

IX Encontro de Associações e Sindicato - 2010



CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

10 a 12 de novembro
de 2010.
Franca/SP

CADERNO DE DEBATES E RESOLUÇÕES

IX ENCONTRO DE ASSOCIAÇÕES E SINDICATO 2010



REALIZAÇÃO

Associação dos Servidores da
Unesp/Campus de Franca e Sintunesp



PARTICIPANTES

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



Apoio e patrocínio

Fundunesp - Vunesp - Unesp Saúde - Uniodonto - Hotel Shelton Inn

Local

Hotel Shelton Inn
Rua Alfredo Tosi, 1088
Franca/SP



RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Abertura: 10/11/2010

A abertura do IX Encontro de Associações e Sindicato foi realizada no Anfiteatro da Unesp/Franca. Às saudações iniciais, seguiu-se uma palestra (*abaixo*).



“Relações de gênero no trabalho”

Em 10/11/2010, na abertura do encontro, com a Profa. Dra. Ana Cristina Nassif Soares, docente da Unesp de Franca

A Prof^a. Dr^a. Ana Cristina Nassif Soares é psicóloga; terapeuta de casal e família pelo Instituto Familiaie – RP; mestre em Fundamentos da Educação pela UFSCar; doutora em Psicologia pela USP – RP; docente e líder do GEPEFA – Grupo de Estudo e Pesquisa sobre Família (Família, Sociedade e Educação: perspectivas e tendências) da FCHS – Unesp/Franca.

Em sua palestra, ela procurou estimular o debate entre os presentes a partir dos seguintes questionamentos:



1) Infância (0 a 10 anos, aproximadamente):

- Como foi sua infância em termos de brinquedos? Tinha à disposição qualquer tipo de brinquedo?
- Com quem você mais brincava? Aonde? De quê?
- Que cores de roupas usava? Que modelos?
- Em que escola estudou? Era mista? Teve professores de que sexo?
- Que cuidados/orientações/regras você teve de seus pais sobre como ser menina? E menino?

2) Adolescência (10 a 18 anos, aproximadamente):

- Como eram seus (suas) amigos (as)? Homens e/ou mulheres?
- O que você gostava de fazer nesta época? Os seus pais deixavam?
- O que você tinha que aprender em casa? De quais tarefas participava em casa?
- Que restrições existiram? Como eram os cuidados/orientações/regras nesta época? Que assuntos eram conversados entre pais e filhos (as)?

- Que assuntos eram conversados com meninos e/ou meninas?

3) Idade atual:

- O que é ser mulher/homem atualmente?
- Que papéis você desempenha em sua vida hoje? São mais “femininos”? São mais “masculinos”? Mesclam-se? Como você se sente com relação a estes papéis?
- A profissão que escolheu tem uma história/origem

feminina/masculina?

- Como você cria seus (suas) filhos (as)? Como avalia a criação de outras crianças (meninos/meninas)?
- Como lida com as diferenças de crenças e valores com relação ao masculino/feminino?
- Como é sua relação com o sexo oposto? E com o mesmo sexo?

A professora Ana Cristina citou um trecho da obra “Família e gênero”:

“Aqui, vamos considerar gênero como relações de poder entre os homens e mulheres, sob pressão daquilo que a cultura onde vivem tenta modelar sobre como devem ser, comportar-se, pensar, amar, trabalhar, desempenhar papéis, etc. Em geral, esses modelos são dois, um para homens e outro para mulheres, com algumas possíveis variações.”

(STREY, M. N. *Gênero, família e sociedade*. In STREY, M.N.; SILVA NETO, J.; HORTA, R.L. (Orgs.) *Família e gênero*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, p.18)

A expositora enfatizou que se destacam no contexto brasileiro atual:

- A Organização Internacional do Trabalho (com escritório no Brasil) se preocupa muito com as desigualdades de gênero e raça entre homens e mulheres no âmbito do trabalho;
- As mulheres ainda ganham menos que os homens;
- As mulheres ainda são as maiores e únicas responsáveis pelo trabalho doméstico (dupla jornada). Homens: 9,2 horas; mulheres: 20,9 horas;
- Muitas vezes, elas não trabalham, pois não têm esta ESCOLHA, mesmo estando no mercado e ocupando profissões ditas masculinas;
- Papéis rígidos: homem provedor, mulher cuidadora, tensão entre trabalho e família;



- Aprovação da Lei do Divórcio em 1977;
- Constituição Federal de 1988 e desdobramentos (poder familiar);
- Surgimento dos métodos anticoncepcionais, principalmente, a pílula;
- Expansão da escolaridade da população, em geral, e da feminina, em especial;
- Homens perderam empregos formais, mulheres já na informalidade;
- Aumento das mulheres chefes de família.

