

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2016 DO SINSEPES

I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1.1 Reposição de 19,12% das perdas salariais acumuladas. A Inflação calculada com base na média dos índices (IPC- FIPE, IPC-M-FGV, ICV- DIEESE, INPC e IPCA - IBGE, IVGP - FURB) no período de março/2015 a fevereiro/2016, no percentual de **10,43 % (prévia)** e 7,87% de perdas históricas de 2000 a 2015/16, incidindo sobre os salários de março de 2016.

	INPC-IBGE	IPCA-IBGE	IPC-FIPE	IVGP-FURB	ICV-Dieese	IPC-M-FGV
mar/15	1,51	1,32	0,7	0,65	1,26	1,42
abr/15	0,71	0,71	1,1	0,86	0,55	0,75
mai/15	0,99	0,74	0,62	0,03	0,57	0,68
jun/15	0,77	0,79	0,47	0,74	0,81	0,83
jul/15	0,58	0,62	0,85	0,78	0,95	0,6
ago/15	0,25	0,22	0,56	0,48	0,06	0,24
set/15	0,51	0,54	0,66	0,24	0,48	0,32
out/15	0,77	0,82	0,88	0,42	0,78	0,64
nov/15	1,11	1,01	1,06	1,80	1,02	0,9
dez/15	0,90	0,96	0,82	0,48	0,77	0,92
jan/16	1,51	1,27	1,37	0,88	2,25	1,48
fev/16	0,70	0,90	0,85	0,90	0,8	0,95
Acumulado	10,80%	10,36%	10,40%	8,57%	10,78%	10,17%

■ Prévia

Maior

Menor

Índice de reajuste	
	1,10427
Média dos 4, excluídos maior e menor	10,43%

Reposição inflação 2015-16	Perdas acumuladas	TOTAL
1,10004	1,078219	1,1533
10,43%	7,87%	19,12%

OBS: A comissão mista COPLAN, SINSEPES e dois membros (responsável pelo IVGP da FURB e Controladoria) no ano de 2013, firmaram acordo sobre a Nota Metodológica da apuração das perdas históricas que foi aprovada em Assembleia, estabelecendo o índice de 8,89% de reposição inflacionária não paga em negociações anteriores. Com a inclusão de 1% em 2014 somado ao reajuste inflacionário na negociação passada o acumulado da perda a líquida é de 7,866% (7,87%)

1.2 – Reposição do anuênio correspondente ao período 2007/2008 não retroativo.

Resposta em 2015: Os fatos apontados no item anterior, não nos permitem considerar, neste momento, esta reivindicação.

OBS: Em dois anos os anuênios deixaram de ser calculados sobre os salários dos servidores existentes no quadro de carreira existente na época.

1.3 - Antecipação de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário para o mês de agosto/2016.

Resposta em 2015: O provisionamento vinha sendo realizado nos primeiros meses do exercício, mas, por falta de fluxo de caixa, consequência do não repasse das verbas dos governos federal e estadual, parte do recurso foi utilizado para a folha de pagamento de fevereiro. O percentual de antecipação no mês de agosto dependerá da disponibilidade naquele mês.

OBS: Foi contemplada em 2014. A resposta da reitoria é a dependência de uma regularidade do fluxo de caixa sendo que a provisão é feita todos os meses. A cláusula é mantida como permanente todos os anos.

1.4 - Incluir nas diretrizes orçamentárias, política salarial que contemple a reposição integral das perdas, sem parcelamento.

Resposta em 2015: Já contemplado no item 1.2.

OBS: Na votação do orçamento para o ano de 2015, a reposição da perda histórica foi prevista em 1% além da inflação. Nos últimos anos caracterizados pela baixa da taxa de desemprego em nível considerado próximo ao pleno emprego mais de 85% das negociações salariais em diversas categorias conseguiram reduzir as perdas e recompor os salários ou obter ganhos reais. Nesse ritmo a previsão na FURB de voltar aos mesmos níveis salariais de 2000 é de oito anos, ou seja, em 2024.

1.5 Encaminhar imediatamente ao Conselho Universitário, proposta de regulamento dos direitos garantidos pela LC 746 que dependem de regulamentação interna, em especial no que trata:

1.5.1 Alterar o Art. 42 LC 746 prevendo outros casos excepcionais onde o servidor poderá requerer a conversão da licença-prêmio em pecúnia à semelhança dos Arts. 151 e 288 da LC660/2007 e do Decreto no. 8613/2008 nos casos previstos nos incisos I a VI do Art. 8º.

