

# XI Encontro de Associações e Sindicato - 2012



## CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

07 a 09 de novembro  
de 2012.  
Brotas/SP

# CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

## XI ENCONTRO DE ASSOCIAÇÕES E SINDICATO 2012



### REALIZAÇÃO

Associação dos Servidores da Unesp de Rio Claro (ASFAFI) e Sintunesp



### PARTICIPANTES

ASFAFI – Rio Claro  
ASERCAU – Guaratinguetá  
ASFEL – Botucatu  
ASSUNEB - Bauru  
ASTABILCE – São José do Rio Preto  
ASU – Botucatu  
ASA - Assis  
ASA - Presidente Prudente  
ASUNESP - Marília  
ASUCAF - Franca  
Sintunesp

Estas são as associações que estiveram no encontro anterior. São as mesmas neste encontro?

### Apoio e patrocínio

Fundunesp - Vunesp - Unesp Saúde - Unesp Odonto



### Local

Hotel AREIA QUE CANTA FAZENDA HOTEL E ECOTURISMO Brotas/SP

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES

## *Abertura: 07/11/2012*

A abertura do XI Encontro de Associações e Sindicato contou com as saudações de Taluama de Marchi Rubin, presidente da Associação dos Servidores de Rio Claro (ASFABI); de Magali Leme Falcão, presidente da Comissão Organizadora do evento; do Prof. Dr. Antonio Carlos Simões Pião, diretor do Instituto de Geociências e Ciências Exatas e presidente do *campus* de Rio Claro; e de Alberto de Souza, coordenador político do Sindicato dos Trabalhadores da Unesp (Sintunesp)



## *Palestras*

### “A magia de viver com entusiasmo”

Palestra ministrada por **Pedro Luiz Ramos Mazine**, diretor de Relações Industriais da ACIRC - Associação Comercial e Industrial de Rio Claro. É consultor de empresas em RH, palestrante e instrutor do grupo Master Mind, empresa de treinamento em liderança, inteligência interpessoal e comunicação eficaz. Foi secretário municipal de Desenvolvimento Econômico de Rio Claro (2005/2008).

O palestrante enfatizou que é inegável o fato de vivermos num mundo de constantes e rápidas mudanças, no qual impera a velocidade das informações. Contudo, os meios de comunicação vendem constantemente a ideia de que existem apenas desastres e negativismo. Em outras palavras, somos bombardeados a todo instante por

mensagens pessimistas, através dos jornais, noticiários de TV, até mesmos de seriados e tantos outros programas. “Para nossas empresas, muitas vezes, levamos sentimentos de insegurança e desmotivação, impregnados em nossos pensamentos”, disse.

Mazine frisou que é possível reverter este quadro e mostrar toda a potencialidade de cada indivi-

duo, com conceitos positivos, que possam contribuir na vida profissional e pessoal, bem como no consequente desenvolvimento da pessoa e das suas habilidades.

“É de fundamental importância entender que a melhoria contínua dos produtos e serviços

tem origem na qualidade das nossas atitudes. E esta qualidade só se consegue com relações interpessoais sadias, com entendimento e comprometimento. Isto porque se trata de um processo que está relacionado com mudanças. E, para aceitar estas mudanças, é necessária uma atitude positiva e pró-ativa de TODAS as pessoas envolvidas”, concluiu.

Para Mazine, “toda ação nasce primeiro em nossa mente e esta, por sua vez, produzirá resultados de acordo com nossos pensamentos e sentimentos”.



Mazine durante a palestra e com membros da comissão organizadora do Encontro (foto ao lado)



## “A magia de viver com entusiasmo”

Palestra ministrada por **Ronaldo Antonio Cavalli**, da Cavalli Treinamentos ([www.cavallitreinamentos.com.br](http://www.cavallitreinamentos.com.br))

O palestrante chamou a atenção para a necessidade de aprendermos a entender o que o corpo fala. Segundo ele, podemos fazer do corpo uma ferramenta de comunicação e conseguir, com o domínio da linguagem corporal, o seguinte:

- Detectar mentiras.
- Identificar os funcionários que trabalham desmotivados.
- Saber como gerar carisma e conquistar uma melhor comunicação, através do gestual.
- Aprender, através da leitura comportamental, qual é o melhor funcionário para aquela função.
- Através da linguagem do corpo, identificar o que passamos para os outros, consciente e inconscientemente, em uma comunicação.

