

VII Encontro de Associações e Sintunesp 2008



CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

9 a 11 de outubro de 2008.
Araçatuba

CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

VII ENCONTRO DE ASSOCIAÇÕES E SINTUNESP 2008



Realização
Associação dos Servidores da Unesp de
Araçatuba (ASCA) e Sintunesp

PARTICIPANTES:

ASCA – Araçatuba
ASERCAU – Guaratinguetá
ASFEL – Botucatu
ASUIS - Ilha Solteira
ASSUNEB - Bauru
ASTAIBILCE – São José do Rio Preto
ASU - Botucatu
SSUJ - Jaboticabal
ASA - Assis
ASA - Presidente Prudente
ASUNESP - Marília
ASFABI - Rio Claro
ASUCAF - Franca
ASCAR - Araraquara
ASRUNESP - Reitoria

Sintunesp

Local
Pekin Palace Hotel
Av. Brasília, 1.910
Araçatuba/SP

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Abertura: 9/10/2008, às 19h30

Composição da mesa

- **Elisabete de Melo Lucoveic**, representando a Reitoria da Unesp.
- **Prof. Dra. Ana Maria Pires Soubhia**, Vice-Diretora do campus de Araçatuba.
- **Vânia de Fátima Migliorini**, Presidente da ASCA e anfitriã do encontro.
- **João Carlos Camargo de Oliveira**, Coordenador Financeiro do Sintunesp.



O VII Encontro de Associações e Sintunesp aconteceu em Araçatuba, de 9 a 11 de outubro de 2008, tendo como anfitriã a Associação dos Servidores do Campus de Araçatuba (ASCA).

A abertura foi feita no dia 9/10/2008, a partir das 19h30, por **Luiz Antônio Rigon**, Supervisor da Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos - STDARH, do campus de Araçatuba.

Dando boas vindas aos presentes, ele disse que era um grande prazer recebê-los no VII Encontro. Agradecendo a todos aqueles que, por vários meios, corresponderam positivamente para a realização do evento, fez uma menção especial à senhora Adélia (Secretária da ASCA), ao senhor Antônio Carlos (Vice-Presidente da ASCA) e a todas as Associações e Sindicato presentes. “Sem a colaboração destes, não seria possível a realização do encontro”, frisou. Ele agradeceu, ainda, à Fundunesp, ao Mais Unesp Saúde, ao Núcleo de Educação Continuada em Odontologia – NEC Odonto e à Vunesp, pelo apoio financeiro, e aos membros da diretoria da ASCA, pela presteza na condução de suas ações.

“Baseamo-nos em modelos dos encontros anteriores para realizar este, primeiramente pela falta de experiência neste tipo de trabalho e, segundo, para não desviarmos o foco do real objetivo de estarmos aqui hoje”, enfatizou.



Ele considera que os encontros vêm cumprindo um papel relevante enquanto mobilizadores do corpo técnico e administrativo da Unesp. “A parceria Associações-Sindicato abre possibilidades para a construção de um grupo mais coeso em prol das nossas obrigações e reivindicações, tendo como referencial o diálogo, a troca de experiências e a junção de idéias. Portanto, queremos demonstrar nossa satisfação em recebê-los aqui, desejar uma ótima estada e um encontro bastante produtivo”, finalizou.

A Presidente da Associação dos Servidores do campus de Araçatuba – ASCA, **Vânia de Fátima Migliorini**, agradeceu a presença de todos, desejando-lhes um ótimo Encontro. Disse que a expectativa é de que os presentes pudessem tirar bons frutos das palestras e discussões. Agradeceu à equipe organizadora, à diretoria da unidade e ao pessoal que colaborou para a realização do encontro. A seguir, passou a palavra aos seguintes demais membros da mesa.

João Carlos Camargo de Oliveira, Coordenador Político do Sintunesp, destacou a importância do evento pela relevância dos assuntos nele abordados. Disse que, tradicionalmente, as Associações e o Sintunesp vêm promovendo encontros com qualidade e seriedade. Agradeceu à Comissão Organizadora, à Vice-Diretora do campus, a to-

das as representações presentes e ao Sintunesp. Também agradeceu à Elisabete de Melo Lucoveic que, enquanto representante do CRH, tem nos ajudado sempre, com esclarecimentos e informações. Desejou que os presentes pudessem ter um ótimo encontro e que aproveitassem ao máximo as palestras e discussões. Sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), pediu a todos que acompanhassem e que fizessem intervenções. “Temos várias maneiras de interferir e inserir nossas reivindicações, através das nossas congregações e do Sintunesp, sendo que o prazo máximo para encaminhá-las é 14/11/2008”, orientou.

A professora **Ana Maria Pires Soubhia**, Vice-Diretora do campus de Araçatuba, disse ser uma imensa satisfação representar a direção da unidade no encontro. Dando boas vindas a todos, ela afirmou que

a unidade tinha muita honra em sediar esse evento porque as Associações e o Sindicato têm papel muito importante na Universidade como um todo, sendo protagonistas de ações que trazem benefícios não só com vistas à carreira, mas também em relação ao bem-estar do servidor. “É um trabalho levado a sério, com muita propriedade, conquistando benefícios com alto grau de satisfação, que tem reflexos, sem dúvida nenhuma, no bom desempenho da Universidade”, frisou.

Elisabete de Melo Lucoveic, responsável pelo Grupo Técnico de Desenvolvimento de Recursos Humanos da CRH, representando a Reitoria, disse que o Encontro significa muito para todos nós. “O Magnífico reitor também valoriza muito essa iniciativa porque acredita que contribui significativamente para o direcionamento de ações de uma forma mais voltada à categoria”, afirmou.



As palestras

10/10/08 – 9h

Plano de Carreira

*Palestrante: **Elisabete de Melo Lucoveic**, responsável pelo Grupo Técnico de Desenvolvimento de Recursos Humanos – GTDRH da Coordenadoria de Recursos Humanos – CRH da Unesp*

A palestrante julga importante que todos os servidores técnicos administrativos possam ser cada vez mais bem informados sobre a Reestruturação do Plano de Carreira. Esclareceu que a comissão constituída para apresentar propostas para essa nova reestruturação não teve a pretensão e nem o objetivo de fazer um plano novo, mas, sim, apresentar a continuidade do plano já existente, com as correções necessárias ao resgate da evolução profissional.

Elisabete apresentou um breve histórico do Plano de Carreira na Unesp, ressaltando as vantagens e desvantagens dos planos anteriores. “Com essa nova proposta de reestruturação, houve um progresso e estamos vivendo o resgate do Plano, após um período de retrocesso e congelamento dos institutos de promoção e acesso, pela falta de orçamento e pela intervenção do Tribunal de Contas, que considerou inconstitucional a forma como era aplicado.

Ela disse que o propósito da reestruturação do Plano é resgatar a possibilidade da evolução funcional dos servidores técnicos e administrativos na Unesp, garantindo a aplicação dos institutos, de forma a preservar a sua estabilidade e garantir a possibilidade de mobilidade funcional, o agrupamento de funções similares, atividades que propiciem encarreiramento (as atividades especializadas são de nível superior), e de aproveitamento/reconhecimento do potencial dos recursos humanos da Unesp. Na oportunidade, esclareceu que o servidor que presta concurso público para outra função não pode levar as promoções adquiridas anteriormente.

Elisabete prestou as seguintes informações aos presentes:

- O Agrupamento das Funções possibilitará a mobilidade



das funções e trará oportunidade de desenvolvimento dos serviços, para que os recursos humanos sejam gerenciados de forma mais efetiva.

- Os Perfis Ocupacionais possibilitarão o aproveitamento/reconhecimento do potencial dos recursos humanos da Unesp, vão minimizar os desvios de função e trarão oportunidade de desenvolvimento dos servidores na área de atuação.

A Mobilidade Funcional

I – Desenvolvimento Profissional

II – Grau de Instrução Formal

Altera a situação funcional (função de provimento efetivo) para outra situação hierarquicamente superior, observando-se o encarreiramento, a reposição de função e o subquadro.

A reposição de função é uma questão orçamentária e deverá estar prevista no subquadro da unidade. A mobilidade funcional será efetivada obedecendo o encarreiramento das funções

administrativas operacionais, de informática e de suporte acadêmico.

Os critérios

Possibilitam a participação dos servidores num processo interno de Avaliação de Títulos e Provas, através de concorrência, desde que possuam as condições exigidas para aquela função, cuja abrangência fica no âmbito da Unesp. As condições necessárias são:

- pontuação mínima de 12,5 pontos no ultimo processo do ADP (máximo 25 pontos);
- escolaridade compatível com a exigida e/ou habilitação específica;
- interstício mínimo de 05 anos na função atual (provimento efetivo);

- contagem – mesma que o ATS – sexta parte.

Divulgação: de forma bastante ampla, em todas as unidades da Unesp.

Ato Legal: Apostila do dirigente da Unesp e Enquadramento na situação superior – considerando as promoções. Servidores em regime jurídico autárquico – Mobilidade Funcional – função autárquica. Servidores em regime jurídico CLT – Empregos Públicos - CLT.

