UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

CHAPA 2 – SOMOS UFRN

Ofício nº 01 /2026 – Chapa 2 Natal, 03 de novembro de 2026.

À Senhora
Eliane Alves da Rocha
Coordenadora Geral
Sindicato Estadual dos Trabalhadores em Educação do Ensino Superior do Rio Grande do Norte – SINTEST-RN
Natal/RN

Assunto: Resposta à Carta Compromisso aos Reitoráveis – Ofício nº 0252-2026, de 08 de outubro de 2026.

Senhora Coordenadora,

Cumprimentando-a cordialmente e, por seu intermédio, toda a categoria técnico-administrativa da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, a Chapa 2 – Somos UFRN acusa o recebimento do Ofício nº 0252-2026 e da Carta Compromisso aos Reitoráveis para a gestão 2027-2031.

Agradecemos a iniciativa do SINTEST-RN e reconhecemos o processo coletivo que deu origem ao documento. A pauta apresentada expressa a contribuição dos servidores técnico-administrativos para a gestão, a assistência, o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação na Universidade, e dialoga com muitos dos compromissos assumidos em nossa Carta-Programa.

Atendendo à solicitação de formalização por escrito, encaminhamos, em anexo, as respostas da Chapa 2 – Somos UFRN a cada uma das propostas, organizadas segundo os três eixos da Carta Compromisso.

Reafirmamos nosso compromisso com o diálogo permanente com o SINTEST-RN e com toda a categoria, e colocamo-nos à disposição.

Atenciosamente,

Rubens Maribondo do Nascimento
Candidato a Reitor

Jeferson de Souza Cavalcante
Candidato a Vice-Reitor

ANEXO

RESPOSTAS DA CHAPA 2 – SOMOS UFRN À CARTA COMPROMISSO AOS REITORÁVEIS DO SINTEST-RN

Ofício nº 0252-2026, de 08/10/2026 – Propostas para a gestão 2027-2031

Eixo 1. Ampliação da gestão democrática

1.1 *Posicionar-se de maneira veementemente contrária a propostas de Reforma Administrativa que possam contribuir para a precarização do serviço público.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso inegociável com a defesa do serviço público, da universidade pública, gratuita, inclusiva e de qualidade, posicionando-se firmemente contra qualquer proposta de Reforma Administrativa ou medida que represente retrocessos nos direitos dos servidores, precarização das relações de trabalho, desvalorização das carreiras ou enfraquecimento dos serviços públicos.

Esse posicionamento está alinhado às diretrizes da Carta-Programa, especialmente ao **Eixo 4 - Pessoas**, que estabelece a valorização das carreiras docente e técnico-administrativa, a garantia de direitos e a melhoria das condições de trabalho, e ao **Eixo 10 - Governança**, que reafirma o compromisso com uma gestão universitária democrática, eficiente e transparente.

1.2 *Apoiar a regulamentação do direito dos servidores se afastarem de suas funções para exercício de mandato sindical, mantendo a percepção de seus vencimentos e vantagens.*

Resposta: Apoiaremos, junto à ANDIFES e ao Parlamento, a regulamentação do afastamento para mandato classista com manutenção de vencimentos e vantagens, inclusive pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.893/2026, de iniciativa do Poder Executivo, em tramitação na Câmara dos Deputados, que "dispõe sobre a negociação das relações de trabalho no setor público e a representação sindical dos servidores e empregados públicos, e altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990".

1.3 *Instalar comissão, no âmbito do CONSUNI, com composição paritária, para revisar e atualizar o Regimento Geral da UFRN.*

Resposta: Instalaremos comissão no CONSUNI para revisar o Regimento Geral, com participação efetiva dos técnicos administrativos e consulta aberta à comunidade.

1.4 *Defender a paridade na composição dos órgãos colegiados — Conselhos Superiores, Conselhos de Centros ou de Unidades Acadêmicas Especializadas, Plenários de Departamentos Acadêmicos — e das comissões da UFRN, inclusive daquelas responsáveis pela elaboração e alteração de normas estatutárias e regimentais e pelos processos de escolha de dirigentes.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reconhecendo a legitimidade da reivindicação, compromete-se a ampliar a representação técnico-administrativa nos colegiados até o limite permitido pela legislação vigente. Quanto à paridade, a questão integra os debates do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria MEC nº 549/2026, com participação da ANDIFES.

