

SINDITEST-PR

UFPR FUNPAR UTFPR

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

Cadê Nosso Plano de Saúde?



Editorial

A falta de coragem de nossa administração universitária quando o assunto é “servidor” enche de indignação nossa entidade e filiados. Estamos sim falando de direitos que deixam de ser cumpridos em nossa universidade como: ampliação da licença-maternidade e o plano de saúde.

Quando o assunto é corte de horas-extras, corte de insalubridade, aposentadorias por invalidez, PAD´s sobre servidores, a UFPR age com rapidez. Essa diferença de tratamento nas questões do servidor tem indignado sindicato e trabalhadores.

Você sabia que a UTFPR paga o per capita do plano de saúde à maioria dos servidores? Você sabia que as servidoras da Justiça Federal já conseguiram a ampliação da licença-maternidade?

E nem precisamos fazer greve para conseguir isso, porque essas já são conquistas de nossos movimentos grevistas. Apenas não foram implementados porque a administração da nossa Universidade não quis regulamentá-las a favor dos servidores.

No dia 19 de dezembro toma posse o novo Reitor da UFPR que tem esse desafio: garantir que os direitos dos trabalhadores da UFPR sejam respeitados. Não podemos mais permitir que TCU e Procuradoria da UFPR decidam a política de recursos humanos.

Para isso, contamos com importantes instrumentos que surgiram no primeiro ano da Gestão *Sindicato Para Todos - Oposição Pra Valer*. Estamos falando dos Grupos de Trabalho que agora formulam e executam políticas sindicais nas áreas: saúde do trabalhador, aposentados e FUNPAR. São espaços amplos do SINDITEST-PR que fortalecem o caráter de classe do nosso sindicato. A luta contra a Fundação Estatal de Direito Privado também continua e, cada vez mais, ganha a adesão de mais setores da sociedade.

Aproveitamos para desejar um 2009 de muitas conquistas a todos os filiados e reiteramos nosso compromisso com os trabalhadores na defesa da educação pública, gratuita e de qualidade.

Boa Leitura!

16 ANOS
SINDITEST
PR

IMPRESSO ESPECIAL

3600173954/2008/DR/PR
SINDITEST-PR

CORREIOS

leia também

Incêndio em Itapóá _____ pág. 2

Nova Diretoria da CIS _____ pág. 2

E o Nosso Plano de Saúde? _____ pág. 3

Política de Recursos Humanos _____ pág. 4 e 5

Licença-maternidade _____ pág. 6

GT de Aposentados _____ pág. 6

Curso de Gestão Pública _____ pág. 7

GT sobre a FUNPAR _____ pág. 7

Aconteceu _____ pág. 8

agenda

informes

eventos

Fique por Dentro

Colônia de Férias abre temporada com instalações novas

Por volta das 21 horas do dia 21 de novembro, sexta-feira, a Colônia de Férias do SINDITEST-PR em Itapoá foi acometida de um incêndio de grandes proporções. O incêndio, que teve início com um curto circuito no quarto 02, felizmente não fez nenhuma vítima mas obrigou uma onerosa reforma nas suas instalações.

Após vistoria elétrica constatou-se a necessidade da troca de toda a instalação elétrica existente, inclusive, há suspeitas de que o curto tenha ocorrido em virtude da precária instalação elétrica anterior. As obras iniciaram na segunda-feira imediatamente posterior com a lavagem de todos os apartamentos e corredores. Dois quartos ficaram completamente destruídos pelo fogo e a fuligem se espalhou por todo o prédio. Em consequência, foi necessária a pintura de todo o prédio e a troca de colchões e travesseiros.

Após três semanas de árduo trabalho a Colônia de férias voltou às suas atividades normais no dia 15 de dezembro, conseguindo manter as reservas para a temporada.

