

SINDITEST-PR

UFPR FUNPAR UTFPR

Sindicato dos trabalhadores em Educação do Terceiro Grau Público de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Estado do Paraná



Prof. Zaki Akel: Das Promessas à Realidade!

15 ANOS
SINDITEST
PR

IMPRESSO ESPECIAL

3600173954/2008/DR/PR
SINDITEST-PR

CORREIOS

Leia também

Avaliação de desempenho _____ pág. 2

Plantão Hospitalar _____ pág. 2

Direito de resposta _____ pág. 3

Entrevista do mês com Adriano Codato _____ pág. 4

Sobre Eleições _____ pág. 5

Caso CCE _____ pág. 5

Assédio Moral _____ pág. 6

Posse na UTFPR _____ pág. 6

Anatomia: Saúde em perigo _____ pág. 7

Agenda _____ pág. 8

Editorial

Depois de idas e vindas, custou, mas aconteceu! No último dia 10, a comunidade universitária escolheu o próximo Reitor da UFPR. Zaki Akel Sobrinho assumirá com a promessa de acabar com aquilo que ele próprio apontou como um problema dentro da instituição: "Nos últimos tempos o debate na universidade foi muito cerceado (Gazeta do Povo, 12/09/2008, página 9)." Durante a mesma entrevista, o próximo Reitor falou ainda em criar ferramentas para resolver o problema da falta de participação, como por exemplo, o "café-da-manhã com o reitor".

Pensemos por um momento sobre isso. Quem de fato terá possibilidade de participar de um espaço como este? Você consegue se imaginar pedindo dispensa do trabalho para participar de um "café-da-manhã com o reitor"? De nada nos valem a criação de novos espaços em que nada será decidido de fato, pois todos sabemos que os rumos da universidade se decidem nos conselhos, espaços em que os técnicos tem uma representação de apenas 15%. Queremos

sim é equidade nos conselhos, e diálogo com as entidades de classe, o que de fato pode fortalecer a participação e a democracia dentro de UFPR.

Além disso, não deixaremos que o Reitor esqueça das nossas principais reivindicações: Transposições de cargos para os funcionários da FUNPAR; pagamento "Per Capita" do plano de saúde para todos os servidores; posicionamento firme contra as Fundações Estatais de Direito Privado (Venda do HC); fim da Era Giovanni Loddo (com eleições para Direção Geral); uma PROGEPE que represente verdadeiramente pessoas; uma digna e correta avaliação de desempenho; aumento da qualificação, implantando mais graduações e o mestrado profissionalizante; uma UFPR Pública, Gratuita e de Qualidade; pelo fim do balcão de negócios que tem imperado na distribuição de cargos.

É o que espera a categoria que mais confiou nas suas promessas, as quais cobraremos para transformar em realidade.

Avaliação de Desempenho ou armadilha para servidor?

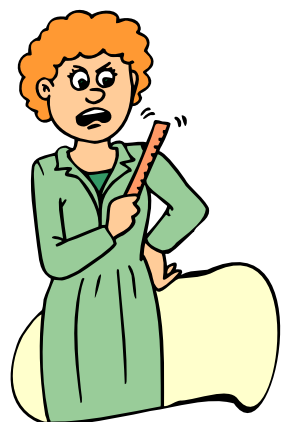
Na sexta-feira, dia 05 de setembro, a PROGEPE apresentou à CIS, aos representantes dos técnico-administrativos no Conselho e ao SINDITEST o programa de avaliação de desempenho. Todos os servidores que completaram dois anos desde a última avaliação a partir de março de 2007, estão com a progressão por mérito em atraso.

Na opinião do SINDITEST, o programa de avaliação de desempenho, como foi apresentado naquela data, parece uma bela armadilha.

Armadilha porque praticamente torna a avaliação automática nas duas primeiras etapas. Mas nas seguintes, e principalmente na última, delega peso

importante à avaliação da chefia. Isso possibilita que a avaliação tenha um caráter punitivo.

Além disso, existe outro complicante; é o fato de que a avaliação será informatizada. Perguntamos: quantos de nossos servidores sabem operar um computador? E quantos tem acesso a um computador? E por que a exigência da nota sete para a progressão por mérito? E as nossas condições de trabalho; estrutura física, organização do trabalho entre outros, em que momento da avaliação são considerados? E os usuários, quando e de que forma serão ouvidos? Acompanhe como seria composta a nota da avaliação em cada etapa:



1ª Etapa / Setembro de 2008

Auto-avaliação – 8

Resultado da Avaliação Institucional – 2

2ª Etapa / Março de 2009

Auto-avaliação – 8

Resultado da Avaliação Institucional – 2

3ª Etapa / Março de 2010

Auto-avaliação – 6

Resultado Avaliação Setorial – 2

Resultado Avaliação Institucional – 2

4ª Etapa / Março de 2011

Auto-avaliação – 3

Avaliação da Equipe de Trabalho – 3

Avaliação do Responsável (CHEFIA) – 2

Resultado da Avaliação Setorial – 1

Resultado da Avaliação Institucional – 1



Todas as etapas tem como parâmetro avaliativo as metas da universidade. Perguntamos: em que momento os servidores técnico-administrativos participam da definição das metas dessa instituição? Queremos discutir com profundidade essa proposta,

nem que para isso, a universidade tenha que conceder mais uma progressão por mérito automática. Se aprovarmos esse programa no conselho universitário, como ele está hoje, dificilmente vamos evitar que ela se transforme num instrumento de perseguição ao servidor.