Portaria de admissão - no verso desta – apostila do dirigente da unidade da Unesp - enquadramento na situação superior – considerando as promoções. O servidor leva as promoções que obteve na carreira anterior.

Promoção

Dentro da Promoção, temos duas mobilidades:

- ***Considerando-se o desenvolvimento profissional (evolução horizontal)***

Definição: passagem da função de provimento efetivo de um grau para o outro imediatamente superior – na escala de vencimentos.

Critérios: Qualificação Profissional + ADP.

Periodicidade: Todo ano, que se inicia a cada mês de agosto.

Efeito pecuniário: Setembro.

Condições necessárias de participação:

- Interstício de 03 anos na função e no grau – contínuos ou não – até o último dia do mês de julho do ano a que corresponder (CTS – Adicional/Sexta parte). O período do estágio probatório também considera como interstício.

- Pontuação mínima de 37,5 pontos – somatória dos três últimos ADPs.

- Pontuação mínima de qualificação de 04 pontos, correspondente ao interstício do servidor.

O ADP vai corresponder a 70% e a qualificação profissional corresponderá a 30% da pontuação.

Carga horária – qualificação

Nível Superior: 300h.

Nível Médio: 150h.

Nível Básico: 45h.

Saldos não serão aproveitados em outros processos de Promoção.

Classificação: Serão promovidos 33,33% do total dos servidores ativos de cada unidade universitária (considerando-se os servidores em condições de serem promovidos).

Competência:

- Superior imediato em qualificação aos cursos e títulos

- STDARH

- CARH (O Conselho de Administração de RH está sendo resgatado)

Obs: O servidor terá a possibilidade de entrar com recurso.

Primeira promoção: considerar-se-á a partir de 2007.

1- resultado do ADP

2- qualificação profissional: palestras, cursos etc, c/a carga horária específica do nível

3- interstício

- ***Considerando-se o Grau de Instrução Formal: Promoção Vertical***

Definição: passagem da função de provimento efetivo do servidor de um nível para o imediatamente superior (escala de vencimentos).

Critério: nível de escolaridade formal acima do exigido para a função que o servidor exerce.

Interstício: sempre que o servidor completar nível de escolaridade acima do exigido para o exercício da função.

Novos servidores: interstício de 05 anos.

Competência: STDARH.

Primeira promoção – Vertical – Nível de escolaridade – a partir de 1º de agosto de 1992. Em duas etapas: 1ª nível acima; 2ª outros níveis acima – interstício de 02 anos.

Vantagem da Promoção - função efetiva/função de confiança.

Adicional de Promoção - para o servidor que já atingiu o último nível e último grau. Vai ter um adicional de promoção de 05%.

Vantagem pessoal vai continuar existindo.

Resgate/Evolução

Artigo 15 RU

Caberá ao Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira propor medidas que objetivem a correção de possíveis distorções decorrentes da implantação do Plano de Carreira e Sistema Retributivo de que trata esta resolução.

O CO propôs deixar no texto da resolução a continuidade do trabalho pela administração, porque a dinâmica do fator motivacional precisa ser revista de tempos em tempos para se aperfeiçoar. Segundo Elisabete, este é o propósito.

Participação da plenária:

- **Wagner Alexandre** (Araçatuba) indagou sobre o processo de criação dos CARHs e a respeito do tempo de permanência dos representantes nesta função. Ele questionou o fato de a Universidade não ter mais interesse em aumentar o custeio com a folha de pagamento com novas contratações para o subquadro dos servidores. Por isso, com a mobilidade funcional e a extensão das atribuições dos funcionários em seus Perfis Funcionais, abriu-se a possibilidade de sanar o problema da falta de profissionais em outras funções, inibindo os desvios de funções que são proibidos por lei, embutindo essa prática ilegal dentro do Plano de Carreira. “A Universidade procurou resolver seus problemas de desvios de funções desta forma”, criticou.

- Em resposta, **Elisabete** disse que haverá regras claras e objetivas dentro dos critérios para técnicos e objetivos para instrumentalização do CARH (05 técnicos administrativos, 02 indicado pelo diretor, 01 indicado pelo RH e 02 pela congregação. Além dos 5 técnicos administrativos, há mais

02 docentes, sendo 01 indicado pelo diretor da unidade e 01 pela congregação.

- **Elza Manoel** (Assis) falou que o servidor, pela sobrecarga de serviço, não tem como sair da seção para participar de cursos e que a correspondência de 70% na Promoção do ADP vai gerar muita discórdia entre os funcionários. Disse, também, que o ADP é complicado. “Superar o esperado é inventar vacina contra a AIDS”, ironizou.

- **Djalma** (ASU) alertou sobre a excessiva carga horária exigida para cursos.

- **Elisabete** respondeu que a PROGRAD está fazendo análise de relação de cursos a serem reconhecidos e respectivas cargas horárias.

- **Paulo Ramão** (Assis) sugeriu o aproveitamento, no nível superior, de cursos de Pós-Graduação Lato Sensu.

- **Sinval** (Ilha) e **Claudinei** (Ibilce) questionaram sobre a situação do reenquadramento dos servidores técnicos de laboratório da Universidade. Embora tenham perfil ocupacional e exigência de mesmo nível de escolaridade em relação aos técnicos de informática, o enquadramento é diferente. Enquanto os técnicos de informática têm enquadramento que varia entre 27 a 31, os de laboratório ficam entre 21 a 25.

- **Elisabete** explicou que esta alteração no enquadramento geraria impacto financeiro.

- Perguntada sobre quando vai ser implantado o Plano de Carreira, **Elisabete** respondeu que ele está pronto, faltando somente ser publicado. Acredita que isso aconteça até o final de novembro.

10/10/08 – 11h

As mudanças no Plano Mais Unesp Saúde

Palestrante: Professor Trajano Pires da Nóbrega Neto, Superintendente do Plano Mais Unesp Saúde

O professor Trajano iniciou sua explanação dizendo que a palestra seria um tipo de prestação de contas e que prestaria informações sobre o futuro. Disse que, atualmente, o plano conta com a média de 10.700 vidas, número que vem oscilando desde a sua implantação, às vezes para mais e às vezes para menos, em virtude da evolução da tabela dos valores das mensalidades praticadas. Segundo o professor, a mensalidade hoje é considerada muito alta, mas é a mesma desde quando assumiu a Superintendência do Plano. Além disso, o patrocínio foi colocado no papel de forma a ficar congelado por cinco anos, prazo de vigência do convênio Unesp/Sintunesp. Lembrou que o servidor Luiz Carlos de Freitas Melo (diretor do Sintunesp) sempre questionou esse congelamento e que havia uma proposta de atualização do patrocínio; porém, por conta do término do convênio, isso não foi possível.

Conseqüentemente, essa forma de patrocínio congelado levou algumas pessoas a não suportarem o reajuste e a saírem do Plano. Ou seja, saíam pessoas de patrocínio alto e entravam pessoas de patrocínio baixo. Essa tendência foi diminuindo mês a mês a participação da Unesp



no custeio do Plano e a previsão de repasse do patrocínio para esse ano deve ser bem mais baixa do que nos anos anteriores.

Sobre as principais demandas, o professor Trajano disse que, quando assumiu a Superintendência do Plano, havia a expectativa de implantação de um plano odontológico, mas esse assunto ficou pendente até a retomada da normalidade. Ele ressaltou

que está pronta a proposta de um plano odontológico, mas que pensa voltar à estaca zero e sugerir uma comissão para estudar o assunto.

Historiando o período de sua permanência no Plano, enquanto Superintendente, o professor lembrou que, em março de 2005, em assembleia realizada pelo Sintunesp, foi aprovada a retirada do CNPJ do Sindicato. Porém, seria uma retirada consciente, compreensiva e negociada. Disse que, para administrar melhor o setor financeiro, foi necessário demitir alguns funcionários, cancelar alguns contratos e o Seguro de Vida. Isto causou um certo mal estar, mas, ao longo do tempo, as coisas foram se estabilizando.

O professor informou que “outra pedra no sapato do

Sindicato” era a falta de registro na ANS e que não havia como solucionar o problema. Quanto ao patrocínio, informou, também, que não há amparo legal junto ao Tribunal de Contas e a Reitoria vem debatendo esse problema desde 2005.

Em 2007, a Assessoria Jurídica da Unesp alertou para a possibilidade de “não renovação do convênio” que viabilizava o Mais Unesp Saúde. “Assim, a situação estava caminhando para o estrangulamento do Plano”, enfatizou.

Em março de 2008, terminou o convênio existente entre Unesp e Sintunesp. No entanto, como o processo de mudança estava adiantado, foi solicitada a sua prorrogação por mais dois meses. Trajano informou que o reitor tinha a preocupação de que a mudança se arrastasse para o próximo ano porque iria ter que prestar contas junto ao Tribunal de Contas.