Cavalli lançou os seguintes questionamentos:

- Tenho a imagem que quero passar para as pessoas?
- Consigo controlar minhas emoções em reuniões, quando contrariado?
- O modo de sentar, cruzando braços e pernas, pode influenciar nas negociações?
- Tenho consciência do que estou dizendo aos outros, através dos gestos?
- Como identificar o que os outros querem me dizer, inconscientemente?
- Posso identificar funcionários satisfeitos ou não no trabalho, pela observação dos seus gestos?
- O lugar em que me sento em uma mesa de negociação pode influenciar nos resultados?
- O nível (altura) do lugar que separa os negociantes influi no resultado da negociação?
- Você já parou para pensar nas mensagens que transmite através da linguagem não verbal nas situações do dia a dia, sem que você perceba?

- Qual o segredo de se passar uma imagem carismática que seduza as pessoas com quem me comunico, através da expressão não verbal?
- Na comunicação, é mais importante “ser” ou parecer “ser”?
- Como ser bem sucedido em entrevistas e negociações?
- Como conhecer a pessoa antes dela começar a falar?

A seguir, deu algumas dicas:

- A simples escolha de lugares para se sentar em uma negociação pode influenciar no resultado.
- Coçar a cabeça pode significar mentira. O corpo diz o que você pode querer esconder.
- O seu jeito de andar, de falar e de se movimentar, os gestos do seu corpo são capazes de mostrar para os outros o seu estado de humor.
- O problema é que nosso corpo mostra nosso sentimento, mesmo contra nossa vontade.
- Muitas vezes, a pessoa sabe conversar e usar bem a linguagem verbal, porém, passa uma falsa impressão através da linguagem corporal.



*Cavalli com membros da comissão organizadora do Encontro*



## “Estresse e suas implicações no ambiente de trabalho”

Palestra ministrada **Prof. Dr José Luiz Riane Costa**, doutor em saúde coletiva pela Unicamp, professor do Departamento de Educação Física da Unesp, campus de Rio Claro

O palestrante expôs um conjunto de informações e reflexões, das quais destacamos algumas, a seguir:

### O que é saúde?

A Organização Mundial da Saúde define Saúde como o “completo estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de

doença”. O Art. 196 da Constituição Federal afirma que:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”



*Riane chamou a atenção para os males causados pelo estresse que deriva das más condições de trabalho*



Em resumo, a saúde depende das condições de vida e das condições de trabalho.

Fatores determinantes / condicionantes da saúde: alimentação, moradia, saneamento, meio ambiente, trabalho e renda, educação/cultura, esporte /lazer, transporte.

Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país! (Art. 3º da Lei 8.080/90).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu qualidade de vida como: “A percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1994).

### **Fisiologia do estresse**

Quando nosso cérebro, independente de nossa vontade, interpreta alguma situação como ameaçadora (estressante), todo o nosso organismo passa a desenvolver uma série de alterações denominadas de Síndrome Geral da Adaptação ao Estresse.

A reação de estresse inclui um conjunto de respostas corporais em todo o organismo, mobilizando para um estado de prontidão geral (frequência cardíaca, frequência respiratória, dilatação da pupila, dilatação de vasos nos músculos etc)

Exemplo: o gato que encontra um cachorro ou quando ouvimos o barulho de batida de carro ou quebra de vidraças.

### **Manifestações clínicas do estresse**

- Transtorno de Ansiedade Generalizada;
- Ansiedade Patológica;
- Doença ou Síndrome do Pânico;
- Síndrome de Burnout;
- Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT);
- Transtorno de Estresse Agudo;
- Alcoolismo e Drogadição.

### **Síndrome de Burnout**

A chamada Síndrome de Burnout é definida por alguns autores como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional.

Caracteriza-se por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos (até como defesa emocional).

Essa síndrome se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional, com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda (médicos, enfermeiros, professores).

### **Transtorno de Estresse Pós-traumático**

A característica essencial do Transtorno de Estresse Pós-Traumático é o desenvolvimento de sintomas característicos após a exposição direta ou ter testemunhado um extremo estressor traumático, envolvendo a experiência pessoal direta de um evento real ou ameaçador que

envolve morte, sério ferimento ou outra ameaça à própria integridade física.

Também pode ocorrer em função do conhecimento sobre morte violenta ou inesperada, ferimento sério ou ameaça de morte ou ferimento experimentados por um membro da família ou outra pessoa em estreita associação com o indivíduo.

Quando o quadro tem duração menor que um mês, o fenômeno é denominado Transtorno de Estresse Agudo.

### **Prevenção de transtornos mentais e do comportamento**

De modo geral, só alcançam resultados positivos os programas que identificam os aspectos organizacionais e ambientais, procurando implementar ações para transformá-los, incluindo:

- stress,
- repetitividade,
- pressão da chefia,
- competição,
- problemas de relacionamento com colegas.

