

informe ASUNIRIO

Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Fundada em 10 de dezembro de 1985

Rio de Janeiro, 1 de março de 2012 - Ano 14 - nº 156 * Distribuição Gratuita * Criado em 25 de dezembro de 1998

O grande golpe

No último dia 29 de fevereiro, o governo Dilma votou o PL 1992 que institui o Funpresp, a previdência privada dos servidores públicos. De acordo com texto escrito por Daniel Romero e veiculado no Instituto LatinoAmericano de Estudos Socioeconômicos (Ilaese), com a aprovação, foi criado o maior fundo de pensão do Brasil e uma das maiores privatizações da história do país. O PL resulta em perdas de direitos básicos, como o fim da aposentadoria especial para as mulheres, além de expor a aposentadoria do trabalhador à especulação financeira.

Com a falsa alegação de que a previdência social do servidor público é deficitária, o governo aprovou um teto para as aposentadorias dos servidores e criou uma previdência privada para aqueles que recebem acima do teto. Existem duas modalidades básicas de previdência privada: Benefício Definido (BD) e Contribuição Definida (CD). No primeiro caso, em tese o segurado tem garantia de quanto ele vai receber ao fim do tempo de contribuição.

Diferente deste modelo, o Funpresp vai funcionar no sistema de Contribuição Definida, ou seja, sabe-se o quanto vai pagar ao longo do tempo de trabalho, mas não se tem garantia de quanto vai receber na aposentadoria e por quanto tempo.

A previdência privada na forma CD, na prática, é um investimento de risco no mercado financeiro e, como tal, não está baseado no princípio de seguridade social, mutualismo e política de distribuição de renda.

A quarta reforma - O projeto do PT de

previdência privada reduz as aposentadorias, acaba com a aposentadoria especial para mulheres e professores, acaba com os auxílio-doença e salário maternidade e considera as aposentadorias programadas.

O projeto estabelece para os servidores públicos um limite de aposentadoria no mesmo nível dos trabalhadores da iniciativa privada, atualmente em RS 3.916,00. Após este valor, o governo deixa de recolher os 22% que é sua obrigação legal e passaria a contribuir com o mesmo valor do trabalhador até a taxa limite de 7,5% do salário.

Redução da aposentadoria - O Funpresp vai funcionar com contas individuais para cada segurado e, quando ele se aposentar, receberá em parcelas o valor acumulado. Com o a contribuição do governo é muito pequena, a tendência é que a aposentadoria se afaste ainda mais dos valores integrais. Simulações realizadas pelo próprio governo estimam que um servidor em fim de carreira com ganhos de RS 8.000,00 se aposentará com RS 4.560, apenas 57% do valor da ativa.

Mulheres e professores - Atualmente, as mulheres têm direito a um redutor de cinco anos em relação aos homens, podendo se aposentar com 30 anos de contribuição e 55 anos de idade. O mesmo vale para professores do ensino médio e fundamental. Assim, no caso das professoras, estes redutores se somam e elas podem se aposentar com 25 anos de contribuição e 50 anos de idade. Com a aposentaria privada, tudo isso simplesmente acaba.

Auxílio-doença e salário maternidade - Os benefícios sociais, que fazem parte de

qualquer previdência baseada em seguridade social, não estão previstos no projeto de lei que institui o Funpresp. Assim, no caso de uma licença por saúde ou por maternidade, até agora os servidores só têm garantidos os benefícios dentro do teto pagos pela previdência pública.

Aposentadorias não programadas - O projeto afirma que a aposentadoria privada deverá arcar com as pensões por morte ou aposentadorias por invalidez, mas não estabelece a fonte destes financiamentos. Seguramente, sairá dos segurados a partir de taxas adicionais.

Risco de falência - O governo alega que a previdência pública do servidor é deficitária, mesmo recolhendo 11% do trabalhador e 22% da União.

Como um regime que cobra 33% é acusado de deficitário e outro, que cobrará cerca de 15% é apresentado como auto-sustentável?

A solução para isso será uma redução brutal nas aposentadorias, sem afastar o risco de quebra do fundo de pensão, como ocorreu no Chile e na Argentina e que tiveram que ser reassumidos pelos governos.

A matéria continua nas páginas 3 e 4

Confira artigo enviado pelo Dr. Júlio Canello, assessor jurídico do Escritório Boechat e Wagner, sobre a aposentadoria do servidor público federal.