O professor Trajano deixou claro que, nesse momento e em todo o processo de discussão da transição para o novo Plano, o Sindicato esteve sempre presente.

Continuando a historiar o processo, ele disse que esse conjunto de pressões clamava por uma solução. A idéia inicial era levar o Plano para a Fundunesp, que apresentou uma proposta com algumas condições. Sobre a proposta de valores e custos, a idéia era pegar a massa e embutir no contrato com a Fundunesp. No entanto, ao se deparar com os valores apresentados pela Unimed, a Fundunesp ponderou que seria difícil concretizar a proposta. Assim, voltamos à estaca zero.

A partir daí, surgiu a idéia de se criar uma fundação. No entanto, a fundação necessita de título de utilidade pública. O professor Trajano explicou que isso demandaria muito tempo, além de ficar sujeita à aceitação dos órgãos superiores da Unesp, no que diz respeito aos repasses. Diante destas dificuldades, a linha fundação foi abandonada e partiu-se para a alternativa de proposta para o CADE. Em 2006, na primeira proposta, decidiu-se criar uma comissão porque havia muitos questionamentos. A partir de uma proposta mais ou menos esboçada, os estudos foram aprofundados e apresentados ao CADE no final de 2007, sendo aprovados por unanimidade. O CADE entendeu que, nesse momento, diante de todas as circunstâncias, é o que melhor podia ser feito para viabilizar a continuidade do Plano.

O encaminhamento seguinte à aprovação do novo Plano seria a publicação do edital de licitação, o que só poderia ser feito se houvesse orçamento previsto e era preciso esperar o orçamento de 2008. A seguir, começaram a aparecer ofertas de operadoras. No entanto, sabe-se que, quando se fala em licitação, quem oferece menor preço ganha e não era esta a intenção do Mais Unesp Saúde. Já havia sido feita uma pesquisa com os usuários e 92,9% manifestaram satisfação pelo sistema Unimed. Também foi

feita outra pesquisa no Estado, onde há unidades da Unesp, e só a Unimed está presente nessas cidades, prestando serviços hospitalares e laboratoriais. Isto se justifica porque os cooperados da Unimed têm contrato chamado de Unimilitância, o que significa que não podem prestar serviços para a concorrência. “Atualmente, temos contrato com a Federação das Unimed’s em custo operacional e pagamos o que o usuário gasta”, explicou o Superintendente.

O professor disse que, a partir de 1º de dezembro de 2008, o Plano Mais Unesp Saúde não existirá mais, e nascerá um novo Plano em pré-pagamento. Em dezembro, haverá duas contas para liquidar, uma do novo Plano e outra do Mais Unesp Saúde. “Conseguimos acordos que só a Unimed poderia conceder”, relatou o professor Trajano. “Por licitação, se não fosse a Unimed, certamente não haveria concessão nenhuma.”

Ele prosseguiu, dizendo que, em 30 de novembro, vencem todas as carteirinhas do Mais Unesp Saúde e quem tiver que aderir ao novo Plano deverá fazê-lo até 5 de novembro, sem taxa de adesão e sem carência. Estas informações estão sendo divulgadas de todas as maneiras possíveis, para que ninguém se sinta prejudicado em não ter sido avisado.

Segundo o professor Trajano, haverá uma mudança radical no novo Plano,

que deverá ser igual para todos. Algumas pessoas irão pagar mais, outras pagarão menos, mas a maior conquista foi a Unesp ter assumido esse novo plano.

“Com o Sindicato prestes a retirar o CNPJ e a Reitoria pensando em suspender o patrocínio, a grande conquista é estarmos saindo de uma situação extremamente vulnerável para uma situação sólida. Isto não significa que, de início, o Plano será perfeito, mas será mantido o esforço para preservar a sua qualidade. O importante é que está evoluindo e, depois, quando tudo estiver estabilizado, pretendemos outra rodada de visitas nas unidades para rever problemas e levantar a demanda da comunidade”, disse o Superintendente. Como exemplo, ele lembrou que o patrocínio poderia atingir mais pessoas.

O docente destacou que as Associações sempre foram parceiras e serão importantíssimas nesse momento para ajudar a divulgar a mudança. “É fundamental informar as pessoas”, disse. A intenção é que as Associações continuem recebendo repasse até janeiro de 2009, para colaborar na mudança, porque os trabalhos de transição se estendem ao longo de dezembro.

Quanto às pendências, como é o caso da calda residual, apesar do desconto dado pela Unimed, o valor é alto. Também existem algumas ações na justiça. Outra questão complicada são os usuários que estão no Plano e não têm



vínculo com a Unesp, mas que terão que ser acomodados. Também há acordos com usuários inadimplentes, tudo em nome do Sindicato, o que, no futuro, ficará mais difícil resolver. A equipe de funcionários será mantida para acompanhar os trâmites do novo Plano e intermediar possíveis desentendimentos dos usuários com a operadora.

“Esse novo Plano tem que ter a nossa cara. Sou a favor de que o plano odontológico deve vir em paralelo, como opção, para não encarecer o Plano. Outra idéia seria o oferecimento de um plano master para aqueles que desejarem, com valor diferenciado”, finalizou.

A seguir, foram feitas as seguintes intervenções da plenária:

- **João Carlos Camargo de Oliveira** (IBILCE) falou da satisfação pela tranquilidade com que o professor Trajano conduziu o Plano até aqui, com olhos voltados para a busca de uma maior participação da Reitoria no processo de transição. “A partir do início da administração Trajano, desde 2005, ouvimos coisas bastante desagradáveis. Felizmente, o professor Trajano conseguiu boa atuação no CO e seguimos em frente. O reitor disse que não repassaria nem mais um centavo e o professor Trajano administrou o Plano com o que tinha, fazendo cortes necessários”, disse João Carlos, lembrando que o professor Durigan teve participação importante no processo de transição para o novo Plano. Ressaltou que também deve ser dado reconhecimento para as Associações, porque o Plano nasceu da vontade delas e, nesse processo todo, sempre pudemos contar com o seu trabalho e empenho, fundamentais para que conseguíssemos chegar onde estamos. “Algumas pessoas sentem-se desprestigiadas com o novo Plano, mas suas reivindicações poderão ser contempladas no futuro”, reforçou. “Te-



mos condições de avançar, temos como melhorar, mas não nesse momento. Não há dúvidas de que, no próximo ano, muitas das reivindicações podem chegar através da pauta específica, por exemplo”.

João Carlos frisou que o envolvimento das Associações deve continuar, porque o Plano é de todos e tudo de bom ou ruim que vier a acontecer com ele irá se refletir na comunidade. “A colheita é nossa, há nova conquista na mudança. Apesar de ainda encontrarmos alguns focos de resistência, o Plano tem algo que lhe é peculiar, que é manter o atendimento individual de casos particulares. Se fossem atendimentos pelo balcão, essas pessoas, certamente, seriam tratadas de outra maneira”, finalizou.

- **Sinval** (Ilha) perguntou como a proposta foi aprovada, se não há orçamento para isto, e como será o patrocínio?

- O **professor Trajano** respondeu que o CADE aprovou o modelo e, quanto ao orçamento, pode ser maior ou menor em relação ao atual, dependendo da adesão. No novo formato, o teto se movimentará de acordo com a evolução do salário.

- **Claudinei** (IBILCE) destacou que se preocupa com a idéia do usuário não ser devidamente informado sobre a mudança.

- O **professor Trajano** respondeu que haverá mala direta para todos os usuários, informando da necessidade de nova adesão. Também será publicado no Diário Oficial, no jornal do Sintunesp e jornais locais. Porém, por mais que se divulgue, vai sempre surgir alguém desinformado.

- **Elza Manoel** (Assis) propôs colocar uma mensagem nos telefones troncos da Universidade. Assim, quem ligar para a Unesp, sendo servidor da ativa ou aposentado, tendo o Plano ou não, terá a informação sobre a mudança, condições e prazos para adesão.

10/10/08 – 14h

Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar no âmbito da Unesp

Palestrantes: Maria Luiza Michelão Penasso e José Francisco Martins, advogados do Sintunesp

PROCEDIMENTOS APURATÓRIOS DE RESPONSABILIDADES DE SERVIDOR PÚBLICO

I - DAS NORMAS E PRINCÍPIOS QUE REGEM A VIDA FUNCIONAL

O ápice do sistema normativo brasileiro é a Constituição da República Federativa do Brasil.

Que em seu artigo 1º estabelece: "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito, e tem como fundamentos: 1- a soberania; 2 - cidadania; 3- a dignidade da pessoa humana; 4 - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa."

Que em seu art. 20, dispõe: "São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário."

O caput do Art. 37 estabelece: "A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, o seguinte (...)".

Além dos Princípios Constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, a Administração Pública está afeta ao Direito Administrativo, que disciplina a atividade administrativa estatal, direta e indireta, permitindo à Administração e ao Judiciário estabelecer o necessário equilíbrio entre os direitos dos administrados e as prerrogativas da Administração.