### **Controle das condições de risco**

A melhoria dos ambientes de trabalho envolve:

- Identificação das condições de risco presentes no ambiente de trabalho;
- Caracterização da exposição e quantificação das

condições de risco;

- Discussão e definição das alternativas de eliminação ou controle das condições de risco;
- Implementação e avaliação das medidas adotadas.
- É muito importante que os trabalhadores participem de todas as fases desse processo.

### **Dez conselhos (Mandamentos) para viver mais e melhor**

- I - Nunca fique só; homem algum é uma ilha.
- II - Sorria sempre que possível, chore se necessário.
- III - Mantenha-se sempre ativo: caminhe, jogue, brinque, dance.
- IV - Seja um eterno aprendiz; busque sempre o saber.
- V - Curta a natureza sem destruí-la; somos parte dela.
- VI - Faça planos e tente realizar seus sonhos; construa a utopia!
- VII - Participe das decisões que lhe dizem respeito e ajude a executá-las.
- VIII - Coma o necessário para viver; apenas o “pão nosso de cada dia”.
- IX - Evite o que faz mal, para o corpo e para a mente.
- X - Nunca perca a esperança. Desesperar jamais!



## **“Comprometimento e envolvimento profissional”**

Palestra ministrada pelo **Prof. Dr. Afonso Antonio Machado**, doutor em Educação pela Unicamp, professor do campus da Unesp de Rio Claro. Atua na Educação Física, com ênfase nos temas: estados emocionais, identidade psicológica do esportista, gênero e masculinidade no esporte e lesões psicológicas esportivas.

**O**s primeiros questionamentos lançados pelo palestrante foram: “Comprometimento ou envolvimento? O que me dirige em meu trabalho? Como diferenciar o compromisso do envolvimento? São diferentes?”

Ele explica que compromisso é o que faço, o que tenho para fazer. Estar comprometido é estar envolvido? Pode ser que sim, pode ser que não, pode ser que ainda não, pode ser que já tenha sido

assim. Estar envolvido é:

- É querer chegar logo, porque me faz bem.
- É fazer sempre melhor.
- É acreditar em transformações.
- É aceitar hierarquias e comandos.
- É saber perder e continuar na luta.
- É estar contaminado pela situação.
- Estar envolvido e dar um toque colorido no branco-preto da vida.

Machado considera que é possível ter compromisso e envolvimento: “Depende da motivação para isso. Para ser promovido devo apresentar minhas tarefas. Para receber mais é necessário render mais. Para ser melhor avaliado basta melhorar meu desempenho.”

Para ele, a motivação pode ser extraída:

- Do contexto em que circulo;
- De dentro de mim;
- De cada situação nova apresentada ou
- De cada novo problema surgido.

Resolver os problemas, segundo o palestrante, é:

- Uma excelente oportunidade para crescer;
- Uma chance a mais para me motivar a resolvê-lo e a sair do marasmo, do tédio;
- Momento ideal para me engajar e me envolver com novas coisas ou
- Com as mesmas coisas de modo diferente e
- Finalmente, me comprometer comigo mesmo para encontrar saídas novas.
- Quem se envolve está sempre de bem com a vida;



- Quem se envolve está sempre no melhor lugar;
- Quem se envolve está sempre com seu par perfeito;
- Quem se envolve sempre crê numa melhora;
- Quem se envolve sonha, mas realiza os sonhos.



*Machado destacou a importância de termos compromisso e envolvimento em tudo o que fazemos*



# “Planos e convênio de saúde na Unesp”

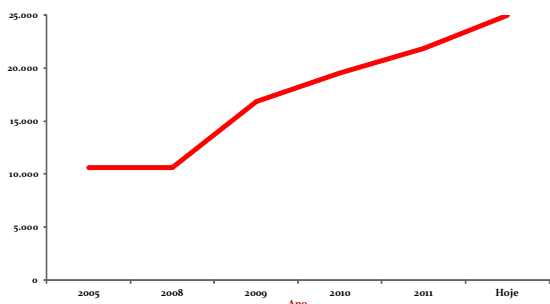
Palestra ministrada pelo Prof. Dr. **Trajano Pires da Nóbrega Neto**, coordenador do Unesp Saúde e do Unesp Odonto



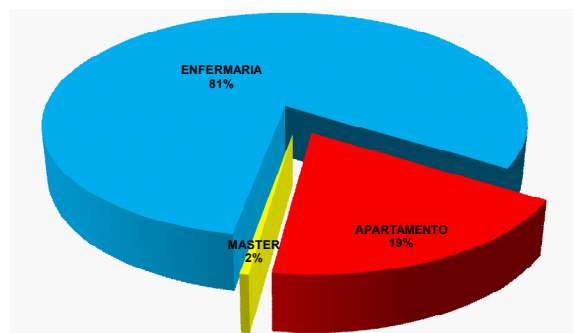
*O professor Trajano, presença tradicional nos encontros entre Sintunesp e Associações, trouxe as novidades e perspectivas dos planos de saúde e odontológico*