Queremos nesse espaço agradecer aos funcionários do SINDITEST, Antônio Aduato Schone e Janete Aparecida L. Schone, ao electricista e vizinho Paulo Fagundes e ao soldado Adonis do Corpo de Bombeiros de Itapoá que, corajosamente, evitaram que o incêndio consumisse completamente a nossa sede de praia.

Ainda há vagas disponíveis para a temporada, basta entrar em contato com a secretaria do sindicato.

Sede de Itapoá após o incêndio.



Sede de Itapoá após a reforma.



Reitora empossa nova CIS

Em solenidade realizada no dia 20 de novembro de 2008, a Professora Márcia Helena Mendonça – Reitora da UFPR, deu posse aos servidores que a partir desta data



passam a compor a Comissão Interna de Supervisão de Carreira/CIS da Universidade Federal do Paraná - Gestão 2009-2011 - (da esquerda para a direita) Marcia Venzel Messias, Mirian Okazaki, Inês Gerhardt, Jofre Brasil, Lânia Busnello, Rita Kavulack, Antonio Nêris, Sugleri Rodrigues, Maria Otávia d'Almeida, Leonice Oliveira e Antônio Carlos Carneiro. A solenidade contou com a presença do novo Reitor eleito Professor Zaki Akel Sobrinho e também com a presença dos membros da CIS da Gestão anterior.

Criada pela Portaria N° 2.519 do MEC a Comissão Interna de Supervisão de Carreira que tem como missão fundamental auxiliar, acompanhar, orientar e fiscalizar a execução do Plano de Carreira PCCTAE/UFPR.

A CIS tem junto a UFPR as atribuições de apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal e seus Programas de Avaliação, Capacitação e Dimensionamento das necessidades de Pessoal e modelo de alocação de vagas; e, junto à Comissão Nacional de Supervisão de Carreira propor as alterações necessárias para o aprimoramento do plano.

A comissão se coloca à disposição dos seus colegas servidores no 2º andar do Edifício D. Pedro II, pelo telefone 3360.5084, ou ainda pelo e-mail cis@ufpr.br. Melhores informações poderão ser obtidas também no site: www.cis.ufpr.br

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



Cadê Nosso Plano de Saúde?

O Gato Comeu.



Se você participou da greve de 2007 deve se lembrar de uma das principais conquistas daquele movimento dos servidores técnico-administrativos: a implantação do Per Capita do Plano de Saúde. Ainda no mês de outubro, o governo repassou às universidades o recurso referente ao per capita de todos os servidores da UFPR dos últimos dois meses do ano passado.

Você recebeu o per capita no seu contra-cheque? Nem você e nem a maioria dos servidores da UFPR. Resultado: a maior parte do recurso foi devolvida aos cofres da União porque não foi paga aos servidores.

Devolver o dinheiro por má gestão, por uma vez, é uma coisa. Repetir o erro em 2008 é violentar um direito. Em 2008, a UFPR recebeu cerca de oito milhões de reais para pagar o plano de saúde dos servidores e mais de metade desse valor será devolvido, novamente, porque não foi utilizado.

Desde que assumimos a gestão do SINDITEST, em 07 de janeiro de 2008, pautamos e reivindicamos o pagamento do per capita a todos os servidores em quase todas as reuniões que tivemos com Reitoria: Ex-Reitor Prof. Moreira, Reitora em Exercício Profª Márcia, Pró-Reitor de Planejamento Prof. Paulo. Fizemos simulações com planos privados e comprovamos que,

em muitos casos, o GEAP não é a melhor opção para o servidor. Sempre que questionada, a UFPR, através da sua Procuradoria, dizia estar amarrada aos critérios da Portaria e que não poderia pagar o per capita a quem não tivesse o GEAP.

Nesse mês de novembro, fomos à UTFPR para entender como funciona o pagamento do per capita lá. Acompanhe a explicação e entenda o que a UFPR não faz.