Adicional de Plantão Hospitalar - MP 441/2008

A MP 441/2008 (de 29/08/08), cria o adicional de plantão hospitalar. Em seu art. 299, já apresenta sua primeira inconsistência pois pressupõe uma escala de seis meses. Isso é controverso porque estamos falando de saúde e uma escala semestral desconsidera urgência e emergência.

No art. 301, em seu par. 2º, cria o limite de 24hs semanais de plantão. Isso mostra uma incoerência com a jornada máxima de trabalho autorizada por lei, pois, o servidor que realizar sua jornada de trinta e seis horas semanais e mais vinte e quatro horas de plantão chegaria a uma jornada de sessenta horas semanais. Muito superior a permitida pela lei do trabalho, especialmente na área de saúde. A própria CLT fala que só é possível cumprir entre 10 a 12 horas semanais extraordinárias, com este plantão seria o dobro.

Em seu parágrafo 3º, quando se refere ao plantão à distância, não mostra segurança para garantir que o profissional esteja à disposição do usuário. No parágrafo 4º, permite que o servidor público em exercício de função gratificada também receba o adicional por plantão. Por lei, esse servidor já tem o dever de estar a disposição em caso de necessidade, ou seja, acumulará mais um benefício.

Art. 302: Não apresenta benefício algum para o servidor que permanecer em sua residência em plantão de sobreaviso porque só vai receber as horas trabalhadas no hospital. Com isso priva o servidor de seu momento de lazer sem poder usufruir dos seus direitos com seus familiares.

Art 304: Oficializa a sobrecarga de trabalho sem incluir esse adicional no salário, no 13º e no cálculo para a aposentadoria. Com esse regime de plantão, o governo se livra da pressão do usuário do serviço da saúde pela falta de profissional e não tem que realizar concurso público.

Ao avaliar a MP 441/2008, o que pode constatar é que essa medida não trouxe nenhum benefício ao servidor e sim ao governo que pode adquirir mão-de-obra qualificada barata. Ao usuário do serviço cabe lamentar mais essa atitude do governo.

Antonio Neris de Souza
Vice-Presidente do SINDITEST-PR

Expediente:

O jornal do SINDITEST-PR é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Terceiro Grau Público de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Estado do Paraná.

Jornalista Responsável: Carla Cobalchini. DRT/PR 7147.

Tiragem: 5000 exemplares

E-mail: imprensa@sinditest.org.br . www.sinditest.org.br

Diagramação e Ilustrações: Marcos Antonio Teixeira.

Impressão: Gráfica Helvética

fone: (41) 3362-7373



Direito de Resposta dado a Marleisa Zanella de Castro

Secretaria da Direção de Corpo Clínico e Coordenadora Pedagógica do Programa de Escolarização Hospitalar do HC/UFPR.

"Hoje ao final da tarde, ao ler o Jornal do SINDITEST – ano 17 / nº 05/agosto/08, pg. 06, me deparei com a notícia "2º Caso" onde é utilizada minha transposição para elucidar situação de discordâncias gerenciais entre a gestão do HC e o Sinditest.

Nunca utilizei qualquer meio de troca ou "Q.I" no sentido exposto, para receber o que me é de direito, tanto que desde que iniciaram-se os processos de transposição em 2004, permaneci durante quatro anos esperando por este reconhecimento. Trabalhar na Direção do HC nunca me trouxe qualquer benefício, pelo contrário, sou cobrada em cumprir meu horário de trabalho, tenho diariamente tarefas a serem executadas com prazos de entrega, e pasmem, em uma das negativas de minha transposição, tive que ouvir de um ex-diretor que não poderiam me dar a transposição porque o sindicato iria apontar a decisão como um privilégio! Hoje vejo que ele tinha razão!

Pergunto-me de que lado o sindicato ao qual sou filiada está? Do meu ou dos patrões?

Penso que foi uma conquista a minha transposição, assim como várias cedidas para muitos de meus colegas de trabalho.

Leio nos jornais do SINDITEST e no site sobre as questões de assédio moral e vejo a luta deste sindicato contras estas situações, porém hoje, sofri essa ameaça do meu próprio sindicato, senti-me agredida moralmente. Sou uma profissional séria e realizo meu trabalho com muita dedicação, não admito que alguém possa sugerir que não tenho princípios e potencialidade profissional para receber uma valorização profissional."

Trecho de notícia postada no site do Jornal Gazeta do Povo em 02/09/2008:

"Escolas em hospitais fazem bem mais do que ensinar.

