE



#### MISSÃO

O SINTUFCE tem como missão desenvolver continuamente políticas estratégicas de negociações pelos direitos da categoria, representando, perante as autoridades administrativas e jurídicas, os interesses gerais da classe e os interesses individuais de seus sindicalizados.

#### VISÃO

Ser referência nas conquistas em defesa do ensino público, gratuito e de qualidade, por sua atuação responsável e eficiente no âmbito de sua abrangência, protegendo o meio ambiente e melhorando a qualidade de vida da classe trabalhadora.

#### VALORES DO SINTUFCE

Ética, credibilidade, cidadania, inovação, tecnologia, inclusão social, qualidade de vida e responsabilidade.

## Parcerias

# SINTUFCE reúne-se com nova Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC

A expectativa é de mais ações conjuntas em prol do servidor ao longo de 2013.



Coordenadores do SINTUFCE em reunião com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC (esq. p/ dir.): Marta Célia (coord. Aposentados); Carlos Alves (coord. Jurídico); Telma Araújo (coord. Geral); e Adeli Moreira (coord. Comunicação).

No último dia 8 de janeiro de 2013, a diretoria do SINTUFCE esteve reunida com os membros da nova Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC (PROGEP). Na oportunidade, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, professora Maria Naiula

Monteiro da Silva, explicou os objetivos do departamento e destacou a importância de um trabalho conjunto entre docentes, técnico-administrativos e gestores da UFC em benefício da Universidade e da sociedade. Os dirigentes da PROGEP apresentaram diversos projetos, em especial os chamados estruturantes da Pró-Reitoria, voltados para a implantação dos novos sistemas de carreira dos docentes e técnico-administrativos; a implementação da Gestão por Competência; e a reestruturação administrativa da PROGEP.

O SINTUFCE esteve representando pelos seguintes diretores: Telma Araújo e Gerson Moraes (coord. Geral), Adeli Gomes (coord. de Comunicação), Carlos (coord. Jurídica), Marta (coord. de Aposentados), e Elieidir Trigueiro (coord. de Educação e Cultura). A equipe de trabalho da PROGEP, apresentada durante o encontro, é composta pelas professoras Marilene Feitosa Soares, da Coordenadoria de Administração de Pessoal; Suzete Suzana Rocha Pitombeira, da Coordenadoria de Desenvolvimento e Capacitação; Renata Mendes Luna, da Coordenadoria de Organização e Qualidade de Vida no Trabalho; professor Serafim Firmo de Souza Ferraz, diretor de Processos e Projetos de Inovação; e secretárias Luciana e Silvana.

Segundo a coordenadora do SINTUFCE, Telma Araújo, o encontro constituiu-se em um momento importante de troca de experiências. Na oportunidade, a diretora ressaltou assuntos de interesse da categoria, como a necessidade de retomada das negociações no que diz respeito à implantação do Projeto Piloto das

30 horas no complexo hospitalar da UFC; e as ações de capacitação em parceria com a antiga SRH, que vem sendo empreendidas pelo sindicato.

A parceria entre SINTUFCE e a Pró-Reitoria de Extensão da UFC vem possibilitando cursos que vão desde a Ética no Serviço Público à aulas na área de informática. O trabalho conjunto já viabilizou a oferta do curso de extensão em Desinibição e Oratória, executado pela Coordenação de Formação Sindical do sindicato. O curso pré-ENEM é outra iniciativa em parceria com a extensão que, ao longo dos anos, vem obtendo sucesso, ao colocar muitos estudantes na universidade. O Programa de Promoção da Saúde do Idoso e do Aposentado, promovido pela Coordenação de Esporte e Lazer da entidade, também vem dando o que falar, e é mais um fruto do trabalho conjunto.

Os presentes à reunião ainda comentaram sobre equipamentos da UFC que podem ser melhor aproveitados em benefício dos servidores, como por exemplo, o parque de esporte e lazer do Instituto de Educação Física e Esportes, no Pici, as Casas de Culturas, e a Sala de Convivência da Reitoria. Outro ponto apresentado, foi relacionado a questões pendentes levadas pelo SINTUFCE, relacionadas a jornada de trabalho e deslocamento de servidores de suas unidades de trabalho para outras. O coordenador geral do SINTUFCE, Gerson Moraes, enfatizou a importância dos aposentados se sentirem bem dentro do ambiente da universidade, e ressaltou a necessidade de melhorias na ambientação de trabalho e para a saúde dos servidores de uma maneira geral. O diálogo será retomado posteriormente entre o SINTUFCE e a PROGEP, por meio de reuniões por Coordenadorias, para tratar de temas mais específicos que dizem respeito a cada uma das áreas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Com informações do site [www.progep.ufc.br](http://www.progep.ufc.br).

► **Aposentados Ativos!**

## V ENCONTRO DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS DO SINTUFCE PROMOVE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM SAÚDE

A coordenação de Aposentados e Pensionistas do SINTUFCE realizou, em novembro passado, o V Encontro de Aposentados e Pensionistas, que teve como tema "Promoção à Saúde". O encontro foi realizado na praça da Gentilândia e reuniu 128 (cento e vinte e oito) sindicalizados. Na ocasião, foram oferecidos aos associados aposentados serviços de medição de pressão arterial, análise antropométrica, medição de glicemia, orientações

de higiene e cuidados bucais, oficinas de Patchwork e Horta Orgânica (ministrada pelo coordenador suplente do SINTUFCE Narciso Ferreira Mota). O evento contou com a colaboração das equipes do Centro de Desenvolvimento da Família (CEDEFAM) - projeto de extensão da Universidade Federal do Ceará; e de uma equipe de saúde da Assembleia Legislativa. O Coral VOZES DO SINTUFCE também integrou programação.

### ABERTAS INSCRIÇÕES PARA AULAS DE HIDROGINÁSTICA

O SINTUFCE, através da coordenação de Aposentados e Pensionistas, informa que está realizando pré-inscrições para aulas de Hidroginástica. A turma em

formação é **EXCLUSIVA** para esse público. Interessados devem se dirigir a sede do sindicato para preencher o respectivo formulário.

### CARTEIRINHA DO SERVIDOR APOSENTADO. GARANTA A SUA!

Os servidores aposentados e pensionistas já podem adquirir a Carteira de Identificação do Servidor Aposentado Sindicalizado. Os interessados devem trazer foto e documento de identificação à sede

do SINTUFCE para formalizar a solicitação. Mais informações com a coordenadora de Aposentados e Pensionistas do SINTUFCE, Marta Célia Araújo, na sede do sindicato.



## 24 de janeiro Dia Nacional de Luta dos Aposentados

Por Marlene de Paula, Aposentada, Coordenadora de Aposentados (as) e Pensionistas do SINTUFCE



Saudação aos precursores do movimento sindical. Eu confesso que estou de verdade preocupada com o rumo a que está declinando a organização e mobilização dos aposentados e pensionistas do Estado do Ceará e do Brasil. O resto de esperança que eu tinha e depositava também na FASUBRA acabou no último encontro nacional dos aposentados e pensionistas realizados nos dias 12 e 13 de dezembro de 2012, realizado pela coordenação de aposentados e pensionistas da FASUBRA.

Desde 2003, acompanho de perto o movimento sindical, principalmente, o de aposentados e pensionistas em nível nacional. Percebi que não há definidas, ainda hoje, diretrizes de lutas firmadas, e que cada gestão tem seu entendimento, fragmentando ainda mais os anseios da categoria através de grupos corporativos que ignoram as insistentes construções anteriores da política, que são diretrizes de luta para os precursores fundadores do movimento sindical - os trabalhadores, hoje aposentados, mas inativos nunca.

Deparamo-nos com uma realidade nociva a nossa autoestima, um agravamento que é a discriminação institucional ao aposentado, a pessoa idosa. Precisamos urgentemente encampar essa visão distorcida que insiste em nos vitimar.

É necessário que, como protagonistas do movimento sindical, lutemos em prol da manutenção e não da violação dos direitos adquiridos da classe trabalhadora, ativos, aposentados e pensionistas. Respeito a esse segmento pelo muito que construíram e deixaram de legado para as novas gerações de trabalhadores que ainda não despertaram para a importância de que unir forças é vital para transformar realidades insatisfatórias.

Que entendamos que, amanhã, essa nova geração de trabalhadores será de aposentados, e precisarão urgentemente observar as tendências das políticas governamentais que trazem embutido violações de direitos trabalhistas, cidadania, entre outros.