Na UTFPR:

A UTFPR mantém, desde 2005, contrato com a UNIMED, ganho em licitação. A mensalidade do plano de saúde é regulada pela faixa de remuneração e não pela faixa etária. Assim, para a maioria dos servidores, o valor per capita pago a UNIMED (para titular e até 3 dependentes) é de R\$ 118,00. Se o per capita atual é de R\$ 50,00, isso significa que, nesta faixa de remuneração, os servidores da UTFPR pagam R\$ 68,00 por mês, por pessoa. Cerca de 3.700, ou 75% dos servidores estão nesse plano, inclusive 400 aposentados.

Para maior comodidade e controle da Universidade, existe uma funcionária da UNIMED trabalhando dentro da UTFPR para fazer as liberações, que tem como critério a análise de uma médica perita da própria Universidade.

Se o servidor não quiser se associar a UNIMED, mas tem outro plano de saúde, também recebe o per capita através de ressarcimento no contra-cheque. Basta assinar um termo de adesão requerendo o benefício e comprovar de seis em seis meses o pagamento desse outro plano, via boleto ou outra forma de recibo.

Todos os servidores técnico-administrativos que se enquadram nessas condições recebem o per capita desde novembro de 2007. Com o dinheiro do plano de saúde, a UTFPR ainda paga o per capita aos docentes e até professores substitutos desde outubro deste ano. Tudo isso é feito respeitando a mesma portaria que regula o per capita na UFPR.

Mais uma:

Na UFRGS:

"O dinheiro que está depositado desde janeiro para cada servidor e seus dependentes, terá duas destinações:

1 – Para quem tem plano de saúde privado: ressarcimento dos valores da contrapartida do governo de janeiro até a data da assinatura do novo plano;

2 – Para quem não tem plano de saúde privado: projetos de qualidade de vida, promovidos pelo Departamento de Atenção à Saúde;"

Ou seja, uma autorização do Ministério do Planejamento garantiu que o recurso do Plano de Saúde de 2008 seja pago retroativo a todos os servidores que tem qualquer plano de saúde desde janeiro/08 e, o restante do recurso será utilizado em projetos de qualidade de vida, não havendo, portanto, nenhum desperdício.

Então perguntamos: quem está perdendo com essa incompetência da administração da UFPR no atendimento à Portaria do Plano de saúde?

Todos nós, servidores técnico-administrativos e docentes que não temos GEAP e, mesmo os servidores que tem o GEAP mas que estão insatisfeitos, principalmente com o pagamento das co-participações que andam pesando no bolso dos associados.

Será que o SINDITEST e a APUFPR terão que acionar judicialmente a UFPR para que faça o pagamento do plano de saúde o mais breve possível? Essa é a prioridade dos servidores técnico-administrativos da UFPR e deve ser considerada demanda emergencial para a próxima gestão.



PROGEPE: valorizando ou prejudicando o servidor?

É troca de gestão e, mais uma vez, os servidores da UFPR direcionam suas esperanças à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A condução da PROGEPE nos próximos anos é chave pois influi diretamente na vida funcional dos milhares de trabalhadores da UFPR, principalmente no que chamamos de política de Recursos Humanos.

Problemas como assédio moral, desvio de função, adoecimento do trabalhador, movimentações inadequadas são resultado de uma política de recursos humanos incompetente ou até inexistente.

Precisamos entender como isso funciona na UFPR para que a política de recursos humanos não se reduza à administração de pessoas. Oferecemos a seguir uma reflexão sobre esse tema:

POLÍTICA DE RH: O QUE É QUE HÁ?

As instituições, quaisquer que sejam, possuem objetivos explícitos, sendo em torno deles que se dão todos os fazeres. Assim, temos que as funções dos funcionários de uma instituição são estabelecidas de acordo com seus objetivos.

É essa idéia que norteia a política de Recursos Humanos das instituições, de modo que não ocorram atitudes indesejáveis, ou que sejam contrárias aos objetivos institucionais. Ou seja, o que estabelece e regula as funções dos funcionários é a política de Recursos Humanos.