O texto ficará disponível no site da ASUNIRIO (www.asunirio.org.br). Pág. 3 e 4

Programação do XXI CONFASUBRA.
Pág. 2

Plenária da Cnesf. Pág. 4

Ações judiciais. Pág. 4

Sai edital do programa de qualificação.
Pág. 6

Justiça do Trabalho aplica convenções da OIT contra conduta antissindical
Pág. 6

Edital de Convocação

A Direção Colegiada da Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - ASUNIRIO - convoca seus associados para Assembleia Geral Extraordinária para deliberar sobre a seguinte pauta:

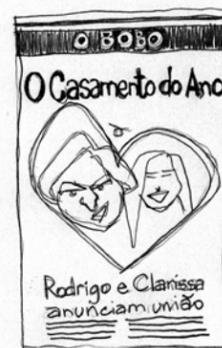
1. Informes de Base e de Direção;
2. Informes Nacionais;
3. Eleição de delegados para o XXI CONFASUBRA no período de 10 a 15 de abril de 2012, em Poços de Caldas, Minas Gerais; e
4. Encaminhamentos.

Dia: 22 de março de 2012 (Quinta-feira)

Horário: 12H (1ª convocação)
12H30 MIN. (2ª convocação)

Local: Pátio da Reitoria (Av. Pasteur nº 296, Urca, RJ)

FERNANDES



FERNANDES

SE ESTE CASAMENTO NÃO DER CERTO É PORQUE A SUA FILHA NÃO ESTÁ À ALTURA DO MEU FILHO!

NADA DISSO. A MINHA GAROTINHA É DE OURO. JÁ O SEU MENINO.



Especial Funpresp

Exposição aos riscos financeiros

A gestão do fundo seria feita por uma entidade privada do setor financeiro (banco ou seguradora), escolhida por meio de leilão.

A empresa vencedora irá cobrar taxas de administração (não há limite definido para as mesmas no projeto. A Previ, do Banco do Brasil, cobra cerca de 4%).

Além disso, poderá investir no mercado financeiro até 40% de todos os recursos do fundo. No caso de perdas nos investimentos, o segurado é quem assume o ônus sozinho, não cabendo ao gestor nenhuma penalidade, responsabilização ou co-participação.

Como a aposentadoria privada é por CD e não por BD, qualquer oscilação do mercado ao longo de 30 anos irá reduzir diretamente os ativos do fundo de pensão.

Fim da aposentadoria vitalícia - Como a aposentadoria privada é uma conta individual, uma vez tendo acabado o dinheiro, acabou a aposentadoria. Em uma simulação da ANFIP, um servidor que recebe um salário de R\$ 10.000 e desconta 11% acima do teto para a previdência privada (mais 7,5% do governo) durante 27 anos, só conseguiria uma aposentadoria integral durante os 11 primeiros anos.

Se ele se aposentar aos 65 anos, a partir dos 77 anos sua renda cairá 63%, pois a aposentaria pública será a única fonte de rendimento até o da sua vida.

Significado dos fundos de pensão - De acordo com a empresa de consultoria Towers Watson, os ativos dos fundos de pensão norte-americanos em 2010 ultrapassaram os 15 trilhões de dólares, o equivalente a 104% do PIB do país.

Tamanho peso faz com que os mesmos sejam responsáveis por cerca de 80% de todas as transações no mercado financeiro e, em fins dos anos 90, detivessem 25% do conjunto das empresas e

metade do capital das 25 maiores corporações dos EUA.

Em função dos enormes capitais que mobilizam, os Fundos de Pensão são caracterizados pela pesquisadora Sara Granemann, em sua tese de doutorado "Para Uma Interpretação Marxista da 'Previdência Privada'", como definidores dos rumos do mercado financeiro e, por sua vez, da maneira como se estrutura o capitalismo em escala internacional.

Mais-valia suplementar - As previdências privadas, principalmente aquelas que não garantem benefício definido, a rigor não são previdência. Além da mais-valia que as empresas já extraem no processo de trabalho, as previdências privadas são uma mais-valia suplementar.

Sob o pretexto de uma aposentadoria, é feita uma nova dedução do salário do trabalhador que a empresa dispõe do seu uso por 30 ou 40 anos.

Durante este período, estes recursos são usados para os investimentos mais diversos no mercado financeiro; se os investimentos derem certo, o capital abocanha uma grande parte e devolve (em parcelas) para o trabalhador apenas uma parte do valor acumulado.