Para desenvolver suas funções, a Administração Pública opera por meio de um conjunto de pessoas, que atuam de modo organizado, permanente e contínuo, segundo regras específicas e comprometido com a promoção de valores fundamentais.

São os servidores públicos ou agentes públicos (aos quais se equipara o empregado público, inclusive os celetistas), regidos pelas disposições contidas em seus respectivos Estatutos e demais normas de condutas administrativas, civis e penais, as quais devem guardar rígida observância aos Princípios Constitucionais.

No caso da UNESP, o servidor público está subordinado ao ESUNESP, que instituiu o regime jurídico dos servidores técnicos e administrativos da UNESP, estabelecendo os direitos e deveres que norteiam a sua vida funcional, desde o seu ingresso até o seu desligamento.

Resulta daí a necessidade dos servidores da UNESP conhecer o ESUNESP, na medida em que seus atos estão a



ele diretamente vinculados.

Observa-se que o Artigo 167 do ESUNESP dispõe sobre os deveres do servidor, como:

- O de ser assíduo - cumprir as ordens superiores - desempenhar com zelo e presteza as funções - guardar sigilo sobre assuntos da Universidade - representar ao seu chefe imediato sobre qualquer irregularidade que tiver conhecimento e que ocorra na repartição em que servir - tratar com urbanidade seus colegas de trabalho e o público em geral - residir no município onde exerce as suas funções - zelar pelo material que for confiado - apresentar-se no serviço convenientemente trajado ou com uniforme, quando for determinado - estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviços que dizem respeito as suas funções e proceder sempre de forma que dignifique a função pública.

O Artigo 168 dispõe sobre as proibições (incisos I a XXIII).

Os Artigos 169 a 172 estabelecem os tipos de responsabilidades do servidor, e os Artigos 173 a 181 estabelecem sobre as penalidades (repreensão, suspensão, demissão, demissão a bem do serviço público, cassação de aposentadoria e cassação da disponibilidade) e suas formas de aplicação e a autoridade competente.

II - DO DIREITO DE RECLAMAÇÃO X DEVER DE APURAÇÃO

Qualquer pessoa pode reclamar sobre abuso, erro, omissão ou conduta incompatível no serviço público e em nenhuma hipótese a Administração poderá se recusar a pro-

tocolar, encaminhar ou apreciar a petição, sob pena de responsabilidade do agente.

A autoridade que tiver conhecimento, por qualquer meio, de irregularidade praticada por servidor, é obrigada a adotar providência visando a sua apuração, sem prejuízos das medidas urgentes que o caso exigir.

2.1 - DA RESPONSABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

Através do Poder Disciplinar, cabe à Administração Pública apurar infrações e aplicar penalidades aos servidores públicos e demais pessoas sujeitas à disciplina administrativa.

Decorre do Poder disciplinar que a Administração não tem liberdade entre punir e não punir. Tendo conhecimento de falta praticada por servidor, tem o dever de instaurar o procedimento adequado para a sua apuração e se for o caso aplicar a pena cabível.

Não o fazendo, o servidor responsável incide no crime de CONDESCENDÊNCIA CRIMINOSA, previsto no Art. 320 do Cód. Penal, e em IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA, conforme art. 11, III da L. 8429, de 2-6-92.

O servidor público está sujeito à responsabilidade civil, penal e administrativa decorrente do exercício do cargo, emprego ou função, se praticar atos ilícitos no âmbito civil, penal e administrativo.

Algumas vezes, o mesmo ato pode ensejar os três tipos de responsabilidades.

Porém, nenhuma penalidade pode ser aplicada sem prévia apuração por meio de procedimento legal, em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (Art. 5, LV da CF).

1- Responsabilidade civil: é de ordem material, e decorre do nosso Código Civil, que prevê em seu art. 186: "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Fica obrigado a repará-lo.

Para configurar o ilícito civil, exige-se AÇÃO ou OMISSÃO antijurídica, ou seja, CULPOSA (agir com imprudência, negligência ou imperícia), ou DOLOSA (vontade de praticar a ilicitude) e existir a RELAÇÃO DE CAUSALIDADE entre a ação (ou a omissão) e um DANO material ou moral decorrente.

O dano pode ser causado ao Estado e/ou a Terceiros

O Art. 169 do ESUNESP prevê a responsabilidade do servidor por todos os prejuízos, devidamente apurados, causados à Universidade (por sonegação, por não prestar

contas, pelas faltas, danos e outros prejuízos que sofrerem bens e materiais sob sua guarda ou fiscalização, pela falta ou inexactidão das necessárias averbações em documentos).

A responsabilidade do Servidor Público, no caso de dano ao Estado, é apurada pela própria Administração, por meio de Processo Administrativo.

Prevê o ESUNESP, em seu Art. 171, a obrigação do servidor de repor, de uma só vez, a importância do prejuízo causado, em virtude de alcance, desfalque, remissão ou omissão em efetuar recolhimentos ou entradas nos prazos legais.

Nos demais casos, serão admitidos pagamento parcelado, em parcelas não excedentes a décima parte do salário (art. 64), descontadas diretamente de seu salário, desde que apurados, através do devido processo legal administrativo ou judicial observada a ampla defesa e o contraditório.

Obs: Se o Servidor se achar injustiçado, pode socorrer-se do Poder Judiciário, na medida em que o ESUNESP foi editado anteriormente à Constituição Federal de 1988 e muitas de suas normas encontram-se derogadas.

No caso dos crimes de improbidade administrativa, de que resulte prejuízo para a Fazenda Pública ou enriquecimento ilícito do servidor, ele ficará sujeito a seqüestro e perdimento de bens, porém, exige a intervenção do Poder Judiciário.

Quanto a eventuais danos causados a terceiros, o Estado responde objetivamente, independentemente de culpa ou dolo, e fica com direito de regresso contra o servidor que causou o dano, desde que este tenha agido com culpa ou dolo.

2- Responsabilidade Penal

O Servidor Público responde penalmente quando pratica um ato (ação ou omissão) definido como crime ou contravenção em nosso ordenamento jurídico.

Para fins criminais, o conceito de servidor público é amplo e mais se aproxima do conceito de agente público, tanto que a lei considera servidor público todo aquele que exerce cargo, emprego ou função pública, mesmo que transitoriamente e sem remuneração. A responsabilidade criminal é apurada pelo Poder Judiciário.

A Lei 8112/90 assegura auxílio-reclusão à família do servidor ativo, de até dois terços da remuneração, quando afastado por prisão em flagrante ou preventiva, e de até a metade da remuneração, em virtude de condenação definitiva, se a pena não determinar a perda do cargo. Pelo Estatuto do Estado, o funcionário perde, em qualquer das hipóteses, até 2/3 do vencimento.

3- Responsabilidade Administrativa

O servidor responde administrativamente pelos ilí-



citados administrativos definidos na legislação estatutária e que apresentem os mesmos elementos básicos do ilícito civil: ação ou omissão contrária à lei; culpa ou dolo; dano.

Essa responsabilidade é apurada pela própria Administração Pública, através dos procedimentos previstos no ESUNESP (Art. 186 a 218), observadas as alterações introduzidas pela Lei Complementar Estadual n 942, de 06 de junho de 2003.

Devem sempre ser assegurados a AMPLA DEFESA e o CONTRADITÓRIO.

Milita em favor do acusado o indubio pró réu. Havendo dúvida, o servidor não pode ser punido, pois, a exemplo do processo penal, no processo administrativo disciplinar deve-se buscar a verdade real, ou seja, provas que demonstrem de forma inequívoca a culpa do acusado, e o ônus da prova cabe à Administração.

Os fatos que levam à instauração de processo administrativo disciplinar devem ser relevantes, em face do princípio da justa causa, por aplicação do princípio da insignificância no âmbito administrativo, ou seja, não se deve instaurar qualquer procedimento em que o bem jurídico atingido seja irrisório.

3.1. Procedimentos Apuratórios

- Procedimento sumário ou apuração preliminar

Tem natureza simplesmente investigatória e se aplica quando a infração não estiver suficientemente caracterizada, ou indefinida a sua autoria. Deverá ser concluído no prazo de 30 dias, ou tempo superior, se necessário, mediante justificativa. No final, deverá a autoridade administrativa, fundamentadamente, opinar pelo arquivamento ou pela instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

- Sindicância

Será adotado esse procedimento quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa. Aplicam-se as regras do processo administrativo, com as seguintes diferenças:

Prazo: 60 dias, podendo ser prorrogado em caráter excepcional, mediante justificativa fundamentada.

Número de testemunhas: 3 para a autoridade sindicante e para cada acusado.

O relatório da sindicância deverá ser enviado à autoridade administrativa que determinou a abertura do procedimento disciplinar.

3.2. Processo administrativo disciplinar

Será adotado obrigatoriamente o processo administrativo disciplinar quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de demissão, de demissão a bem do serviço público e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Competência: para Instauração do Processo Administrativo e das Sindicâncias, são competentes: Art. 187, do ESUNESP: (1- O Reitor; 2 - O Presidente do Grupo Administrativo; 3 - O Diretor da Unidade Universitária; 4 - as autoridades responsáveis pelos órgãos de que tratam os

incisos I a VII do art. 20 do Estatuto da Universidade)

Portaria Inicial: O processo administrativo deverá ser instaurado por Portaria, no prazo improrrogável de 8 dias do recebimento da determinação.