Desse modo os principais objetivos da política de Recursos Humanos são:

- Criar, manter e desenvolver um grupo de pessoas com habilidades e motivação para realizar os objetivos da organização;
- Criar, manter e desenvolver condições organizacionais de aplicação, desenvolvimento e satisfação plena desse grupo, com alcance de objetivos individuais;
- Alcançar eficiência e eficácia.

Para saber se existe uma política de RH operante...

A primeira questão é: a instituição está cumprindo seu objetivo explícito?

A instituição não é sujeito. Segundo Souza (1984) é um ente abstrato e se materializa através de seus agentes.

Assim, se há mão de obra eficaz, motivada e qualificada, que resulta num bom desempenho da instituição, há política de RH. Para saber se isto é fato, o RH promove avaliações globais para aferir o desempenho da instituição, avaliações individuais para conhecer o nível de satisfação e motivação dos profissionais e avaliações para medir resultados de treinamento. Além disso, outros

indicativos surgem dos dados referentes ao absenteísmo, acidentes de trabalho, pedidos de remoção e transferência, aposentadorias por invalidez, assim como dos dados relacionados diretamente à saúde do trabalhador: a quantidade de consultas médicas ambulatoriais, os afastamentos para tratamento de saúde – e destes a quantidade dos que apresentam lesões pelo trabalho e os que apresentam problemas de saúde mental pelo trabalho.

Mais ainda, há política de RH quando:

- é explícito para todos os membros da organização o que se espera de cada pessoa, seja ela ocupante de cargo técnico, administrativo ou de direção;
- são claros os parâmetros que pautam os relacionamentos;
- há estrutura física e humana suficientes, além de apoio e reconhecimento;
- há segurança e saúde no trabalho;
- há cooperação e comprometimento dos funcionários;
- os funcionários conhecem a estrutura organizacional o suficiente para dirigirem-se à instância adequada para solucionar um problema/conflito;
- os funcionários possuem uma boa imagem da instituição;
- há credibilidade das chefias;
- há comprometimento e participação dos funcionários nas decisões;
- há racionalização das atividades e orientação das ações;
- há análise do controle da qualidade de serviços e da cultura organizacional.

E na UFPR?

Podemos apontar de pronto que não é claro para todos o que é esperado de cada pessoa, pois não há procedimentos estáveis ou não há procedimentos – o que impede a resolução de problemas e conflitos; que não há estrutura física e humana suficientes, imputando ônus ao trabalhador e ao usuário do serviço; que as chefias não possuem

credibilidade por não estarem capacitadas, motivadas ou comprometidas com mudanças e quando há mudança esta se dá em torno de interesses pessoais, de um grupo ou setor, ou seja, sem deliberação; há cooperação e comprometimento, mas atrelados mais aos desvios do que às normas, levando-se em conta que norma significa aqui o emparelhamento aos objetivos principais da política de RH descritos anteriormente.

Tais fatores resultam numa torção dos objetivos explícitos da instituição, transformando os sujeitos em sujeitados, num processo que Sousa (1984) denomina institucionalismo. Desse modo, a utilidade da instituição já não tem mais razão de ser, não importam mais suas finalidades, nem mesmo se os recursos estão sendo desperdiçados. Temos então funcionários desmotivados para o trabalho e para o próprio desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, falta de eficiência e eficácia.