Digo com muita convicção: é preciso urgente pensar em uma federação nacional, no sindicato dos aposentados e pensionistas, com autonomia, auto-sustentabilidade, gestão própria, sede própria e política específica. Que as contribuições financeiras dos aposentados e pensionistas possam servir também em forma de pequenos empréstimos para suprir urgências e emergências, como por exemplo: compra de medicamentos, compra de alimentos e outros da ordem.

Que as tais contribuições financeiras não sirvam somente como disputa por grupos numéricos e corporativistas que tem interesse de investir minimamente no segmento sem ofertar uma melhor qualidade de vida, e muitas vezes inviabilizam plano de ações para determinada gestão, propostas aprovadas por esse público interessado (aposentados e pensionistas).

Convém, urgentemente, um curso de formação política e cidadania para novas lideranças com visão da coletividade, de futuro, ética e atitudes humanizadas. Políticas sim, políticasgens não.

## Encontro nacional de aposentados delibera plano de ação para a categoria

O evento, realizado pela FASUBRA, discutiu os desafios e as conquistas dos aposentados.

A Coordenação de Aposentados e Assuntos de Aposentadoria da FASUBRA Sindical realizou, nos dias 12 e 13 de novembro de 2012, o Encontro Nacional dos Aposentados e Assuntos de Aposentadoria. Representando o SINTUFCE, participaram os diretores Francisco Lopes Júnior (coord. geral) e Marlene de Paula (coord. aposentados).

O evento aconteceu no Aracoara Hotel, em Brasília (DF), e teve o objetivo de debater o tema: Aposentado, Aposentando e os Projetos de Leis do Legislativo Federal. A programação incluiu discussões sobre as principais demandas dos servidores aposentados. São elas: o "Acordo de Greve e Reposicionamento dos Aposentados"; a "Emenda Constitucional 70/12 - Reversão de Aposentadoria por Invalidez Permanente"; "PEC 555/2006 - Taxação Previdenciária na Aposentadoria"; "Congresso Nacional e a Luta dos Aposentados e Aposentandos"; "Saúde na Aposentadoria"; e "Plano de Lutas".

Durante o ano de 2013, muitas ações deverão ser realizadas para a melhoria na qualidade de vida desses servidores que tanto já contribuíram para as universidades e para o movimento sindical. Dentre as iniciativas, estão a pressão permanente sobre os parlamentares e líderes partidários para a votação da PEC 555/2006; cobrar do Ministério da Educação definição imediata pelo Reposicionamento dos Aposentados; lutar pelo fim do Fator Previdenciário; conquistar o repasse do Auxílio Alimentação também para os aposentados; ter reajustados os valores per capita de Auxílio Saúde; conseguir a participação dos aposentados nos Conselhos Superiores das IFES; dentre outros.

Quem não é aposentado, ainda se tornará. Fortaleça a luta dos aposentados. Sem mobilização, não há conquistas. A luta é de todos!

## ALIMENTAÇÃO NA TERCEIRA IDADE

Por Marta Araújo, Nutricionista

Coordenadora de Aposentados e Pensionistas do SINTUFCE



Para cada fase da nossa vida há uma variação na necessidade de energia e nutrientes. Essa variação também é considerada levando-se em conta o nosso estilo de vida ou estado clínico.

Não é diferente na terceira idade. Esse período da vida requer cuidados especiais, pois sabemos que, com o adiantamento da idade, existe a predisposição para que nossas funções fisiológicas se debilitem. Paralela a outras medidas e atitudes que devem ser tomadas nessa fase a fim de manutenção da saúde, é importante atentarmos para a qualidade da alimentação.

A taxa de metabolismo basal (energia gasta pelo organismo, em repouso, para manter suas funções vitais) diminui nas pessoas da terceira idade. Isso leva a uma menor necessidade energética, ou seja, uma menor quantidade de alimentos é necessária para que sejam mantidas as funções vitais do corpo. A obediência a essa necessidade do organismo vai contribuir para a manutenção da saúde e melhor controle do peso. Porém, aliada a atenção da diminuição nas quantidades, deve-se ficar atento para a qualidade e densidade calórica dos alimentos (numero de calorias por grama ou mL do alimento).

As alterações anatômicas e funcionais peculiares com o avançar da idade podem influenciar negativamente no estado nutricional. Dentre elas, a dificuldade de mastigação, diminuição de olfato e paladar e consequente diminuição do consumo alimentar e em alguns casos, o uso de medicamentos que causa diminuição de absorção de nutrientes.

Dessa forma, alguns nutrientes devem ser cuidadosamente acompanhados para que o bom estado nutricional do idoso seja preservado. Abaixo, listamos alguns elementos importantes para um bom estado nutricional na terceira idade:

**Cálcio** - Encontrado em leites, queijos, iogurtes e alguns vegetais, em especiais os de folhas verdes como couve, alface, brócolis e acelga. Porém, o cálcio nos vegetais não é tão bem aproveitado pelo organismo comparado aos alimentos de origem animal (leite e derivados). Atenção para alguns fatores que podem interferir nos níveis adequados de cálcio no organismo. Por exemplo, mulheres após a menopausa; o uso regular de diuréticos e antiácidos, à base de hidróxido de alumínio; a inatividade física, no caso de indivíduos sedentários ou acamados.

**Fósforo** - Encontrado em abundância nos alimentos como leite, carne bovina, aves, peixes, ovos, cereais, leguminosas e frutas. Os fatores que podem interferir na ab-

sorção deste mineral é o uso excessivo de antiácidos que contenham alumínio e fosfato, medicamentos com carbonato de cálcio e bebida alcoólica em excesso.

**Ferro** - A ingestão insuficiente do mineral pode causar anemia ferropriva. Alimentos ricos em ferro e de melhor aproveitamento pelo organismo são as carnes vermelhas e fígado de animais. Porém, leguminosas como o feijão, lentilha e ervilha são boas fontes de ferro. Para um melhor aproveitamento do ferro contido nas leguminosas, estes devem ser consumidos acompanhados de alimentos ricos em vitamina C (laranja, limão, acerola).

**Magnésio** - Estudos demonstraram que há uma baixa ingestão desse nutriente pelos idosos. Alimentos ricos em magnésio: frutas e hortaliças como abacate, banana, beterraba, batata, couve, nozes e sementes como amendoim, castanhas, amêndoas, sementes de girassol, abóbora e gergilim.

**Grão e derivados** - Infelizmente, mais de 80% do magnésio contido nesses alimentos são perdidos com a remoção das camadas externas dos grãos. Portanto, dentre os grãos e derivados, deve-se dar preferência aos produtos integrais como pão integral, farelo de trigo, gérmen de trigo, arroz integral.

**Zinco** - Essencial para o sistema imunológico e processo de cicatrização, esse elemento está presente nas nozes, castanha de caju e castanha do Pará, uvas passas, arroz integral, lentilhas, soja, carnes e fígado.

**Selênio** - Mineral importantíssimo na proteção das células aos danos oxidativos. Está presente nas castanhas, frutos do mar, carnes e aves.

**Vitamina C** - Tem forte poder antioxidante, ajuda na absorção do ferro e auxilia a cicatrização de feridas. Facilmente encontrado na natureza, em frutas e hortaliças. Exemplo: laranja, limão, acerola, goiaba, kiwi, brócolis, couve.

**Vitamina D** - Desempenha importante papel no metabolismo do cálcio, necessitando para isso a presença da luz solar. Presente no ovo, fígado e manteiga. Existe prevalência de deficiência em idosos devido, principalmente, à diminuição da exposição ao sol (7h-10h) e consumo insuficiente dos alimentos acima mencionados.

É importante lembrar que a alimentação varia não só para as diversas fases e estilos de vida, mas para cada indivíduo, pois a ocorrência de doenças como hipertensão, diabetes, hipercolesterolemia, comuns em pessoas idosas, devem ser levadas em consideração na adequada escolha dos alimentos.

## APOSENTADORIA: NOVA FASE DE REALIZAÇÕES!

Desde 1976 estou na Universidade Federal do Ceará (UFC). Trabalhei durante todos esses anos com esmero, dedicação e muito orgulho de ser parte dessa importante instituição. Lembro-me bem que fiquei muito feliz com a conquista, porque foi uma mudança de vida. Ao longo dos últimos 35 anos, contribuí na universidade exercendo o cargo de Assistente em Administração, através do qual pude servir a comunidade universitária, fazendo muitos amigos que levarei no coração para onde eu for. O espírito de colaboração e disponibilidade, e a assiduidade no dia a

dia do trabalho foram as sementes que plantei para hoje colher a certeza do dever cumprido.