1.5 *Criar vagas específicas para servidores aposentados nos órgãos colegiados da Universidade.*

Resposta: A criação de vagas para servidores aposentados exige alterar o Estatuto e o Regimento Geral, por isso será tratada na revisão regimental prevista no item 1.3.

1.6 *Defender a paridade nas eleições para dirigentes da UFRN, incluindo os cargos de reitor, diretor de campus, diretor de centro ou de unidade acadêmica especializada, chefe de departamento, coordenador de curso de graduação e coordenador de programa de pós-graduação, tendo como colégio eleitoral os servidores ativos e aposentados.*

Resposta: A UFRN já adota a paridade para eleição de Reitor desde 2016, e a mantém na eleição de 2026, que pondera em igualdade os votos de docentes, técnicos administrativos e estudantes. A Chapa 2 reconhece a legitimidade da reivindicação e apoiará seu debate. Quanto ao voto dos aposentados, a Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, define que a comunidade acadêmica votante é composta pelos docentes e técnicos administrativos ocupantes de cargos efetivos e em exercício, ou seja, pelos servidores ativos.

1.7 *Garantir a paridade do corpo técnico na ocupação de cargos em comissão e funções de direção, chefia e assessoramento, que sejam de livre nomeação do Reitor.*

Resposta: Em consonância com o Eixo 2 - Aprimoramento da Política Institucional de Desenvolvimento, da Carta-Programa, que prevê "ampliar a representatividade dos técnicos-administrativos em espaços e instâncias decisórias da Universidade", a Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a ampliar sua participação em cargos e funções de livre nomeação compatíveis com suas atribuições, observados critérios públicos de competência e perfil profissional.

Eixo 2. Aprimoramento da política institucional de desenvolvimento

2.1 *Trabalhar em prol da recomposição e da ampliação do quadro de pessoal técnico-administrativo da UFRN por meio da realização de novos concursos públicos.*

Resposta: Sim. Pleitearemos junto ao Ministério da Educação (MEC) e ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) a recomposição e a ampliação do quadro e proveremos, com agilidade, todas as vagas autorizadas ou liberadas por vacância.

2.2 *Defender, junto à ANDIFES, a racionalização dos cargos suspensos, vagos e a vagar, que estruturam o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de modo a viabilizar a adequação da força de trabalho e a contratação dos cargos necessários ao funcionamento da Universidade.*

Resposta: Sim. A racionalização dos cargos suspensos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) já está assegurada pela Lei nº 15.141/2025, que criou os cargos amplos de Técnico em Educação e Analista em Educação, recentemente regulamentados pelo Decreto nº 13.141/2026. A Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a atuar, junto à Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), ao MEC e ao MGI, pela efetiva liberação e distribuição dos códigos de vagas necessários à recomposição e à ampliação do quadro técnico-administrativo da UFRN.

2.3 *Restabelecer as vagas destinadas aos servidores, no percentual mínimo de 10% (dez por cento), nos processos seletivos para os cursos de pós-graduação stricto sensu da UFRN, visando assegurar o atendimento às necessidades de qualificação dos servidores da instituição.*

Resposta: Embora a reserva não esteja formalmente evidenciada nos processos seletivos, o percentual de referência de 10% tem sido respeitado na prática. No entanto, a Chapa 2 – Somos UFRN se compromete a dar segurança institucional a essa prática: levaremos ao CONSEPE, em diálogo com os programas, proposta de reserva de vagas para servidores nos processos seletivos *stricto sensu*, preferencialmente por meio de vagas suplementares, com meta mínima de 10%, preservados a autonomia dos programas e os critérios de avaliação da CAPES.

2.4 *Garantir as adequações normativas e institucionais necessárias ao pronto afastamento integral dos servidores técnico-administrativos em educação de suas jornadas de trabalho para participação em programas de pós-graduação stricto sensu.*

Resposta: A matéria já está regulamentada na UFRN, em conformidade com o art. 96-A da Lei nº 8.112/1990 e com o Decreto nº 9.991/2019. No entanto, a Chapa 2 – Somos UFRN

compromete-se a defender a criação de mecanismos que ampliem as possibilidades de afastamento integral para qualificação, a exemplo da instituição do técnico administrativo substituto, assegurando o direito à capacitação sem comprometer o funcionamento dos setores.