Ela apontou as possíveis soluções:

- Parceria nas relações homens/mulheres;
- Cuidados e trabalhos domésticos como responsabilidade das sociedades, ou seja, a esfera dos cuidados compartilhada por homens e mulheres;
- Mudança nos papéis rígidos homem/mulher;
- Educação formal (escola) e educação informal (família, igreja, cultura etc.) mudarem as concepções de homens/mulheres;
- Co-responsabilidade nas questões de controle de natalidade, saúde, filhos etc.,
- Políticas públicas que incentivem estas ações.





A mesa de abertura dos trabalhos, no dia 11/11/2010

As palestras

“Mobilidade e promoção - Planejamento da Carreira”

Em 11/11/2010, com Elizabeth de Melo Lucoveic, do CRH da Reitoria da Unesp

A palestrante fez sua exposição tendo por base o texto a seguir:

Instituição

Estrutura que proporciona oportunidades de desenvolvimento na Unesp – possibilidades X condições.

Critérios justos para a participação (depende do desempenho do servidor e do seu desenvolvimento).

Avaliação: consultor da FGV. Responsável pelo seu desenvolvimento profissional, considerando a estrutura que a instituição oferece.

Estar atento para os critérios – o que será considerado para sua evolução – prazos.

O colaborador

Responsável pelo seu desenvolvimento profissional, considerando a estrutura que a instituição oferece.

Estar atento para os critérios – o que será considerado na sua evolução – prazos.

Promoção pelo Desenvolvimento Profissional do exercício de 2010

Atendimento aos requisitos/critérios:

- Participação no ADP – (três últimos anos – 2007 – 2008 – 2009)
- Qualificação Profissional de 01/01/2007 a 31/03/2010
- Ponderação de carga horária
- Correlação com a área de atuação
- Papel do Supervisor
- Papel do Colaborador
- Papel do CARH



- Lista de Classificação respeitando a área de atuação - similaridade das áreas - 33,33%.

- Recursos

- Possibilidades de promoção 2011 e 2012

Promoção pelo grau de escolaridade acima do exigido para o exercício da função – Desde 2008

- Correlação com a área de atuação

- Cursos Sequenciais

- Graduação

- Pós-Graduação

- Importância do reconhecimento do curso pelo MEC

- Cursos à distância

- Bolsa Complemento Educacional

- Gerenciamento do colaborador

- Conselho para Assuntos de Recursos Humanos.

Mobilidade funcional

Atividades Operacionais

Agrupamento	Faixa	Amplitude
Assistente Operacional	I	9/13
Assistente Operacional	II	15/19
Assistente Operacional	III	21/25
Agrupamento	Faixa	Amplitude
Operador de Máquinas	I	15/19
Operador de Máquinas	II	21/25

Atividades de Suporte Acadêmico

Agrupamento	Faixa	Amplitude
Assistente de Suporte Acadêmico	I	15/19
Assistente de Suporte Acadêmico	II	21/25
Assistente de Suporte Acadêmico	III	27/31
Assistente de Suporte Acadêmico	IV	33/37
Assistente de Suporte Acadêmico	V	39/43
Agrupamento	Faixa	Amplitude
Auxiliar de Enfermagem	I	18/22
Técnico de Enfermagem	II	24/28
Agrupamento	Faixa	Amplitude
Desenhista	I	21/25
Desenhista	II	27/31
Agrupamento	Faixa	Amplitude
Auxiliar Agropecuário	I	15/19
Técnico Agropecuário	II	21/25

Atividades Administrativas

Agrupamento	Faixa	Amplitude
Assistente Administrativo	I	12/16
Assistente Administrativo	II	18/22
Assistente Administrativo	III	24/28
Assistente Técnico Administrativo	I	30/34
Assistente Técnico Administrativo	II	36/40
Assistente Técnico Administrativo	III	39/43

Atividades de Informática

Agrupamento	Faixa	Amplitude
Assistente de Informática	I	21/25
Assistente de Informática	II	27/31
Analista de Informática	I	33/37
Analista de Informática	II	39/43

- Expectativas – A Unidade responsável pelo processo de Mobilidade Funcional – necessariamente precisa do servidor na Unidade.