Resposta em 2015: Será feito um estudo para regulamentação da conversão da licença-prêmio em pecúnia, para os casos diversos do já previsto para a aposentadoria por invalidez.

Obs: Existem casos excepcionais onde os servidores podem passar por situações inerentes a sua vontade como doença grave, calamidade pública, nesses casos limitados e sob análise da assistência social estamos reivindicando, a conversão em pecúnia da mesma forma como previsto na legislação da prefeitura, suas autarquias e fundações. O CONSUNI e reitoria sinalizaram em 2014 rever e estudar o assunto em 2015 o que não aconteceu.

LC 660/2007:

.....

Art. 151 O servidor com direito à licença-prêmio poderá optar pelo recebimento em dinheiro de importância correspondente a um terço da licença.

§ 1º No caso de optar pela conversão em pecúnia, deverá o servidor gozar o restante a

partir do recebimento.

§ 2º O Município, por critério administrativo próprio, devidamente justificado, em face de necessidade imperiosa, interesse inadiável, excepcionalidade dos serviços prestados pelo servidor requerente ou pela necessidade do servidor por motivos especiais, poderá indenizar o período de licença prêmio restante (dois terços) ou mesmo a totalidade do período, caso assim requeira o servidor, convertendo-o em pecúnia, dentro do critério definido no parágrafo seguinte, desde que haja a concordância do servidor público".

§ 3º A conversão da licença prêmio em pecúnia, em qualquer caso, será considerada como licença gozada.

§ 4º Os critérios administrativos serão definidos e regulamentados em lei específica.

§ 5º Para efeito de cálculo do período de licença convertido em pecúnia será considerado o padrão de vencimento percebido pelo servidor, no cargo efetivo, na data do início do gozo, acrescido das vantagens de natureza permanente.

§ 6º O pagamento da licença prêmio convertida em pecúnia dependerá de disponibilidade financeira do Município, suas Autarquias e Fundações, e será feito nas condições estabelecidas em regulamento. (Regulamentado pelo Decreto nº 8613/2008.

Do Decreto nº 8613/2008:

.....

Art. 7º O pagamento da licença-prêmio convertida em pecúnia dependerá de disponibilidade financeira do Município, suas Autarquias e Fundações, e observará a ordem cronológica de protocolização dos pedidos.

Art. 8º A ordem cronológica de que trata o art. 6º será excepcionada. Para atender pedido de pagamento de licença-prêmio em pecúnia ao servidor que apresentar as seguintes situações:

I - doença grave na família, comprovada por meio de laudo médico;

II - aquisição de medicamentos, órteses, próteses e tratamento especializado nas áreas, entre outras, de fonoaudiologia, psicologia e fisioterapia, devidamente comprovados;

III - problema odontológico na família de caráter urgente, comprovado por laudo de cirurgião dentista;

IV - problema habitacional que exija a reconstrução ou reparação urgente de moradia, comprovado por meio de Laudo do Serviço Social e, quando necessário, do Órgão de

Defesa Civil, acompanhado de dois orçamentos do material e da mão-de-obra;

'V - dívidas relacionadas ao imóvel utilizado para moradia, quando houver risco de perdê-lo, devidamente comprovadas;

VI - aquisição de imóvel para moradia ou quitação do respectivo financiamento, comprovada pela documentação exigida para a transação e sendo este o único imóvel de propriedade do servidor.

1.6 Revisão da 744/2010 no que se refere a redução em até 5 referências da remuneração do quadro de carreira de técnico administrativos em relação a lei anterior.

Resposta em 2015: São necessários estudos sobre a quantidade de servidores nesta situação e o impacto financeiro. A gestão compromete-se em apresentar este estudo ao longo deste ano.

OBS: Alguns cargos tiveram reduzidas suas referências iniciais e finais. Isso originou diferenças substanciais que em alguns casos deixaram de estar alinhadas com o mercado de trabalho atual, reduzindo não apenas a manutenção dos quadros atuais bem como a baixa atratividade em concursos e processos seletivos. O estudo ainda não foi apresentado.

II - CLÁUSULAS SOCIAIS

2.1 Implementar política de redução da jornada de trabalho dos servidores para 36 horas semanais.

Resposta em 2015: A questão da sustentabilidade não permite contemplar a reivindicação.