A Portaria deverá conter o nome e a identificação do acusado, a infração que lhe é atribuída, com a descrição sucinta dos fatos, a indicação das normas infringidas e a penalidade mais elevada, em tese cabível. Tratando-se de servidor celetista (empregado público), além das normas previstas no ESUNESP, devem ser indicadas ainda as normas previstas na CL T, que tenha em tese infringido.

Autuada a Portaria e demais peças preexistentes, o presidente designará dia e hora para a audiência de interrogatório, determinando a citação do acusado e a notificação do denunciante, se houver.

Comissão Processante: Será composta de 3 (três) servidores efetivos ou estáveis, de padrão nunca inferior ao do denunciado e será designada através de Portaria, pelas mesmas autoridades competentes para os casos de instauração do processo administrativo ou sindicância, e será presidida por um integrante da Assessoria Jurídica da Universidade, e contará com um servidor para secretariar os trabalhos, nomeado pelo Presidente.

Impedimentos: Estão impedidos de compor a comissão, ou de secretariá-la, amigo íntimo ou inimigo, parente consanguíneo ou afim, até linha reta ou colateral de terceiro grau, inclusive, cônjuge, companheiro ou qualquer integrante do núcleo familiar do denunciante ou do acusado, bem assim o subordinado deste.

Mandado de Citação: O mandado de citação deverá conter a cópia da portaria, data, hora e local da oitiva do interrogatório, que poderá ser acompanhada por advogado; dia e hora para oitiva do denunciante, se houver, que deverá ser acompanhada pelo advogado do acusado;

Conterá o esclarecimento de que o acusado será assistido por advogado dativo caso não tenha advogado próprio;

Conterá a informação de que o acusado poderá arrolar testemunhas e requerer outras provas, no prazo de 3 dias após a designação do interrogatório; e da advertência de que o processo será extinto se o acusado pedir exoneração até o interrogatório, quando se tratar exclusivamente de abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade.

Citação: será feita pessoalmente, no mínimo 2 dias antes do interrogatório, por intermédio do respectivo superior hierárquico, ou diretamente, onde possa ser encontrado.

Oitiva do Denunciante: as declarações do denunciante serão tomadas no interregno entre a data da citação e a fixada para o interrogatório. O denunciado não assistirá à inquirição do denunciante, porém, antes de ser interrogado, poderá ter ciência das declarações prestadas por aquele.

Revelia: Se não encontrado o acusado, furtando-se este à citação ou ignorado o seu paradeiro, far-se-á a citação por edital, publicada no DOE, no mínimo 10 dias antes do interrogatório.

Não comparecendo, será decretada a sua revelia, e será nomeado um advogado dativo, ou advogado por ele constituído. E facultado ao acusado tomar ciência ou assis-

tir aos atos e termos do processo, não sendo obrigatória qualquer notificação.

Número de Testemunhas: 5 (cinco) para a autoridade sindicante e para cada acusado, sendo ouvidas, pela ordem, as testemunhas arroladas pelo presidente e pelo acusado. Se a testemunha não comparecer, poderá ser substituída por outra.

A testemunha não pode recusar-se a depor, salvo nos casos de impedimentos legais (parentesco com o acusado ou denunciante) ou quando não for possível, por outro modo, obter-se a prova do fato e de suas circunstâncias;

A testemunha que residir em outra localidade tem direito a transporte e diária, na forma da legislação em vigor, podendo ser ouvida através de carta precatória.

Outras Provas: outras provas poderão ser produzidas pelo acusado ou requisitadas pela Comissão, como perícias, exames, juntada de novos documentos etc.

Encerrada a fase probatória, a defesa terá vistas dos autos para apresentar suas alegações finais no prazo de 7 dias e a Comissão deverá apresentar o seu relatório no prazo de 10 dias, contados da apresentação das alegações finais, e deverá ao final propor a absolvição ou punição do indiciado e, nesse caso, a pena que entender cabível.

O processo será encaminhado à autoridade que determinou a sua instauração, a qual deverá, no prazo de 20 dias, proferir o julgamento ou determinar a realização de diligência, sempre que necessária ao esclarecimento dos fatos.

As decisões serão sempre publicadas no Diário Oficial do Estado, dentro do prazo de 8 dias, e averbadas no registro funcional do servidor

Prazo para conclusão: 90 dias da citação do acusado, podendo ser prorrogado em caráter excepcional, mediante justificativa fundamentada.

Prazo para recorrer: 30 (trinta) dias, contados da publicação da decisão ou intimação pessoal do servidor. O servidor, tendo notícia da decisão, deverá comunicar imediatamente o seu advogado. A autoridade que aplicou a pena terá 10 dias para, motivadamente, manter sua decisão ou formá-la. Mantida a decisão, ou reformada parcialmente, será imediatamente encaminhada a reexame pelo superior hierárquico.

A pena imposta não poderá ser agravada pela revisão.

A comunicabilidade de instâncias

Quando a infração praticada pelo servidor é ao mesmo tempo definida como ilícito penal e ilícito administrativo, a autoridade que determinou a instauração do processo administrativo providenciará para que se instaure, simultaneamente, o inquérito policial, prevalecendo, porém, a regra de independência entre as instâncias.

A responsabilidade administrativa é independente da civil e da criminal.

Todavia, a decisão proferida no juízo criminal penal deve prevalecer, fazendo coisa julgada na área cível e na administrativa, por força do que dispõe o Art. 935 do Cód. civil, em cujos termos não se pode mais questionar

sobre a existência do fato ou quem seja o autor quando as questões já se achem decididas no juízo criminal.

Se a absolvição na esfera penal se deu por falta de provas, não impede a administração de aplicar a sua penalidade, desde que se comprove o ilícito no âmbito administrativo.

A Constituição do Estado, em seu art. 136, e o Art. 321, § 2º, do Estatuto dos funcionários Públicos do Estado de São Paulo, estabelecem que o servidor público civil demitido por ato administrativo, se absolvido pela Justiça, na ação referente ao ato que deu causa à demissão, será reintegrado ao serviço público, com todos os direitos adquiridos.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

DIREITO DO SERVIDOR EM SER ASSISTIDO POR ADVOGADO:

Mesmo nos casos de procedimento sumário ou apuração preliminar, que por sua natureza é meramente investigatório/inquisitório e não exige o contraditório, o servidor tem o direito e deve se fazer acompanhar por advogado, porque somente este tem conhecimento técnico para melhor orientá-lo, sendo assegurado a qualquer cidadão o direito constitucional de não produzir provas contra si mesmo.

Apesar de a Universidade afirmar a desnecessidade da presença de advogado nesse tipo de procedimento, não deve o servidor comparecer desacompanhado de seu defensor, por força do que dispõe o Art. 133 da CF: "o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por todos os seus atos e manifestação no exercício da profissão, nos limites da lei."

Assim, caso o servidor seja intimado ou convidado de forma expressa ou verbal a comparecer ou prestar depoimento perante a Autoridade Administrativa, relativa à apuração de fatos, deve contatar previamente um advogado da Assessoria Jurídica para que possa ser orientado e acompanhado na realização do ato.

Importante ainda informar de imediato ao advogado, sempre que convocado a tomar ciência de qualquer ato ou decisão administrativa de procedimento disciplinar apuratório, para evitar a fruição de prazo para interposição de recurso ou outra providência.

Lembramos que, além de ser direito constitucional do servidor fazer-se acompanhar de advogado nos procedimentos administrativos disciplinares, quaisquer que sejam, os ASSOCIADOS do SINTUNESP contam com a assessoria jurídica GRATUITA.

DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

Da forma como prevê a Lei 942/03, os recursos são recebidos somente no efeito devolutivo, o que permite a aplicação de eventual penalidade, de imediato, mesmo não tendo sido esgotadas todas as vias recursais, ou seja, antes da decisão condenatória tornar-se definitiva, ferindo assim o Princípio Constitucional da Inocência.

10/10/08 – 16h

Chapão das Entidades: O papel das Associações e do Sindicato

Palestrante: Ademir Machado dos Santos, servidor técnico administrativo do campus de Guaratinguetá.

O palestrante abriu sua exposição frisando que o “Chapão” é responsabilidade das Associações, do Sindicato e, principalmente, dos representantes nos órgãos colegiados. A seguir, pediu para deixar registrada uma menção à importante colaboração dada sistematicamente pelo companheiro Luiz Carlos de Freitas Melo (Botucatu), porque este sempre foi defensor do papel das Associações e do Sintunesp no “Chapão”.