Participante do processo = expectativa tem que ser de alterar a lotação – não apenas alterar a situação funcional.

Disponibilidade de mudança – local – atividade – salarial.

Papel do colaborador

PROCESSO DE MOBILIDADE FUNCIONAL – EXERCÍCIO DE 2010

Unidades [□]	Funções [□]	Numero-de-Vagas [□]	Quantitativos-de-Inscritos [□]	Classificados [□] Prova-Obj. [□]	Eliminados [□]	Ausentes [□]
Reitoria [□]	Assistente Técnico Administrativo-I (computação) [□]	01 [□]	02 [□]	01 [□]	01 [□]	0 [□]
	Assistente Técnico Administrativo-I (Treinam. Desenv.) [□]	05 [□]	06 [□]	03 [□]	01 [□]	02 [□]
ECFIC Araraquara [□]	Assistente Administrativo-II [□]	01 [□]	08 [□]	03 [□]	01 [□]	04 [□]
ECIC Bauru [□]	Assistente Suporte Acadêmico-II [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]
C. Franca [□]	Assistente de Informática [□]	01 [□]	01 [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]
C. de Marília [□]	Assistente Administrativo-II [□]	01 [□]	12 [□]	05 [□]	07 [□]	0 [□]
	Assistente Suporte Acadêmico-II [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]
C. Presidente Prudente [□]	Assistente Suporte Acadêmico-III [□]	01 [□]	02 [□]	01 [□]	0 [□]	01 [□]
Campus de São Vicente [□]	Assistente Administrativo-II [□]	02 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]

Unidades [□]	Funções [□]	Numero-de-Vagas [□]	Quantitativos-de-Inscritos [□]	Classificados [□] Prova-Obj. [□]	Eliminados [□]	Ausentes [□]
C. de Registro [□]	Assistente Administrativo-II [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]
	Assistente Suporte Acadêmico-II [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]
C. de Sorocaba [□]	Assistente Administrativo-III [□]	01 [□]	06 [□]	03 [□]	01 [□]	02 [□]
C. de Tupã [□]	Assistente Administrativo-II [□]	01 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]	0 [□]



“Unesp Saúde e Unesp Odonto”

Em 11/11/2010, com o Prof. Dr. Trajano Pires da Nóbrega Neto, Superintendente do Unesp Saúde e Unesp Odonto

O Prof. Dr. Trajano Pires da Nóbrega Neto proferiu sua palestra focada nas últimas informações relacionadas com os planos Unesp Saúde e Unesp Odonto.

A exposição teve início com ênfase nos números do Unesp Saúde na campanha de 2010, com quase 2.000 novas vidas, e na metodologia que norteou o reajuste deste ano no plano de saúde. O Superintendente enfatizou a necessidade de se levar à comunidade campanhas de conscientização do uso do plano, tendo em vista a elevação da sinistralidade.

Sobre o plano odontológico, o professor Trajano fez um breve resumo das ações até então de-

envolvidas para a escolha da operadora (Uniodonto Paulista), e discorreu sobre as principais informações a respeito do plano: três modalidades (Bronze, Prata e Ouro), cada uma com suas coberturas e respectivas mensalidades, sendo o Bronze o mais simples e com cobertura restrita ao rol de procedimentos previstos pela ANS (Agencia Nacional de Saúde Suplementar).

Apenas na modalidade Bronze está previsto patrocínio da Reitoria, limitando o custo das mensalidades do titular e seus dependentes a 1% do salário do titular. Os agregados podem ser incluídos, porém, sem direito ao patrocínio.



“Assédio moral e direito de greve no serviço público”

Em 11/11/2010, com José Francisco Martins, membro da Assessoria Jurídica do Sintunesp

O advogado José Francisco Martins ancorou sua exposição no texto a seguir:

Nos dias de hoje, prevalece o paradigma do “sujeito produtivo”, ou seja, aquele que ultrapassa metas, que se destaca na profissão etc...