Se derem errado, o trabalhador arca com todas as perdas. Não raro isso acontece, como foi o caso em 2008. Os fundos de pensão eram um dos principais proprietários dos derivativos do sistema imobiliário americano, que resultaram em perdas da ordem de 5,7 trilhões de dólares segundo a OCDE.

Crédito abundante e barato - Neste sentido, a previdência privada é a transformação do salário do trabalhador em capital-dinheiro, servindo como uma forma das instituições financeiras conseguirem abundante crédito praticamente de graça para seus investimentos.

Regras de aposentadoria para servidor público

Por Júlio Canello, Assessor Jurídico - Escritório Boechat e Wagner

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreram três modificações relevantes nas regras de aposentadoria dos servidores públicos federais. Por conta disso, são frequentes as dúvidas quanto ao funcionamento do sistema e as melhores opções existentes. Para auxiliar o associado da ASUNIRIO, esta Assessoria Jurídica apresenta um resumo das principais regras de aposentadoria para servidores públicos.

Em geral, a aposentadoria voluntária do servidor dependerá do preenchimento de dois requisitos: idade e tempo de contribuição. Os proventos (rendimentos da aposentadoria) poderão ser calculados de forma integral ou proporcional ao tempo de contribuição. Por conta das reformas constitucionais, a aplicação das regras de aposentadoria voluntária considera dois fatores essenciais: a data de ingresso no serviço público e a data de preenchimento dos requisitos de idade e contribuição. A seguir, veja um resumo das principais regras e opções conforme as diversas datas:

Ingresso e preenchimento dos requisitos até 16/12/98 (Emenda Constitucional nº 20).

Integral: 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos de serviço, se mulher; **ou**, 30 anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e vinte e cinco, se professora. Nessas hipóteses, o valor dos proventos corresponderá à última remuneração que o servidor percebia na ativa (integralidade) e será revisto sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, na mesma data e mesmos índices (paridade).

Proporcional: 30 anos de serviço, se homem, e 25 anos de serviço, se mulher; **ou**, 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher.

Ingresso até 16/12/98 e preenchimento dos requisitos depois de 16/12/98 até 31/12/03 (Emenda Constitucional nº 41).

1ª opção: regras permanentes.

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher, com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Com integralidade e paridade.

Proporcional: 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

2ª opção: regras de transição da EC 20/98.

Integral: 53 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; devendo completar um período adicional de contribuição

equivalente a 20% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir 35 anos de contribuição, se homem, e 30, se mulher.

Proporcional: 53 anos de idade e 30 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 25 de contribuição, se mulher; com 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; devendo completar um período adicional de contribuição equivalente a 40% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir 30 anos de contribuição, se homem, e 25, se mulher.

Ingresso até 16/12/98 e preenchimento dos requisitos após 31/12/03.

1ª opção (regras permanentes):

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem integralidade nem paridade. Cálculo dos proventos é feito pela média das remunerações.

Proporcional: 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem paridade.

2ª opção (primeira regra de transição da EC 41/03):

Integral: 53 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 48 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria; devendo completar um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir os 35 anos de contribuição, se homem, e os 30 anos de contribuição, se mulher. Sem integralidade nem paridade.

O servidor que optar por essa regra terá seus proventos reduzidos para cada ano antecipado em relação à idade de 60 anos, se homem, e 55 anos, se mulher, na proporção de 3,5% (se completar os requisitos até 31/12/05) ou na proporção de 5% (se completar os requisitos a partir de 01/01/06).

3ª opção (segunda regra de transição da EC 41/03):

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com tempo mínimo de 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Com integralidade e paridade.

4ª opção (regra de transição da EC 47/05):

Integral: 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher; com 25 anos no serviço público, 15 anos na carreira e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria; tendo alcançado a idade mínima que resultar da redução, em relação ao limite de 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder os 35 anos, se homem, ou os 30 anos, se mulher. Com integralidade e paridade.

Especial Funpresp

Regras de aposentadoria para servidor público

Ingresso após 16/12/98 e até 31/12/03 e preenchimento dos requisitos depois de 31/12/03.

1ª opção: regras permanentes.

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem integralidade nem paridade.

Proporcional: 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher; com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem paridade.

2ª opção: regras de transição da EC 41/03.

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com tempo mínimo de 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Com integralidade e paridade.

Ingresso após 31/12/03, antes da instituição do regime de previdência complementar, e preenchimento dos requisitos a qualquer tempo.