O palestrante expôs os dados sobre os planos Unesp Saúde e Unesp Odonto com gráficos e tabelas. A seguir, os dados referentes ao plano de saúde:

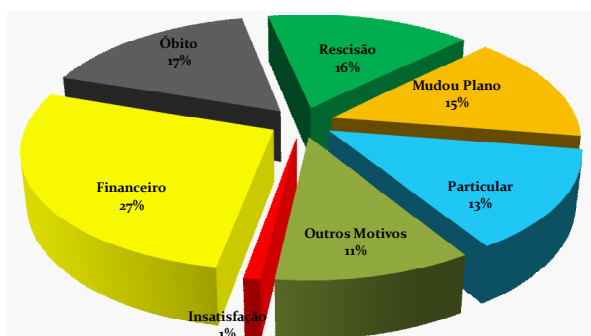
## USUÁRIOS



## TIPO DE ACOMODAÇÃO

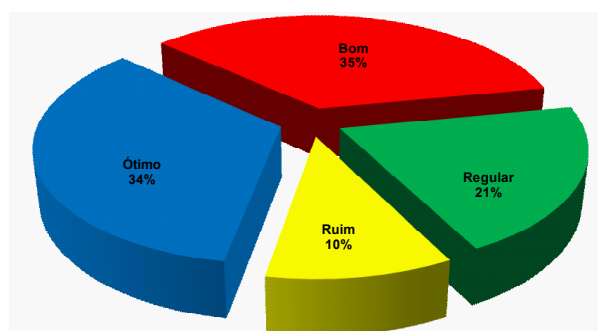


## Motivos das Exclusões



## Pesquisa Satisfação Dez/2011

Avaliação Geral

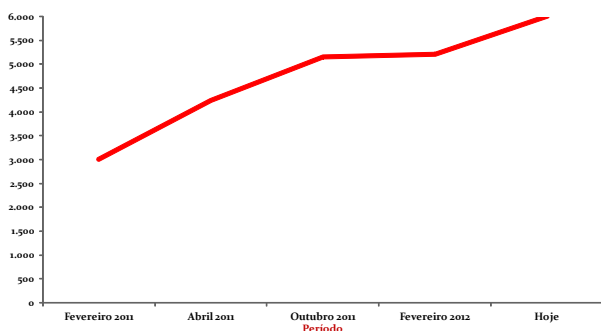


### Benefícios - Saúde

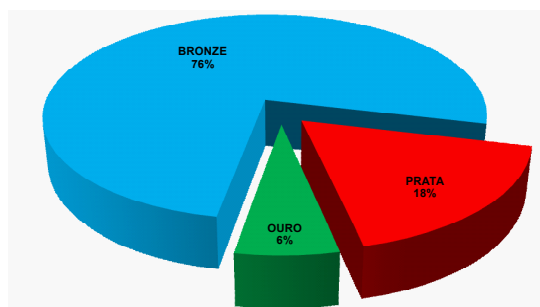
- Plano Master;
- APH (Atendimento Pré-Hospitalar);
- AMT (Aconselhamento Médico Telefônico);
- Participação Ação Unesp;
- Acompanhamento de Crônicos;
- Suspensão plano usuário em viagem exterior;
- Ampliação rol dos agregados;

A seguir, os dados referentes ao plano odontológico:

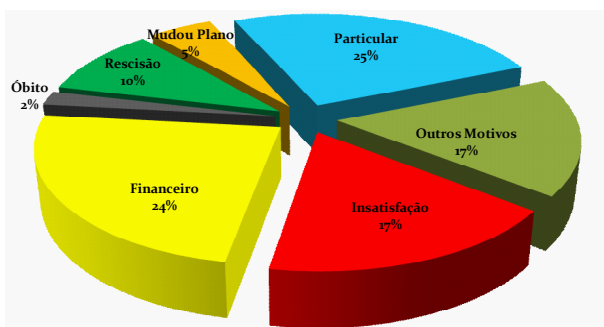
### USUÁRIOS - ODONTO



### TIPO DE PLANO - ODONTO



### Motivos das Exclusões - Odonto



### Benefícios - Saúde

- Ampliação novos procedimentos;
- Plano Prata e Ouro;
- Participação Ação Unesp;
- Suspensão plano usuário em viagem exterior;
- Ampliação rol dos agregados;
- Indicação de Profissionais;

## *Mesa redonda*

### “Democratização da Unesp e representatividade”

**P**ara debater o assunto, foram convidados quatro servidores: Taluama de Marchi Rubin, presidente da Associação dos Servidores de Rio Claro (ASFADI); Márcia Aparecida Querido Moreira, como representante dos servidores no Conselho Universitário; José Figueiredo, como representante dos servidores no CADE; e Alberto de Souza, coordenador Político do Sintunesp. Cada um deles fez uma apresentação inicial e, na sequência, foi aberto o debate com os presentes. O objetivo da mesa redonda foi o de estimular uma auto avaliação da atuação e da conduta das diretorias das entidades que representam o segmento, bem como dos seus representantes nos colegiados, a fim de traçar metas conjuntas para o estímulo da participação direta ou indireta das bases, garantindo uma melhor representatividade futura no contexto da Universidade.