Vivemos um momento da valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho, em que a premiação pelo desempenho é só de alguns. Essas novas exigências reduzem as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando conflitos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados.

Assim, passa-se ao implemento de metas sem critérios de bom senso ou de razoabilidade, gerando grande opressão no ambiente de trabalho, tornando-o tenso no dia a dia, ocasionando desajustes sociais e transtornos psicológicos, que irão afetar diretamente a saúde física e mental do trabalhador.

Quando passa a existir no ambiente de trabalho um conjunto de comportamentos abusivos e de forma reiterada, vindo a ocasionar lesões à integridade física e psíquica, vê-se diante da figura do **assédio moral**, isto é a degradação do ambiente de trabalho.

Não há diferenças significativas na ação de assediadores nos universos público e privado. Em virtude da natureza do serviço público, o assédio se torna mais grave, porque não existe uma relação patronal como na atividade privada e sim uma relação hierárquica que deve ser respeitada, ou seja, o agente público tem o dever de tratar qualquer cidadão com respeito, decoro e urbanidade.

Assim, podemos definir que o assédio moral no serviço público é toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos à sua saúde, ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira e da estabilidade funcional do servidor.

Em síntese, o assédio moral é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e covarde desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, tanto vertical quanto horizontalmente, que intenciona afastar a vítima do trabalho, mesmo que para isso tenha que degradar



sua saúde, consistindo na exposição do servidor a situações humilhantes e constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções.

Ocorre nos locais em que predominam condutas negativas, atos desumanos de longa duração, praticados por um ou mais chefes contra os subordinados, ocasionando a desestabilização do assediado com o ambiente, colegas e a própria organização.

A vítima é isolada do grupo sem explicação, passando a ser ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante de seus colegas. Estes, por medo, vergonha, competitividade ou individualismo, rompem os laços afetivos com a vítima e, muitas vezes, acabam reproduzindo ações e atos do agressor, instaurando um “pacto de tolerância e de silêncio coletivo”, enquanto a vítima vai se degradando e se enfraquecendo. Esta humilhação repetitiva acaba interferindo na vida do humilhado, gerando sérios distúrbios para a sua saúde física e mental e podendo evoluir para a própria incapacidade ao trabalho, a aposentadoria precoce e a morte.

Necessário entendermos que hierarquia não significa superioridade de cargo ou pessoal e sim de função dentro da organização estatal.

Como evitar o assédio moral?

Não se conhece uma maneira eficaz de impedir, mesmo porque provar o assédio moral é muito difícil, pois o assediador geralmente toma muito cuidado para não deixar rastros da sua conduta. Mas o assediador deve ser punido. A administração pública tem o dever de apurar, sempre que necessário, ao tomar conhecimento da ocorrência de assédio moral. O assediador deve ser representado para que contra o mesmo seja instaurado processo administrativo disciplinar.

Aí, surge o maior problema: como provar? A nossa legislação prevê que todos os meios de prova em Direito são admitidos desde que lícitos. Portanto, a prova mais comum é a testemunhal. O servidor deve procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas. Evitar conversar com o mesmo à porta fechada. Deve guardar bilhetes, e-mails ou quaisquer documentos que mostrem a atribuição de tarefas impossíveis de se realizarem, metas abusivas ou mesmo inúteis. Deve denunciar ao Sindicato e, sobretudo, man-

ter a solidariedade no local de trabalho para enfrentar o assediador. Até mesmo gravações hoje são aceitas como meio de prova.

Nos dias de hoje, já são conhecidas técnicas adotadas pelo assediador no seu propósito de humilhar o assediado, como, por exemplo:

1) “Técnicas de relacionamento” - O assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar; ela é interrompida, frequentemente, pelo superior hierárquico ou por colegas, muitas vezes com gritos e recriminações; não a encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se exclusivamente a outros. É comum também aproveitarem uma saída rápida da vítima para deixarem uma tarefa em sua mesa, sem solicitar-lhe pessoalmente a execução do trabalho.

2) São adotadas, ainda, “técnicas de isolamento”, ou seja, são atribuídas à vítima funções que a isolam ou a deixam sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio.