Integral: 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher; com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem integralidade nem paridade.

Proporcional: 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher; com tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Sem paridade.

Regime de Previdência Complementar - Projeto de Lei 1992/07

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 1992/07, recentemente aprovado na Câmara dos Deputados, que institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais. A proposta ainda será debatida no Senado, podendo sofrer

modificações. O novo regime será obrigatório apenas para os servidores que ingressarem no serviço público após sua criação, sendo opcional para quem já está em exercício.

Aposentadoria Compulsória e por Invalidez

Há outras duas modalidades de aposentadoria que merecem atenção. A primeira é a chamada “compulsória”, concedida obrigatoriamente quando o servidor alcança 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. A segunda é a aposentadoria por invalidez permanente, com proventos integrais em casos de moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei, ou acidente de serviço e proventos proporcionais para doença não especificada em lei.

Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial para servidores públicos portadores de deficiência, em atividade de risco ou em atividades exercidas sob condições que prejudiquem a saúde ou a integridade está prevista na Constituição, mas não foi regulamentada. Apesar disso, muitos servidores têm obtido a contagem e averbação especial desse tempo de serviço através de Mandados de Injunção (individuais ou coletivos) junto ao Supremo Tribunal Federal.

Abono de Permanência

Finalmente, o servidor que já cumpriu os requisitos para a aposentadoria voluntária com proventos integrais, mas optar por permanecer trabalhando, tem direito ao “Abono de Permanência”, parcela criada pela EC 41/03, correspondente à devolução da contribuição previdenciária.

Simulador de Aposentadoria do Servidor Público

Para ver a aplicação das regras em seu caso concreto, acesse o “Simulador de Aposentadoria do Servidor Público” (<http://www.cgu.gov.br/Simulador/Index.asp>). Caso suas dúvidas persistam, solicite a esta Assessoria Jurídica o envio da “Cartilha da Reforma da Previdência”, com informações mais detalhadas sobre o assunto.

COORDENAÇÃO JURÍDICA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Proposta exige que contrato acima de R\$ 150 mil seja fiscalizado por servidor

Tramita na Câmara o Projeto de Lei 2980/11, do deputado Francisco Praciano (PT-AM), que acrescenta um item na Lei de Licitações (8.666/93) para determinar que a fiscalização da execução de contratos com valor acima de R\$ 150 mil seja feita exclusivamente por funcionário de carreira do órgão responsável pela obra ou serviço.

Atualmente, a lei estabelece que a execução dos contratos deva ser acompanhada e fiscalizada por um “representante da administração especialmente designado”. Com isso, o órgão pode nomear um funcionário público (de carreira ou cedido), ou até um terceirizado, para analisar o cumprimento do contrato. Para o deputado, essa permissão é uma brecha para a corrupção.

O projeto tramita em conjunto com o PL 1292/95, do Senado, que obriga o contratado a comunicar à administração pública, em oito dias, as subcontratações que realizar. As propostas ainda serão analisadas pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania e depois pelo Plenário.

Ações judiciais

AÇÃO DOS 28,86%

Processo nº 95.0022240-0 - Em fase de expedição dos requerimentos de pagamento (formação do precatório e RPV).

Processo nº 97.0009403-0 - Em fase de expedição dos requerimentos de pagamento (formação do precatório e RPV).

Processo nº 98.0003834-5 - Interposto Recurso Especial da Unirio, na fase de execução, foi admitido pelo Presidente do Tribunal. Assim, os autos serão remetidos ao STJ (Brasília).

AÇÃO FGTS

Processo nº 91.0135056-0 - Petição do Gomes de Mattos dizendo que a planilha contendo o número do Pasp dos substitutos encontra-se nas folhas 558/588. Requerendo intimação da ré, a fim de dar cumprimento ao julgado, reiterando que a demandada apresente os valores individualizados dos autores elencados às folhas 732/734, ocasião em que deverá apresentar planilhas de caçulos, extratos que embasaram as respectivas contas.

Plenária da Cnesf traça estratégia para fortalecer a luta dos servidores

Os servidores público federais (SPF) organizados na Coordenação Nacional de Entidades dos Servidores Federais (Cnesf) deliberaram redobrar os esforços na construção da Jornada de Lutas nos estados, para consolidar a Campanha Salarial/2012 na base das categorias do serviço público.