Em discussão na assembleia. Algumas categorias tiveram sua jornada reduzida em função da atividade de sua profissão, seguindo a legislação nacional, alterando inclusive a LC 744 e 745 e que foram discutidas em 2014, de forma geral a resposta da reitoria é de que: *“A questão da sustentabilidade não permite contemplar a reivindicação”*.

2.2 – Adoção do horário de verão em escala conforme a necessidade de cada setor.

OBS Na assembleia de 2016 foi votada a possibilidade do horário de verão para alguns setores, cuja necessidade de atendimento não requeresse os turnos completos.

2.3 Suspender qualquer nova terceirização na FURB de funções que podem ser mantidas/criadas como cargos no plano de carreira dos servidores e realização de concurso público para preenchimento das vagas ocupadas pelos terceirizados.

Resposta em 2015: Todos os serviços atualmente terceirizados estão sendo permanentemente analisados, para verificação da relação do custo e benefício (quantitativo e qualitativo). Todos os atos e fatos estão devidamente documentados e disponibilizados nos meios eletrônicos e físicos, e por sermos uma instituição pública, mediante solicitação estas informações poderão obtidas a qualquer momento. Em nenhum momento nesta gestão, apesar da abertura da mesma para um diálogo contínuo com o SINSEPES, inclusive com agenda disponível mensal, houve qualquer pedido desta ordem.

2.4 Ampliar concessão do benefício de abatimento de mensalidade aos servidores aposentados e seus dependentes nos cursos oferecidos pela Universidade.

Resposta em 2015: Este tópico deve ser visto de modo mais amplo, pois há diversos tipos de descontos ou abatimentos dados na FURB, para servidores, seus dependentes e estudantes, como exemplo as bolsas esporte, bolsas cultura, bolsas para pós-graduação stricto sensu. Logo, a compilação de diversas resoluções existentes e de novas que tratam deste assunto, comporão a Política de Descontos a ser construída pela comunidade acadêmica. No caso específico do servidor, apresentaremos a proposta que leve em conta quatro critérios, com diferentes pesos, para o cálculo do desconto: renda familiar, tempo de serviço, dedicação semanal e regime de trabalho. A extensão do benefício para os servidores que podem se aposentar e tem dependentes estudando, será considerado até o final do estudo em curso dos mesmos.

OBS: Em algumas situações o servidor permanece no serviço ativo mesmo podendo requerer sua aposentadoria em função da falta de uma política nesse sentido para os dependentes. A avaliação continua para 2016. Algumas sugestões para incluir um limite percentual dentro do orçamento dos cursos com menor demanda foram

sugeridos. Mas até o momento encontra-se pendente.

2.5 Corrigir as condições de trabalho inadequadas, perigosas e insalubres nos diversos campus da FURB, com a regularização imediata de laudos periciais.

Resposta em 2015: SESMT e CISSP estão implantados e iniciando as atividades priorizando as áreas mais críticas, entre elas o campus V.

OBS: É o caso por exemplo do hospital universitário, em outras áreas laudos de periculosidade ou insalubridade e seu acompanhamento muitas vezes estão vencidos. Nesse sentido a prática da FURB é deficiente no acompanhamento da saúde do trabalhador a efetivação do SESMT com o CISSP recém-constituído irá resolver pois a FURB possui práticas que não atendem convenções da OIT que são norma para a maioria das grandes empresas e de órgãos públicos. A regularização será acompanhada ao longo de 2016.

2.6 Ampliar e reestruturar áreas de convivência nos diversos campi da FURB.

Resposta em 2016: Em implantação, houve avanços nas diretrizes relacionadas ao espaço físico, macrozoneamento dos campi, e a etapa seguinte é o zoneamento, ou seja, o detalhamento dos novos espaços e ressignificação dos existentes. Todas estas matérias foram deliberadas e aprovadas pelo CONSUNI e fazem parte da revisão do PDI 2010-2015 já publicado.

OBS: Foi encaminhado o plano e apresentado em 2014 ao CONSUNI as propostas de reorganização por uma comissão que envolve o curso de arquitetura da FURB. Alguns espaços começaram a ser reorganizados no início de 2015. Continua, portanto na pauta esse ano até a conclusão do plano.

2.7 Estabelecer mediante acordo coletivo a regulamentação das férias coletivas, nos seguintes pontos.

2.7.1 Prazo mínimo de divulgação do período concedido.

Resposta em 2016: Será comunicado o período com antecedência. Na elaboração do calendário acadêmico, aprovado anualmente pelo CEPE, sempre é contemplado o período de férias coletivas.