2.5 *Assegurar aos servidores técnico-administrativos (TAEs) o direito de exercer a função de coordenação de Projetos Suplementares de Ensino, mediante alteração da Resolução Conjunta nº 001/2022-CONSEPE/CONSAD.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN se compromete a promover essa discussão nas instâncias competentes da Universidade, em coerência com a carta-programa, que prevê ampliar a participação dos técnicos administrativos na coordenação de projetos. No Eixo 4, Pessoas, compromete-se a assumir como compromisso institucional a ampliação do direito de técnicos administrativos coordenarem projetos de pesquisa e extensão, para que a coordenação por TAEs deixe de ser exceção e passe a ser regra em toda a Universidade. Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), a coordenação de projetos de pesquisa por servidores técnico-administrativos está respaldada pela Resolução Conjunta nº 001/2022 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) e do Conselho de Administração (CONSAD), seguida pela Lei Federal nº 14.695/2023, que alterou a Lei nº 11.091/2005 e fortaleceu o reconhecimento da atuação dos técnicos administrativos em atividades de pesquisa e de extensão, e, posteriormente, pela Instrução Normativa nº 01/2025 da Propesq, que estabeleceu os procedimentos para a formalização e a aprovação de projetos de pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico e inovação coordenados por servidores técnico-administrativos da UFRN. Nesse contexto, a PROPESQ e a PROGESP lançam o Edital nº 17/2026 – Fomento à Pesquisa de Servidores Técnico-Administrativos da UFRN, cujo objetivo é ampliar e fortalecer a participação dos servidores técnico-administrativos nas atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação da Universidade. O edital disponibiliza R$ 501.600,00 para o apoio a projetos de PD&I coordenados por servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) da UFRN e contempla dois eixos de atuação: o Eixo 1, voltado à pesquisa científica, tecnológica ou de inovação em sentido amplo; e o Eixo 2, destinado a pesquisas e iniciativas de inovação aplicadas diretamente à melhoria de sistemas, processos, serviços, práticas ou políticas da UFRN. Podem participar TAEs do quadro permanente da Universidade, em efetivo exercício, com titulação de mestre ou doutor, conforme as condições estabelecidas no edital. Cada proponente poderá submeter apenas uma proposta, independentemente do eixo ou faixa de concorrência, e as inscrições, bem como, o cadastro dos projetos estarão disponíveis até 12 de novembro de 2026.

2.6 *Estabelecer uma Política Institucional de Educação Digital, com o objetivo de capacitar os servidores no uso de recursos e ferramentas tecnológicas, priorizando os servidores com maior idade. Devem constituir estratégias prioritárias dessa política.*

Resposta: Por tratarem de uma mesma política, os itens 2.6 e 2.6.1 a 2.6.8 serão respondidos em um único texto. A UFRN já deu o passo inicial da política proposta. A Resolução Deliberativa nº 11/2026 aprovou as competências institucionais e as competências dos gestores e dos servidores docentes e técnicos administrativos da UFRN. Esse mapeamento é a base para o desenvolvimento dos servidores e atende ao que pede o item 2.6.1. As demais estratégias, de qualificação digital, formação continuada, capacitação em tecnologias da informação e inovação, estão asseguradas na carta-programa da Chapa 2 – Somos UFRN, em que a transformação digital e o desenvolvimento de pessoas atravessam diferentes eixos (itens 2.6.2 a 2.6.8). A Chapa 2 – Somos UFRN defende, ainda, uma política de inclusão digital voltada aos servidores com maior idade, para que nenhum servidor fique à margem das mudanças tecnológicas da Universidade. Na **Carta-programa da Chapa 2 – Somos UFRN** os temas estão presentes de forma transversal, em especial nos Eixos 05 (Pessoas), 07 (Infraestrutura) e 08 (Digital).