Crianças internadas em Curitiba podem assistir a aulas em salas dentro dos hospitais. Além de garantir a continuidade dos estudos, a iniciativa promove a integração entre pacientes

...Esse tipo de atendimento está sendo oferecido desde o início do ano, quando tanto o HC quanto o Pequeno Príncipe ampliaram os espaços cedidos para as escolas que funcionam dentro do hospital. O objetivo vai além de garantir o aprendizado das crianças durante longos períodos de tratamento de saúde. Também inclui a socialização e a integração entre as crianças. "Tentamos fazer com que a criança não tenha prejuízos quando voltar para a escola. É uma forma de evitar a evasão escolar", diz a coordenadora pedagógica do programa de escolarização do HC, Marleisa Zanella de Castro..."

21 Enfermagem para Enfermeira. Esclareceu que não estão sendo efetuadas análises
 22 de desvios de função e que os funcionários devem permanecer nas atividades
 23 correspondentes aos seus cargos. Esta é uma decisão da Direção do Hospital. Os
 24 desvios de função foram corrigidos no ano passado e se porventura ainda existir
 25 algum, os responsáveis terão que responder por isso. As eventuais transposições
 26 serão autorizadas somente pela Direção Geral, se forem de interesse da
 27 administração e se o profissional preencher os requisitos necessários para o cargo.
 28 O fato do funcionário ser contratado para uma função e ter se formado
 29 posteriormente em nível superior, não transforma a sua transposição de cargo em
 30 direito. O Hospital encaminha anualmente para controle do Ministério Público do
 31 Trabalho, uma lista nominal dos funcionários e suas respectivas funções. Foi

Extrato da ata
do dia 07 de agosto
de 2008, CODIR

Caro Senhor Diretor Geral:

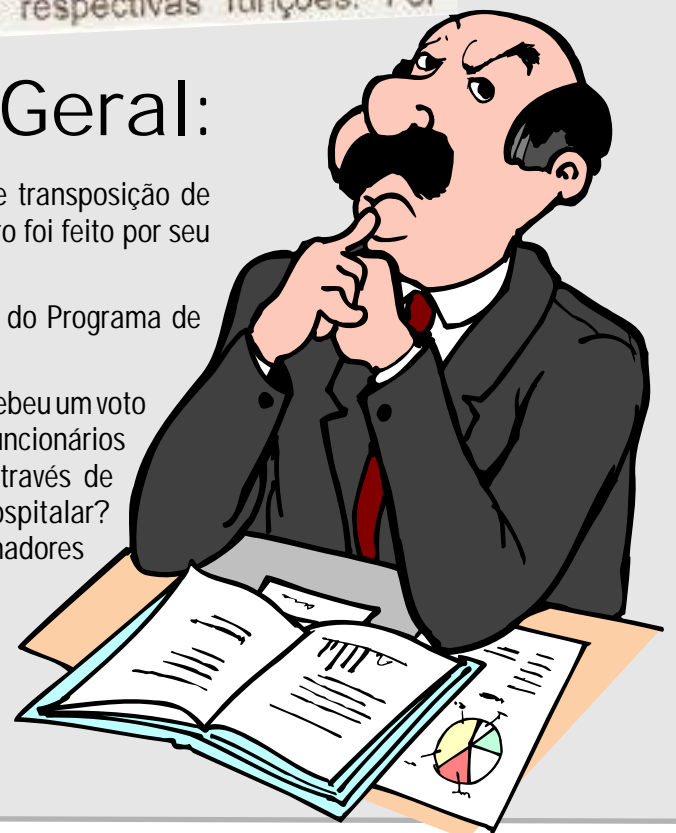
Em primeiro lugar, não fizemos nenhuma citação de nome no comentário sobre a "política" de transposição de funcionários FUNPAR, portanto o direito de resposta solicitado pela funcionária Marleisa Zanella de Castro foi feito por seu entendimento de que o fato relatado se referia a ela;

Em segundo lugar, parabenizamos a Direção do Hospital e a Pedagoga Marleisa pela iniciativa do Programa de Escolarização Hospitalar, já referência para outras instituições hospitalares;

Em terceiro lugar, da mesma forma que a Pedagoga Marleisa, contratada pela FUNPAR em 1993, recebeu um voto de confiança e coordena de forma tão valorosa este programa perguntamos: Senhor Diretor, quantos outros funcionários já se qualificaram desde que ingressaram na UFPR e poderiam assumir novos postos de trabalho através de transposição de cargo? Quantos desses poderiam coordenar e criar programas como a Escolarização Hospitalar? Quantos programas e projetos nunca existirão porque as potencialidades profissionais dos nossos trabalhadores não serão aproveitadas?

E pior, caro Diretor, quantos estão executando funções diferentes do seu contrato de trabalho, sem que sejam remuneradas para isso? Falta de critério é negar para muitos e transpor apenas poucos escolhidos, alguns destes nem executam a tarefa para a qual foram transpostos.

Solicitaremos ao Ministério do Trabalho que intervenha neste absurdo criado na Gestão Loddo - o melhor administrador hospitalar do Brasil.



Entrevista do mês*

Adriano Codato (adriano@ufpr.br) é professor de Ciência Política na Universidade Federal do Paraná (UFPR) e coordenador do Núcleo de Pesquisa em Sociologia Política Brasileira. Editor da Revista de Sociologia e Política, é doutor em Ciência Política pela Unicamp.