**Márcia**, falando como representante no CO, destacou a necessidade de democratização daquele órgão, como também o grau de representatividade e participação dos representados. Ela explicou que o CO é um colegiado político, porque neste órgão são tomadas as decisões encaminhadas por outros colegiados da Unesp. Seu presidente é o reitor; na sua ausência o vice-reitor. Participam todos os pró-reitores e 25 representantes docentes, sendo um de cada uma das 25 unidades, mais um representante docente de todas as unidades e um representante das unidades complementares. Para os servidores, há 10 vagas (por conta da proporção de 15% que nos cabe). Deveríamos ter 10 representantes discentes, mas eles não estão conseguindo se organizar para ocupar suas vagas, o que representa um prejuízo para nós. Há também um representante patronal (Fiesp) e um representante das associações de trabalhadores (Dieese, Fapesp, Sintunesp, Adunesp e Sinteps). A pauta das reuniões é de responsabilidade da secretaria geral da Unesp, obviamente sujeita às vontades do reitor. É possível pedir inclusão de algum documento na pauta, deven-



do ser enviado com antecedência à secretaria geral. Neste caso, é muito importante que o Sintunesp receba cópias destes documentos, para que a entidade consiga acompanhar e pressionar, se necessário.

Márcia resgatou o processo de escolha dos representantes dos servidores, por meio da composição do chamado “Chapão das entidades”, com candidatos escolhidos em eleições prévias, dentre aqueles que se mostrem comprometidos com o segmento.

Ela destacou que o papel dos representantes dos servidores não é resolver nada sozinhos, mas sim encaminhar as reivindicações e as expectativas do segmento. Por isso, é importante que sua atuação se dê no âmbito coletivo, ou seja, a partir da organização e da mobilização dos servidores. A existência das reuniões prévias entre os representantes dos servidores, antes das reuniões oficiais do CO, são muito importantes neste sentido, pois propiciam discussão política e atuação organizada no órgão colegiado.

**Figueiredo** procurou abordar a participação dos servidores no Conselho de Administração e Desenvolvimento (CADE) no que tange à defesa dos seus direitos. O CADE é uma instância consultiva e deliberativa. Algumas matérias são discutidas no CADE e são aprovadas ali mesmo (caráter deliberativo), mas outras são encaminhadas para o CO (por isso o caráter consultivo). As reuniões do

CADE são mensais ou extraordinárias, se necessário. Sua composição é de 31 membros: como não há paridade na representação, os docentes têm 70% dos membros (19 cadeiras, sendo 8 eleitos por seus pares, enquanto os demais são indicados), cabendo 15% aos servidores (4 eleitos pelos pares e 2 indicados pelo CO). Há ainda a representação discente (6 membros), mas os estudantes não estão ocupando suas vagas atualmente, o que significa um prejuízo para nós, servidores, pois eles costumam votar em sintonia conosco.

Ele explicou que o CADE tem como temas habituais: orçamento da Unesp, Estatuto da Unesp, Estatuto dos servidores técnico-administrativos, criação e extinção de subquadros, cobrança de taxas, concursos, afastamento de pessoal, treinamentos etc. A exemplo do CO, também são realizadas prévias, sempre que necessário. O CADE monta comissões para determinados assuntos, como é o caso da carreira e dos subquadros.

Figueiredo destacou a importância da representação dos servidores neste órgão, assim como nos demais. “Meu voto no CADE não é pessoal, mas sim coletivo”, disse. Lembrou que, embora sua estrutura não seja democrática (devido à não existência da paridade), é importante participar para defender os interesses dos trabalhadores, apresentar propostas e fazer denúncias dos fatos à comunidade, se necessário. E tudo o que falamos ou defendemos no órgão ficará registrado nas atas, o que é importante. Os representantes também fazem boletins logo após as reuniões, para informar a categoria.

**Taluama** procurou abordar o aspecto moral e ético na condução das entidades, enfatizando a sua própria atuação como representante dos seus filiados, na ASFAFI, como liderança na condução dos trabalhos, sejam eles políticos ou sociais, no contexto da universidade. “Dentro dos 23 anos que tenho na Unesp, em 15 deles estive participando da Associação, em vários postos”, disse. Destacou que a ASFAFI tem cerca de 600 titulares e quase o dobro disso de dependentes, bem como uma área que contempla campos, quadras e barracões.