Agora, despeço-me do ano de 2012 lembrando-me dele como o ano em que me aposentei e encerrei minha carreira na UFC. Não levo tristeza e nem sentimento de vazio. Meus sonhos se renovaram rumo a novas expectativas. Mais trabalho terei pela frente, motivada pelo desejo de tornar realidade os projetos antigos. Aqueles que muitos de nós temos engavetados... Enquanto Aposentada Ativa, sigo servindo por meio do SINTUFCE, como Coordenadora de

Por Antonia Silva Lopes (Marly),  
Aposentada, Coordenadora de Comunicação e  
Imprensa do SINTUFCE.



Comunicação e Imprensa. Opto pelo desenvolvimento contínuo, e por isso sou aluna da Casa de Cultura Hispânica da UFC, cursando o 6º semestre. Em julho de 2013 concluo o curso. Após, o meu voo alçará outras alturas. Quero ser docente em linguas estrangeiras - especificamente lingua espanhola. Quero minha especialização na Argentina, Madri ou Espanha. Para alcançar, é preciso, primeiro, acreditar! Agora, tenho mais tempo livre, para estudar e CONTINUAR trabalhando. O importante é não parar. E ter uma vida de aposentada muito ativa!

► **Matéria da Capa**

# O Assédio Moral] no Serviço Público

*A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer, na verdade, que é tão antiga quanto o trabalho. Atualmente, porém, o problema vem aumentando em virtude das novas relações de trabalho.*



Por **Lincoln Santos**  
Coordenador Jurídico do SINTUFCE

**A**s pressões por produtividade e o distanciamento entre os dirigentes e trabalhadores, inclusive das minorias, resultam na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, aumentando a competitividade e dificultando que o espírito de cooperação e de solidariedade surja entre os trabalhadores.

Apesar de muito importantes, não são apenas as leis que resolverão o problema, mas, principalmente, a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e de sua omissão. O objetivo deste artigo é tratar de um tema ainda pouco discutido, mas, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia.

Em razão de sua recente importância e de seus efeitos perversos, o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelo empregador, mas por toda sociedade. Desmitificar a questão do assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

A relação patronal no serviço público reside no dever do servidor público tratar com respeito, decoro e urbanidade todo e qualquer cidadão. Este é o verdadeiro "patrão", que custeia a remuneração do servidor público por meio do pagamento de tributos. Na relação de trabalho, o servidor público está sujeito ao princípio da hierarquia, constituída principalmente para estabelecer um grau de responsabilização e ordem, objetivando que o serviço público alcance seu objetivo maior, que é o bem comum.

Conceituando-se assédio moral, é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Para enriquecer este trabalho, colacionamos algumas partes do belo trabalho do Professor PAULO ROBERTO LOPES, em sua obra "Ética, assédio moral e assédio sexual na Administração Pública". Confira a seguir.

## COMO O ASSÉDIO MORAL ACONTECE?

Resumindo, trata-se da exposição do servidor a situações humilhantes e constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Essa exposição à tirania é mais frequente em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, atos desumanos de longa duração, exercidos por um ou mais chefes contra os subordinados, ocasionando a desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

A vítima é isolada do grupo sem explicação, passando a ser ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante de seus colegas. Estes, por medo, vergonha, competitividade ou individualismo, rompem os laços afetivos com a vítima e, muitas vezes, acabam reproduzindo ações e atos do agressor, instaurando um "pacto de tolerância e de silêncio coletivo", enquanto a vítima vai se degradando e se enfraquecendo. Esta humilhação repetitiva acaba interferindo na vida do humilhado, gerando sérios distúrbios para a sua saúde física e mental e podendo evoluir para a própria incapacidade para o trabalho, a aposentadoria precoce e a morte. Em síntese, o assédio moral é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e covarde desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, tanto vertical quanto horizontalmente, que intenciona afastar a vítima do trabalho, mesmo que para isso tenha que degradar sua saúde.

## A HIERARQUIA NO SERVIÇO PÚBLICO

Hierarquia "é o princípio da administração pública que distribui as funções dos seus órgãos, ordenando e revendo a atuação de seus agentes e ainda estabelece a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal" (Direito Administrativo Brasileiro, Hely Lopes Meireles, pg. 127, ed. 2003). Portanto, o servidor somente tem a condição de subordinado em relação ao princípio orientador da hierarquia entre a instituição e a função, e não porque é agente de menor ou maior capacidade do que o funcionário numa função acima da sua. A distribuição dessa hierarquia é questão de organização da Administração Pública e também modo de operação dos atos e não uma divisão de castas de pessoas ou funções. Na Administração Pública, o funcionário dos serviços gerais tem a mesma importância que um chefe de gabinete e, dentro de sua categoria, é igual hierarquicamente a outros. Suas funções são diferenciadas apenas por questões de organização, mas sua importância é a mesma dentro do quadro do funcionalismo.

Desse modo, um chefe de gabinete que comete assédio contra um funcionário de serviços gerais, por exemplo, deve responder pelo ato que praticar. É evidente que a responsabilidade será sempre da administração pública, pois responde por lesões morais o órgão que não coibir atos de assédio moral contra qualquer um de seus agentes. No entanto, o agente responderá frente à administração pública em ação regressiva.

## HÁ COMO IMPEDIR O ATO DE ASSÉDIO MORAL?

Não há uma maneira eficaz de se impedir o assédio moral. Porém, é essencial que o ato seja punido de maneira exemplar, por meio da abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e de processo por desvio de conduta ética, com a consequente exoneração do cargo e a aplicação das demais sanções impostas pelo ordenamento disciplinar e ético.

É de nosso entendimento que, em conformidade com o Código de Ética do Servidor Público, os desvios de conduta ética envolvendo o assédio moral, atualmente, é melhor tratado junto a ética pública do que em procedimentos disciplinares, sendo que nada impede que os dois coexistam. A Ética é uma nova esfera dentro do Direito Administrativo, não concorrendo com a esfera Disciplinar, assim como a esfera Civil não concorre com a esfera Penal.

A Administração Pública tem o compromisso de apurar, sempre que necessário, qualquer indício de participação de servidor em atividades que atentem contra a ética no serviço público, devendo responder prontamente a incidentes que envolvam seus servidores, uma vez que nem todas as ocorrências apresentam lesividade efetiva à regularidade do serviço, dano ao erário ou comprometimento real de princípios que regem a Administração. O principal objeto do Direito Administrativo Disciplinar e do Código de Ética do Servidor Público não é necessariamente punir, mas corrigir os ilícitos e a conduta do servidor.

## PREVENÇÃO

Agora, há sim como prevenir tais atos, aplicando ações mais intrínsecas e eficazes na educação ou reeducação ética e profissional do agente público, incutindo-lhe o respeito aos seus pares e principalmente ao cidadão. É certo que a virtude moral é decorrente do hábito e não da natureza do ser humano. O exercício contumaz da virtude moral arraigará no homem o seu espectro, posto que o hábito não modifica a natureza. É a natureza que nos dá a capacidade de receber as virtudes, e o hábito aperfeiçoa esta capacidade. Portanto, a prática da virtude moral, que

conduz o homem à verdadeira felicidade, não nasce com ele, sendo construída a partir de condutas positivas reiteradas.

## AÇÕES DO GESTOR PÚBLICO

O gestor público poderá utilizar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, tais como:

- Planejamento e organização do trabalho;
- Levantar em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitar o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- Assegurar ao servidor oportunidade de contato com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
- Garantir a dignidade do servidor;
- Evitar o trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação do ritmo de trabalho;
- As condições de trabalho deverão garantir ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço;
- Desenvolvimento de ações objetivando a disseminação de normas éticas e disciplinares.

O gestor público tem o dever de zelar por um bom ambiente de trabalho, coibindo e punindo casos de assédio moral. Ele não pode compactuar com expedientes odiosos, devendo aplicar seu poder disciplinar sobre seus subordinados, para restabelecer a ordem no ambiente de trabalho.

Ele jamais poderá deixar de observar que assédio moral é toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos à sua saúde, ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira e da estabilidade funcional do servidor.

## É ESSENCIAL QUE O GESTOR ABSTENHA-SE DE:

- Determinar a realização de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
- Designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas que exijam treinamento e conhecimento específicos;
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- Em tempo, também é considerado assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:
- No desprezo, ignorância ou humilhação do servidor, que o isolem de seus superiores hierárquicos e de outros servidores, sujeitando-os a receber informações, atribuições, tarefas ou outras atividades somente por meio de terceiros;
- Na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- Na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor;
- Na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

LOPES, Paulo Roberto: "Ética, assédio moral e assédio sexual na Administração Pública".