3) Existem as chamadas “técnicas de ataque”, que se traduzem por atos que visam a desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo.

4) Há também as “técnicas punitivas”, que colocam a vítima sob pressão, como, por exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela.

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei nº 8.213/91. Sob esse prisma, compete à Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho (CIPA) atuar na sua prevenção e no seu combate.

O assédio moral afeta também os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço.

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de relacionar-se, há os sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.

A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça também se encontram presentes em ambos os sexos em uma proporção mais equilibrada entre eles (cf. site ‘Assédio moral no trabalho: chega de humilhação’).

A reparação pelo dano moral consiste na punição do agressor e, ainda, ao pagamento de indenização por danos materiais e morais suportados comprovadamente suportados pela vítima. Os danos materiais consistem no ressarcimento de gastos com tratamento de doenças adquiridas em razão do assédio, lucro cessante por força de vantagens pecuniárias que deixou de adquirir por conta do assédio moral. O dano moral será estipulado pela justiça em razão do dano psicológico suportado pela vítima. O denominado “*pretium doloris*”, ou o preço da dor.

A greve no serviço público

O direito de greve do servidor público civil, apesar de previsto na Constituição Federal, ainda encontra obstáculos para ser exercido ante a ausência de regulamentação por Lei Federal Complementar.

A greve é o momento em que o trabalhador, uma

vez esgotadas todas as possibilidades de negociação, cruza os braços objetivando o atendimento de suas reivindicações.

O assédio moral ocorre também durante o movimento grevista, pois nesse período surgem as pressões, ameaças de punição, corte de ponto, pressão sobre os familiares dos grevistas, como por exemplo a ameaça de que se o mesmo não voltar ao trabalho terá os dias descontados.

A administração, também como forma de pressão, busca no Judiciário medidas cautelares como interditos proibitórios, objetivando enfraquecer a mobilização dos servidores

No ano que passou, várias categorias de servidores públicos entraram em greve, provocando a intervenção do Poder Judiciário, que tem atuado como mediador dos conflitos decorrentes das paralisações.



Diante das polêmicas suscitadas pelo tema, recentemente, o STF (Supremo Tribunal Federal) estabeleceu a competência do STJ (Superior Tribunal de Justiça) para dirimir greves de servidores públicos civis, quando a paralisação for nacional ou abranger mais de uma unidade da Federação.

Na mesma ocasião, o STF também assegurou a todas as categorias, inclusive aos servidores públicos civis, o direito à greve, determinando que, até ser editada norma específica sobre a matéria, devem os Tribunais inferiores adotarem no que couber a lei 7.738/89, que regulamenta o direito de greve dos trabalhadores do setor privado.

Por força desse novo posicionamento da Corte Máxima, o STJ tem decidido pela legalidade das paralisações, porém, impondo algumas limitações, adotando a análise a cada situação fática concreta, conforme entendimento do Ministro Humberto Martins:

“A situação deve ser confrontada com os princípios da supremacia do interesse público e da continuidade dos serviços essenciais”.(Pet. 7985).

Não obstante a essencialidade do serviço público, deve-se considerar que direito de greve está entre os direitos fundamentais do cidadão na Constituição Federal, devendo o Estado, de forma harmônica, garantir o exercício desse direito, assim como garante a continui-

dade dos serviços públicos.

Um dos pontos mais polêmicos sobre a greve no serviço público é a questão sobre o pagamento ou não dos dias parados, que levou o STJ a mudar o seu posicionamento face à nova realidade jurídica esposada pelo Superior Tribunal Federal.

Até então, o STJ vinha se posicionando favoravelmente ao desconto dos dias parados, o que sempre causava temor aos grevistas, quando não ocorria acordo entre as partes envolvidas. No primeiro julgamento realizado pelo STJ após a mudança de competência, os Ministros da Primeira Seção, que agora têm a incumbência de decidir todos os conflitos relativos às paralisações, em posicionamento até então inédito, determinaram que a União se abstivesse de realizar corte de vencimentos dos servidores grevistas do Ministério do Trabalho e Emprego, pois, segundo o Relator, Ministro Hamilton Carvalhido, “o vencimento é verba alimentar e cortá-lo significaria suprimir o sustento do servidor e de sua família” (MC 16774).

