CARTA COMPROMISSO AOS REITORÁVEIS

Senhores(as) candidatos(as),

Cumprimentando-os(as) cordialmente, o Sindicato Estadual dos Trabalhadores em Educação do Ensino Superior do Rio Grande do Norte (SINTEST-RN), representando o corpo técnico-administrativo da UFRN, apresenta-lhes a presente carta compromisso, que tem por objetivo pautar programaticamente as candidaturas oficializadas aos cargos de Reitor e Vice-Reitor(a) da UFRN, para o mandato 2027-2031.

Construído à luz dos princípios e diretrizes que regem o PCCTAE e das bandeiras históricas de luta da categoria, o documento, produzido de maneira coletiva, sistematiza as demandas e proposições reivindicadas pelos servidores técnico-administrativos da universidade. Seus 3 eixos refletem a complexidade e pluralidade dos fazeres e saberes que constituem nossa atuação profissional, cuja importância institucional se manifesta nas práticas cotidianas da gestão, da assistência especializada, da pesquisa, da extensão, da inovação e do apoio ao ensino.

Assim sendo, com o fito de consolidar o projeto de Universidade pública, gratuita, de qualidade, autônoma, democrática, laica e socialmente referenciada, solicitamos aos(às) candidatos(as) o compromisso firme e rigoroso com as seguintes propostas:

Eixo 1. Ampliação da gestão democrática

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

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;

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

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;

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

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;

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.

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;

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;

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;

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

2.5. Assegurar aos servidores técnicos-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;

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:

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 vise 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;

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 PGD 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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

3.5. Abrir concursos públicos e a 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;

3.7. Garantir o atendimento local à saúde dos servidores lotados nas unidades externas ao *Campus* Central, em particular, nos 4 *campi* de 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.

3.8. Restabelecer o acesso dos servidores técnicos-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;

3.10. Aplicar as leis que definem a carga horária 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;

3.12. Em relação aos servidores técnicos-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;

3.13. Em relação aos servidores técnicos-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.