Servidor Público: sobrevivendo aos ataques dos governos



Por outro lado, se pensarmos de maneira mais ampla de onde partem as diretrizes para política de RH? Do governo federal com seus sucessivos mandatos

presidenciais. Segundo Nogueira (2005) houve uma estagnação durante longo período, sendo que na década de 80 houve uma perda de prestígio vertiginosa do funcionalismo; no governo Collor difundiu-se o mote “ganham muito e fazem pouco” “que serviu para denegrir a imagem do serviço público e justificar uma proposta descabida de privatização e destruição das funções do Estado” (NOGUEIRA, 2005, p.); no governo Itamar houve aumento salarial, mas não houve aumento do quadro de servidores; no governo FHC – 1º mandato – houve reforma gerencialista – flexibilidade de vínculo e avaliação de desempenho, reestruturação das carreiras estratégicas via concurso e reforma da previdência que levou a uma “corrida para a aposentadoria”; no 2º mandato FHC houve orientação fiscalista, que obstruiu a Reforma do Estado em razão da contenção de gastos e perdeu-se a oportunidade de implementar mudanças significativas na área de RH; no início do governo Lula houve aumento do contingente de servidores através de concursos, mas um novo pico de pedidos de aposentadoria em razão das alterações nas regras de aposentadoria do serviço público.

MERCADO E TRABALHADOR: quem perde?



No entanto, hoje estão em curso profundas modificações na nossa gestão de RH. Em função de um “mundo globalizado”, o governo federal está implantando uma política

de RH nos moldes do “sr” Mercado e do “sr” Capital. Tais mudanças estão configuradas na “Proposta de atualização da política de recursos humanos do poder executivo federal”, documento do Ministério do Planejamento disponível na internet.

Este documento preconiza a utilização das mesmas regras do setor privado para o setor público, no que tange a contratos de trabalho, estrutura, qualidade, produtividade, capacitação, remuneração, etc. O que podemos verificar nestes trechos do documento:

- “...as características do contrato de trabalho dependerão da atividade a ser desempenhada e da estrutura em que o servidor estiver atuando”;
- “as novas carreiras e empregos públicos deverão seguir estrutura semelhante à observada no setor privado, enquanto as atuais deverão ser reestruturadas na mesma direção”;
- “Programa de qualidade que impliquem (sic) na fixação de metas, delegação de competências, responsabilização e avaliação”;
- “A produtividade deve ser, certamente, um dos fatores considerados na definição da distribuição do bônus”;
- “O servidor deve ser o agente de sua capacitação e empregabilidade, pois a programação dos cursos que realizará deve ser acordada entre ele e a sua chefia”;
- “Uma parcela da remuneração do servidor deve ser variável e vinculada ao seu desempenho”.

Saúde do Trabalhador na UFPR: Caso de UTI

Se tais mudanças já são temerosas sob a perspectiva de que o trabalho é, geralmente, causador de sofrimento, devemos nos perguntar: numa instituição que funciona sob a égide do assédio moral, o que podemos esperar? De quanto será o aumento de casos de afastamento por doença mental e aposentadoria por invalidez, quando esse número já é alarmante na UFPR? Quantas pessoas mais terão declaradas sua morte psíquica ou física resultantes dos desmandos que vivemos na UFPR?

Não, não há exagero. Basta que sejam levantados fidedignamente os índices junto ao Sesao,

Junta Médica, Sistema CASA e Ambulatório dos Funcionários, que nunca vieram à público, para que tenhamos um visão do horror que é a saúde do trabalhador na UFPR.

Esse texto é produto do Grupo de Trabalho em Saúde do Trabalhador do SINDITEST-PR.



Reunião do GT de Saúde do Trabalhador

Referências:

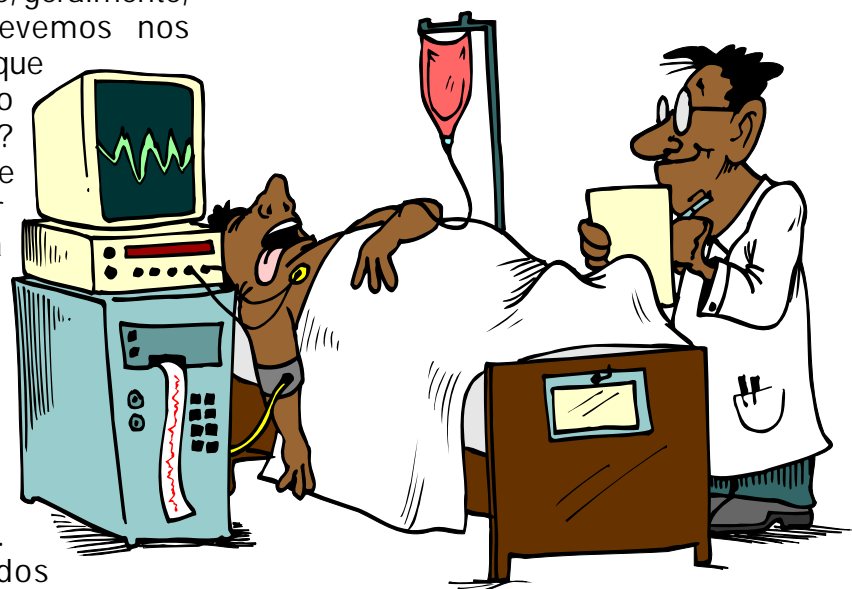
Sousa, Horácio R. “Institucionalismo: a perda das instituições” in Temas Imesc – Sociedade, Direito, Saúde. SP. Vol 1, no.1, 1984.

Nogueira, R. P. “Novas Tendências Internacionais da Força de Trabalho do Setor Público – O Brasil comparado com outros países”. Disponível na internet via WWW.URL:

www.opas.org.br/rh/admin/documentos/rpn_port.pdf. Arquivo capturado em 03.12.08.

“Proposta de Atualização da Política de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal”. Disponível na internet via WWW . URL :

http://pgpe.planejamento.gov.br/Docs/politica_RH2.doc. Arquivo capturado em 03.12.08.



Para Pensar

A Direção do HC designou uma Comissão para verificação de hora-extra. Em reunião do COAD, o SINDITEST solicitou participação para que os trabalhos da Comissão fossem transparentes. O pedido foi negado pelo Diretor Geral Dr. Giovanni Loddo.

O Diretor Geral deveria começar a verificação pela hora-extra e carga horária cumprida pelos integrantes da própria comissão. Transparência não pode se resumir a palavras. Negar a participação do Sindicato é beneficiar os poucos apadrinhados dessa Direção.

O plantão hospitalar também será definido dentro de gabinetes fechados? Não se esqueça que a Lei determina ampla divulgação dos critérios e dos nomes dos plantonistas.

FALTA DE CORAGEM DA ADMINISTRAÇÃO MÁXIMA DA UFPR EM REGULAMENTAR A LICENÇA-MATERNIDADE É ATROPELADA POR DECRETO PRESIDENCIAL

Decreto publicado no Diário Oficial no último dia 12 de dezembro regulamenta a extensão da licença-maternidade por mais 60 dias a todas as servidoras lotadas na administração pública federal direta, autarquia e fundacional.

A Gestão Sindicato Para Todos lutou desde o início do ano para que o Reitor Moreira e a Reitora Márcia regulamentassem a ampliação da licença-maternidade. Enquanto isso, vários órgãos do governo federal faziam tal regulamentação, e nossa Universidade barrou-se em sua máquina burocrática e medrosa.

Finalmente nossas servidoras terão o mesmo direito que outras servidoras federais já conquistaram há algum tempo.

Resta a falta de coragem para discutir outro assunto importante para os servidores: o plano de saúde. Será que teremos que aguardar uma nova regulamentação federal para vermos esse direito garantido também?

Veja abaixo o Decreto 6690 de 11/12/2008:

DECRETO No- 6.690, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2008

Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 2o da Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, DECRETA:

Art. 1o Fica instituído, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante.

Art. 2o Serão beneficiadas pelo Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1o A prorrogação será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de sessenta dias.