Resta evidente que, antes de qualquer manifestação do Poder Judiciário, não cabe ao Poder Executivo efetuar o desconto dos dias parados por força de movimentos grevistas, já que tal determinação deve partir do Poder Judiciário.



Os temas abordados nas palestras geraram debates entre os presentes ao IX Encontro

Apresentação das entidades e troca de experiências

Na tarde do dia 11/11/2010, o espaço esteve aberto à exposição dos representantes das associações e do Sintunesp. A intenção foi estimular a troca de informações entre as entidades, com a discussão de problemas em comum e atividades para superá-los.

Os representantes do Sintunesp procuraram resgatar aspectos da história do Sindicato, que foi criado em 1989, a partir do advento da nova Constituição Federal. Até então, os servidores eram proibidos de se organizar sindicalmente. Antes de 1989, as antigas associações locais, até então únicas entidades representativas da categoria, foram mantidas para cumprir um papel assistencial: convênios, festividades, eventos esportivos etc. Com o passar do tempo, no entanto, a conjuntura foi levando as associações a encararem novos desafios. Nos momentos de luta, como nas datas-base, muitas delas passaram a se juntar ao Sindicato para fortalecer a categoria.

Sindicato e Associações também estão juntos numa importante frente de batalha, que é a atuação unitária e combativa dentro dos órgãos colegiados, em defesa dos interesses da nossa categoria e em defesa da educação pública.

Já há vários anos, o Sindicato tem somado forças com a maioria das associações locais para montar o “Chapão das Entidades” durante as eleições promovidas pela Universidade. O processo, que é democrático e amplamente divulgado, resulta na montagem de uma chapa de candidatos comprometidos com os interesses dos trabalhadores da Unesp. Depois da eleição, o Sindicato e as associações envolvidas promovem reuniões periódicas, para preparar a ação dos representantes em seus respectivos órgãos.

Embora tenha denunciado sistematicamente o pequeno peso dos servidores nestes órgãos (apenas 15%), o Sintunesp considera importante ocupar todos os espaços possíveis para defender as propostas dos trabalhadores e denunciar o que for prejudicial ao ensino público.

Ao mesmo tempo em que organiza o “Chapão” junto com as Associações, o Sintunesp mantém acesa a



luta pela revogação das regras atuais, que conferem peso de 70% aos docentes, 15% para servidores e 15% para estudantes.

Embora minoritária, a ação combativa e unificada dos representantes eleitos pelo “Chapão”, a partir da ação unificada do Sintunesp e das Associações, tem sido importante em momentos decisivos, garantindo a denúncia de iniciativas prejudiciais aos trabalhadores e ao ensino público, bem como construindo conquistas importantes.

Os representantes do Sintunesp enfatizaram que ainda há muito a conquistar. Por isso, aproveitaram o espaço para reafirmar a convicção do Sintunesp de que a luta é o melhor caminho para alcançarmos nossas reivindicações. E a participação ativa e combativa das associações sempre foi e continuará sendo decisiva.

Os representantes das associações presentes falaram sobre suas entidades, procurando destacar sua infra-estrutura, atividades desenvolvidas (lazer, cultura, saúde, convênios) e dificuldades encontradas. Algumas associações, como é o caso da ASA/Assis, Assuneb/Bauru e ASA/Presidente Prudente, utilizaram meios audiovisuais para mostrar um pouco da entidade.

A ASA/Assis, por exemplo, destacou que a associação surgiu em 1989 e, em 2010, já contava com 208

associados. A gestão “Novos voos para a Associação, 2007/2012” enfatiza a criação dos departamentos de Aposentados, Sócio-Cultural, Esportivo e de Convênios e Assistência, todos vinculados à diretoria executiva.

A ASA/Presidente Prudente mostrou que dispõe de área de lazer e salão de festas, instalados em área da Unesp e com permissão de uso pela associação. São promovidas festas e atividades regularmente. Os associados têm à disposição convênios e parcerias, que fornecem benefícios e vantagens.

A Assuneb/Bauru lembrou que a associação surgiu em 1973, ainda na época da Fundação Educação de Bauru. Os eixos de atuação da entidade são: lazer, saúde e participação ativa nos movimentos de greve e em defesa de uma universidade melhor. Atualmente, há 700 associados titulares.