2.7.2 Critérios para os setores envolvidos.

Resposta em 2016: Cabe a gestão superior e setorial, em consenso com as

chefias dos setores que necessitem manter alguma atividade neste período, a definição de quais e quantas pessoas são necessárias para manutenção do serviço público.

2.7.3 Prazo de 15 a 20 dias de férias coletivas para servidores técnico-administrativos com direito de opção para sua prorrogação.

Resposta em 2015: A definição do período das férias coletivas levará sempre em conta as necessidades do serviço público prestado pela instituição, e também a necessidade de descanso dos servidores.

OBS: No final de 2015 a divulgação do período de férias coletivas para servidores técnico administrativos reduziu o saldo de férias para seis dias remanescentes o que foi distinto do tratamento dados a servidores da prefeitura municipal, suas fundações e autarquias. A FURB normalmente para essa categoria seguia os mesmos critérios mas nos dois últimos anos tem procedimentos diversos.

2.7.4 Forma de rodízio do saldo de férias remanescente, estabelecendo os critérios de preferência aos servidores.

Resposta em 2015: Cabe a cada gestor definir, em consenso com sua equipe, a melhor forma de atender esta solicitação. Não há registro na Gestão de Pessoas sobre as alegadas preferências.

OBS: a questão foi incluída na pauta em função da reorganização do período das férias coletivas de parte dos setores ocupados por servidores técnico-administrativos. A categoria quer discutir com a reitoria aspectos da definição do período de férias coletivas, bem como os critérios de escolha do período de gozo do saldo remanescente.

2.8 Acompanhar o Programa de qualidade de vida no trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas, compreendendo:

Resposta em 2015: Em execução.

OBS: No CONSUNI ano passado a divisão recebeu nova denominação como secretaria e ficou subordinada diretamente a reitoria. O NUPOF aprovado já assumiu muitas funções para implementar as políticas de gestão de pessoas. A reestruturação do setor e a contratação de novos profissionais foi cumprida em 2014. O programa de qualidade de vida no trabalho que está sendo gradualmente realizada em diversas ações como

assistência pré-aposentadoria, programa de integração de novos servidores dos quais as associações e SINSEPEs receberam espaço para participação. Definido a manutenção das cláusulas como pauta permanente para participação do SINSEPEs.

2.9 Garantir representação do SINSEPEs nas negociações referentes aos convênios sociais.

Resposta em 2015: Já atendido.

OBS: Está sendo cumprida e o SINSEPEs participou das rodadas de negociação dos convênios sociais. Permanece na pauta permanente em cada ano.

2.10 Revisão com participação do SINSEPEs, de anteprojeto de lei para alterar a LC 746, em especial no que trata:

2.9.1 – Art. 17 Equiparação do valor do auxílio para servidores com filhos com deficiência ao auxílio creche (prevista no Art. 16), e redução da carga horária em 1/5 para servidores com 40 horas semanais sem prejuízo a sua remuneração de acordo com laudo emitido pelo SESMT renovada anualmente. Extensão do benefício para aplicação no caso de quaisquer dependentes, não restrito apenas aos filhos.

Resposta em 2015: Será mantido o benefício atual.

OBS: Atualmente o valor do auxílio para filhos portador de necessidades especiais é de 30% do menor vencimento pago aos servidores da FURB. O Auxílio creche é de 40%. Muitos dos filhos portadores de necessidades especiais não frequentam a creche ou escola. Portanto cabe uma equiparação do benefício de acordo com um laudo de competência do SESMT A resposta da reitoria em 2014 foi: “*Será mantido o benefício atual.*”

2.10.2 – Art. 38 Alterar as condições para gozo da licença prêmio no Capítulo X Art. 38 da LC 746, retirando as restrições dos parágrafos 1 e 2.

Resposta em 2016: Aplicação para os docentes precisa estar vinculada ao semestre letivo. Será colocada em pauta permanente para revisão dos critérios.

OBS: Está pendente, nova redação definida na assembleia de 2015 e mantida na assembleia de 2016. Os docentes atualmente são impedidos de usufruir da licença-prêmio no mesmo período dos demais servidores da FURB e do

município de Blumenau. Levando em consideração que os períodos são decenais entendemos que essa licença assim como está não deveria ser denominada como licença-**prêmio**. (grifo nosso).