Colaborou com a entrevista Luiz Domingos, pesquisador do Núcleo de Pesquisa em Sociologia Política Brasileira da UFPR e um dos editores do blog <http://gac-nusp-conjuntura.blogspot.com/>



- Entrevista concedida por e-mail.

Desde que se tornou possível a reeleição para cargos eletivos, notamos pelo Brasil afora que a imensa maioria dos candidatos ganha um segundo mandato. De forma geral, o que essa baixa renovação mostra e quais as conseqüências disso para a democracia brasileira?

O cientista político Antonio Lassance, da Universidade de Brasília, analisou dados relativos às eleições para prefeito de 1996, 2000 e 2004 em todos os municípios brasileiros. Ele constatou uma taxa de reeleição de 64%.

As dimensões desta 'não-renovação' são positivas ou negativas, dependendo do ponto de vista que se olhe. Pode ser que determinadas agendas com apoio popular sejam implementadas por governos que são, depois, premiados com novo mandato. Por outro lado, pode ser apenas que os governos façam uso dos recursos à disposição (a 'máquina pública') para conquistar votos de forma nem sempre limpa. Entretanto, estas são duas visões extremadas.

A questão principal seria a seguinte: é preciso definir de uma vez por todas uma regra, assumi-la e mantê-la. Esse vai-e-vem de regras e princípios eleitorais acaba sabotando a consolidação de certo padrão de competição política, e isto é ruim para a democracia liberal, que depende de tempo e rotina para se enraizar.

Sabemos que um tema muito discutido atualmente é o financiamento público de campanha. Que relação se estabelece entre as candidaturas majoritárias (prefeito) e proporcionais (vereadores) e a "elite dominante" nas eleições? De que forma essa relação pode influenciar o perfil dos mandatos na prefeitura e na Câmara?

Há várias questões sobrepostas aqui. Vamos separá-las. Sobre financiamento público tenho mais dúvidas que certezas, mesmo porque quando se cogita a idéia, nunca se sabe que modelo será adotado. Se por um lado o financiamento público poderia (ênfático: poderia) trazer mais equilíbrio entre os competidores, por outro penso que o cientista político Leôncio Martins Rodrigues tem razão em perguntar: por que, afinal de contas, nós, os eleitores, devemos gastar mais dinheiro ainda para viabilizar um empreendimento político que não concordamos? Talvez uma saída fosse criar uma cultura de doações voluntárias, pessoais. O ponto principal seria a transparência. Os eleitores deveriam poder acompanhar em tempo

real quem doou quanto para que candidato. Alguém lê prestação de contas na justiça eleitoral? Aliás, alguém acredita que esses números sejam fiéis à realidade?

Qual a relação entre a elite dirigente em Curitiba e a elite dirigente nacional? Existem mais regularidades ou mais diferenças nas suas ações quando se trata das políticas públicas?

Diferenças, sem dúvida. O PT representa certa novidade na política brasileira, responsável pela inclusão (na burocracia federal) de setores sociais e políticos distintos daqueles convencionalmente observados na história política do país: maior presença de sindicalistas, profissionais do magistério superior, profissionais ligados às "novas questões sociais" como ONGs ambientalistas e movimentos das minorias (negros, índios, mulheres etc.). Por sua forma de militância e inserção nas organizações políticas, defendem determinadas posições mais ligadas a estas posições 'de classe', embora o núcleo do governo acabe por reproduzir posições tradicionalmente atribuídas ao pólo da direita ou do centro (melhor seria dizer "liberais", como a política econômica).

Em Curitiba isto não se deu. Embora o PT tenha representação na Câmara Municipal e participe do governo estadual, nunca chegou a conquistar o Executivo municipal e isso é crucial, já que Curitiba nunca experimentou uma administração destes líderes com perfis políticos e ideológicos distintos.

Menciono o PT porque é, ao lado do PSDB, a maior força eleitoral do país e o principal desafiante à candidatura de Beto Richa.

Como tem se portado o legislativo em Curitiba diante da prefeitura Municipal?

Em termos gerais, a Câmara Municipal de Curitiba atua conforme a lógica dos legislativos no Brasil (inclusive no plano federal e estadual). Como não há estudos empíricos sobre o legislativo municipal da capital, falo como observador: o Prefeito coopta o maior número possível de vereadores ou para seu partido, ou para a base de apoio. Essa é uma via de mão dupla: a maioria da Casa oferece apoio à administração municipal em troca de recursos político-eleitorais (a construção de escola, creche, posto de saúde etc.). A possibilidade de propor leis da Câmara Municipal é reduzida e os projetos são muito localizados ou dedicados a assuntos pontuais, quando não completamente irrelevantes (nomes de ruas, homenagens etc.).

Em algumas situações (raríssimas), a Câmara pode utilizar seu poder de veto diante das políticas do Executivo, forçando-o a negociar. Essa

é a base para arranjos e concessões de alguns benefícios (pessoais ou não) e do incremento dos recursos para obras político-eleitorais.

Nessas eleições o discurso da tecnocracia ganhou mais peso, inclusive nos discursos oficiais, como do TSE, que reforça em propagandas oficiais na TV a necessidade do candidato ter um perfil de administrador experiente, de ser um tecnocrata. Qual o peso desse fenômeno na política municipal?