2.6.1 *Identificar as competências digitais necessárias para a plena atuação nos ambientes organizacionais da universidade.*

2.6.2 *Promover a qualificação digital dos servidores, com formulação de política de gestão de pessoas que visa combater o déficit de competências digitais no quadro permanente.*

2.6.3 *Dispor e adequar os laboratórios e salas de aula requeridos para ministrar a formação em competências digitais.*

2.6.4 *Implantar uma rede de programas de ensino e de cursos de atualização e de formação continuada de curta duração em competências digitais, a serem oferecidos ao longo da vida profissional dos servidores.*

2.6.5 *Promover o acesso dos servidores a oportunidades de desenvolvimento de competências demandadas em áreas específicas das TICs, nomeadamente em linguagens de programação, por meio de formações certificadas em nível intermediário ou especializado.*

2.6.6 *Promover, compilar e divulgar dados e informações que permitam analisar e antecipar competências emergentes no mundo do trabalho, com o objetivo de*

adaptar e agilizar a relação entre oferta e demanda de cursos de TICs em áreas emergentes.

2.6.7 *Promover ações para formação de servidores com enfoque nos fundamentos da computação e em tecnologias emergentes e inovadoras.*

2.6.8 *Estimular a criação de programas de imersão de curta duração em técnicas e linguagens computacionais, que privilegiem a aprendizagem prática, por meio de experimentação e aplicação de soluções tecnológicas (bootcamps).*

2.7 *Aperfeiçoar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da UFRN através das seguintes medidas:*

2.7.1 *Garantir que a adesão dos servidores ao PGD seja voluntária, assegurando o direito de desligamento do programa mediante comunicação prévia.*

Resposta: A resposta a seguir contempla, de forma integrada, as oito reivindicações apresentadas nos itens 2.7.1 a 2.7.8, relativas ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). A Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso com a consolidação e o aperfeiçoamento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), conforme previsto no **Eixo 4 – Pessoas**, da Carta-Programa, que estabelece como compromisso aprimorar os instrumentos de acompanhamento do PGD, considerando as modalidades de trabalho presencial e teletrabalho, com foco na simplificação, eficiência, coerência, transparência e valorização do trabalho administrativo. Nesse sentido, compromete-se a aprimorar os instrumentos de acompanhamento, de execução e de avaliação do PGD. Defende, ainda, o fortalecimento das políticas de capacitação e de suporte tecnológico, a proteção dos dados pessoais e da segurança da informação como responsabilidades institucionais.

2.7.2 *Construir um plano institucional de adequação que assegure os padrões e recursos necessários ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sem transferir aos servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho a responsabilidade institucional pela gestão da segurança da informação.*

2.7.3 *Assegurar o acompanhamento adequado das equipes por meio de uma política continuada de capacitação, oferecendo suporte tecnológico, orientação técnica e treinamento aos servidores para a realização das atividades remotas e em plataformas virtuais.*

2.7.4 *Adotar regras de etiqueta digital (netiqueta) para orientar as equipes participantes, estabelecendo horários para atendimento virtual das demandas, assegurando os*

períodos legais de repouso e o direito à desconexão, bem como medidas de prevenção à intimidação sistemática no ambiente de trabalho.

2.7.5 *Considerar, na elaboração das escalas e metas de trabalho, as necessidades especiais da vida familiar dos servidores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrizes, assegurando flexibilidade para trocas de horários e utilização das pausas.*

2.7.6 *Adaptar as escalas e metas de trabalho às necessidades específicas dos servidores idosos, com deficiência ou mobilidade reduzida, garantindo o cumprimento da legislação vigente.*

2.7.7 *Respeitar as jornadas de trabalho diária e semanal estabelecidas nos planos individuais, inclusive quanto aos horários destinados à comunicação e à solicitação de tarefas.*

2.7.8 *Abater das metas estipuladas nos planos individuais de trabalho as atividades não realizadas em decorrência de indisponibilidades sistêmicas, interrupções no fornecimento de energia elétrica, quedas ou oscilações na conexão à internet e outros fatores que estejam fora do controle dos servidores participantes.*

2.7.9 *Garantir o pagamento integral dos adicionais ocupacionais de insalubridade aos servidores participantes do PGD, considerando os turnos em que houver trabalho presencial.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a legitimidade da reivindicação. Entretanto, conforme a regulamentação vigente, o pagamento do adicional de insalubridade está condicionado à efetiva exposição do servidor a agentes nocivos no ambiente de trabalho, considerando os dias de atividade presencial, não sendo permitido seu pagamento integral independentemente da frequência ao local. Nesse sentido, a Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a apoiar a discussão e as propostas de mudança da legislação que regulamente este ponto no PGD.