Participaram do encontro dia 4, em Brasília, nove, das onze, entidades filiadas à Cnesf (CSP-Conlutas, CTB, ANDES-SN, Asfoc, Sinasefe, Fasubra, Fenasps, Sindifisco e Assibge) e também a Fenajufe. Representando a ASUNIRIO: Oscar e Sheila. A plenária foi antecedida pelo seminário sobre a FUNPRESP, a Previdência privada dos servidores Públicos, realizado no dia 3, com a participação da Pesquisadora Sara Granemann e a diretora do Sindilegis, Luciene Pereira.

Além de ampliar o trabalho nos estados entre os dias 12 e 16 de março e reforçar a mobilização para a Grande Marcha que acontece no dia 28 deste mês na capital federal, os trabalhadores deliberaram também pela reconstrução dos Fóruns Estaduais dos servidores públicos para articular as atividades.

As entidades dos SPF devem realizar nas próximas semanas assembleias, reuniões e debates sobre a necessidade de construir uma greve nacional dos servidores ainda no primeiro semestre de 2012, como instrumento de luta para rebater a intransigência do governo federal e o congelamento salarial.

Os delegados da CNESF votaram também levar ao Fórum de Lutas dos SPF a proposta de apresentar ao governo a reivindicação de um percentual de reajuste salarial, calculado com base na soma do índice inflacionário do ICV/Dieese mais o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Outro ponto relevante discutido na plenária deu-se através da intervenção companheiro Oscar, Coordenador Geral da ASUNIRIO. Em sua fala Oscar discorreu sobre a falta de empenho das entidades para combater o assédio moral no ambiente de trabalho. O coordenador da ASUNIRIO cobrou ações junto aos congressistas e na esfera do Governo Federal. Também cobrou das entidades um trabalho de Formação Sindical para os trabalhadores. As reivindicações foram aprovadas e será enviado para todas as entidades orientações para o plano de luta.

Movimento Sindical no Brasil: Evolução e Retrocessos

É fundamental conhecermos a história do surgimento das organizações sindicais no Brasil, através das Ligas ou Associações de Resistências que usavam a greve como principal instrumento de luta nas conquistas de suas reivindicações. É importante levar em consideração a força do movimento operário brasileiro a partir do século passado sob a influência do anarco-sindicalismo até a década de 1920, e do comunismo leninista-marxista antes da tomada do poder por Getúlio Vargas.

É necessário identificar as mudanças que ocorreram na vida dos trabalhadores brasileiros com o advento da industrialização, sob a tutela do sistema capitalista que explora a classe trabalhadora em benefício da burguesia. Burguesia essa, que em momentos de crises econômicas como o da quebra da Bolsa de Valores de Nova York em 1929, não se envergonha de apoiar golpes de estado como aquele realizado por Vargas em 1930. Vargas governou por 15 anos, com mão de ferro, e forte controle para impedir a organização autônoma dos trabalhadores em seus sindicatos e partidos políticos.

A organização dos trabalhadores foi permanente, incessante, não aceitavam um sindicalismo de cooperação de classes, pois sabiam que dentro do modelo de industrialização subordinada aos interesses burgueses nacionais e internacionais, somente os capitalistas seriam beneficiados. Numa demonstração de total independência, os trabalhadores não aderiram às posições vacilantes dos comunistas que ao final do Estado Novo deram apoio a campanha do queremismo (movimento político em defesa de Vargas na presidência).

A partir do governo Dutra, em 1946, luta-se pela retomada da democracia no país e como protagonistas das lutas sociais, a classe trabalhadora, organizada em Associações e Sindicatos reage aos programas de arrocho dos capitalistas e avançam em suas conquistas por melhores salários e condições de vida. Obtendo vitórias expressivas que atravessaram desde o segundo governo Vargas até as fronteiras do golpe militar de 1964.

O regime de exceção, de puro terror, apoiado pela burguesia nacional e os EUA foi a forma encontrada pelos donos

do capital que segundo diziam, iria pôr fim ao caos em que o país se encontrava, ou seja, a corrupção, a desordem e o comunismo. Na prática, aquele período se tornou um dos mais horrendos de nossa história. Ocorreram intervenções nas organizações dos trabalhadores urbanos e rurais, prisões de dirigentes, exílios e mortes dos que resistiam com dignidade às opressões.