Ressaltou a importância do Sintunesp nesse trabalho com as Associações, lembrando que, antes da Constituição de 1988, era proibido ao servidor público constituir-se em sindicato e, até aí, eram as Associações que desempenhavam esse papel. Em setembro de 1989, iniciaram-se as atividades do Sintunesp, cujo objetivo principal sempre foi organizar companheiros comprometidos com os interesses do servidor público. Disse que muitos questionam o Sindicato, mas este é o papel do Sintunesp diante das Associações e suas representações.

Ademir lembrou que, quando iniciou o trabalho como Agente de Vigilância na Universidade, tinha interesse em defender somente a categoria. Hoje, no entanto, mais amadurecido, entende que deve defender o trabalho, o nosso ‘ganha pão’. Entende que não deve defender propostas que possam prejudicar a Universidade, mesmo que estas beneficiem o trabalhador. Disse que nos órgãos colegiados, enquanto representante, tem posição própria, mas a opinião do grupo vai prevalecer sempre. Este é o princípio do “Chapão”. Disse que pode até ter conhecimento de causa, mas sozinho não se chega a lugar nenhum e acredita que quem for se candidatar aos órgãos colegiados tem que ter essa preocupação.

Ademir destacou as questões que os representantes às vezes enfrentam, como, por exemplo, em 2003, quando foram contrários à criação das unidades diferenciadas e foram recebidos pelo batalhão de choque. Disse das inúmeras vezes em que são obrigados a se deslocar em plena madrugada e outros contratemplos inumeráveis. Falou do



papel de democratizar a Universidade. Lamentou que o princípio do “Chapão” nem sempre seja cumprido, porque a Associação também tem compromisso com o candidato em participar das prévias e realizar um trabalho conjunto com o representante nas unidades. Disse que o Sintunesp tem base boa, o que falta é maior comprometimento das pessoas.

Sobre paridade nas eleições, Ademir disse que houve várias manifestações dos conselheiros no Colégio Eleitoral, colocando nossa posição totalmente contrária ao sistema atual. Foram obtidos 25 votos a favor da paridade. Disse que um dos principais temas que temos pela frente é a paridade. Ressaltou que o Sindicato deve encaminhar maior discussão em todos os colegiados. “Não será fácil, mas é um tema bastante importante para as entidades discutirem, tanto nos colegiados como nas congregações”, salientou o palestrante, lamentando que temos o hábito de esquecer as congregações.

Disse que gostaria de retornar ao sistema de divulgação das reuniões. Antes, era feito um apanhado geral dos resultados dos colegiados e quem bancava a divulgação eram as Associações. “Nós sabemos das dificuldades das Associações, mas é importante que os representantes façam essa divulgação para a comunidade se inteirar dos assuntos das pautas. Isso é papel de cada um”, frisou.

Concluindo, Ademir falou que sempre que se discute o “Chapão”, há polêmica em relação aos critérios, mas concorda que o candidato deve ser filiado ao Sintunesp e à Associação local, por causa do compromisso. Porém, disse que a discussão dos critérios e a avaliação são temas bastante importantes para se considerar.

Voltando a se referir ao companheiro Freitas, lembrou que ele, muitas vezes, deu a cara a bater, sempre defendendo o “Chapão” e a categoria. Também referiu-se ao companheiro Gilmar, de Araçatuba, igualmente um representante guerreiro, sério e idôneo.

Para Ademir, por mais que se fale do “Chapão”, essa forma de representação está aí, firme, incomodando. O que falta é comunicação e informação sobre a importância dos órgãos colegiados e do “Chapão”. Hoje, por insistência dos representantes, há dois funcionários na comissão de orçamento, mas antes era só um. Este é um exemplo da importância da presença do “Chapão”.

Intervenções da plenária:

- **Alexandre** (Marília) solicitou que, no próximo CO, se comece a discussão sobre paridade. Acha que o Sintunesp e as Associações têm que divulgar melhor o “Chapão” e sugeriu um dia de apresentação do “Chapão” em cada unidade.

- **Wagner Alexandre** (Araçatuba) falou que antes não entendia o porquê de os candidatos aos órgãos colegiados centrais, interessados em concorrer pelo “Chapão” apoiado pelo Sindicato e Associações, terem que ser filiados obrigatoriamente ao Sindicato e associados à sua Associação local. Ele entendia que o servidor deveria ter uma opção ou pelo Sindicato ou pela Associação. Mas, hoje, mais maduro, entende a força do compromisso do “Chapão” e concorda com os termos de compromisso da forma estabelecida com a concordância de ambas as entidades. Entende que uma vez que optamos em caminhar juntos, temos que estar sempre fortalecidos. Mas faz uma crítica, dizendo que, teoricamente, tudo funciona conforme o estabelecido, mas que, na prática, isto não vem acontecendo, pois várias Associações não vêm honrando o compromisso assumido. Essa atitude de não honrar o compromisso que assinaram prejudica o representante eleito durante as avaliações para a constituição do “Chapão”. Para Wagner, isso não é justo com o candidato eleito, sendo que o mesmo, para se eleger, honrou com os termos de compromissos definidos pelas duas entidades (Sindicato e Associações). Se quisermos manter o fortalecimento do “Chapão”, precisamos rever os termos de compromisso e cobrar das Associações que honrem com o termo assinado, pois estaremos mais unidos e fortes, para juntos enfrentarmos problemas futuros, afirmou.

- **Paulo Ramão** (Assis) disse ser contrário à paridade e a favor do voto universal. Para ele, cada voto vale um voto. Ele apresentou o documento *Propostas de Alteração dos Critérios para a Escolha do “Chapão”* (anexo a seguir).

- **Ademir** (Guaratinguetá) respondeu que teremos que ter bem claras as normas e as regras, apresentando-as à comunidade em abril de 2009. Porém, afirmou acreditar que, sem dúvida, não haverá consenso.

- Em resposta a uma servidora, representante da ASCAR/Araraquara, sobre a correlação entre Sintunesp e associação, **João Carlos** (Sintunesp) disse, primeiramente, que Ademir é um colega valioso dentro dos colegiados e tem representação importante. As divergências existem, mas, via de regra, há consenso. Disse que avançamos muito com essa organização chamada “Chapão” e que ainda podemos melhorar mais. Para que isto aconteça, é preciso envolvimento da comunidade.

- **Elza Manoel** (Assis) sugeriu que os representantes realizem assembléia para saber a opinião dos funcionários e levar sugestões aos colegiados.

- **Ademir** (Guaratinguetá) respondeu que o tempo demanda mais agilidade e que, enquanto representante, entende que tem respaldo da comunidade para representar.

- **Claudinei** (IBILCE) falou que as reuniões e discussões prévias, juntamente com os representantes das Associações e Sindicato, dão respaldo para os representantes discutirem nos colegiados.

Para finalizar, **Ademir** mencionou o retorno da ASCAR e ASRUNESP ao encontro, e que Lucélia e Maria Regina, representantes da ASFO/São José dos Campos, sempre estiveram presentes, mas que por motivos particulares não puderam comparecer a esse evento. Agradeceu e disse que defende o Sintunesp, pois a entidade é dirigida por pessoas sérias e que, apesar das divergências que possam ocorrer, que são normais, esta diretoria abriu diálogo com a Reitoria. Parabenizou a presença de quase todas as Associações ao encontro.

*Anexo***Propostas de alteração dos critérios para a escolha do “Chapão”***(Apresentadas por Paulo Ramão, de Assis)***Condições para participação no Chapão das Entidades****PARA O CANDIDATO**

1. Assumir compromisso público com as diretrizes definidas pelas entidades.
2. É condição para integrar a chapa de candidatos apoiados pelas entidades: ser associado à Associação que assumiu o compromisso com o denominado “CHAPÃO DAS ENTIDADES” e filiado ao Sintunesp há, no mínimo, 12 meses anteriores à data de inscrição, e manter-se associado e filiado até o término de seu mandato. Excetuam-se da obrigatoriedade de dupla filiação somente os servidores lotados nos Campi Experimentais, devendo, no entanto, ser, no mínimo, filiados ao Sintunesp.
3. Se eleito, participar das reuniões prévias convocadas pelo Sintunesp.
4. Cumprir efetivamente com o papel de representante, apresentando e discutindo previamente com a Associação, Sintunesp e demais representantes as matérias relativas à pauta e, posteriormente, prestar informações sobre o deliberado.
5. Não poderá candidatar-se o servidor técnico-administrativo que esteja exercendo cargo de confiança na Administração superior da Universidade ou em Fundações ligadas direta ou indiretamente à Unesp.
6. O candidato eleito que vier a exercer cargo de confiança na Administração superior da Universidade ou em Fundações ligadas direta ou indiretamente à Unesp deverá abdicar de sua representação junto aos Órgãos Colegiados Centrais e Comissões deles decorrentes.

CRITÉRIOS PARA A COMPOSIÇÃO DA CHAPA DOS CANDIDATOS APOIADOS PELAS ENTIDADES – denominado “CHAPÃO DAS ENTIDADES”

1. Atendimento do candidato e da Associação dos Servidores ao Termo de Compromisso.
2. Ter participado ou estar participando como representante técnico-administrativo de Órgãos Colegiados Locais ou Centrais.