2.7.10 *Manter o pagamento do adicional noturno aos participantes do PGD quando comprovada a necessidade de realização das atividades, ainda que de forma remota, no período compreendido entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte.*

Resposta: A matéria já está regulamentada no âmbito da UFRN, conforme o art. 38, parágrafo único, da Resolução nº 011/2022-CONSAD, que prevê a possibilidade de pagamento do adicional noturno aos servidores participantes do PGD, desde que devidamente comprovada a

necessidade de realização das atividades no período noturno, observadas as condições estabelecidas na norma vigente.

2.7.11 *Assegurar que os servidores não sejam onerados com o custeio dos instrumentos de trabalho, cabendo à unidade providenciar, mediante acautelamento, os equipamentos eletrônicos e o mobiliário necessários à execução segura e salubre das atividades remotas.*

Resposta: A implementação dessa medida depende de alterações na regulamentação vigente, bem como da garantia de recursos orçamentários que viabilizem o fornecimento dos equipamentos e mobiliários necessários à execução das atividades remotas.

2.7.12 *Assegurar que não haja exigência de compensação para faltas justificadas e entregas não realizadas em decorrência de caso fortuito ou força maior, comparecimento a consultas e/ou exames médicos, participação em atividades sindicais e de conselhos profissionais e concessões previstas no Capítulo VI da Lei nº 8.112/1990.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a zelar pelo cumprimento das normas vigentes, assegurando o respeito aos direitos dos servidores participantes do PGD, especialmente quanto às ausências legalmente justificadas, às concessões previstas na Lei nº 8.112/1990 e às demais situações amparadas pela legislação, observando os critérios estabelecidos para eventual compensação de atividades.

2.7.13 *Preservar as atuais equipes de trabalho e instituí-las como espaços prioritários de planejamento, avaliação e pactuação coletiva das atividades presenciais e remotas, cabendo a essas equipes, observados os planos estratégicos, trienais ou quadrienais de suas respectivas unidades, definir as atividades, seus graus de complexidade, sua conversão em horas, as formas de padronização e os prazos de entrega.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a importância do planejamento coletivo, da valorização das equipes e da participação dos servidores na organização das atividades institucionais. Nesse sentido, apoiará o aprimoramento dos processos de planejamento, acompanhamento e avaliação do trabalho, em consonância com as normas vigentes da Universidade, as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Plano de Gestão e os instrumentos de planejamento das unidades acadêmicas e administrativas, respeitadas as competências e atribuições das instâncias institucionais.

2.7.14 *Avaliar a continuidade e o aprimoramento do PGD por meio de avaliação de meio ciclo anual, com a finalidade de produzir dados sobre a exequibilidade e a eficiência do modelo, a serem analisados por comissão composta paritariamente por representantes da gestão e servidores indicados pela Assembleia da Categoria.*

2.7.15 *Realizar consulta pública à comunidade acadêmica para levantamento das necessidades dos servidores e coleta de informações destinadas à adequação e ao aprimoramento do sistema POLARE.*

Resposta: Em relação às demandas apresentadas nos itens 2.7.14 e 2.7.15, a Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso com a continuidade e o aprimoramento do PGD e do sistema POLARE, reconhecendo a importância de avaliações periódicas, da identificação das necessidades dos servidores e do diálogo com a comunidade universitária, visando ao aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão, observadas as normas institucionais vigentes.

Eixo 3. Melhorias nas condições de saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores

3.1 *Comprometer-se com a defesa e a implementação da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sem redução salarial, para toda a categoria.*

3.2 *Ampliar e consolidar políticas institucionais permanentes de prevenção e combate ao assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho, que sejam efetivamente capazes de:*

3.2.1 *Promover um ambiente de trabalho saudável, sem discriminação e que favoreça a inclusão da diversidade.*

3.2.2 *Consolidar uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade.*

3.2.3 *Fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral.*

3.2.4 *Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.*

3.2.5 *Estabelecer diretrizes para responsabilização e aplicação de sanções concretas para os agentes que realizam atos de assédio moral e/ou sexual, incluindo gestores.*