Plenária final



Após o término das palestras, os presentes tiveram a oportunidade de debater os temas abordados e aprovaram os encaminhamentos abaixo:

- Moção reforçando as reivindicações da Pauta Específica dos servidores da Unesp.
 - Moção solicitando garantia de recursos para Promoção e qualificação. Bolsa Complemento Educacional para todos.
 - Solicitação de abertura de discussão e correções imediatas das distorções na Carreira.
- Após avaliação do chefe imediato, se este o fizer na última hora, a orientação é que o servidor técnico-administrativo tenha um tempo para ler e analisar se está de acordo ou não.
- Reivindicação de montagem de uma comissão paritária para acompanhar as denúncias e combate ao assédio moral – semelhante à Comissão de Ética existente na Universidade.
- Direito de greve: Nenhuma punição aos que lutam pela Universidade e pelos seus direitos.
 - Reivindicar o aumento do subsídio ao plano UNESP Saúde.
 - Solicitar a intermediação do Reitor para viabilizar reunião com representante do Banco do Brasil e Associações, para pleitear isenção de taxas cobradas no lançamento de débito e outros serviços.
 - Reforçar a reivindicação de equiparação dos servidores da Unesp aos da USP e da Unicamp, bem como pela extinção do teto das portarias 540 e 541 (vales alimentação e transporte).
 - Moção à Reitoria solicitando a abertura da discussão sobre o que foi aprovado no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), referente ao processo eleitoral na Universidade (paridade).

Prestação de contas do IX Encontro de Associações e Sindicato

Nome da Associação	Nº de inscrições	Total R\$	Mensalidade R\$	Total Geral
ASA - Assis	5	400,00	960,00	1.360,00
ASUNESP-Marília	2	160,00	960,00	1.120,00
ASU-Botucatu	8	640,00	960,00	1.600,00
ASSUNEB -Bauru	4	320,00	960,00	1.280,00
ASTABILCE –S.J.RPreto	5	400,00	960,00	1.360,00
ASERCAU-Guará	6	480,00	960,00	1.440,00
SINTUNESP	5	400,00	960,00	1.360,00
ASA-Presidente Prudente	3	240,00	960,00	1.200,00
ASUCAF - Franca	10	800,00	0,00	800,00
TOTAL		3.840,00	7.680,00	11.520,00



ASUCAF - Associação dos Servidores da Unesp - Campus de Franca			
Rua: Avenida São Vicente, 7800-Chácara 32 - CNPJ 51795222/0001-01			
PRESTAÇÃO DE CONTAS DO IX ENCONTRO DE ASSOCIAÇÕES E SINDICATO DA UNESP			
RECEITAS		DESPESAS	
Mensalidades dos Participantes	11.520,00	Shelton-Hospedagens e Refeições	11.924,30
Unesp-Saude	1.000,00	Niceia da Silva-Cia (brindes)	190,00
Reitoria	3.000,00	Raciocinio Est. e Conf. Ltda.-(camisetas)	905,00
Fundunesp	3.000,00	JIP Mercantil Ltda. (vinhos)	178,80
Rendimentos da Aplicação	288,77	Lojas Americanas S/A (taças)	299,40
		Nonomio - Churrascaria	2.706,11
		Ângelo e Desirê Prod. Musicais - (som)	650,00
		Desejo & Sabor (bombons)	352,69
		Gota & Agua (agua)	60,00
		Naldini Artefatos de Couro-EPP (pastas)	780,00
		Tonin Supermercados (bebidas)	69,90
		Drogafarma (remedios)	30,13
		Diagramação dos Cadernos	650,00
Total	18.808,77	Total	18.796,33
SALDOS ANTERIOR		SALDO ATUAL	
Bancos c/ Movimento		Bancos c/ Movimento	
Deposito Asuis	11.387,56	Asucaf transfere para Assis	11.400,00
TOTAL GERAL	30.196,33	TOTAL GERAL	30.196,33

Franca-SP, 30 de novembro de 2010.

Mara Lucia Lucas
Tesoureiro da Asucaf

Sandra Mara Bomfim
Presidente da Asucaf

Confraternização



Próximo encontro

2011 - Em Assis, organizado pela Associação dos Servidores de Assis (ASA)