Um "tecnocrata" é um profissional que se distingue mais por seus méritos técnicos ou pessoais do que pelo tamanho do currículo político.

Em geral, tecnocratas se afirmam como apolíticos, ou dotados de certa neutralidade em relação a certas posições políticas (esquerda, direita, reformista, socialista, conservador), preferindo ressaltar, ao invés de ideologias ou um vago "compromisso popular", sua competência acadêmica, técnica, profissional.

Numa campanha, há candidatos que apelam mais para um aspecto de sua biografia do que outro. Há aqueles que procuram mesclar sua dupla capacitação: tanto técnica, quanto política, enfatizando a passagem por partidos, postos legislativos, cargos políticos por nomeação.

No caso de Curitiba, a tecnocracia (seja o grupo político, seja a idéia política) já foi bem mais forte, mas ainda persiste. Lembremos da figura emblemática de Jaime Lerner.

Hoje, Beto Richa não precisa mais se afirmar como engenheiro civil, mas precisou em 2004, para afirmar que iria saber conduzir as obras que Curitiba precisava. Hoje, não pode deixar de lembrar que era filho de José Richa, que tinha a política (a boa política herdada do pai) no sangue.

Moreira associa sempre melhorias na saúde à sua condição de médico capacitado ("diretor do Hospital de Clínicas") e enaltece o fato de ser um "professor": só um professor sabe cuidar da educação etc. Essas coisas que qualquer um fala em toda eleição. Ao mesmo tempo, faz questão de lembrar que é o candidato do governador Requião.

O importante é que, observe, são maneiras de mesclar atributos individuais com heranças políticas para seduzir eleitores, ou de uma maneira, ou de outra. Trata-se, contudo, de uma publicidade muito menos enfática do que aquela que celebrava a racionalidade e a competência para cuidar de Curitiba. De toda forma há ainda resquícios deste tipo de marketing eleitoral porque, parece, o eleitor gosta de acreditar nisso.

Critérios técnicos também são opções políticas

A Política como ela É

Uma portaria da justiça eleitoral, divulgada no dia 30 de maio deste ano, tentava estabelecer uma série de restrições para as campanhas eleitorais deste ano. Publicidade em vias públicas com banners, bandeiras, faixas, flâmulas, cartazes ou estandartes, conduzidos por pessoas ou não, estaria proibida, assim como afixar publicidade eleitoral em bens públicos, calçadas, árvores, canteiros, postes, mobiliário urbano ou monumentos, exceto quando regulamentado por legislação própria. A restrição atingiria principalmente a Boca Maldita e os terminais de ônibus, onde as campanhas seria completamente proibidas.

Em vista disso, alguns partidos entraram com recurso que acabou derrubando a portaria. Mas este episódio merece um pouco mais de atenção, pois a essência dos argumentos utilizados para defender a portaria ganha cada vez mais adeptos na sociedade. Argumentava-se, por exemplo, que o barulho decorrente da disputa mais calorosa entre candidatos poderia atrapalhar o ambiente. Além disso, o Juiz justificou-se afirmando que estava apenas aplicando a lei, pois se baseava em decretos municipais e no Código Brasileiro de Trânsito. Quer dizer, ao editar a portaria, seu julgamento se baseou em critérios técnicos, e não políticos.

Na disputa eleitoral em andamento para

Prefeitura de Curitiba, por exemplo, as propostas dos candidatos tentam se sustentar com argumentos técnicos, como se a gestão fosse um problema administrativo, de distribuição racional dos recursos, sem nenhum interesse político por trás. Em outras palavras, é como se, na ocupação de cargos eletivos, mesmo depois de ter passado pelo processo eleitoral, não se fizesse "política". Visto desta forma, não há como sustentar esse discurso.

Mesmo assim, este foi o discurso dominante entre os candidatos à reitoria da UFPR. Debateu-se muitos "números", entraves jurídicos, impossibilidades orçamentárias e coisas do gênero. Ora, se o problema é esse, não há porque disputar a reitoria em chapas diferentes, pois ambos poderiam conviver dentro da mesma administração. Quer queiram ou não, disputas eleitorais, assim como a gestão eleita, fazem parte do mundo da política que opera através da articulação de interesses.

Ao apresentar argumentos "técnicos" como não-políticos, alheios a interesses de grupos ou pessoas, o debate se esvazia, pois é negada qualquer possibilidade de divergência. Qualquer um que discorde da visão de mundo apresentada, não passa de algum intrometido do "mundo da política" com argumentos irracionais. Eis a lógica perversa deste discurso que também é político: negar ao outro já de



saída a possibilidade de discordar.

Viver em sociedade, ainda que não percebamos, significa que nossa existência está marcada por interesses políticos. Desde a escolha de nossos representantes até a mais banal de nossas atividades diárias, dependemos do restante da sociedade, o que faz de nós seres políticos, ativos no processo de articulação de "interesses". Mesmo que o indivíduo se negue a participar de determinado processo eleitoral, este também é um posicionamento político.