Resposta: Resposta conjunta aos itens 3.1 e 3.2 (subitens 3.2.1 a 3.2.5) – Melhorias nas condições de saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores. No que concerne ao item 3.1, a Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a legitimidade da reivindicação e compromete-se a defender a jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem redução salarial, observadas a

legislação pertinente e as competências das instâncias responsáveis por sua regulamentação e implementação. Em relação às reivindicações apresentadas aos itens 3.2, incluindo os subitens que tratam do fortalecimento das políticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, a Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso com a valorização dos servidores, a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho e a construção de ambientes institucionais seguros, inclusivos e pautados pelo respeito à dignidade humana. Esses compromissos estão contemplados no **Eixo 4 – Pessoas**, da Carta-Programa – Somos UFRN, que estabelece diretrizes voltadas à valorização dos servidores, à melhoria das condições de trabalho, à promoção da saúde e do bem-estar e ao fortalecimento de uma cultura institucional de respeito, equidade e inclusão. A Carta-Programa prevê, ainda, a criação de uma estrutura organizacional específica e transversal de proteção integral à comunidade universitária, com o fortalecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento às Violências de Gênero, ao assédio e à discriminação. Entre as propostas, destacam-se a integração dos fluxos de denúncia, acolhimento e apuração, o fortalecimento da Ouvidoria e da Corregedoria, a valorização de iniciativas como o Pró-Escuta e o Espaço ACOLHER, além da ampliação das ações de formação permanente em direitos humanos, diversidade e relações de gênero. Prevê-se, também, a criação de um programa especializado em saúde mental e riscos psicossociais para os trabalhadores, visando à prevenção do assédio moral e à promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e respeitosos.

3.3 *Estabelecer uma Política Institucional de Saúde Mental, a partir da criação de um Grupo de Trabalho (GT), composto por representantes do SINTEST-RN, ADURN, DCE, PROGESP e SEPA, com o propósito de elaborar minuta de documento a ser submetida à apreciação dos Conselhos Superiores.*

Resposta: A reivindicação já está contemplada na Carta-Programa da Chapa 2 – Somos UFRN, em seu **Eixo 4 – Pessoas**, que prevê expressamente a instituição de uma Política de Saúde Mental da UFRN, voltada a toda a comunidade universitária, com ações de prevenção, cuidado e atenção aos riscos psicossociais. A Carta também propõe a estruturação de um programa especializado de apoio à saúde mental dos servidores, contemplando ações de prevenção, cuidado e acompanhamento, com infraestrutura de pessoal e administrativa. Nesse sentido, a Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso com a construção participativa dessa política, mediante diálogo com as entidades representativas e os diferentes segmentos da comunidade universitária, observadas as instâncias institucionais competentes.

3.4 *Manter no âmbito da UFRN as atividades de concessão e manutenção das aposentadorias e pensões dos servidores, assegurando as condições necessárias para essas atividades.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a importância da manutenção das atividades de concessão e gestão de aposentadorias e pensões no âmbito da Universidade. Entretanto, trata-se de matéria cuja regulamentação extrapola as competências institucionais da UFRN, dependendo de decisões do Governo Federal, por se tratar de matéria constitucional. Destaca-se que a **Portaria MGI nº 7.963, de 8 de outubro de 2026**, prorrogou até 31 de dezembro de 2027 a suspensão do processo de centralização gradual dessas atividades na administração pública federal. Nesse sentido, a Chapa 2 – compromete-se a defender, junto à ANDIFES, ao MEC e às demais instâncias competentes, a manutenção dessas atribuições no âmbito das universidades federais, buscando preservar a autonomia administrativa, a qualidade dos serviços e o atendimento aos servidores aposentados e pensionistas.

3.5 *Abrir concursos públicos e nomear novos profissionais de saúde, com o objetivo de expandir o rol de especialidades e consolidar a atenção multidisciplinar aos servidores, bem como ampliar a estrutura física e adquirir novos instrumentais de exames e intervenções clínicas para a Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (DAS).*

3.6 *Prorrogar o horário de atendimento da DAS até as 22 (vinte e duas) horas, garantindo a flexibilização da jornada de trabalho para todos os servidores lotados na diretoria, de modo a viabilizar a medida.*

Resposta: Em relação às reivindicações apresentadas nos itens 3.5 e 3.6, que tratam da ampliação da estrutura física, do quadro de profissionais, das especialidades de saúde e do horário de atendimento da Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (DAS), a Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a importância do fortalecimento desses serviços para a promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores. Nesse sentido, compromete-se a realizar **estudos de viabilidade técnica, administrativa, orçamentária e de pessoal**, visando avaliar as possibilidades de ampliação dos serviços, da infraestrutura e do horário de funcionamento da DAS, observadas as necessidades da comunidade universitária, a legislação vigente e as condições institucionais e orçamentárias.

