



# SinTUFABC

Sindicato dos Trabalhadores das  
Universidades Federais do ABC

Boletim Nº 17/2015

21 de outubro 2015



 GREVE NACIONAL

## Após 132 dias parados, técnico-administrativos arrancam conquistas

*Categoria terá reajuste de 10,8% em dois anos e 0,1% no STEP, aumento dos benefícios em 22,8% e grupos de trabalho vão debater reestruturação da carreira, negociação coletiva e democratização das universidades.*

A greve dos servidores técnico-administrativos organizada pela Fasubra durou 132 dias e contou com a participação dos trabalhadores de 65 das 66 universidades federais de todo o país. A força da mobilização arrancou conquistas importantes, mesmo com o alongamento do reajuste num período de quase dois anos.

A somatória final do reajuste será de 14,5% sobre os salários, em janeiro de 2017, tendo em vista que o aumento da parcela incorporada

aos salários a cada evolução anual na carreira (STEP) significará em média 3% a mais nos vencimentos para cada servidor e que o STEP incide sobre o reajuste salarial.

O auxílio pré-escolar, pago a servidores que têm filhos até seis anos de idade e que estava congelado desde 1995 entre R\$ 66,00 e R\$ 95,00 dependendo do Estado, passará a ser de R\$ 321,00 em todo o país.

A categoria voltou ao trabalho no dia 8 de outubro, mas a mobi-

lização seguirá de forma permanente. Segundo Rogério Marzola, coordenador-geral da Fasubra, “a primeira tarefa é fazer cumprir todo o calendário que está no acordo de greve, montar os grupos de trabalho, os editais de vagas de graduação e especialização, e debater questão dos hospitais universitários com a empresa que assumiu a gestão – a EBSEH – para organizar uma negociação nacional sobre critérios de contratação e gestão de pessoal.”

### Principais pontos do acordo

- Reajuste linear de 10,8%, sendo a primeira parcela (5,5%) em agosto de 2016 e o restante em janeiro de 2017;
- Aumento de 0,1% da parcela relativa ao STEP (evolução na carreira);
- Correção do auxílio pré-escolar para R\$ 321,00 em todo o país;
- Aumento da cota de participação da União no custeio do plano de saúde dos servidores e do auxílio alimentação também em 22,8% - fazendo o benefício passar de R\$ 373,00 para R\$ 458,00 – a partir de janeiro de 2016;
- Abertura de editais autorizando a criação de 2.000 vagas em cursos de graduação e outras 2.000 em cursos de pós-graduação (especialização) voltados às áreas inerentes à gestão pública e universitária;
- Criação de grupos de trabalho para discussão, até maio do ano que vem, de um projeto de reestruturação da carreira técnico-administrativa, da demanda por regulamentação da negociação coletiva para os servidores públicos, e de uma proposta de democratização das universidades (incluindo a extinção da exigência de listas tríplices para escolha dos reitores e respeito à decisão das comunidades universitárias nos processos de eleição);
- Reposição apenas dos serviços, não implicando em reposição de horas e sem desconto dos dias parados.

# Passada a greve é importante ficar atento às tentativas de Assédio Moral

O combate ao assédio moral vem ganhando cada vez mais notoriedade. Encerrada a greve na UFABC e diante do histórico de gestão da instituição, o SinTUFABC decidiu já iniciar uma campanha de esclarecimento e enfrentamento a essa prática.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que o assediador geralmente é uma pessoa agradável no convívio interpessoal, mas que se comporta como um capataz quando está em posição de chefia, reforçando sempre o medo individual e a submissão coletiva, por meio do autoritarismo e exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Segundo o site mantido pela médica do trabalho e especialista na área, Margarida Barreto, entre as práticas reiteradas que são consideradas assédio moral estão: exigir que o funcionário execute atividades não condizentes ao contrato firmado, advertências absurdas e descabidas, mudanças de horários e turnos de maneira autoritária, gritos, intimidações e ameaças quanto à perda do emprego, sobrecarga de trabalho dificultando as condições de sua execução, não fornecimento de materiais e ferramentas adequadas para elaboração das tarefas, ridicularização do profissional frente aos demais colegas (utilização de palavras jocosas, apelidos etc.), desqualificação e desvalorização generalizada do trabalho realizado, aumento e cobrança exagerada das



*Charge de Renato Martins originalmente publicada na cartilha "Assédio moral não pode ser segredo de justiça", do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de SP (Sintrajud).*

metas, afirmação constante de autoridade e poder, entre outras.

## É preciso dar um basta!

No Brasil não há uma legislação federal que criminalize o assédio moral, mas os tribunais - incluindo o Supremo Tribunal Federal - vêm condenando reiteradamente a prática.