3. Se membro de Colegiado Central candidato à reeleição, ter sido avaliado por seus pares, pela Associação Local e pelo Sintunesp, obtendo nota de avaliação média final superior a 7¹.
4. Presença dos candidatos e representantes das Associações no dia da reunião para a efetivação da formação do denominado “Chapão das Entidades”.

ORDEM DOS CRITÉRIOS PARA DESEMPATE

1. Maior proporcionalidade de votos nas eleições prévias das unidades universitárias, calculada sobre o número de votantes, realizadas através de voto direto.
2. Para representantes em mandato cessante, o número de presenças nas reuniões do Colegiado;
3. Para representantes em mandato cessante, o número de presenças do representante nas reuniões prévias do Colegiado;
4. Para representantes em mandato cessante, o número de presenças da Associação nas reuniões prévias;
5. Maior tempo de filiação ao Sintunesp e à Associação.
6. Maior tempo de serviços prestados à Universidade.

PARA A ASSOCIAÇÃO

Caso o Campus tenha representantes com mandato cessante em mais de um Colegiado Central, e haja mais candidatos aptos do que o número de vagas existentes, será restringida a representação do Campus a no máximo um Colegiado Central.

¹ *Crítérios de avaliação dos membros dos Colegiados Superiores pelos pares, Associação Local e Sintunesp: participação efetiva nos Colegiados Centrais; participação nas Comissões constituídas; presença nas reuniões do Colegiado; presença nas reuniões prévias dos Colegiados Centrais. – Atribuindo notas de 01 a 10.*

Deliberações aprovadas na plenária final, em 11/10/2008



“Chapão das Entidades”

- **Paulo Ramão** (Assis) apresentou proposta (anexa, na página 16), para organizar o próximo “Chapão”.

- **Reinaldo** (Bauru) lembrou que os servidores das AG's de Botucatu, Bauru e Reitoria não participam de congregações. Assim, sugeriu dar maior peso de participação daquelas Associações nas prévias.

- **Ademir** (Guaratinguetá) acha que o tempo de 12 meses de filiação é extenso. O fato é que as pessoas filiam-se somente para participar do “Chapão”. Propõe prazo de 6 meses e tempo de filiação mínima de 2 anos. Sobre a garantia de, no mínimo, um candidato das unidades experimentais, afirmou que a pessoa, para se candidatar, tem que ter iniciativa própria.

- **Paulo Ramão** (Assis) disse que propôs participação das unidades experimentais devido à dificuldade daqueles servidores em se constituírem em Associação.

- **Djalma** (Botucatu) falou que, no campus, houve grande desestímulo porque, pelo critério de proporcionalidade de votos, Botucatu ficou de fora, apesar do empenho em encaminhar candidatos.

- **Alexandre** (Marília) propôs que, na primeira reunião prévia do CO de 2009, sejam convocadas as associações com tema de pauta para discutir critérios para o próximo chapão. A proposta foi aprovada.

Temas discutidos

1 - CHAPÃO

2 - ELEIÇÃO PARA REITOR

3 - CCI

4 - PDI

5 - ORÇAMENTO DA UNIVERSIDADE

6 - MOÇÃO DE AGRADECIMENTO AO PROFESSOR TRAJANO

7 - PROXIMO ENCONTRO

- **Elza Manoel** (Assis) falou que falta uma discussão dos representantes com a base. O principal é

estar participando com a base. Porém, alguns representantes não comparecem às assembléias e isto fica a desejar.

- **Wagner** (Araçatuba) falou da importância da presença das Associações nas prévias, porque o compromisso de participação é do representante e da Associação. A falta da Associação acaba prejudicando o candidato.

- **João Carlos** (IBILCE) falou que não dá para priorizar a participação das unidades experimentais, porque estes companheiros não têm garantido o direito de representação. Aliás, eles conquistaram o direito a voz graças à intervenção do Aurélio (RC). Também não se pode garantir a permanência do filiado ao Sindicato por dois anos, porque a decisão de permanecer, ou não, é pessoal.

- **Alberto** (Bauru) falou que, enquanto figuras públicas, representantes têm que participar. Embora haja rejeição de alguns contra o Sindicato, todos são trabalhadores da Unesp.

ELEIÇÃO PARA REITOR

- **Elza Manoel** (Assis) falou que, em várias reuniões do Sindicato, foi proposto boicotar as eleições para Reitor. “Boicotar eleição é uma forma de dizer que não estamos satisfeitos com essa administração”, disse.

Paulo Ramão (Assis) disse que discorda da Elzinha, porque acha que a questão do boicote deveria ser discutida com mais antecedência e não nas vésperas das eleições.

Alexandre (Marília) disse que concorda com a fala do Paulo e que precisamos amadurecer essa discussão. Disse que 90% dos funcionários resolveram apoiar um determinado candidato a diretor da sua unidade. Propõe divulgar uma campanha nos campus sobre o que é a paridade e porque trabalhar por ela. Disse que é hora de juntar forças: Sindicato e Associações devem elaborar um cronograma e agenda de visitas nas unidades para pregar a paridade. Propõe elaborar cronograma de visitas na primeira reunião prévia do CO de 2009.

A proposta foi aprovada

Alberto (Bauru) falou que o posicionamento político do Sindicato sempre foi favorável à paridade e que sempre pregamos voto pela paridade. Porém, é fácil tratar um

posicionamento político, mas é fácil desmobilizar a categoria também. Se conseguíssemos convencer a comunidade numa proporção média de 30, 40%, seria fácil demonstrar nosso posicionamento, mas essa não é a realidade. Em assembléia, acontece de colega erguer a mão pelo voto nulo, mas, na prática apóia e vota num candidato. Disse que estamos colocando essa discussão nos colegiados há anos e que é uma reivindicação nossa, mas estamos fragilizados porque o número de adesões seria pequeno e o resultado ruim.

Ademir (Guaratinguetá) falou que respeita a opinião da Elzinha, mas a do Alberto também, porque, na eleição anterior, a proposta foi um total fracasso, pois o pessoal não aderiu. Somente 5% votaram nulo e isto pegou muito mal. O reitor ironizou a situação e, depois, disse: "Vocês vêm cobrar de mim, mas vocês nem votaram nas eleições!!!" Nós precisamos ser estratégicos e, neste momento, o ideal não é o boicote.

Dos assuntos sugeridos, os representantes tiraram os seguintes encaminhamentos:

CCI

- Que a Universidade assuma integralmente os desdobramentos de ações judiciais impetradas contra Associações, que forem motivadas por servidores que estejam pleiteando mudança de nomenclatura para a função de Recreacionista;
- Que haja regras bem definidas, para todos os CCI's, quanto ao horário de funcionamento, e condições específicas para bebês em fase de amamentação;
- Que haja empenho da Administração para não haver prejuízo quanto à qualificação de profissionais durante a transição para a nova administração dos CCI's;
- Há a necessidade, urgente, de rever o cálculo do custo por criança nas unidades, visto que, hoje, representa a importância de R\$ 22,00 por mês, ou seja, R\$ 1,00 por dia por criança.

PDI

- Que haja uma discussão ampla e democrática sobre o assunto, tendo em vista a seriedade de tópicos, tais como: Cursos à distância, Paridade nas representações e Assembléia Universitária.

ORÇAMENTO DA UNIVERSIDADE

Tendo em vista a discussão da peça orçamentária para o ano de 2009, foi deliberado solicitar a inclusão dos seguintes itens na peça orçamentária:

- Garantia de recursos necessários para manter o Plano Unesp Saúde e aumento do subsídio ao Plano para que um número maior de servidores possa ter garantida a sua saúde,
- Reajustar o Vale Alimentação de modo a garantir a isonomia com os servidores da USP, bem como o aumento do teto dos benefícios,
- Assegurar recursos para a capacitação de todos os servidores técnicos e administrativos da Universidade, independente das funções que estejam ocupando,
- Manter a Bolsa Complemento Educacional ao corpo técnico e administrativo da Unesp,
- Aumento do número de servidores técnicos e administrativos na Comissão de Orçamento da Universidade, visto que, atualmente, são dois servidores e cinco docentes discutindo o destino da Universidade.

Próximos encontros

2009

Será sediado pela Associação dos Servidores do Campus de Ilha Solteira - ASUIS

2010

Será sediado pela Associação de Servidores do Campus de Assis - ASA


Ofício**OFÍCIO Nº 370/08-SINTUNESP****Magnífico Reitor,**

Para conhecimento de Vossa Magnificência, encaminhamos as reivindicações aprovadas pelos representantes das Associações e Sindicato, presentes no VII Encontro de Associações e Sintunesp, realizado em Araçatuba, no período de 09 a 11 de outubro de 2008.