► Entrevista



Psicóloga Sylvana Holanda Moura

*Há crimes que são silenciosos e – pior – desconhecidos. O assédio moral é assim! As vítimas são consumidas aos poucos, e o agressor é alimentado pelo poder que lhe é acrescido a cada investida bem sucedida. Compreender como acontece o assédio moral, conhecer o perfil do agressor e a dor da vítima podem nos ajudar a intimidar tais práticas, inclusive a partir de nós. A mestre em psicologia Sylvana Holanda Moura, servidora pública da UFC, psicóloga organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC (PROGEP), nos concedeu uma entrevista esclarecedora sobre os pontos mencionados. Acompanhe e compreenda:*

**Como surge um assediador?**

**Sylvana Holanda** – No ambiente de trabalho, o assédio moral é mais freqüente devido ao poder de alguns sobre outros. Isso significa dizer que, em uma relação de dominantes e dominados, sobressai a veracidade do ego de certos gestores, que tendo o poder de decisão, agem de forma individualista e perversa, ignorando o direito do outro e, de certa maneira, prejudicando aquele menos favorecido (subordinado), que geralmente não sabe reivindicar seus direitos ou defender-se da agressão sofrida, deixando impune o agressor.

**Que recompensa move o agressor?**

**S.H.** – Pesquisas realizadas sobre o tema apontam que o agressor, geralmente, possui uma personalidade narcisista, isto é, nutre sentimentos de grandeza, dando extrema importância ao seu “ego”, tendo a necessidade de ser admirado e aprovado por todos. É uma pessoa egocêntrica, arrogante, achando que tudo deve girar em torno dele. Normalmente ele evita demonstrar sentimentos de afeto. É, sem dúvida, um crítico por natureza, critica a todos, aponta sempre às falhas do outro, mas não admite ser questionado ou censurado, não tem escrúpulos, é explorador, invejoso e ávido de poder.

**O assediador sabe que está fazendo algo de grave? Para ele a sua prática é inofensiva?**

**S.H.** – Para o assediador, o outro (assediado) é apenas “útil” para dar vazão ao seu narcisismo, portanto não merece respeito. Muitas vezes ele não tem consciência da gravidade do impacto de seu comportamento sobre a auto-estima da pessoa que está sendo assediada.

**O assédio pode evoluir para algo mais grave?**

**S.H.** – Como consequência do assédio moral, a vítima passa a padecer de grave tensão emocional, elevando o nível de estresse. Esse estresse passa a ser fator preponderante e impulsionador de várias doenças. A vítima pode apresentar sintomas como: insônia, cansaço, hiperatividade, ansiedade e estado depressivo. Surge então a necessidade de cuidados médicos e psicológicos. Seu rendimento profissional passa a ser afetado, bem como o convívio social. Conforme afirma Margarida Barreto, em seu Livro “Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações”, “por ser uma experiência subjetiva e pautada em sentimentos e emoções, o assédio moral altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças, podendo, in-

clusive, culminar no suicídio (...) o assédio moral se caracteriza por ações revestidas de maldades e astúcias, que atormentam, impõem medo e sofrimento, comprometem o emprego, degradam as relações de trabalho, desestabilizam as relações familiares, aumentam a violência doméstica, o isolamento social e, principalmente, entre os homens, o uso de drogas”.

**Como lidar com alguém que pratica o assédio?**

**S.H.** – As estratégias utilizadas pelo agressor são sempre bem elaboradas, considerando que o assediado não tenha consciência do certo e do errado, perdendo também a noção dos seus direitos, ficando impedido de reagir desta falta de ética aplicada pelo agressor.

A primeira coisa a fazer diante de uma situação de assédio moral é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens, etc).

Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato. É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro da própria empresa. Procurar o setor de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída. Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.

Ao mesmo tempo, é importante e necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie. Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico – de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.

**Ser assediado tem relação com o nível de auto-estima?**

**S.H.** – O processo de assédio moral tem repercussão não apenas na saúde mental e física do trabalhador, mas também traz consequências danosas para a empresa e para a sociedade. Quanto ao trabalhador, os efeitos do assédio moral dependem muito do perfil psicológico, da condição social e do papel profissional que exerce no ambiente de trabalho.

Se um indivíduo tem uma boa estrutura psicológica e segurança de sua capacidade laboral, é mais difícil deixar que danos sejam causados à sua auto-estima. Ele teria, portanto, melhores condições de reagir assertivamente diante de uma situação de assédio moral no trabalho. Porém se este indivíduo tem baixa auto-estima e for atingido por constantes e abusivos episódios de assédio, esta violência sistemática e habitual poderá acarretar comprometimentos em relação à sua segurança, ao seu estado de humor e até causar transtornos de personalidade.

**Como saber se o que eu sofro é grave o bastante para denunciar e mover processo? Muitos tem vergonha e medo da exposição.**

**S.H.** – Situações frequentes de humilhação são vexatórias, pois expõem muito a pessoa assediada, portanto, são sempre graves e podem trazer danos permanentes à saúde física e mental das vítimas. O medo e a vergonha, apesar de estarem sempre presentes nestes casos, precisam ser vencidos para que os agressores sejam denunciados.

**“Apoio e Solidariedade: a última fonte de força que te faz continuar a respirar.”**

O SINTUFCE manifestou apoio irrestrito e solidariedade à professora Joeline Rodrigues de Sousa, servidora efetiva do município de Eusébio, pessoa de bem, dedicada ao seu trabalho, com reputação ilibada, uma vez que a mesma, no exercício de suas funções, após conquistar o ingresso no curso de Mestrado em Educação da UFC, vem sendo alvo de perseguição dos seus superiores e vítima do inadmissível assédio moral no serviço público, que tem causado sérios prejuízos a sua saúde.

O assédio moral é um mal que assola cada vez mais o serviço público por parte de gestores que tomam a coisa pública como privada, não admitem contestações e geralmente isolam a vítima para que não disponha de nenhum apoio, e torne-se persona non grata no local de trabalho e/ou sirva de exemplo aos outros para que não se manifestem. Além disso, num litígio deste tipo, o trabalhador é a parte mais vulnerável, pois a parte ré encontra-se com todo o aparato estatal a seu favor.

Veja, a seguir, o depoimento da professora Joeline Rodrigues:

*Quando estamos felizes e realizados não conseguimos enxergar qualquer maldade. Demora um pouco para nos darmos conta da situação, ainda mais de quem anteriormente apoiava seu trabalho, e você cria que ficaria feliz por você e continuaria te apoiando em mais uma realização, embora divergisse na postura sobre a coisa pública. Porém, apesar de, publicamente, te parabenizar, em particular começa a exigir coisas que impedirão efetivar a realização do que você conquistou. Você busca alternativas e não quer aceitar. Colocam os colegas contra você e seguem com a pressão. Seu corpo reage, sua mente entra numa verdadeira confusão, intensificam-se as pressões e a hostilidade, vem a frustração, paralisção. Surgem as calúnias, você fica estigmatizada, te evitam, uns por medo outros por adesão. Vem o pânico, medo, ansiedade, náusea, tontura, insônia, oscilação do humor, impaciência, desestabilização, falta de memória, revolta, vontade de sumir. E você se pergunta, porque tudo isso? O que fazer? Busca a ajuda de quem pode intervir, um superior. Mas, ouve que as pessoas são assim, você deve relevar. Quando chega no nível da desmoralização pública, você desmorona, pois ultrapassaram todos os limites. Sente desespero, angústia, impotência, esgotamento psicológico. Não sabe se deve fugir ou lutar. Fuga?! Morte. Você não para de pensar. Talvez seja a solução. Está ao seu alcance. Talvez seja o único caminho para viver em Paz. Talvez... Lutar?! Como?! Por justiça?! Será?! Será que vale a pena tentar? Forças? Onde encontrar?! Apoio e Solidariedade. É a última fonte de força que te faz continuar a respirar.*

**Denuncie!**

Não aceite ser vitimado. Venha à sede do SINTUFCE e utilize os serviços jurídicos disponíveis para atender a sua causa. O SINTUFCE oferece assessoria jurídica diariamente. O serviço é prestado das 8h às 12h e das 14h às 18h para atender a demandas de servidores filiados, e também de pais, filhos e cônjuges dos associados. O trabalho está sendo realizado pelo escritório Aragão e Pessoa Advocacia. Os advogados realizam atendimento INDIVIDUAL – apenas um servidor, por vez, é atendido na sala do jurídico.

## 28,86%: CEF inicia emissão dos cheques administrativos

Confira o texto divulgado pelo advogado Rodrigo Barreto com as instruções relacionadas ao recebimento dos cheques referentes ao processo dos 28,86%. Leia com atenção a todas as orientações. Em caso de dúvidas, consulte a Central de Atendimento do SINTUFCE.