Se as eleições para escolha do próximo dirigente máximo da UFPR já se passaram, ainda restam as eleições municipais para participar. Busque por trás das propostas vazias dos candidatos aqueles interesses que eles de fato representam, e saiba que se a verba municipal vai para determinado lugar em detrimento de outro, isso obedece a critérios políticos, assim como em qualquer administração da UFPR.

Depois da Eleição, DEMISSÃO!

Na reta final da disputa das eleições para Reitor, o tema da terceirização do CCE – Centro de Computação Eletrônica – da UFPR gerou uma polêmica. Inclusive obrigando a administração, através da Pró-Reitoria de Administração, a prestar esclarecimento.

Além das questões de ordem técnica e política que põem em risco a prestação desse serviço na UFPR, estamos falando de nove trabalhadores da FUNPAR que já receberam aviso prévio. Alguns têm vinte anos de casa e foram responsáveis por toda a instalação da rede de informática da universidade, bem como pela manutenção e adaptação dos sistemas "milagrosos" que a UFPR adquiriu para gerir o banco de informações da universidade.

A licitação da terceirização do CCE (3ª tentativa) deixa dúvidas como:



Alguns dos funcionários do CCE que receberam aviso prévio

- Como a UFPR, através de uma chefia, vai assegurar o controle e a confidencialidade de informações e sistemas geridos por uma empresa privada?
- Como pode alguém dizer que possivelmente os funcionários da FUNPAR serão absorvidos pela empresa vencedora se, o próprio edital, exige que a empresa já possua uma equipe com aquele perfil profissional?
- O SIE, não é de domínio do mercado e ainda não é documentado, inclusive, um dos profissionais que mais domina o sistema está na lista de demitidos da FUNPAR. Como uma empresa externa vai assumir esse sistema se não há nenhuma especificação dele no edital?
- Será que a empresa que ganhará a licitação será a mesma que realizou uma consultoria à UFPR para levantar os problemas do CCE?

Para Pensar

. A UFPR é uma Instituição centenária. Aqui, o "voto de cabresto", prática comum e triste no passado brasileiro, continua fazendo história. Se o país todo sofre até hoje com o atraso provocado por esta prática, o que podemos esperar do futuro da UFPR?

. Estranho a urna dos funcionários FUNPAR não lotados no HC ter destoadado tanto da média eleitoral do restante das urnas. Enquanto nessa urna um candidato fez 208 votos e o outro fez 20, no restante da universidade a diferença de votos válidos entre os candidatos ficou em apenas 16%.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Uma realidade cada vez mais comum no mundo capitalista.

No mundo inteiro, a questão do Assédio Moral no trabalho (AMt) vem sendo estudada há mais ou menos duas décadas. No Brasil, somente nos últimos cinco anos esse tema tão polêmico vem sendo discutido por juristas, médicos do trabalho, psicólogos clínicos e organizacionais, e profissionais de saúde ocupacional em geral.

Podemos dizer que a ciência ainda está engatinhando na definição exata do que é Assédio Moral. Mas, decorrente das situações que vem se avolumando e com conseqüências cada vez mais sérias, é de se perguntar: quem não conhece alguém que já foi assediado em seu local de trabalho? O desafio parece ser identificar quando uma relação trabalhador-chefia-empresa se apresenta como uma manifestação de assédio. Sim, porque ele pode acontecer em todos os sentidos nesta triangulação.

Por outro lado, é cada vez mais evidente que o AMt decorre de relações profissionais desgastadas, que acontecem em um ambiente laboral extremamente competitivo. Para isso, é significativo que o sistema capitalista transforme a concorrência em fundamento de políticas econômicas.

Até aqui, é unânime nas discussões científicas, apontar dois aspectos fundamentais para caracterizar uma situação como AMt: ele é identificado por meio de situações repetitivas de abuso nas relações profissionais (o que quer dizer que uma situação isolada não é, por si só, denominada como tal), e que essas precisam ter acontecido em um prazo de, no mínimo, 6 meses (contínuos ou não). Baseado nestas duas características, ele pode tomar duas perspectivas: os casos de danos morais e as situações de abuso de poder organizacional.

Quem sofre é o indivíduo

Na prática, o que vemos são situações de sofrimento do indivíduo em suas atividades profissionais, ele é quem mais sofre as conseqüências. Mesmo que se reconheça o prejuízo que o afastamento de um profissional do seu posto de trabalho causa às organizações, verifica-se é que a culpa parece ser sempre da pessoa. Mesmo os casos em que são discutidas as relações de chefia e subordinado no que diz respeito às questões de AMt, os encaminhamentos são voltados para a "culpa" das pessoas e não para responsabilizar as empresas na condução de seus recursos humanos.

Individualmente, os seres são atingidos em sua área mais crítica: o seu sentido de existência. A pessoa assediada adocece porque só ela sabe o que está acontecendo com ela. O seu processo de destruição começa pela maneira mais ilógica nesse processo de AMt: a dificuldade em reconhecer que está sendo assediada. É neste ponto que muitas situações de assédio se mascaram para "conversas de comadre/compadre", e a pessoa tende a se ver como a causadora do problema, ao invés de procurar ajuda para o fortalecimento de suas defesas.