CCI

- Que a Universidade assuma integralmente os desdobramentos de ações judiciais impetradas contra Associações, que forem motivadas por servidores que estejam pleiteando mudança de nomenclatura para a função de Reacionista;
- Que haja regras bem definidas, para todos os CCI's, quanto ao horário de funcionamento, e condições específicas para bebês em fase de amamentação;
- Que haja empenho da Administração para não haver prejuízo quanto à qualificação de profissionais durante a transição para a nova administração dos CCI's;
- Há a necessidade, urgente, de rever o cálculo do custo por criança nas unidades, visto que, hoje, representa a importância de R\$ 22,00 por mês, ou seja, R\$ 1,00 por dia por criança.

PDI

- Que haja uma discussão ampla e democrática sobre o assunto, tendo em vista a seriedade de tópicos, tais como: Cursos à distância, Paridade nas representações e Assembléia Universitária. Deliberada a importância do envio de propostas através da Secretaria Geral ou Sindicato.

ORÇAMENTO

Tendo em vista a discussão da peça orçamentária para o ano de 2009, foi deliberado solicitar a inclusão dos seguintes itens na peça orçamentária:

- Garantia de recursos necessários para manter o Plano Unesp Saúde e aumento do subsídio ao Plano para que um número maior de servidores possa ter garantida a sua saúde,
- Reajustar o Vale alimentação de modo a garantir a isonomia com os servidores da USP, bem como o aumento do teto dos benefícios,
- Assegurar recursos para a capacitação de todos os servidores técnicos e administrativos da Universidade, independente das funções que estejam ocupando,
- Manter a Bolsa Complemento Educacional ao corpo técnico e administrativo da Unesp,
- Aumento do número de servidores técnicos e administrativos na Comissão de Orçamento da Universidade, visto que, atualmente, são dois servidores e cinco docentes discutindo o destino da Universidade.

ELEIÇÕES NA UNIVERSIDADE

- Iniciar discussões sobre o voto paritário na Universidade.

Certos de podermos contar com a Vossa colaboração, encaminhando as nossas reivindicações aos órgãos competentes, apresentamos os nossos agradecimentos.

São Paulo, 31 de outubro de 2008.

Respeitosamente,

Olga da Conceição F. dos Santos
Coordenadora Administrativa do SINTUNESP

Prof. Dr. Marcos Macari
Magnífico Reitor da Universidade Estadual Paulista – UNESP

Prestação de contas do VII Encontro de Associações e Sindicato da Unesp

BALANCETE – RECEITA			
MENSALIDADES E INSCRIÇÕES = R\$ 60,00			
ASSOCIAÇÕES	MENSALIDADES	INSCRIÇÕES	TOTAL (R\$)
ASA – P.Prudente	12 x 60,00 = 720,00	3 x 60,00 = 180,00	900,00
ASA – Assis	12 x 60,00 = 720,00	4 x 60,00 = 240,00	960,00
ASCA – Araçatuba	12 x 60,00 = 720,00	Isenta	720,00
ASERCAU – Guaratinguetá	12 x 60,00 = 720,00	5 x 60,00 = 300,00	1.020,00
ASFABI – Rio Claro	11 x 60,00 = 660,00	Não enviou representante	660,00
ASFEL – Fazenda/Botucatu	12 x 60,00 = 720,00	4 x 60,00 = 240,00	960,00
ASRUNESP – Reitoria	12 x 60,00 = 720,00	2 x 60,00 = 120,00	840,00
ASSUNEB – Bauru	12 x 60,00 = 720,00	4 x 60,00 = 240,00	960,00
ASTAIBILCE – S.J.Rio Preto	12 x 60,00 = 720,00	4 x 60,00 = 240,00	960,00
ASU – Botucatu	12 x 60,00 = 720,00	5 x 60,00 = 300,00	1.020,00
ASUCAF – Franca	12 x 60,00 = 720,00	3 x 60,00 = 180,00	900,00
ASUIS – Ilha Solteira	12 x 60,00 = 720,00	6 x 60,00 = 360,00	1.080,00
ASUNESP – Marília	12 x 60,00 = 720,00	1 x 60,00 = 60,00	780,00
SSUJ – Jaboticabal	12 x 60,00 = 720,00	2 x 60,00 = 120,00	840,00
ASCAR – Araraquara	12 x 60,00 = 720,00	3 x 60,00 = 180,00	900,00
SINTUNESP	12 x 60,00 = 720,00	5 x 60,00 = 300,00	1.020,00
<i>Sub-Total</i>			14.520,00
PATROCÍNIO:			
FUNDUNESP			3.000,00
MAIS UNESP SAÚDE			2.000,00
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO IMPLANTODONTIA – NEC ODONTO			679,00
RENDIMENTOS DE POUPANÇA			564,46
<i>Sub-Total</i>			6.243,46
SALDO ANTERIOR:			
SALDO RECEBIDO DO VI ENCONTRO DE ASSOCIAÇÕES E SINDICATO			6.020,00
<i>Sub-Total</i>			6.020,00
TOTAL DA RECEITA			26.783,46

BALANCETE – DESPESAS		
DATA	DOCUMENTO	VALOR
09/06/08	Pekin Palace Hotel Ltda – N.F. n.º 93965	5.450,00
10/09/08	Malharia Ki-Boné Ltda – ME	679,00
23/09/08	J T Martinho Gráfica Ltda. – N.F. n.º 0074	80,00
29/09/08	Uoly Ind.Com. Bolsas G.Monteiro Ltda. – N.F. n.º 1741	679,00
03/10/08	Livraria e Papelaria Novos Papéis Ltda. – N.F. n.º 19240	45,69
04/10/08	Livraria e Papelaria Novos Papéis Ltda. – Cupom n.º 06855	4,00
08/10/08	Livraria e Papelaria Novos Papéis Ltda. – Cupom n.º 68870	14,90
08/10/08	Daniela de Freitas Melo Galhardo Bombons – ME – N;F. n.º 13302	107,40
08/10/08	Márcio Leone da Rocha Faixas – N.F. 940	35,00
09/10/08	Lojas Americanas S.A. - Cupom n.º 90739	15,96
11/10/08	Pekin Palace Hotel Ltda. – N.F. n.º 95704	5.936,80
11/10/08	Pekin Palace Hotel Ltda – N.F. n.º 95703	3.000,00
11/10/08	Dalanezi e Dalanezi Ltda – Cupom n.º 130334	23,13
10/10/08	Cia. Brasileira de Distribuição – N.F. n.º 23654	9,75
11/10/08	Emerson Utimura – ME – N.F. n.º 0157	112,05
11/10/08	Sanchez e Santos Com.Prod.Alim.Ltda – N.F. n.º 021	941,66
11/10/08	Saul Rodrigues da Silva – ME – N.F. n.º 166	30,00
11/10/08	Gilmar Roberto Bomfim - Transportes	70,00
11/10/08	Wellington Luis da Silva – Som	250,00
11/10/08	Gilson Francischini - Buffet	200,00
11/10/08	Claudemir Ferreira – Diária Motorista	30,00
13/10/08	Citrícola Hassumi – Flores – Cupom n.º 0948	150,00
14/10/08	Pit Stop Bebidas Ltda – ME – N.F. n.º 0113	275,00
27/01/09	CADERNOS (edição, redação complementar, diagramação, impressão)	590,00
TOTAL DAS DESPESAS		18.729,34

TOTAL – Receita - Despesa	
TOTAL DA RECEITA	26.783,46
TOTAL DAS DESPESAS	18.729,34
SALDO DO VII Encontro	8.054,12
1ª Mensalidade da ASTAIBILCE – S.J.Rio Preto, para o VIII Encontro	60,00
TOTAL REPASSADO PARA O VIII ENCONTRO	8.114,12

Moção de agradecimento

Os representantes presentes ao VII Encontro de Associações e Sintunesp, realizado em Araçatuba, de 9 a 11 de outubro de 2008, vêm a público externar seus agradecimentos ao Prof. Dr. Trajano Pires da Nóbrega Neto, Superintendente do Mais Unesp Saúde, pela forma com que conduziu o processo de transformação do atual plano para o Unesp Saúde, que passa a ser gerido pela Universidade a partir de 1º de dezembro deste ano.

A transição entre o atual plano para o novo formato vem sendo realizada de maneira transparente e participativa junto à comunidade, com espaço para debates e sugestões por parte do Sintunesp e das Associações. Por outro lado, o resultado do processo, que culmina no novo plano, em grande medida é produto da dedicação do professor Trajano, de sua atuação firme e constante junto aos órgãos colegiados e à Reitoria da Unesp.

Também é digna de admiração a forma com que o professor Trajano empenhou-se, desde a sua posse à frente da Superintendência do Mais Unesp, em 2005, para solucionar os problemas encontrados e tomar as decisões necessárias, sempre em contato com o Sintunesp e as Associações.

Desta forma, é consenso entre os delegados presentes ao VII Encontro de Associações e Sintunesp o pleito para que o professor Trajano continue à frente do novo Plano, o que contribuirá decisivamente para a manutenção da tranquilidade e da confiança no seio da comunidade.

Araçatuba, 11 de outubro de 2008.

Delegados presentes ao VII Encontro de Associações e Sintunesp