3.7 *Garantir o atendimento local à saúde dos servidores lotados nas unidades externas ao Campus Central, em particular, nos quatro campi do interior (Campus de Caicó, Campus de Currais Novos, Campus de Macaíba e Campus de Santa Cruz), como mecanismo de*

fortalecimento da política de interiorização prevista no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Resposta: Atualmente, todos os campi da UFRN já contam com serviços de atendimento básico à saúde. A Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a fortalecer e ampliar esses serviços, buscando aprimorar a estrutura, as condições de atendimento e as ações de promoção e prevenção à saúde dos servidores, em consonância com a política de interiorização da Universidade e as diretrizes de qualidade de vida e promoção da saúde da UFRN.

3.8 *Restabelecer o acesso dos servidores técnico-administrativos aos serviços de almoço e jantar nos Restaurantes Universitários.*

3.9 *Garantir o fornecimento de alimentação aos servidores que trabalham em turnos contínuos de 12 (doze) horas.*

Resposta: Em relação às reivindicações apresentadas nos itens 3.8 e 3.9, que tratam do restabelecimento do acesso dos servidores técnico-administrativos aos Restaurantes Universitários e do fornecimento de alimentação aos servidores que cumprem jornadas contínuas de 12 horas, a Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a legitimidade das demandas e sua importância para a qualidade de vida e as condições de trabalho dos servidores. Nesse sentido, compromete-se a realizar estudos de viabilidade técnica, administrativa, jurídica e orçamentária para avaliar as possibilidades de atendimento dessas reivindicações, considerando a capacidade operacional dos serviços de alimentação, a legislação vigente e as condições institucionais.

3.10 *Aplicar as leis que definem a carga horária das profissões regulamentadas.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a legitimidade da reivindicação e destaca que a matéria integra o Termo de Acordo de Greve nº 11/2024, firmado entre o Governo Federal, a FASUBRA e o SINASEFE, encontrando-se em análise no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNS). Nesse sentido, a Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a acompanhar, por meio da ANDIFES, as discussões e os encaminhamentos da matéria, defendendo o reconhecimento das jornadas de trabalho previstas na legislação das profissões regulamentadas.

3.11 *Reinstalar o Conselho da COMUNICA, transformando-o em órgão deliberativo e ampliando sua composição com a participação popular dos usuários dos serviços de radiodifusão pública operados pela UFRN.*

Resposta: A Chapa 2 – Somos UFRN endossa a reivindicação e compromete-se a apoiar a reinstalação do Conselho da COMUNICA, defendendo seu fortalecimento como instância

deliberativa e a ampliação de sua composição, com a participação de representantes da sociedade e dos usuários dos serviços de radiodifusão pública da UFRN, observadas as normas institucionais e a legislação pertinente.

3.12 *Em relação aos servidores técnico-administrativos lotados nos Hospitais Universitários:*

3.12.1 *Garantir a sua não cessão compulsória à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH/HU Brasil).*

3.12.2 *Assegurar que possam seguir o Calendário Universitário da UFRN, assim como ocorre com os demais servidores do quadro permanente da instituição.*

3.12.3 *Manter a equipe de servidores da PROGESP nos Hospitais Universitários, garantindo o atendimento de suas demandas administrativas por profissionais treinados do quadro permanente da UFRN.*

3.12.4 *Garantir o atendimento dos servidores a profissionais da saúde do DAS, no CCS e na FACISA, para que possam cuidar da sua saúde física e mental.*