A verdade é que, para as situações de AMt, a solução eficaz passa pela busca de apoio jurídico. Mesmo sabendo que, no Brasil, as leis trabalhistas ainda estão atrasadas neste aspecto, as situações de AMt necessitam ser embasadas com provas documentais para julgamento da denúncia.

Rede de Apoio

Simultaneamente, o assediado também necessita recorrer a uma rede de apoio, que vai desde a assistência sindical, psicólogos, assistentes sociais, a médicos especializados. No entanto, pelo "amadorismo de se lidar com essa considerada epidemia capitalista", são poucas as empresas que desenvolvem um programa de saúde do trabalhador voltado para as questões de AMt. A posição das organizações em sua maioria, volta-se para a abordagem "afastamento/reabilitação", considerando apenas a questão individual (como se apenas a pessoa fosse culpada), se eximindo da necessidade de mudança na própria organização..

Por isso, é importante a discussão pública deste tema tão próximo de cada um de nós, pois efetivamente pode acontecer com qualquer trabalhador, em qualquer função, em qualquer organização. A exposição desse tema que só agora se inicia numa perspectiva profissional, pode gerar formas mais sérias e responsáveis de se atender e conduzir um assediado que, muitas vezes, é colocado no absurdo da culpa de almejar uma melhora em sua carreira profissional, ou em situações de submissão a lideranças mal treinadas pela organização.

MARIA OTÁVIA D'ALMEIDA, Psicóloga da UFPR (CRP-08/04191), Doutoranda em Psicologia Social e Antropologia das Organizações pela Universidade de Salamanca (Espanha), Coordenadora da Comissão de Psicologia Ambiental do CRP/08-PR.

Campus da UTFPR de Curitiba ganha novo Diretor

Começaram as cerimônias de posse dos onze diretores de campus da UTFPR.

Na sexta-feira, dia 12/09, o Reitor da UTFPR, Carlos Eduardo Cantarelli empossou o novo diretor do Campus Curitiba, Marcos Flávio de Oliveira Schiefler Filho assume a função para a gestão 2008-2012 com o compromisso de contribuir no projeto de expansão da universidade. O novo Diretor do Campus Curitiba é formado em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com mestrado e doutorado em Engenharia Mecânica pela UFSC, este último em conjunto com a Helmut-Schmidt Universität (HSU), em Hamburgo, na Alemanha.



Marcos Flávio de Oliveira Schiefler Filho

Informe da CIS

Os membros da CIS receberam a Portaria da PROGEPE que estabelece normas e critérios para utilização dos recursos financeiros para treinamento e aperfeiçoamento dos servidores técnico-administrativos. A Comissão ainda está analisando o conteúdo desta portaria e seus impactos e, em breve, deve divulgar parecer sobre a proposta de alocação desses recursos para 2009.

Eleição para CIS

O SINDITEST já indicou os membros para a composição da Comissão Eleitoral. O edital de abertura de inscrições deve ser publicado ainda este mês.



.. " Já cumpri minha missão na UFPR. Em seis anos não houve greves, sempre houve diálogo, por mais que sempre vai ter alguém falando que faltou conversa." Carlos Moreira Junior, em entrevista ao jornal "Gazeta do Povo", de 11/09/08, pág 16.
.. Um dos doadores da campanha Moreira é o ITAÚ/SA, mesmo banco que coincidentemente comprou as contas dos funcionários FUNPAR, durante a Gestão Moreira.

.. Na UFSC, depois de vários servidores apresentarem doenças relacionadas ao contato com material tóxico do ambiente de trabalho, a ANVISA determinou o fechamento do Laboratório de Anatomia e hoje as aulas utilizam recursos audiovisuais.
.. Aos amigos, internet livre. Aos inimigos: PAD. Cuidado servidores, a PROGEPE está abrindo PAD's para punir os servidores que fizerem downloads de músicas, jogos, filmes, etc.

Laboratório de Anatomia: a dedicação que adocece!

Diretor do Setor de Ciências Biológicas, Prof. José Marcelo Aranha



Antes da reforma, que terminou em março, as condições eram ainda piores

Após as aulas, os servidores precisam recolher mais de 200Kg de materiais utilizados em sala



Mesmo após a reforma, equipamentos continuam sem manutenção

Desvio de função, falta de equipamentos de segurança, exposição à substâncias tóxicas, sobrecarga de trabalho, manuseio de peças de até cem quilos de forma manual e ofensas em plenária departamental. Resultado de tudo isso: três afastamentos para tratamento de saúde numa equipe de quatro trabalhadores. Estamos falando do laboratório de anatomia do Setor de Biológicas.

Essa situação já vem se estendendo há alguns anos, mesmo assim, Direção do Setor de Biológicas e PROGEPE nada fazem para melhorar as condições de trabalho desses técnico-administrativos, alguns deles com mais de 14 anos de dedicação naquela função. Depois de muita insistência o espaço foi reformado mas as condições de trabalho não foram melhoradas. Inclusive o próprio Eros de Medeiros, servidor da unidade, realizou levantamento orçamentário para compra de novas macas para transporte do material e entregou à chefia departamental. Meses se passaram e nada foi comprado.