Ao empregado cabe reunir o maior número de provas possíveis - documentais (e-mails) e testemunhais (vítimas que trabalham ou trabalharam na mesma empresa) - e denunciar o caso ao sindicato. É importante ir anotando com detalhes todas as humilhações sofridas, buscar apoio junto a amigos e colegas.

O SinTUFABC inicia um trabalho de assessoria jurídica para pleitear o combate a esse mal dentro da Universidade e junto às autoridades competentes, como por exemplo o Ministério Público do Trabalho.

## Principais sintomas causados pelo assédio moral:

- ✓ Impotência, amenorreia, frigidez;
- ✓ Deficiente concentração;
- ✓ Esquecimento;
- ✓ Dificuldades na aprendizagem;
- ✓ Perda de sono, pesadelos;
- ✓ Indecisão;
- ✓ Ansiedade;
- ✓ Perda do senso de humor;
- ✓ Insegurança;
- ✓ Bulimia;
- ✓ Crises de choro;
- ✓ Dores generalizadas;
- ✓ Palpitações, tremores;
- ✓ Sentimento de inutilidade;
- ✓ Insônia ou sonolência excessiva;
- ✓ Depressão;
- ✓ Sede de vingança;
- ✓ Aumento da pressão arterial;
- ✓ Dor de cabeça;
- ✓ Distúrbios digestivos;
- ✓ Tonturas;
- ✓ Ideia de suicídio;
- ✓ Falta de apetite;
- ✓ Falta de ar;
- ✓ Passa a beber;

Fonte: [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

# Assédio Moral: conceito, efeitos e prevenção



*“Lema da campanha: Não levante o dedo pra mim!”*

Hoje, em sua estreia no Boletim do SinTUFABC, o nosso bate-papo do Café Sindical tratará de um tema bastante difícil, mas nem por isso impossível de ser enfrentado e debatido entre todos.

Trata-se do assédio moral, que é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica da pessoa, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. O assédio moral é a prática consciente e intencional de querer prejudicar o outro, sendo por vezes uma série de atos perversos.

O ambiente de trabalho é lugar muito comum para a ocorrência do assédio moral e de todos os seus congêneres jurídicos: o abuso de autoridade, o desvio de finalidade, o dano pessoal, a quebra do dever de urbanidade, dentre outros de mesma natureza ou semelhança.

A situação reiterada e mais típica de assédio moral é aquela que é praticada entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos da organização, envolvidos numa relação jurídica de subordinação e de visíveis assimetrias.

Como é de tradição nesse sindicato, sempre destacamos que, com base

em publicações do Ministério do Trabalho e em outras bibliografias que nos respaldam, ao sindicato cabe o dever de lutar contra o assédio moral, daí a importância de campanhas preventivas para evitar que essas situações aconteçam e se tornem parte da cultura organizacional no ambiente de trabalho.

As consequências do assédio moral, em regra, são danosas. Do ponto de vista da vítima, o trabalhador, constatam-se comumente, sequelas físicas e psicológicas, sem prejuízo da caracterização, na relação de trabalho, de uma lesão pessoal (dano pessoal) que até mesmo enseja a justa reparação pelos danos causados, inclusive na esfera civil, judiciária, independentemente da abertura ou não de processos administrativos disciplinares em âmbito do órgão ou entidade no qual ocorre.

Para a Administração Pública, a ocorrência do assédio moral enquanto prática de uma organização, ainda que indiretamente, pode trazer consequências pecuniárias diretas, em função do custo do absenteísmo, do adoecimento dos trabalhadores, da queda da produtividade, do aumento da rotatividade da força de trabalho,

força essa a qual buscará ambientes mais humanizados e respeitosos para desenvolver relações de labor.

Por fim, vale mencionar que o assédio moral é quase sempre antecedido ou acompanhado de seu irmão gêmeo, que é também uma grave patologia administrativa: o abuso de autoridade. À luz da lei 4898, de 09.12.1965, artigo 4º, alínea “h”, constitui abuso de autoridade o ato lesivo da honra ou do patrimônio da pessoa natural ou jurídica, quando praticado com abuso ou desvio de poder, ou sem competência legal.

Em suma, os trabalhadores e suas organizações devem unir-se no combate ao assédio moral e seus congêneres categóricos que podem transformar a vida do trabalhador num verdadeiro inferno. Para que isso não aconteça, são necessárias campanhas de prevenção, de esclarecimento, campanhas educativas, seja para os gestores ou para os trabalhadores.