Contudo, em plena ditadura a reação dos trabalhadores após um período de lutas e enfiamentos ao regime resultou na criação de partidos políticos e centrais sindicais como instrumentos legítimos de representação das questões da classe trabalhadora. O surgimento do Partido dos Trabalhadores (PT) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), simbolizaram naquele momento, grande avanço na consciência política dos trabalhadores do Brasil.

Entretanto, a disputa não podia se dar apenas no parlamento, era necessário criar uma organização que pudesse reunir todos os trabalhadores dentro de uma mesma linha de pensamento ideológico que servisse como base de sustentação do PT. Nessa perspectiva as organizações de esquerda criam a Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, que nasce com o objetivo único de reunir todos os militantes sindicais para difundir os ideais de transformações sociais há muito desejado pela classe trabalhadora, inclusive, dentro do setor público.

Com a fundação da CUT, inicia-se dentro da organização dos trabalhadores do serviço público uma nova fase, pois até então não era permitido que os servidores públicos se organizassem em sindicatos, o que existia eram associações recreativas. Com a criação da CUT, os servidores públicos transformam as associações recreativas em organização sindicais de resistência e reivindicações. Tanto que em 1987, os servidores técnico-administrativos, iniciam uma greve que teve duração de 120 dias, onde conquistam um plano de cargo e salário – PUCRCE, unificando os proventos de todos que exerciam suas atividades nas Universidades Públicas Federais.

Na constituição de 1988, os movimentos sindicais e sociais com o apoio do Partido dos Trabalhadores garantem conquistas, através de muita mobilização vitórias, como a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) e que o Estado aplicasse o

percentual de 18% de sua arrecadação na Educação Superior.

Na década de 90, registramos dois momentos importantes na história do país, o primeiro é a cassação de Fernando Collor de Mello e o segundo é a posse de Fernando Henrique Cardoso (FHC) na Presidência da República. FHC, apoiado pela grande burguesia nacional e internacional dá início a implementação da política neoliberal do Estado mínimo. Daí se inicia uma série de nefastas intervenções na economia do país, como a Reforma da Previdência com a Emenda Constitucional 20, as privatizações de empresas públicas e a mercantilização da educação e da saúde. Durante todo esse processo o Partido dos Trabalhadores juntamente com a CUT eram os grandes opositores desta política entreguista.

Em 2002 assume a presidência Luiz Inácio Lula da Silva, operário oriundo do movimento sindical, grande opositor de FHC, aquele em que todos os trabalhadores depositaram suas esperanças para um projeto de transformação político-social do país. Entretanto, o que se realizou logo no início de seu governo foi submeter aos aposentados um arrocho de 11% em seus salários, além de lutar pela emenda constitucional 41, que impôs aos servidores públicos mudança nas regras de aposentadoria, aumentando a idade mínima para 60 anos para homens e 55 para as mulheres. A luta dos servidores contra essa emenda constitucional foi grande, porém, foram traídos pela Central Única dos Trabalhadores que desmobilizou grande parte da categoria no embate contra o projeto do governo Lula.

Com Lula na Presidência da República, a CUT que tinha a credibilidade da maioria dos trabalhadores, sendo o diferencial no movimento sindical pela sua oposição aos governos de direita, se transformou em braço sindical do governo Lula, apoiando todas as reformas neoliberais que iam contra os interesses dos trabalhadores. Diante desse desvio de princípios da CUT, que incorpora a postura do neopeleguismo, os militantes insatisfeitos com essa leviandade de não mais organizar as lutas em prol dos trabalhadores, se articulam, pensam uma nova alternativa e criam a Conlutas – Coordenação Nacional de Lutas, para se contrapor a CUT.

O Partido dos Trabalhadores no poder não deu resposta aos problemas da classe

trabalhadora, ao contrário, aprofundou os projetos neoliberais dividindo o movimento e enfraquecendo-o. A política desenvolvida até o momento atende única e exclusivamente ao grande capital, não se diferenciou em nada dos governos de direita, muito pelo contrário, usando sua popularidade, o governo Lula aprofundou as políticas neoliberais que FHC não conseguiu encaminhar junto à sociedade. Dentre elas podemos citar a Reforma da Previdência, Privatização dos Hospitais Universitários, Congelamento de Salários por 10 anos, Privatizações, Terceirizações, Divisão dos Trabalhadores do Setor Público com a negociação individual, quebrando a espinha dorsal das organizações e criação do Fundo de Pensão, que impõe um teto salarial aos servidores, ou seja, tudo que o PT era contra, antes de chegar ao poder.