Os servidores, que atendem cerca de dois mil alunos, já relataram as dificuldades para exercer seu trabalho à Direção do Setor e à chefia do departamento. Quando fizeram isso publicamente em plenária departamental foram acusados por alguns docentes de fazerem "corpo mole".

Durante o afastamento de três técnicas ao mesmo tempo, Eros trabalhou por quase 30 dias sozinho. Devido ao contato aumentado com o formol e outras substâncias tóxicas para suprir a ausência das colegas, teve a pele das mãos e dos pés lesionados.

Procurado pelo SINDITEST para se manifestar sobre a situação que ocorre no setor que dirige, o Diretor do Setor de Ciência Biológicas, Prof. José Marcelo Aranha respondeu:

Sobre o afastamento das servidoras:

Eu não sei dizer se as três tem os mesmos motivos... Coincidentemente, ou não, as três estão afastadas neste momento.

Sobre as reivindicações de melhoria das condições de trabalho; espaço físico, desvio de função, sobrecarga de trabalho, assédio moral.

Desvio de função: é importante a gente destacar; alguém de vocês poderia me dizer um lugar na universidade que não tenha desvio de função? Todas têm.

Com relação à estrutura do local, pedi um estudo do fluxo de atividades ao chefe do departamento para que pelo menos no aspecto físico o trabalho se torne menos pesado, ou menos difícil. Em parte, isso já foi executado.

Assédio moral: Qualquer denúncia que seja colocada formalmente eu abro imediatamente comissão de sindicância para apurar. O que eu não posso é fazer uma apuração sobre "diz que".

Como funciona hoje o laboratório, sem essas três servidoras?

Parte das atividades foram suspensas, houve remanejamento de pessoal do próprio departamento. Existem monitores que estão ajudando em algumas tarefas. É uma área que carece de gente e não é qualquer um, tem que ter um perfil muito específico.

Enfim, tenho absoluta certeza de que o departamento vai se sensibilizar, mesmo essa postura um pouco "mais dura" desta última reunião agente vai poder reverter conversando, dialogando buscando soluções que conciliem a necessidade da unidade, a necessidade física-laboral das moças e as necessidades mais gerais da universidade.



Mão do servidor Eros de Medeiros, lesionada pelo contato com o formol.



Servidora tem que remover corpo humano do tanque de formol com auxílio de "pedaço de pau"

O SINDITEST não vai mais tolerar a negligência desta instituição em relação à vida desses trabalhadores. Ministério do Trabalho e outros órgãos competentes serão acionados já!!!

Agenda

01/10 – Debate sobre “Fundação Estatal de Direito Privado”,
promovido pelo FOPS.
Anfiteatro 100 da Reitoria, às 19 horas.

02/10 – Assembléia Geral no Auditório do 7º Andar/HC,
às 10h.

Pauta:

- 1 – Informes Jurídicos (3,17%, 28% , com a presença do Dr. Paulo Vieira)
- 2 – Adicional por Plantão Hospitalar
- 3 – Fundação Estatal de Direito Privado
- 4 – Alterações no RJU

02/10 – Lançamento dos Livros da Psicóloga Lis Andréa Soboll. Às 19 horas no Anfiteatro 100 da Reitoria.

20 a 24/10: Semana do Servidor promovida pelo SINDITEST.
(confira programação no site e na secretaria do SINDITEST).

23/10: “A Situação dos Aposentados e Aposentandos:
informes jurídicos”. Com a presença dos Coordenadores de
Aposentados da FASUBRA e do Dr. Paulo Vieira.

24/10: Delicioso “Almoço do Servidor” na sede do SINDITEST.
Convites apenas para filiados.

31/10 e 01/11 – Seminário “20 anos do SUS”, no auditório da
PROGEPE, promovido pelo FOPS.

Convite

Convite

Dia 02 de outubro de 2008
19 horas

Palestra:
Assédio moral e relações no trabalho

E
Lançamento dos Livros:
“Assédio moral/organizacional”

“Violência psicológica e assédio moral no trabalho”

Autora e palestrante:
Lis Andréa Pereira Soboll
Psicóloga, Doutora em Medicina Preventiva (USP)
Mestre em Administração (UFPR)
Consultora, pesquisadora e professora.
E-mail: lisdrea@uol.com.br

Local:
UFPR-Reitoria- edifício D. Pedro I - Anfiteatro 100
Rua General Carneiro-460

Entrada livre

Recorte na linha pontilhada

Dê sua opinião

“ Nós queremos ouvi-lo(a)”. Está é a palavra de ordem da política de comunicação do SINDITEST-PR. Respondendo este pequeno formulário e encaminhando ao sindicato, você estará contribuindo para que nossas lutas ganhem força. Com esta ferramenta você poderá sugerir pautas para o jornal, comentar textos, criticar, reclamar, enfim, se fazer escutar pela diretoria do SINDITEST. Agradecemos a contribuição.

Nome*: _____ Lotação*: _____

Você considera o “Jornal do SINDITEST”: () Ruim () Regular () Bom () Ótimo

Quais os temas que você mais gostou de ver presentes nesta edição? _____

O que você gostaria que fosse abordado na próxima edição do jornal? _____

Qual texto você mais gostou? _____

Sugestões, críticas, reclamações, etc: _____

*Identificação não obrigatória