2.10.3 – Alterar o Art. 36 e seu parágrafo único equiparando as condições das Licenças por Motivo de Doença em Pessoa da Família, dada também aos servidores do município de Blumenau (LC 660/2007 Art. 37, modificado pela Redação dada pela Lei Complementar nº729/2009).

Resposta em 2016: Embora considerada meritória, devido ao cenário econômico desfavorável, não há como contemplar neste momento.

OBS: Está pendente.

LC 746/2010

...

Art. 36. O servidor poderá obter licença por motivo de doença em cônjuge, companheiro, companheira, filhos e pais, cujos nomes constem de seu assentamento individual, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, conforme atestado de junta médica oficial e da assistência social.

Parágrafo Único - A licença de que trata este artigo será concedida com:

I - 75% (setenta e cinco por cento) da remuneração no primeiro mês;

II - 50% (cinquenta por cento) da remuneração no segundo mês;

III - sem remuneração, desde o terceiro mês até 24 (vinte e quatro) meses.

Há uma grande diferença entre as condições dadas aos servidores da FURB em relação aos demais servidores do município. Entendemos que poderá ser discutida uma regra melhor, pois a redução de 75% dos vencimentos já ocorre no primeiro mês, na PMB ela é preservada nos primeiros dias e a redução de 75% ocorre se ela se estender de 31 a 180 dias reduzindo gradativamente.

2.10.4 – Art. 60, inciso V: exclusão do “Art. 84” estendendo aos servidores da FURB o Auxílio Alimentação conforme regulamentação municipal. De forma que os servidores horistas ou com carga horária reduzida recebam a

proporcionalidade do benefício.

Resposta em 2016: A implantação dos restaurantes universitário e o tabelamento de preços numa lista de itens nas cantinas, efetivamente traduz uma política de alimentação, com preços acessíveis e alimentação de qualidade, reduziu em cerca de 66% os valores praticados anteriormente, beneficiando os servidores que vivenciam a instituição e os estudantes.

OBS: Não foi atendida. Permanece na pauta.

Na assembleia de 2016

III – CLÁUSULAS ACADÊMICAS

3.1 Efetivar política de pesquisa e extensão que garanta a alocação efetiva das horas de pesquisa e extensão para todos os docentes da instituição.

Resposta em 2015: A Resolução 55/2013 regulamentou a questão das atividades para Tempo Integral. Será apresentada nova Resolução substituindo a Res. 70/2004 sobre distribuição de horas, em que contemplará a volta do regime de tempo parcial. Não é possível uma generalização tão extensa sobre a atividade docente, pois as atividades de pesquisa e extensão são muito dependentes de dedicação e qualificação.

OBS: avançou em 2013 com a aprovação da Resolução que regula o regime de tempo integral e da Lei Complementar no. 903/2013, em 2015 os processos de novos enquadramentos em regime de TI encontra-se suspenso depois que houve divergências sobre os critérios dos enquadrados. A reitoria mostrou em alterar novamente os critérios de enquadramento mas não apresentou proposta em 2015. Em 2015 com repercussões em 2016 a aprovação da Resolução nº. 54/2015 CEPE estabeleceu regras da Política de Pesquisa e Pós-Graduação

A assembleia de 2016 registrou as seguintes propostas para a negociação:

Artigo 34,

“III - Demais docentes do quadro podem ter atribuídas, como coordenador, até 12 (doze) horas por projeto, limitado o total de horas do respectivo projeto a 24 (vinte e

quatro) horas, incluídas as horas de outros docentes pesquisadores do quadro da FURB.”

Alterar para:

demais docentes do quadro podem ter atribuídas:

até 24 h quando TI Doutor, como Coord. e/ou Pesquisador

até 20 h quando TI Mestre, como Coord. e/ou Pesquisador

até 15 horas pesquisa quando TPH em projetos sem fomento externo, limitado o total de horas de cada um dos respectivos projetos a 20 (vinte) horas, se incluídas as horas de outros docentes pesquisadores do quadro da FURB.

Art. 35. A atribuição de horas-pesquisa para projetos de Pesquisa sem fomento externo seguirá os seguintes critérios:

Alterar para:

demais docentes do quadro podem ter atribuídas:

até 24 h quando TI Doutor, como Coord. e/ou Pesquisador

até 20 h quando TI Mestre, como Coord. e/ou Pesquisador

até 15 horas pesquisa quando TPH em projetos sem fomento externo, limitado o total de horas de cada um dos respectivos projetos a 20 (vinte) horas, se incluídas as horas de outros docentes pesquisadores do quadro da FURB.