Na última quarta-feira (16/01/13) a CAIXA – Ag. Bezerra de Menezes, finalmente, confirmou a conclusão dos procedimentos de individualização e, eventuais pendências, foram sanadas pela CAIXA – Pab. Justiça Federal na mesma data, de modo que ontem (17/01/13) foi possível a atualização das planilhas com saldo das contas, valores dos descontos (IRRF e honorários) e valores dos cheques que começaram a ser emitidos, como se disse no início desta postagem, no final do expediente de ontem (17/01/13).

Necessário, portanto, uma readequação do cronograma de entrega que havíamos previsto (antes com 10 dias) e, para que os associados do SINTUFCE não tivessem que esperar ainda mais pelos seus cheques administrativos, apertamos o cronograma para 8 (oito) dias, prevendo o atendimento de aproximadamente 250 (duzentos e cinquenta) associados por dia, seguindo a ordem da CERTIDÃO emitida pela antiga SRH da UFC (a mesma que consta nos autos do processo e que será adotada pela CAIXA).

Para que esse trabalho (entrega dos cheques) possa acontecer ordenadamente, sem maiores complicações, sem tumulto, e, principalmente, para que todos os associados do SINTUFCE possam ser atendidos adequadamente, com o respeito e a dignidade que merecem, será necessário observar as seguintes condições:

- A entrega dos cheques terá início no dia 23 de janeiro de 2013 (QUARTA-FEIRA) e será feita em uma sala anexa ao nosso escritório, ou seja, na SALA 907 do CENTRO EMPRESARIAL ROCHA AGUIAR, situado na Avenida Santos Dumont, 1740 – Aldeota (esquina com a Av. Rui Barbosa), no horário das 9:00hs as 18:00hs, sem intervalos.
- A entrega dos cheques seguirá rigorosamente o cronograma estabelecido, não sendo possível o recebimento antecipado dos cheques, pois a CAIXA – Pab. Justiça Federal seguirá emitindo os cheques administrativos enquanto paralelamente estaremos entregando os cheques já emitidos, ou seja, não estaremos de posse de todos os cheques quando se iniciar os trabalhos de entrega dos mesmos aos associados do SINTUFCE.
- Os associados que, por qualquer motivo não possam comparecer para recebimento do seu cheque na data prevista no cronograma, so-

mente serão atendidos após o término do aludido cronograma, pois, a cada dia somente estarão disponíveis para entrega os cheques relativos aos associados conforme cronograma estabelecido.

- Em atenção ao que foi decidido pelo MM. Juiz Federal da 1ª Vara, A ENTREGA DO CHEQUE SERÁ FEITA PRIORITARIAMENTE AO PRÓPRIO BENEFICIÁRIO, que deverá apresentar, no ato do recebimento, originais e cópias da sua identidade, do seu CPF e do comprovante de endereço atualizado, e assinará o RECIBO relativo ao cheque administrativo correspondente ao seu valor.
- As cópias dos documentos (se apresentadas juntamente com os originais) não precisam ser autenticadas e devem obedecer a seguinte ordem: RG e CPF de um lado da folha (preferencialmente no tamanho A4) e no verso o comprovante de endereço.
- O CHEQUE NÃO SERÁ ENTREGUE AO CÔNJUGE (Esposa ou Marido), FILHO(a), NETO(a), OUTRO(s) PARENTE(s) ou AMIGO(s), exceto nas situações adiante especificadas.
- O CHEQUE NÃO SERÁ ENTREGUE SE NÃO FOREM APRESENTADOS TODOS OS DOCUMENTOS ACIMA INDICADOS (RG, CPF e Comprovante de Endereço).
- O CHEQUE PODERÁ SER ENTREGUE A PROCURADOR(a) DO BENEFICIÁRIO, mas, para isso, SERÁ NECESSÁRIO QUE A PROCURAÇÃO TENHA PODERES ESPECÍFICOS E A INDICAÇÃO PRECISA DO CHEQUE ADMINISTRATIVO A SER RECEBIDO (número, valor, etc.).
- O CHEQUE PODERÁ SER ENTREGUE A TERCEIROS (cônjuge, filho(a), parente ou amigo), mas, para isso, SERÁ NECESSÁRIO QUE O TERCEIRO COMPAREÇA AO ESCRITÓRIO NO DIA PREVISTO NO CRONOGRAMA, APRESENTE OS DOCUMENTOS DO BENEFICIÁRIO, OCASIÃO EM QUE LHE SERÁ ENTREGUE 1 (UMA) VIA DO RECIBO QUE DEVERÁ SER ASSINADO PELO BENEFICIÁRIO E RECONHECIDA A SUA FIRMA EM CARTÓRIO, VOLTANDO O TERCEIRO AO ESCRITÓRIO PARA RECEBIMENTO DO CHEQUE. O CHEQUE NÃO SERÁ ENTREGUE A TERCEIRO SE FALTAR O RECONHECIMENTO DA FIRMA DO BENEFICIÁRIO NO RECIBO.
- Seguindo rigorosamente a ordem estabelecida no cronograma, TERÃO PRIORIDADE NO ATENDIMENTO OS MAIS IDOSOS, OS

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA E AS GESTANTES.

- Caso tenha ocorrido o FALECIMENTO DO BENEFICIÁRIO (Titular da Conta), os herdeiros (independentemente de serem beneficiários de pensão ou não) devem comparecer ao escritório no dia previsto no cronograma para informações e esclarecimentos sobre os procedimentos necessários ao requerimento de habilitação nos autos do processo, indispensável para o recebimento do cheque. Na ocasião será entregue relação de documentos necessários à referida medida (habilitação de herdeiros).
- Para os BENEFICIÁRIOS QUE ESTEJAM RESIDINDO EM OUTRA CIDADE, ESTADO OU MESMO FORA DO PAÍS, poderá ser adotado os procedimentos acima previstos para entrega do cheque a um procurador ou terceiro, não sendo possível, após o término do cronograma de entrega, consultaremos a 1ª Vara Federal sobre a possibilidade de realização de depósito do cheque administrativo em conta corrente de titularidade do beneficiário e, uma vez autorizada tal medida, a adotaremos para aqueles que venham indicar os seus dados bancários.
- OS BENEFICIÁRIOS QUE NÃO PUDEREM COMPARECER AO ESCRITÓRIO NO PRAZO ESTABELECIDO NO CRONOGRAMA, TERÃO ATÉ O DIA 28 DE FEVEREIRO DE 2013 PARA BUSCAR O RECEBIMENTO DOS CHEQUES, FINDO ESTE PRAZO, OS CHEQUES QUE NÃO TENHAM SIDO RESGATADOS SERÃO DEVOLVIDOS À CAIXA – PAB. JUSTIÇA FEDERAL QUE ESTORNARÁ OS VALORES PARA AS RESPECTIVAS CONTAS, COMUNICANDO TAL SITUAÇÃO AO MM. JUIZ DA 1ª VARA. Nessa hipótese, a movimentação dos valores dependerá de nova decisão e, conseqüentemente, da expedição de um novo ALVARÁ, a critério do Juízo, vez que os valores voltam a ficar à sua disposição.
- - OUTRAS SITUAÇÕES NÃO PREVISTAS NESTE MOMENTO SERÃO ANALISADAS APÓS O TÉRMINO DO PRAZO DO CRONOGRAMA ESTABELECIDO, devendo o interessado (beneficiário ou não), nessa hipótese, manter contato com o escritório para agendar o seu atendimento.