O estatuto da entidade prevê a participação de todos, servidores docentes e técnico-administrativos, embora historicamente estes últimos sempre tenham ocupado a direção da entidade. A entidade procura representar a todos, reforçando a ideia de que somos todos servidores públicos. A entidade também oferece muitos momentos de lazer.

Em sua exposição, ela procurou ressaltar a importância das Associações na luta pela democratização da Universidade. Neste sentido, a aliança

com o Sindicato, especialmente na montagem do “Chapão das Entidades”, para concorrer aos órgãos colegiados centrais, é um grande exemplo. Para ampliar esta atuação conjunta, apresentou a sugestão de elaborarmos boletins informativos e um blog em parceria, para demonstrarmos a lisura e a ética política com que lidamos com as reivindicações da categoria. Outro momento importante nesta parceria é a realização destes encontros entre Sintunesp e Associações, que são muito produtivos. “Para que possamos agregar mais pessoas e até estimular a criação de associações em locais que não as possuem, poderíamos criar fóruns de discussão para ajudar com nossa experiência aqueles que ainda estão no início da organização”, propôs.

“Temos que deixar claro aos dirigentes da Unesp que, para sermos uma das melhores universidades do mundo, temos que valorizar os servidores técnico-administrativos. Somos necessários em todas as atividades-meio, porém, sem nós não há atividade-fim”, concluiu.

**Alberto** centrou sua exposição na falta da paridade nas eleições e na composição dos órgãos colegiados da Unesp.

Ele lembrou que muitos dos que ingressaram na Universidade mais recentemente não sabem que o processo de escolha dos dirigentes da Unesp, antes de 1996, era bem diferente do atual.

A aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional/LDB (lei nº 9.394/96) deu início a uma etapa de restrição à autonomia universitária em todo o país. A lei determinava que a composição dos órgãos colegiados centrais deveria obedecer aos seguintes pesos: 70% para os professores, 15% para os servidores e 15% para os estudantes. Na Unesp, a nova legislação serviu de estímulo aos setores mais conservadores, culminando com a aprovação, pelo Conselho Universitário, de uma reforma nos estatutos da Universidade que pôs fim aos processos democráticos que vinham sendo observados. A correlação 70 X 15 X 15 passou a valer, também, nas consultas eleitorais.

As experiências de escolha para reitor e vice, anteriores a 1996, apontavam para a consolidação de uma prática democrática iniciada em 1983. Naquele ano, a comunidade acadêmica – representada pela Adunesp S. Sindical, DCE-Helenira Rezende e Comissão dos Funcionários (o Sintunesp viria a ser criado em 1989) – enfrentou e venceu o conservadorismo e o autoritarismo da legislação e dos dirigentes, conquistando a consulta paritária para a eleição dos postos executivos. Ou seja, um terço para cada segmento.

O movimento de democratização da Unesp

teve um importante impulso naquele momento. Essa luta propiciou ganhos concretos para a democracia no interior da universidade, não só expressa no Estatuto de 1988, como também em todas as consultas paritárias realizadas pelo Colégio Eleitoral desde então.

Alberto comentou que, embora certos procedimentos de eleição, como é o caso da paridade na consulta, não estivessem previstos estatutariamente, a vontade política da comunidade era respeitada por meio de pactos consensuais nas diversas instâncias de tomada de decisões.

“Atualmente, nada impede que a comunidade unespiana volte a ser consultada de forma paritária, como ocorria antes de 1996”, ponderou. Este mesmo questionamento vem sendo feito em universidades públicas de todo o país, sendo que em várias delas os processos democráticos foram restabelecidos. Apenas para dar um exemplo, citou a experiência da Universidade de Brasília (UnB). Em 2012, a exemplo do ocorrido em 2008, a comunidade participou de uma consulta paritária para a escolha do novo reitor. O resultado foi acolhido democraticamente pelo Conselho Universitário (Consu) da UnB, em sessão realizada no dia 1º de junho de 2012.

Ou seja, a existência de uma lei restritiva à democracia na universidade, como é o caso da LDB, não é impeditivo para a existência da paridade na instituição. “Os caminhos existem e podem ser percorridos. Trata-se, apenas, de vontade política de fazer da universidade pública um espaço de democracia e respeito às pessoas que a constroem”, frisou.