Saliente-se também que a cobrança de resultados, embora necessária no âmbito da Administração Pública Gerencial, não pode justificar uma sistemática de gestão assediante. Há de se ter claro o sobreprincípio da dignidade da pessoa humana como limite irrenunciável, princípio esse que deve orientar as condutas de todos: trabalhadores, gestores públicos, Administração Pública, empregadores e a sociedade civil em geral.

\* **Leonardo Lira**, coordenador de assuntos jurídicos do SintUFABC. Para sanar dúvidas ou fazer sugestões, escreva para o e-mail <assuntosjuridicos@sintufabc.org.br>.

# Acordo local atende 15 pontos da pauta de reivindicações

Na terça-feira passada (6) foi assinado o acordo relativo às negociações da campanha salarial deste ano entre o comando de greve e o reitor da Universidade. O documento contempla 15 itens da pauta de reivindicações.

Alguns processos já estão em andamento e outros começaram antes mesmo do término da greve, como a elaboração da portaria sobre a adoção da jornada de trabalho de 30 horas semanais nos setores que apresentarem viabilidade técnica e legal para isso.

**30 horas** - O prazo de conclusão e implementação da portaria é de 60 dias. Após isso, deverá ser instaurada uma Comissão Permanente de Implantação das 30 horas, que prestará assessoria no processo, e cujos membros serão eleitos.

**Formação continuada** - A reitoria iniciou ainda o processo de reestruturação do Comitê de Capacitação e Qualificação Pessoal (CCQP) e, como primeira medida, já elaborou a portaria de nomeação da comissão eleitoral que organizará o processo de escolha dos membros da CCQP.

A reitoria iniciou procedimentos para a criação de mestrado profissional em Gestão Pública, mas argumenta que depende de uma equipe de docentes dispostos a lecionar.

A direção da Universidade abrirá ainda um consulta pública para pro-

fessores interessados em orientar o programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), ofertado nacionalmente pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), em formato semipresencial.

As partes concordaram ainda sobre a disponibilização de mais vagas aos servidores em cursos de idiomas. O objetivo é que a partir de 2016 empresas sejam contratadas para suprir a demanda.

O acordo de encerramento da greve dá ainda direito aos trabalhadores terceirizados de usarem a biblioteca da Universidade.

**Creche e fraldário** - A reitoria permanece em contato com as prefeituras de Santo André e São Bernardo, além do Consórcio Intermunicipal do ABC (que reúne gestores, empresários e representantes da sociedade civil das sete cidades da região), buscando a construção de acordos que permitam acolher a demanda dos servidores, por meio da construção de creches dentro ou nas imediações dos campi, entre outras medidas para assegurar condições satisfatórias à comunidade acadêmica.

Paliativamente, considerando o acordo firmado pela Fasubra junto ao Ministério do Planejamento no que diz respeito ao reajuste do auxílio pré-escolar, a Superintendência

de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Sugepe) se dispõe a construir juntamente com a categoria o termo de referência para uma chamada pública que permita à UFABC a contratação de serviços de creche a preços mais acessíveis e com qualidade adequada.

A reitoria também demandará os estudos necessários para viabilizar a construção de fraldários em condições adequadas, visando à realização de licitação para este fim a partir da aprovação do orçamento de 2016.

**Saúde do trabalhador** - Também ficou estabelecido no acordo a abertura de uma licitação para constituição de um plano de saúde coletivo para os servidores da Universidade. A Sugepe vai elaborar um termo de referência a respeito, que será debatido com o sindicato.

**Segurança no trabalho** - A reitoria iniciou e conduzirá um Fórum, com o intuito de realizar estudos e adotar medidas visando resolver todos os problemas referentes a reagentes e resíduos químicos utilizados nos laboratórios da Universidade, que são armazenados de maneira irregular na UFABC.

**Restaurante Universitário** - A reitoria se compromete a formar um grupo de trabalho para discutir diferentes modelos de gestão do RU, visando a redução dos preços para toda a comunidade acadêmica



## Expediente

**BOLETIM DO SinTUFABC** é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Universidades Federais do ABC.

**SEDE:** Avenida dos Estados, 5001, 11º andar, Bloco B, campus Santo André – Santo André – São Paulo.

**PRODUÇÃO EDITORIAL:** Traço Livre Produção e Comunicação.

**EQUIPE:** Luciana Araújo (jornalista responsável - MTb 39.715/SP), Leon Cunha (projeto editorial – MTb 50.649/SP), Guilherme Gandra (editoração), Mayra Nakamura (secretaria) e Luiza Giovancarli (jornalista).

**SITE:** [www.sintufabc.org.br](http://www.sintufabc.org.br) • **E-mail:** [contato@sintufabc.org.br](mailto:contato@sintufabc.org.br) • **Facebook:** [sintufabc.oficial](https://www.facebook.com/sintufabc.oficial)