### CRONOGRAMA

23/01/2013 – Quarta-feira (SERVIDORES)

De: ABDORAL AFONSO OLIVEIRA NETO  
Até: CÍCERA AUZENIR DIÓGENES DE SOUSA  
(Páginas 1 a 7 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

24/01/2013 – Quinta-feira (SERVIDORES)

De: CÍCERA VANLUSIA HORTA BEZERRA  
Até: FRANCISCO ELÁDIO DA SILVA CHAVES  
(Páginas 8 a 14 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

25/01/2013 – Sexta-feira (SERVIDORES)

De: FRANCISCO ELIEZER MARTINS DA SILVA  
Até: JOSÉ ARI FREITAS DE ASSIS

(Páginas 15 a 21 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

28/01/2013 – Segunda-feira (SERVIDORES)

De: JOSÉ ARI XAVIER DA COSTA  
Até: MARCUS ANTONIO CAMURÇA DE ALMEIDA  
(Páginas 22 a 28 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

29/01/2013 – Terça-feira (SERVIDORES)

De: MARCUS SÉRGIO BEZERRA  
Até: MARIA LILI GOMES GONÇALVES  
(Páginas 29 a 35 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

30/01/2013 – Quarta-feira (SERVIDORES)

De: MARIA LIMA DE QUEIROZ  
Até: RAIMUNDA NONATA SILVA DO NASCIMENTO  
(Páginas 36 a 42 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

31/01/2013 – Quinta-feira (SERVIDORES)

De: RAIMUNDA RAMOS DE LIMA  
Até: ZULEIDE MARTINS DE MENEZES  
(Páginas 43 a 50 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC)

01/02/2013 – Sexta-feira (PENSIONISTAS)

De: AILA MARIA ALVES DE SOUSA  
Até: ZULMIRA MARIA PEREIRA DE OLIVEIRA  
(Páginas 1 a 6 da CERTIDÃO emitida pela SRH/UFC relativa aos beneficiários de pensão)

# EBSERH, não!

*Luta une servidores e entidades em todo o país para evitar que Hospitais Universitários sejam administrados pela empresa.*

**Q**uarenta e seis Hospitais Universitários (HU) em todo o país estão sob o risco de serem entregues a gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa pública de direito privado criada pela Lei Federal nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011. A migração é simples. Basta que o Reitor formalize sua decisão por meio de Termo de Adesão dirigido ao Presidente da EBSERH, comunicando a adesão a implantação da empresa no HU.

Em seguida, é realizado um diagnóstico da situação do hospital, seguido do terceiro passo: o estabelecimento de metas para o equipamento de saúde e a assinatura do contrato. A partir daí, a comunidade universitária passa a conviver com a nova realidade.

A autonomia universitária terá sofrido um ataque; a mudança provocará a dissociação entre o ensino, pesquisa e extensão dentro da universidade, fragilizando a formação de profissionais na área da saúde; não haverá mais concurso público em regime estatutário na área da saúde, o que contribuirá para a precarização das relações de trabalho e criará espaço para o nepotismo e clientelismo.

A terceirização vem avançando dentro das universidades com o aval do governo federal e, com a EBSERH, estará oficializada. Além disso, os Hospitais Universitários que realizavam 100% dos atendimentos através do Sistema Único de Saúde (atendimento público), passarão a realizar também atendimento privado, por meio dos Planos de Saúde. Isso significa menos vagas de atendimento para pessoas de baixa renda.

## Histórico

Inicialmente, a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares foi criada por meio da Medida Provisória 520/10. No último dia de mandato do ex-presidente Lula, em 2010, a MP foi editada, causando surpresa e indignação entre servidores em todo o país, que já faziam uma frente de resistência a essa proposta do Governo Federal.

Em 1º de Junho de 2011, prazo final para apreciação da MP no plenário do Senado, a matéria não foi à votação e caducou. Vitória da comunidade universitária e da bancada no Senado contrário à matéria, que atuou de forma decisiva para a demora na votação da MP. Durante esse período, o PSOL e o PSDB chegaram a ajuizar ações de inconstitucionalidade contra a MP 520/10.

A nova investida do Governo Federal foi apresentar o projeto lei 1749/2011 (que no Senado tramitou como 79/2011), com o mesmo conteúdo da MP 520/10. O projeto 1749/2011 foi encaminhado pela presidente Dilma Rousseff ao Congresso em regime de urgência... E foi aprovada! Em dezembro de 2011, a presidente Dilma assinou a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) através da Lei 12.550/2011.

## UFC

O novo capítulo dessa história ainda está para ser escrito para a Universidade Federal do Ceará, assim como para os demais Institutos Federais de Ensino Superior (IFES) em todo

o país que ainda não aderiram a EBSERH. Durante o Seminário Nacional de Hospitais Universitários, realizado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Universidades Públicas Brasileiras (FASUBRA) em novembro último, a EBSERH esteve em debate e várias propostas de ações foram aprovadas para o adensamento do movimento nacional e local de resistência em prol dos Hospitais Universitários.

Algumas de nossas alternativas aprovadas no evento são: realizar campanha com a comunidade universitária, em conjunto com a sociedade civil, para conscientização dos efeitos que a EBSERH causará para os HU's, aprofundando a mobilização e orientação para o amadurecimento e posicionamento político da base, na perspectiva da construção de uma greve contra a EBSERH; que cada entidade denuncie o que é a EBSERH a todos os instrumentos de divulgação da mídia (televisão, rádio e jornais); campanha de denúncia contra os gestores de HU's e reitores favoráveis a EBSERH; continuar e incentivar as mobilizações com abaixo assinados e panfletagem; e exigir que o governo apresente o contrato de adesão a EBSERH para avaliação do mesmo, dentre outras.

Participe das mobilizações; esclareça as suas dúvidas e compartilhe essas informações com as pessoas que você conhece; fiscalize a atuação dos parlamentares em que você votou, e ajude a evitar que, no Ceará, a saúde pública seja mercantilizada.

## SINTUFCE] participa de seminário sobre EBSERH



Por Carlos Alves  
Coordenador Jurídico do SINTUFCE

**N**os últimos dias 10 e 11 de novembro, representantes do Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais no Estado do Ceará (SINTUFCE) estiveram em Brasília, participando do Seminário Nacional de Hospitais Universitários, realizado pela FASUBRA. A principal discussão deu-se sobre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH).

No primeiro dia, o tema de debate foi "A Missão dos Hospitais Universitários" com debatedores da Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (FASUBRA) e do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES). Neste debate ficou claro, não só para os debatedores, como também para os participantes que a missão principal dos Hospitais Universitários (HU's) é o ensino, e por isso de

maneira alguma se deve aceitar que estes sejam separados das Universidades.

No período da tarde, outro debate foi realizado, desta vez sobre os aspectos jurídicos e políticos da EBSERH. Nesta mesa participaram como debatedores os representantes da FASUBRA, da Associação Nacional dos Auditores de Controle Externo dos Tribunais de Contas do Brasil - ANTC - Luciene Pereira e a representante do Fórum em Defesa do Sistema Único de Saúde (SUS) - Professora Valéria Correia da (UFAL). Para expressar suas opiniões sobre a EBSERH, também foram convidados representantes do governo (estes, infelizmente, não compareceram).

Este debate foi o ponto alto do Seminário, nele, os palestrantes apresentaram informações e esclareceram muitas dúvidas acerca da EBSERH, principalmente sobre a verdadeira in-

tenção do governo ao entregar os hospitais universitários a uma empresa estatal de caráter privado, observando que a instalação da EBSERH afeta à autonomia da universidade garantida no artigo 207 da Constituição de 1988.

Ainda durante a explanação, foram explicados, quais os caminhos que os sindicatos devem seguir para conseguir junto ao Ministério Público Federal (MPF) ações que impeçam a adesão das universidades a Empresa.

No dia seguinte foram realizados trabalhos em grupos e apresentações de propostas para serem encaminhadas pela FASUBRA e sindicatos, no sentido de evitar a privatização dos hospitais universitários.

Neste evento o Sintufce foi representado pelos Coordenadores Jurídicos Carlos Lima e Abraão Lincoln.

# Procurador-geral da república] ajuíza Ação Direta de Inconstitucionalidade contra a EBSE RH

O procurador-geral da República, Roberto Gurgel, ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4895) contra dispositivos da Lei 12.550/2011, que autorizou a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSE RH), empresa pública com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Para Gurgel, a lei viola dispositivos constitucionais ao atribuir à EBSE RH a prestação de um serviço público.

Na ação, o procurador-geral requer a declaração da inconstitucionalidade dos artigos 1º a 17 da norma, que tratam das atribuições, gestão e administração de recursos da empresa ou, sucessivamente, dos artigos 10, 11 e 12, que tratam da forma de contratação de servidores da empresa por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de processo seletivo simplificado e de contratos temporários.

Segundo o artigo 3º da Lei 12.550/2011, a EBSE RH tem por finalidade prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e terapêutico à comunidade e a prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à formação de pessoas no campo da saúde pública. O parágrafo 1º do artigo 3º da norma estabelece que as atividades da EBSE RH estão inseridas integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde.

Segundo o autor da ADI, a lei viola, entre outros dispositivos constitucionais, o inciso XIX do artigo 37 da Constituição. Esse inciso fixa, entre outras regras, que somente por lei específica poderá ser autorizada a instituição de empresa pública, cabendo à lei complementar definir as áreas de atuação dessa empresa. Considerando que ainda não há lei complementar federal que defina as áreas de atuação das empresas públicas, quando dirigidas à prestação de serviços públicos, é inconstitucional a autorização para instituição, pela Lei 12.550/11, da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, sustenta Gurgel.

## SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

O procurador-geral aponta também que o disposto no parágrafo 1º do artigo 3º Lei 12.550/2011, que estabelece que as atividades de prestação de serviços de assistência à saúde esta-

rão inseridas integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde, está em desarmonia com a Lei Orgânica do SUS (Lei 8.080/1990). Esta determina em seu artigo 45 que os serviços de saúde dos hospitais universitários e de ensino integram-se ao Sistema Único de Saúde (SUS). Nesse sentido, o autor da ação acrescenta que a saúde pública é serviço a ser executado pelo Poder Público, mediante Sistema único de Saúde, com funções distribuídas entre União, Estados, Municípios e Distrito Federal.

## CLT

A contratação de servidores por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecida no artigo 10 da Lei 12.550/2011, também é questionada pelo procurador-geral. Ele sustenta que a empresa pública que presta serviço público, tal como ocorre com a EBSE RH, está submetida ao conjunto de normas integrantes do artigo 37 da Constituição da República, vocacionados a organizar a prestação do serviço público, de modo a que realize os valores fundamentais da sociedade brasileira. Para tanto, cita a medida cautelar deferida pelo Supremo na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2135, na qual foi suspensa a eficácia do artigo 39, caput, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 19/98.

Assim, destaca Gurgel, a previsão da lei impugnada, de contratação de servidores pela CLT, está em descompasso com o atual parâmetro constitucional, em face da decisão proferida naquela ADI. Com base nos mesmos fundamentos, ele sustenta a inconstitucionalidade dos dispositivos da lei que preveem contratações por meio de celebração de contratos temporários e de processo simplificado.

## MEDIDA CAUTELAR

No Supremo Tribunal Federal, o MPF requer que seja concedida medida cautelar para determinar que seja suspensa a eficácia dos artigos 1º a 17 da Lei 12.550/2011 ou, sucessivamente, dos artigos 10, 11 e 12 em razão do vício material apontado, até o julgamento do mérito da ação. Por fim, requer que sejam declarados inconstitucionais os dispositivos da norma. O ministro Dias Toffoli é o relator do caso no STF.

Fonte: <http://www.stf.jus.br>

## Coral Vozes do SINTUFCE é homenageado em Noite das Estrelas



O Coral Vozes do Sintufce foi homenageado com o Troféu Cultura 2012 na 24ª Noite das Estrelas. O evento, promovido anualmente, foi realizado no último dia 14 de dezembro pela Ziriguidum Produções e Associart-Ce.

Mais informações sobre o Coral Vozes do SINTUFCE na coordenação de Educação e Cultura, com Elie dir Trigueiro e Castro de Oliveira, na sede do sindicato.

## Confraternização de Natal

No último dia 19 de dezembro, o SINTUFCE realizou a Festa Natalina dos servidores técnico-administrativos da UFC, na Concha Acústica da Reitoria. O encontro teve início com uma celebração religiosa ecumênica, cantada pelo Coral Vozes do SINTUFCE. Após a celebração, foram realizados sorteios de brindes.



## SINTUFCE ABRE PRÉ-INSCRIÇÕES PARA O PROGRAMA VIVER COM SAÚDE

A coordenação de Esporte e Lazer do SINTUFCE deu início, no último mês de dezembro, às ações do Programa Viver com Saúde. A iniciativa beneficia servidores sindicalizados e seus dependentes diretos com aulas gratuitas de hidroginástica (40 participantes), natação (50 participantes), ginástica laboral (150 participantes) e pista-corrida orientada (120 participantes), nos turnos manhã e tarde. O objetivo do Programa Viver com Saúde é estimular hábitos saudáveis e a prevenção de doenças.

## NOVAS VAGAS

Em breve, o SINTUFCE abrirá novas vagas para os interessados em participar das aulas ofertadas pelo programa Viver com Saúde. Para garantir a participação nas próximas turmas, o servidor deve solicitar ao sindicato (Rua Waldery Uchoa, nº50 – Benfica) a sua inclusão na lista de espera. Até o mês de abril de 2013, deverão ser ofertadas também aulas de Dança de Salão e loga.

Mais informações com os coordenadores do SINTUFCE Francisco Júnior (coord. Geral) e Luis Gonzaga, o "Índio" (coord. de Esporte), na sede do sindicato.





## Representantes do Sintufce] se reúnem com Reitor da UFC



Representantes do Sintufce se reúnem com Reitor da UFC

No último dia 29 de novembro, diretores do Sintufce estiveram reunidos com o professor Jesualdo Pereira Farias, Reitor da Universidade Federal do Ceará (UFC) e representantes da base, no gabinete da própria Reitoria.

Durante a reunião foram debatidas questões referentes ao Decreto da Presidência da República, Nº 7.689, de 2 de Março de 2012, no que se refere ao Art. 7º em que um de seus incisos, limita em 40 diárias anuais intercaladas por servidor que exerce a função de motorista nos órgãos e entidades federais do País.

A preocupação da direção do Sintufce refere-se aos problemas decorrentes desta medida que afetará significativamente não apenas aos motoristas da UFC, como também os alunos em suas atividades de aulas de campo e a outros profissionais que precisam dos serviços. Além de observar que a limitação da carga horária dos servidores da UFC viabiliza a alocação dos terceirizados (sem limites de diárias) para suprirem as necessidades da Instituição.

O objetivo do encontro foi, a exemplo de outras Universidades que não acataram o Decreto, de articular junto ao Reitor que assuma a liberação na con-

tinuidade das diárias como acordado anteriormente, nas atividades desses profissionais, em virtude da necessidade demandada pela própria instituição.

O Reitor informou que não poderia intervir em relação às diárias dos motoristas, que o Decreto seria cumprido na sua integralidade, porém ressaltou que é de interesse das reitorias resolver o problema, já que este, afeta outros segmentos das instituições, como os engenheiros que ficam impossibilitados de fiscalizarem as obras, prejudicando o gerenciamento da própria Universidade.

Foi entregue ao Reitor, pelo representante da categoria senhor Pedro, e coordenadores do Sintufce Clécio e Rogério, documentos comprobatórios que outras universidades não estão aderindo ao Decreto. Segundo a Coordenadora do Sintufce, Telma Araújo, o sindicato deliberou enviar à FASUBRA um documento de reivindicação dos motoristas para que seja negociado junto ao Ministério da Educação essa problemática.

**AGENDA:** nos próximos dias 19 e 20 de abril, será realizado o IV Seminário Internacional dos Motoristas Oficiais Federais. O evento ocorrerá no Rio de Janeiro.

## REPRESENTANTES DA UFC] PARTICIPAM DO VI FÓRUM NACIONAL DAS CIS



Servidora da UFC, Maria de Lurdes de Souza e o coord. de Administração e Finanças do SINTUFCE, Djalma Siqueira.

Entre os dias 19 e 22 de novembro de 2012, representantes da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS) da UFC participaram do VI Fórum Nacional da CIS realizado em Tramandaí, no Rio Grande do Sul.

O objetivo do encontro foi aprofundar a discussão com base na Lei nº 11.091/2005 sobre o Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e também, temas ligados às políticas de gestão de pessoas.

Este foi o primeiro encontro nacional das comissões após a assinatura do Termo de Acordo No. 2 de 2012, que alterou alguns pontos do plano de carreira.

Após a Plenária final foram aprovadas propostas e moções no que se refere aos cargos e critérios de dimensionamento da força de trabalho das Instituições Federais de Ensino, a Terceirização, o Reposicionamento de aposentados, o Incentivo à qualificação, definição de ambientes organizacionais e cargos.

Consulte a carta de deliberações em [www.sintufce.org.br](http://www.sintufce.org.br), no menu "documentos".

Mais informações com o coordenador de Administração e Finanças do SINTUFCE, Djalma Siqueira, na sede do sindicato.

## Acordo de greve 2012

A seguir, confira um resumo das conquistas da categoria dos servidores técnico-administrativos junto ao governo.