Alberto lembrou que, esperançosos de que a democracia se ampliasse na Universidade, os servidores técnico-administrativos participaram ativamente da elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Unesp, em 2009. Na ocasião, os servidores apresentaram a reivindicação de que fosse impulsionado um “Processo de democratização das instâncias de decisões das Universidades”. As plenárias que definiram o PDI aprovaram que a reivindicação fosse discutida no Conselho Universitário. Desde então, o Sintunesp e os representantes dos servidores no CO vêm cobrando o encaminhamento do que foi aprovado no PDI. Durante o processo para a sucessão na reitoria da Unesp, no segundo semestre de 2012, o Sintunesp obteve do então candidato a reitor, professor Julio Cezar Durigan, o compromisso de colocar o assunto em discussão no CO em 2013. Não queremos que este seja apenas um ato formal da administração da Unesp. Em respeito a uma categoria que é pilar na

vida da Unesp, o Sintunesp reivindica que a reunião do CO seja o primeiro passo da real abertura do debate sobre a democratização das estruturas de poder da Universidade, aí inserida a questão da paridade.

Concluindo sua exposição, Alberto reforçou a importância de uma atuação conjunta entre Sindicato e Associações, não só na luta pela volta da paridade, mas também no dia a dia da categoria, seja nas lutas salariais ou por melhores condições de trabalho.

**Anderson Rodrigues**, representando a Comissão organizadora, leu o texto a seguir no início da mesa redonda, o qual foi encaminhado com antecedência às Associações, para dar subsídios na discussão do tema proposto.

“Parece que vivemos a democracia no Brasil como se partilhássemos plenamente de direitos iguais, mas como é possível com tantas diferenças sócio-culturais num ambiente que oscila entre o terceiro e o primeiro mundo? Referência de um ambiente “diferenciado” e formador de opinião, a Universidade Pública esboça uma tímida reação controlada por maioria da sua elite intelectual. O discurso é, por princípios, a vitrine do saber e da liberdade de expressão, a prática revela a manutenção dos iguais em instâncias separadas em nome

da ordem comandada por poucos. Por definição, a democracia que ultrapassa o mero procedimento de canalização das vontades das maiorias e garante a autonomia individual, expressa e evidencia a importância do parecer em detrimento do ser. Neste contexto, a democracia participativa é a única forma de reação, mas torna estrutural e permanente

uma separação entre dirigentes e dirigidos, na mesma distância, os representantes e representados, acaba por distorcer a política das práticas cotidianas, afastando duas esferas muito íntimas na democracia direta, aumentando a distinção entre a política e a vida social. Somente com a participação e o compartilhamento político, através do convívio social, é que poderemos praticar, pelo hábito, a democracia. Fica implícita a maior responsabilidade ética e moral, respectivamente dos dirigentes e dirigidos, reconhecendo que a conexão será possível através dos representantes, objeto principal na efetividade e qualidade ao segmento ou o grupo o qual se faz representar.

Como menciona CASTORIADIS (1983), “a representação “política” tende a “educar” – isto é, a deseducar – as pessoas na convicção de que elas



não poderiam gerir os problemas da sociedade, que existe uma categoria especial de homens dotados da capacidade específica de “governar” (p.274). A implementação do regime da democracia participativa ou democracia deliberativa é um regime onde se pretende que existam efetivos mecanismos de controle da sociedade civil sobre a administração pública, não se reduzindo o papel democrático apenas ao voto, mas também estendendo a democracia para a esfera social. É neste momento que o representante deve assumir uma parcela adicional de responsabilidade, sem contudo agregar valores que possam diferenciá-lo dos representados, como o elitismo democrático, mas sim entender a melhor maneira de implementar o estímulo à participação direta (membro da diretoria, representante) e indireta (representado e/ou filiado).

A organização das Entidades Associativas e Sindicato na Unesp, sem dúvida, é a melhor estratégia para canalizar ações efetivas de participação, reforçando a representatividade no contexto institucional da Unesp, onde a qualidade e o conjunto de

um segmento possam superar o numérico. Na mesma proporção, as Entidades devem, através das suas diretorias, primar pela ética e moral, devendo obediência às normas regimentais e estatutárias pelas quais são regidas. Também ajustar obedecendo o regime da democracia deliberativa ou participativa, criando a difusão do hábito num árduo caminho da democratização nas suas várias instâncias.