Mas os trabalhadores tiveram a oportunidade de mudar o quadro político no país em 2010, através da realização do CONCLAT, onde a CONLUTAS e demais organizações de esquerda reuniram mais de 3.000 mil trabalhadores, momento único da fundação de uma Central de esquerda para se contrapor ao modelo das Centrais neopelegas existentes. Entretanto, o que se presenciou naquele CONCLAT foi uma disputa de vaidades entre os representantes dos trabalhadores, por intermédio de suas correntes políticas, o que não deveria acontecer, pois luta contra o capital e seus representantes requerem de todos nós, unidade, humildade, e consequência para com os compromissos assumidos com a classe trabalhadora, caso contrário, estarão fadadas a derrota.

Como superação para o atual momento de reconstrução política da classe trabalhadora e ao legítimo e consequente movimento sindical (que ao longo de sua história tal como nos dias atuais repudia a tutela do Estado, combate o capital e seus representantes) fica o legado da resistência originária daqueles que, nos primórdios do século 20 se puseram contra a exploração dos trabalhadores e hoje nos ajuda a pensar como avançar na luta, para desmistificarmos os ídolos de barro criados pela pseudo-esquerda, hoje totalmente atrelada a este Estado burguês.

Esse artigo faz parte da tese escrita por Wilson e Jorge Teles, da PSLIVRE ao XXI CONFASUBRA que será realizado entre os dias 10 e 15 de abril de 2012.

Edital do programa de Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UNIRIO

A Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO, conforme o artigo 8º da Resolução UNIRIO nº 3.840, de 29 de dezembro de 2011 e por intermédio da Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD e da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa - PROPG e do Comitê Gestor, instituído pela Portaria UNIRIO nº 296, de 04.05.2009, do Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnicos e Administrativos em Educação da UNIRIO - PRIQ, torna público o presente Edital para o primeiro Processo Seletivo - primeiro semestre para a concessão do Incentivo no âmbito da UNIRIO.

1. FINALIDADE:

O Programa de Incentivo à Qualificação dos Servidores - PRIQ, destina-se a custear a qualificação de servidores técnicos e administrativos em Educação da UNIRIO em Cursos de Graduação e de Pós-Graduação - *lato sensu* e *stricto sensu*, com vistas a atender parcialmente as metas institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI.

Entende-se a qualificação como um *processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio da qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira*, conforme o item V do art. 3º do Decreto nº 5.825/06.

2. PROCESSO DE SOLICITAÇÃO, AVALIAÇÃO E CONCESSÃO

2.1- Requisitos necessários para solicitação:

2.1.1- Ser servidor técnico e administrativo em Educação ocupante de carreira da UNIRIO.

2.1.2- Tenha sido aprovado em processo seletivo e esteja regularmente matriculado em curso de graduação ou de pós-graduação onerosos, isto é, em Instituição com cobrança de mensalidades;

2.2- Documentos necessários para a solicitação:

a) Declaração da Instituição em que o curso será realizado, confirmando a aprovação e classificação no processo seletivo e/ou a matrícula no curso juntamente com o número de cotas e valores previstos da mensalidade;

b) *Curriculum Lattes* ou *Curriculum Vitae*;

c) Termo de Adesão e Compromisso referente ao Incentivo PRIQ devidamente preenchido e assinado pelo servidor e com a concordância da chefia imediata do mesmo (Apêndice A - em anexo).

2.3- Análise das solicitações:

As propostas serão analisadas pelo Comitê Gestor do PRIQ instituído pela Portaria UNIRIO nº 296, de 04.05.09, no período previsto, conforme item 4 do presente.

2.4 - Critérios para seleção:

2.4.1 - Os cursos deverão possuir Relação Direta com o ambiente organizacional, cargo e com as atividades desempenhadas pelo servidor;

2.4.2 - O Curso de Graduação e de Pós-Graduação *lato sensu* deve ser oferecido por

instituições credenciadas pelo MEC;

2.4.3 - O Curso de Pós-Graduação *stricto sensu* deve ser reconhecido pela CAPES;

3. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS:

Os resultados da primeira seleção serão divulgados no sítio da UNIRIO - www.unirio.br, no dia 29 de março de 2012.