§ 2o A prorrogação a que se refere o § 1o iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista no art. 207 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou do benefício de que trata o art. 71 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 3o O benefício a que fazem jus as servidoras públicas mencionadas no caput será igualmente garantido a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, na seguinte proporção:

I - para as servidoras públicas em gozo do benefício de que trata o art. 71-A da Lei no 8.213, de 1991:

- sessenta dias, no caso de criança de até um ano de idade;
- trinta dias, no caso de criança de mais de um e menos de quatro anos de idade; e
- quinze dias, no caso de criança de quatro a oito anos de idade.

II - para as servidoras públicas em gozo do benefício de que trata o art. 210 da Lei no 8.112, de 1990:

- quarenta e cinco dias, no caso de criança de até um ano de idade; e
- quinze dias, no caso de criança com mais de um ano de idade.

§ 4o Para os fins do disposto no § 3o, inciso II, alínea "b", considera-se criança a pessoa de até doze anos de idade incompletos, nos termos do art. 2o da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990.

§ 5o A prorrogação da licença será custeada com recurso do Tesouro Nacional.

Art. 3o No período de licença-maternidade e licença à adotante de que trata este Decreto, as servidoras públicas referidas no art.

2o não poderão exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único. Em caso de ocorrência de quaisquer das situações previstas no caput, a beneficiária perderá o direito à prorrogação, sem prejuízo do devido ressarcimento ao erário.

Art. 4o A servidora em gozo de licença-maternidade na data de publicação deste Decreto poderá solicitar a prorrogação da licença, desde que requerida até trinta dias após aquela data.

Art. 5o Este Decreto aplica-se à servidora pública que tenha o seu período de licença-maternidade concluído entre 10 de setembro de 2008 e a data de publicação deste Decreto.

Parágrafo único. A servidora pública mencionada no caput terá direito ao gozo da licença pelos dias correspondentes à prorrogação, conforme o caso.

Art. 6o O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá expedir normas complementares para execução deste Decreto.

Art. 7o Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de dezembro de 2008; 187o da Independência e 120o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

André Peixoto Figueiredo Lima

José Gomes Temporão

Paulo Bernardo Silva

GT Aposentados

O Grupo de Trabalho se reuniu quinzenalmente às quartas-feiras no SINDITEST-PR e elaborou um planejamento para 2009 visando atender às reivindicações políticas e sociais dos filiados aposentados.

Além de estudar e discutir as questões jurídicas da aposentadoria, o GT propôs várias atividades de lazer para 2009: excursão, bingo, aulas de pintura, bordado, passeios, entre outros.

A primeira reunião do GT Aposentados em 2009 será realizada no dia 11 de março. Nesta data será fechado o calendário de atividades, incluindo as datas das assembleias de aposentados. 2009 é ano de Congresso da FASUBRA e nós devemos nos organizar para que a nossa Federação incorpore com força a pauta dos aposentados.

Atualmente compõem o GT Aposentados: Cecília, Brustolin, Maria Bernadete Mendes, Neide Brun, Elza Teixeira da Cruz, Rubens Correia da Silva, Betty Íris Henrique Pino, Diva Maria Brito, Arlete Edling, Odete Camargo, Olívia Fernandes dos Santos, João Gonçalves Simões, Lourival Brião, Cláudia Prates, José Santos Gomes, Glaci Schuga, Maria Gemba.

Se alguém tiver interesse em ingressar no GT Aposentados pode entrar em contato com a Coordenadora de Aposentados do SINDITEST, Iêda Neves, na sede do SINDITEST.

Iêda Neves, em nome do GT Aposentados deseja um Feliz Natal e um 2009 cheio de paz a todos os filiados.



Reunião do GT de Aposentados.

O Tribunal de Contas da União (TCU) identificou irregularidades em contratos e convênios entre a Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Fundação da Universidade Federal do Paraná (FUNPAR). Entre os apontamentos do TCU estão a dispensa indevida de licitações, o gerenciamento de recursos públicos pela Funpar e a definição imprecisa de contratos e convênios.