OBS: O Art 35 garante até 20 h para o recém-doutor. Este não pode ter condições mais favoráveis de quem que já é docente e doutor há tempos.

3.2 Preservar as instâncias colegiadas de tomada de decisões.

Resposta em 2015: Já atendido.

OBS: Está sendo cumprida. Permanece na pauta permanente todos os anos.

3.3 Regulamentar os Regimes de Tempo Parcial para professores do quadro.

OBS: A proposta de Resolução e do projeto de Lei complementar que resgata os regimes de tempo parcial 20 horas e outras possibilidades 10 ou 30 horas permanece ainda pendente.

3.4 Considerar na planilha de horário todas as atividades não contempladas formalmente, tais como: preparação das aulas, correção de trabalhos e reuniões.

Resposta em 2015: Assunto a ser debatido com a comunidade acadêmica, de um novo disciplinamento de distribuição de horas e será apresentado oportunamente nos conselhos.

Permanece na pauta, a resposta da reitoria em 2014 foi:

“Trata-se da concessão de horas atividades denominadas de extraclasse. É meritória, no entanto exige uma reflexão sobre a sustentabilidade da instituição. Tomando como referência a ETEVI, tivemos um acréscimo de aproximadamente 40% nas horas docentes e um aumento no número de docentes substitutos contratados. Será apresentada, junto com a nova resolução de distribuição de horas, uma proposta que contemple as horas atividades.

3.5 Extinção do sistema de alocação de horas e melhoria do sistema de avaliação das atividades docentes.

Resposta em 2015: O sistema de alocação de horas permanecerá e será aperfeiçoado. As informações nele contidas, advindas no SIPEX e dos PTIs, devem ser uniformes e consolidadas.

A avaliação das atividades docentes será objeto de uma ampla discussão com a comunidade acadêmica. As avaliações da pesquisa e extensão para os professores de tempo integral, serão levadas brevemente ao CONSUNI.

A avaliação do ensino será reformulada contemplando aspectos como o número mínimo estudantes que responderam o questionário aplicado, e outros critérios a serem definidos na nova regulamentação.

OBS: A resolução de TI foi aprovada e a de tempo parcial está pendente. A assembleia deverá sugerir nova redação ou complementar:

IV - CLÁUSULAS SINDICAIS

4.1 Assegurar a manutenção do Processo de Negociação Coletiva Permanente e Contratação Coletiva das Cláusulas pactuadas entre o Sindicato e a Administração da FURB.

Resposta em 2015: Já atendido.

OBS: está sendo cumprida. Faz parte da pauta permanente todos os anos.

4.2 Garantir a manutenção dos acordos sindicais nas Resoluções desta Instituição, só podendo haver rompimento mediante novo acordo.

Resposta em 2015: Já atendido.

OBS: Faz parte da pauta permanente todos os anos.

4.3 Garantir a divulgação antecipada à comunidade universitária da pauta das reuniões dos conselhos superiores, bem como dos pareceres e das atas aprovadas. Além disso, implementar o sistema de transmissão das reuniões dos conselhos superiores conforme aprovado em 2001.

Resposta em 2015: Divulgação já é feita, salvo quando os relatores não cumprem os prazos. A transmissão ao vivo será implantada na nova sala dos conselhos já projetada.

OBS: o sistema de transmissão ainda não ocorre só a gravação em vídeo e o sistema de som é deficiente para uma transmissão.

4.4 Garantir a regularização do vínculo empregatício dos servidores técnico-administrativos e professores contratados com vínculo consolidacional por contrato de prazo indeterminado.

Resposta em 2015: Foram iniciados estudos na PROGEF e setor de Gestão de Pessoas, para o encaminhamento do solicitado.

4.5 Calendarização de reuniões periódicas mensais entre Reitoria e SINSEPES para acompanhamento das reivindicações e garantia de cumprimento dos compromissos assumidos.

Resposta em 2015: Já atendido.

OBS: Está sendo cumprida conforme pedido.

4.6 Garantir a liberação dos servidores para participar de todas as assembleias convocadas pelo SINSEPES.

Resposta em 2015: De acordo. Já costumeiramente praticado.



Ralf Marcos Ehmke
Presidente do SINSEPES