“A democracia deliberativa constitui-se como um modelo ou processo de deliberação política caracterizado por um conjunto de pressupostos teórico-normativos que incorporam a participação da sociedade civil na regulação da vida coletiva. Trata-se de um conceito que está fundamentalmente ancorado na ideia de que a legitimidade das decisões e ações políticas deriva da deliberação pública de coletividades de cidadãos livres e iguais. Constitui-se, portanto, em uma alternativa crítica às teorias “realistas” da democracia que, a exemplo do “elitismo democrático”, enfatizam o caráter privado e instrumental da política”. (Lígia Helena Hahn Lüchmann)

## As deliberações da plenária final

- Trabalho de conscientização dos servidores celetistas sobre o papel do Sindicato e das Associações;
- Assistência (administrativa e política) às Associações;
- Implementação do Portal das Associações, inclusive com o compromisso das Associações em manutenção mensal do site;
- Em primeiro momento, levantar o diagnóstico das dificuldades que as Associações enfrentam, inclusive *in loco*;
- Apresentação das Associações e do Sindicato no momento da admissão de novos servidores (evento que ocorre nas Unidades);
- Definição do valor da mensalidade para o próximo encontro de Associações e Sindicato: 10 parcelas de R\$ 130,00;
- O próximo encontro, em 2013, será sediado pela ASU, com parceria da ASFEL, ambas de Botucatu;
- Encaminhamento à administração de moção sobre a paridade e processo de democratização na Universidade;
- Estimular a participação das Associações que não estão vindo aos encontros.

**Relatório Financeiro do XI Encontro de Associações mais o Sintunesp**

<b>Contas</b>	<b>Receitas</b>	<b>Despesas</b>
<b>Patrocinadores</b>		
Vunesp (Reitoria)	R\$ 5.000,00	
Fundunesp	R\$ 3.000,00	
Unesp Saúde	R\$ 2.750,00	
<b>Transferência saldo Encontro</b>	R\$ 7.650,00	
<b>Arrecadação das Entidades</b>		
ASTABILCE (Rio Preto)	R\$ 1.350,00	
ASU (Botucatu)	R\$ 600,00	
ASERCAU (Guaratingueta)	R\$ 1.200,00	
ASA (Assis)	R\$ 750,00	
ASSUNEB (Bauru)	R\$ 1.200,00	
SINTUNESP	R\$ 1.200,00	
ASFEL (Botucatu)	R\$ 1.200,00	
ASFABI (Rio Claro)	R\$ 1.200,00	
Taxa inscrições	R\$ 2.600,00	
<b>Juros aplicação (conta poupança)</b>	R\$ 129,13	
<b>Pacote hotel Areia que Canta</b>		R\$ 13.103,02
Conjunto musical		R\$ 1.000,00
<b>Outras despesas</b>		
Palestras		R\$ 2.700,00
Transporte palestrantes		R\$ 400,00
Combustível e pedágios		R\$ 350,00
Decoração		R\$ 323,49
Administrativas		R\$ 2.277,62
<b>Sub total Despesas</b>		<b>R\$ 20.154,13</b>
<b>Sub total Receita</b>		<b>R\$ 29.829,13</b>
<b>Total do Caixa após o evento</b>		<b>R\$ 9.675,00</b>
<b>OBS:</b>	<b>Site das Associações (custo)</b>	<b>R\$ 810,00</b>
<b>Juros aplicação (conta poupança)</b>		
<b>Valor caixa para o XII Encontro</b>		<b>R\$ 8.865,00</b>

Falta colocar os valores do caderno.

**Relatório Financeiro do XI Encontro de Associações mais o Sintunesp**

<b>Contas</b>	<b>Receitas</b>	<b>Despesas</b>
<b>Patrocinadores (total)</b>		
Patrocinadores	R\$ 10.750,00	
Transferência saldo Encontro	R\$ 7.650,00	
<b>Anuidade e inscrições das participantes</b>		
Total da anuidade	R\$ 8.700,00	
Inscrições (total)	R\$ 2.600,00	
Juros aplicação	R\$ 129,13	
<b>Hospedagem e infraestrutura</b>		
Diária		R\$ 7.440,00
Restaurante		R\$ 5.075,00
Salão + logística		R\$ 588,02
Música		R\$ 1.000,00
<b>Outras Despesas</b>		
<b>Palestras contratadas</b>		
Ronaldo		R\$ 1.300,00
Pedro Mazini		R\$ 1.400,00
<b>Palestrantes Unesp</b>		
Transporte (Prof. Riani)		R\$ 200,00
Transporte (Prof. Afonso)		R\$ 200,00
<b>Administrativas, decoração e transporte</b>		
Combustível, pedágio		R\$ 350,00
Decoração		R\$ 323,49
Administrativas		R\$ 2.277,62
<b>Total de Despesas</b>		<b>R\$ 20.154,13</b>
<b>Total de Receitas</b>		<b>R\$ 29.829,13</b>
<b>Caixa</b>		<b>R\$ 9.675,00</b>

## Confraternização



## Próximo encontro

Na foto ao lado, integrantes da equipe organizadora do XI Encontro de Associações e Sindicato/2012, coordenado pela Associação dos Servidores de da Unesp de Rio Claro (ASFAFI) e Sintunesp.

Em 2013, o XII Encontro será coordenado pela ASU (Botucatu), com parceria da ASFEL (Botucatu) e Sintunesp.