Entre as irregularidades apontadas na UFPR estão a falta de documento normativo interno que regule a relação entre a universidade e a FUNPAR, a aplicação de recursos públicos na composição do patrimônio da fundação, envolvimento de empresas dos coordenadores de projetos na prestação dos serviços e ausência de cláusula contratual obrigando prestação de contas. O tribunal determinou que em 180 dias todas as universidades o TCU implementem medidas para corrigir os problemas.

Curso de Gestão Pública: uma conquista do servidor, um esforço do sindicato!

O Curso de Tecnologia em Gestão Pública, que iniciou as aulas no último mês de outubro, atende aproximadamente 500 servidores UFPR e funcionários FUNPAR.

O que pouca gente sabe é que boa parte da estrutura do Curso foi paga pelo Sindicato. Isso mesmo, o número de vagas iniciais para o Curso era de apenas 150. Abertas as inscrições, a procura foi bem maior e, diante disso, o SINDITEST propôs a ajuda financeira para abertura de mais salas e a garantia de vagas para todos os inscritos.

O SINDITEST financiou mais de R\$ 15.000,00 em despesas como antenas, telefones, cabos, cortinas, instalações e etc. Toda iniciativa de capacitação dos servidores UFPR e UTFPR e trabalhadores FUNPAR que necessitar de apoio do SINDITEST será priorizada por esta entidade.

Nossa gestão quer atuar em parceria com a CIS para fiscalizar a aplicação dos recursos destinados à capacitação dos servidores. Esperamos que a capacitação também seja um esforço da próxima gestão da PROGEPE.



Uma palavra com sindicato no primeiro dia de aula.

GT FUNPAR: mais um aliado!

Diante do sucesso da instalação dos Gt's de Saúde do Trabalhador e GT de Aposentados, o SINDITEST-PR abriu mais um Grupo de Trabalho que pretende tratar do cotidiano do trabalhador FUNPAR. É o GT da FUNPAR, coordenado pela Diretora do SINDITEST, Maria da Penha Nogueira, e que se reunirá quinzenalmente a partir do mês de dezembro.

Esse GT tem enfoque no Acordo Coletivo de Trabalho dos Funcionários FUNPAR e atuará incisivamente sobre qualquer descumprimento do ACT. Para isso, todos os funcionários FUNPAR estão convidados a participar desse GT.

Mais informações na Secretaria do SINDITEST-PR.

FUNPAR: Por que o ACT não está sendo cumprido?

Na lógica de fiscalizar e garantir o cumprimento do ACT FUNPAR, temos demandas emergenciais. Veja algumas perguntas que não são respondidas pela Direção do HC e pela FUNPAR:

- 1) Por que o Ambulatório de Funcionários está disponibilizando atendimento odontológico apenas para funcionários e esposas? Os esposos não precisam tratar os dentes?
- 2) Por que o atendimento ginecológico no AF, que só agenda consultas no dia 25, ainda não foi regularizado provocando um fila de espera imensa para as funcionárias?
- 3) Por que a FUNPAR não pode oferecer um plano de cargos e salários para os funcionários?
- 4) Por que a FUNPAR não realizou a distribuição correta dos uniformes dos funcionários? Só disponibilizou jalecos em tamanhos pequenos e a maioria dos funcionários ficou sem uniforme novo!

Aconteceu...



Jantar em comemoração ao Dia do Servidor com os servidores da UFPR Litoral em Matinhos.

Representante do Ministério do Planejamento e Coordenadora da FASUBRA participam de Debate sobre Fundações Estatais de Direito Privado no HC, dia 02 de dezembro.



Almoço em comemoração ao Dia do Servidor no Campus de Palotina.

Passeio dos Aposentados na Colônia de Férias do SINDITEST-PR em Itapoá, dia 08 de novembro.



Curso de Relações no Trabalho, Saúde e Assédio Moral realizado de 10 a 14 de novembro. Essa é mais uma ação do GT Saúde do Trabalhador com enfoque no combate ao Assédio Moral, do SINDITEST-PR.