Resposta: Resposta conjunta aos itens 3.12.1 a 3.12.4, referente aos servidores técnico-administrativos dos Hospitais Universitários. Em relação às reivindicações apresentadas nos itens 3.12.1 a 3.12.3, que tratam da não cessão compulsória dos servidores técnico-administrativos à EBSERH/HU Brasil, da observância do Calendário Universitário e da manutenção das equipes da PROGESP nos Hospitais Universitários, a Chapa 2 – Somos UFRN reafirma seu compromisso com a manutenção das condições e dos procedimentos já assegurados no âmbito da Universidade, respeitadas as normas institucionais vigentes. Quanto ao item 3.12.4, cabe esclarecer que a reivindicação não apresenta com precisão os serviços pretendidos, considerando que o Centro de Ciências da Saúde (CCS) não dispõe de serviço próprio de atendimento à saúde dos servidores nos moldes indicados. Entretanto, a Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a importância da demanda e a necessidade de desenvolver ações específicas de promoção, prevenção e cuidado à saúde física e mental dos profissionais de saúde que prestam atendimento à comunidade universitária, considerando as particularidades de suas atividades e os riscos ocupacionais e psicossociais associados ao exercício de suas funções.

3.13 *Em relação aos servidores técnico-administrativos ocupantes do cargo de vigilante:*

3.13.1 *Possibilitar, tendo como parâmetro o Plano Nacional de Segurança, que participem da reformulação do Plano Institucional de Segurança da Universidade.*

3.13.2 *Garantir que tenham o direito de escolher a direção da Diretoria de Segurança Patrimonial.*

3.13.3 *Criar programas de condicionamento físico, orientação nutricional e atenção à saúde mental, destinados ao quadro de segurança da UFRN.*

3.13.4 *Estabelecer curso de capacitação e treinamento, a cada dois anos, para o quadro de segurança da UFRN.*

3.13.5 *Providenciar seguro de vida para os servidores do quadro de segurança da UFRN.*

3.13.6 *Ampliar as melhorias em suas condições de trabalho, incluindo a aquisição e distribuição de novos equipamentos de proteção individual (EPIs) e fardamento.*

3.13.7 *Renovar a frota de veículos, a partir da aquisição de viaturas equipadas com giroflex e rádio de comunicação, com vistas a assegurar a adequada prestação dos serviços de segurança à comunidade universitária.*

3.13.8 *Realizar melhorias no cercamento e no sistema de monitoramento eletrônico de todo o Campus Central, bem como das demais unidades da Região Metropolitana e dos campi do interior.*

3.13.9 *Priorizar, no plano de obras da INFRA, a reforma do prédio da Diretoria de Segurança Patrimonial da UFRN.*

3.13.10 *Garantir àqueles que assumirem a função de supervisor de segurança o recebimento da gratificação correspondente.*

Resposta conjunta aos itens 3.13.1 a 3.13.10 – Segurança institucional e valorização dos servidores da vigilância

Resposta: Em relação às reivindicações apresentadas nos itens 3.13.1 a 3.13.10, que abrangem a participação dos vigilantes na política institucional de segurança, a valorização profissional, a capacitação, a saúde e a qualidade de vida, as condições de trabalho, os equipamentos e a infraestrutura de segurança, a Chapa 2 – Somos UFRN reconhece a legitimidade e a relevância dessas demandas. A segurança institucional constitui uma das prioridades da Chapa 2 – Somos UFRN, em consonância com as diretrizes de sua Carta-Programa, especialmente no Eixo 4 – Pessoas, que contempla a valorização dos servidores, a promoção da saúde e da qualidade de vida e a melhoria das condições de trabalho, e no Eixo 6 – Gestão, Governança e Infraestrutura, que contempla o fortalecimento da gestão universitária, a modernização da infraestrutura e a melhoria das instalações e das condições de funcionamento e segurança dos diferentes campi

da Universidade. Nesse sentido, a Chapa 2 – Somos UFRN compromete-se a priorizar o diálogo com os servidores da segurança patrimonial e suas representações, promovendo a discussão e a avaliação dessas pautas urgentes, com vistas à construção de soluções para o fortalecimento da política institucional de segurança, a valorização dos profissionais e a melhoria das condições de trabalho, observadas as competências institucionais, a legislação vigente e a disponibilidade orçamentária.



Rubens Maribondo do Nascimento
Candidato a Reitor



Jeferson de Souza Cavalcante
Candidato a Vice-Reitor

CHAPA 2 – SOMOS UFRN