4. CALENDÁRIO DO PRIMEIRO SEMESTRE:

DATAS	ATIVIDADES
Divulgação do Edital	5 de março de 2012
Inscrições (1º Semestre)	. Formulário de solicitação (em anexo) preenchido e assinado com a documentação necessária, conforme subitem 2.2 do presente. . Local de entrega: - COSEA - Coordenação de Seleção e Acesso Av. Pasteur, 296, - Urca. - Horário: das 10 às 16 horas. - Tel.: 2542-4307 e 2542-4308
6 a 16/3 de 2012	
19 A 20/3/2012	Análise e seleção das solicitações.
21/03/2012	Resultados
22 a 26/3/2012	Período para interposição de recursos
29/3/2012	Divulgação do recurso e do resultado final

5. COMPROMISSOS DO SERVIDOR

5.1 - Encaminhar ao DRH até o 5º (quinto) dia útil de cada mês a declaração de frequência mensal;

5.2 - Apresentar relatório semestral ao DRH até o dia 30 (trinta) dos meses de julho e dezembro, das atividades acadêmicas desenvolvidas e que serão encaminhadas ao Comitê Gestor para homologação.

5.3 - Participar das atividades promovidas pelo Comitê Gestor.

6. OBSERVAÇÕES FINAIS:

6.1 - A UNIRIO só efetuará crédito em folha de pagamento após a aprovação, pelo Comitê Gestor do PRIQ, do candidato no curso ou programa.

6.2 - Em hipótese alguma poderá ser feito pagamento retroativo, isto é, antes do mês da aprovação pelo Comitê Gestor.

6.3 - Os Recursos serão aceitos até 5 (cinco) dias úteis a contar da divulgação do resultado da seleção e deverão ser dirigidos ao Comitê Gestor e entregues na Pró-Reitoria Acadêmica (PROGRAD ou PROPG) a que se vincula o incentivo PRIQ.

6.4 - Fica eleito o Foro da Seção Judiciária da Justiça Federal da Cidade do Rio de Janeiro/RJ, excluído qualquer outro, para dirimir questões oriundas deste edital.

6.5 - Os casos omissos serão avaliados pelo Comitê Gestor.

COORDENAÇÃO DE POLÍTICAS SINDICAIS E
COMUNICAÇÃO

Justiça do Trabalho aplica convenções da OIT contra conduta antissindical

A Justiça do Trabalho utilizou duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para condenar a Companhia Minuano de Alimentos por prática antissindical na demissão de um trabalhador que participou de greve. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da empresa e manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) que condenou a companhia a indenizar o ex-empregado com o pagamento em dobro das verbas trabalhistas. O relator, ministro Vieira de Mello Filho, assinalou que a utilização de normas internacionais ratificadas pelo Congresso está consagrada e não há dúvidas quanto à sua vigência e eficácia.

O TRT-SC usou como fundamento para a condenação a Lei nº 9.029/95 e na Convenção nº 111 da OIT. Os dois dispositivos proíbem práticas discriminatórias nas relações de trabalho. No exame do recurso de revista, o ministro Vieira de Mello Filho observou que, sem prejuízo da aplicação da Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, a questão tratada no processo se refere diretamente a outra norma internacional, a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 49/52, que garante o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

O autor da ação prestou serviço na Minuano como auxiliar de frigorífico de maio de 2005 a abril de 2007, quando foi demitido por justa causa junto com um grupo de 19 pessoas,

afastadas depois de participarem de movimento grevista iniciado por atraso no pagamento de salários. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul (SC) não acolheu a tese de discriminação defendida pelo trabalhador, mas transformou a dispensa por justa causa em imotivada, garantindo ao trabalhador todos os direitos decorrentes desse tipo de afastamento. A sentença condenou ainda a empresa ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 3 mil, devido às humilhações sofridas pelo trabalhador no processo de demissão, quando teve de sair das dependências da companhia escoltado por seguranças.

O TRT-SC, ao acolher recurso do ex-empregado, acrescentou à condenação a indenização com base no artigo primeiro da Lei nº 9.029/95, que cita especificamente as discriminações por "sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade". Embora a participação em greve não esteja especificada na lei, o TRT entendeu que, devido aos dispositivos da Constituição que tratam da dignidade da pessoa humana e à Convenção nº 111 da OIT, que cuida mais diretamente do tema, a norma legal não poderia ser considerada textualmente, devendo abranger também esse tipo de discriminação.

A empresa recorreu com o argumento de que o Regional extrapolou ao utilizar a lei para combater uma discriminação que não consta nela. A tese, porém, não foi aceita pela Primeira Turma do Tribunal.