**01 - Aprovação de Reajuste no percentual total de 15,8% no piso da tabela salarial, parcelado em três anos, com aplicação e vigência a partir das seguintes datas: 1.1- 5% em março de 2013; 1.2- 5% em março de 2014; e 1.3- 5% em março de 2015.**

**02 - Aprovação de Aumento dos valores dos Incentivos de Qualificação - IQ, alterando o ANEXO IV da Lei 11.091/05 (PCCTAE), vigendo a partir de 1º de janeiro de 2013.**

**03 - Aprovação da nova composição da carga horária para a Progressão por Capacitação - PC, alterando o ANEXO III da Lei 11.091/05, tornando possível somar carga horária de cursos de capacitação, sendo de 20 horas a carga horária mínima válida para o somatório ("...No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitida a acumulação de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra...").**

**04 - Ainda com relação à Progressão por Capacitação e ao Incentivo por Qualificação, os Aposentados e Pensionistas (no caso, o(a) instituidor(a) da pensão) que tiverem certificados de capacitação ou diplomas de qualificação de cursos que foram concluídos quando se encontravam em atividade, poderão ser utilizados para efeitos da nova Lei.**

**05 - Aprovado o Aumento do STEP (percentual de diferença entre um padrão de vencimento e o padrão seguinte a este), conforme calendário abaixo: 5.1 - Janeiro de 2014 - O percentual passa de 3,6 % para 3,7%; 5.2 - Janeiro de 2015 - O percentual passa de 3,7% para 3,8%.**

**06 - Outro ponto Aprovado do Acordo de Greve que atrasou mas já iniciou, foi o da criação de Grupos de Trabalho - GT's entre a FASUBRA e o Governo, sobre Racionalização e Dimensionamento, Democratização, Reposicionamento dos Aposentados, Terceirização e IFES Militares. As próximas reuniões estão agendadas para 15 e 29 de janeiro deste ano.**

**07 - O Vencimento Básico Complementar - VBC, decorrente do enquadramento no PCCTAE, não será absorvido em decorrência dos acréscimos financeiros oriundos do acordo de greve de 2012.**

**08 - Na Mesa Geral de Negociação composta pelo Governo e o Fórum das Entidades Sindicais do Funcionalismo Federal foi debatido mas definido pelo Governo o reajuste dos benefícios de Saúde e Alimentação, conforme indicação abaixo: 8.1 - O auxílio-alimentação será corrigido, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2013, dos atuais R\$ 304,00 (trezentos e quatro reais) para R\$373,00 (trezentos e setenta e três), conforme a portaria nº 619 de 26/12/2012.**

Fonte: FASUBRA

## SINTUFCE] reúne servidores da Fazenda Experimental em confraternização



No último dia 11 de janeiro de 2013, o SINTUFCE promoveu um dia de lazer e confraternização com os servidores da Fazenda Experimental da UFC em Pentecostes (CE), familiares e amigos. O evento foi realizado na Churrascaria "Carneiro do Sertão", reunindo cerca de 60 pessoas.

A confraternização teve início às 10h e término às 16 horas. A programação incluiu o sorteio de brindes, show com banda musical e almoço para todos. A diretoria colegiada do SINTUFCE foi representada no local pelos diretores Gerson Morais (coord. Geral), Lincoln Santos (coord. Jurídico), Agenor Cardoso (coord. de Formação Sindical) e Marta Célia (coord. Aposentados).

A abertura do encontro foi feita pela diretora Marta Célia, que saudou os presentes e falou da importância desses momentos para a unidade da categoria. O diretor Gerson Morais falou aos servidores a respeito da conjuntura política que o movimento sindical enfrenta e informou os ganhos

e lutas da categoria em 2012. Já o coordenador Lincoln Santos esclareceu a situação dos processos jurídicos dos 3,17% e 28,86%. O coordenador Agenor Cardoso beneficiou os colegas servidores, durante o evento, com a aferição de pressão arterial, orientando os que apresentaram sinais de hipertensão a buscarem atendimento médico para os devidos cuidados.

O encontro teve como objetivo fortalecer a categoria, munindo-a de informações e realizando a escuta ativa sobre os desafios locais. "Nós defendemos que sempre existam, em todos os campi avançados, eventos como esse. Essa é uma das maneiras de o sindicato se aproximar de parte da categoria que está distante da cidade-sede. Nosso desejo é o de ainda realizarmos uma confraternização que reúna todos os campi Avançados, para promovermos a troca de experiências, a unificação de conhecimentos, a fraternidade e a interação completa entre todos os associados", explicou o diretor Agenor Cardoso.

## PRÉ-ENEM] DO SINTUFCE SEGUE COM INSCRIÇÕES ABERTAS PARA 2013

Os estudantes que farão o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) em 2013 e desejam fazer um preparatório, já podem se inscrever no Pré-Enem do SINTUFCE. O cursinho não exige processo seletivo para o preenchimento das vagas, que são ofertadas nos turnos manhã, tarde e noite. Há turmas para início das aulas no dia 21 e para o dia 30 de janeiro.

O curso é realizado nas dependências do SINTUFCE e em salas da UFC. O preparatório oferece material didático gratuito, atualizado para o Novo Enem; carteira de estudante; laboratório de redação; teste vocacional; cursos de aprofundamento; simulados; aulas de campo; atividades culturais; visita à Universidade; além de palestras

que orientam o aluno em relação ao mercado de trabalho e outras temáticas essenciais ao corpo estudantil.

Os interessados em se inscrever deverão comparecer à sede do SINTUFCE para fazer a matrícula, portando CPF (do aluno), uma resma de papel A4 e a taxa de matrícula. Dependentes de servidores da UFC deverão trazer o contracheque do responsável.

Matrícula: R\$ 30,00 para dependentes de servidores e R\$ 50,00 para comunidade.

Mensalidades: R\$ 60,00 para dependentes de servidores. Para a comunidade, os valores variam conforme os turnos das turmas, sendo R\$120,00 pela manhã; R\$ 100,00 à tarde; e R\$ 90,00, noite.

Mais informações através dos telefones 3052.3660/3052.3661.

### Vigilantes

## O QUE É O SEMINÁRIO DE VIGILANTES DAS IFES BRASILEIRAS?



Por Francisco Antonio Castro de Oliveira Vigilante UFC, Coordenador de Educação e Cultura do SINTUFCE

O seminário de vigilantes das IFES, integrante do calendário da FASUBRA, tem como finalidade capacitar política e profissionalmente, com informações e inovações, os vigilantes e agentes de segurança federais das Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil para execução de sua atividade como vigilante patrimonial e outras que vem como consequência, tais como manutenção da ordem nos espaços físicos, interferências em incidentes que colocam em risco a integridade física da comunidade universitária por estranhos e, principalmente, elo com a administração superior informando vulnerabilidades ou estratégias para melhor desempenho da segurança.

No último dia 26 de novembro de 2012, aconteceu a 21ª edição XXI Seminário Nacional de Segurança das IPES, com a presença de integrantes da FASUBRA, Reitor UFPA, Pró-Reitor de Administração (UFPA), Prefeito de Obras (UFPA), autoridades das polícias locais e outros palestrantes convidados para os temas: Conjuntura Nacional, Projetos de Lei, EBSERH, Anexo III e IV da lei 11.091/05, Decreto 5824/06 (Procedimentos para concessão do incentivo à qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE instituído pela lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005), C.I.S., Políticas afirmativas, Gerenciamento de Crise, Vigilância Eletrônica, Direitos Humanos, Qualidade de Vida, Educação e Segurança no Trânsito, legislação e suas Contribuições nas Segurança das IFES e Gestão Pública.

### Pontos altos:

- Posição contrária a instalação da EBSERH;
- Abertura de concurso público imediato para provimento de cargo de vigilante orgânico com entendimento de que esse cargo não foi extinto;
- Escolha de delegados representantes por região

Eu, Castro, na qualidade de Vigilante e com orgulho, eleito coordenador da região nordeste I naquele seminário, me dirijo a todos os colegas de nossa IFES com intuito de compartilhar como é desenvolvida nossa atividade.

Somos Vigilantes que, sem portar arma, "armados" apenas de coragem e amor a nossa instituição, estamos diuturnamente a proteger o patrimônio público em que as edificações aumentam a cada dia, a violência se multiplica de forma acelerada, em que os bandidos a cada dia ficam cada vez mais audaciosos, sem medo e armados com armas das mais simples as mais modernas. Trabalhamos nos sábados, domingos e feriados, por 12 horas ininterruptas sem adicional nenhum, salvo os que trabalham a noite, pois tem adicional noturno. Não recebemos adicional de risco de vida ou periculosidade, enquanto polícias, Guardas Municipais, Vigilantes privados (terceirizados) os tem. Trabalhamos muitas vezes ao relento. Enfim, amamos o que fazemos, vestimos a camisa da instituição. Isso fica bem claro nas várias ocorrências que não tiveram êxito pelas nossas intervenções, precisamos que nossa administração superior reconheça esses profissionais com um pouco mais de valorização, concedendo o adicional de risco de vida de forma administrativa o que certamente acontecerá em breve por força de lei.