

15º ESCIME

**ENCONTRO DOS SERVIDORES CIVIS DAS IF'S VINCULADAS
AO MINISTÉRIO DA DEFESA**

CONVERSA COM A AJN DO SINASEFE

VALMIR FLORIANO VIEIRA DE ANDRADE

WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS

DESRESPEITO À CARGA HORÁRIA:

O Professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - 40hs semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

- Não pagam horas extras e adicional noturno para quem atua em DE.
- Intervalo para refeição.
- Se desrespeita a carga horária, o docente faz jus ao pagamento de horas extras.
- 05 anos de permanência no Regime de Trabalho.



FÉRIAS

- O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.
- As férias poderão ser parceladas em até três etapas, **desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública.**
- O período de férias, integral ou parcelado em até três etapas, deve constar da programação anual de férias, previamente elaborada pela chefia imediata, de acordo com o interesse da administração e observados os procedimentos operacionais estabelecidos pelos órgãos setoriais ou seccionais do SIPEC.
- Aos servidores ocupantes de cargos efetivos pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal serão concedidos 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que poderão ser gozadas parceladamente.



- Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.
- 1/3 (um terço) da remuneração nos afastamentos e licenças.
- Os servidores membros de uma mesma família que tenham exercício no mesmo órgão ou entidade poderão usufruir férias no mesmo período, desde que assim requeiram e não haja prejuízo das atividades do órgão ou entidade.
- As férias dos servidores que tenham filhos em idade escolar serão concedidas, preferencialmente, no período das férias escolares.
- Acúmulo de férias e indenização.
- Aposentadoria e saldo.



CARREIRA DOS TÉCNICOS

PGPE x PCCTAE

Lei 11.357/2006 x Lei 11.091/2005

O Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de Carreiras específicas, Planos Especiais de Cargos ou Planos de Carreiras instituídos por leis específicas e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional.

Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte – GDPGTAS

Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE

Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Incentivo à Qualificação



PGPE		PCCTAE	
Auxiliar Especial I	R\$ 1.407,23	R\$ 1.446,12	A I 1
Intermediário Especial III	R\$ 2.338,30	R\$ 4.221,24	C IV 16
Superior Especial III	R\$ 4.113,38	R\$ 9.073,02	E IV 16

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO NA MARINHA

- O auxílio-alimentação é um benefício de caráter indenizatório concedido ao servidor ativo com a finalidade de subsidiar despesas com alimentação, sendo-lhes pago diretamente, em pecúnia, e de forma antecipada.
- A concessão do auxílio-alimentação será feita em pecúnia e terá caráter indenizatório.
- Os órgãos e as entidades, cujas atividades-fim e localização geográfica justifiquem, poderão contratar empresa para fornecimento de refeições prontas a seus servidores ou manter o serviço próprio de alimentação.
- Reunião dia 30/10 com Diretor de Pessoal da Marinha, Vice-Almirante Guilherme da Silva Costa, e a Diretora de Pessoal Civil da Marinha, Dulce Maria de Sousa Santos Rosa.
- Ação judicial aguardar trâmite administrativo.



RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS DOS APOSENTADOS

- No caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do EBTT, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC.
- I - RSC-I : diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização.
- II - RSC-II : - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado.
- III - RSC-III : titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado.
- Conselho Permanente para RSC e comissões.
- Limitação: Somente após a entrada em vigor da Lei 13.325/16 que os autores vieram a ser enquadrados na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.
- Mandado de Segurança X Ação de Procedimento Comum
- Morosidade dos Tribunais Regionais.



ADMINISTRATIVO. SERVIDOR. **RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS**.
 RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO. EXTENSÃO AOS PROFESSORES APOSENTADOS.
 POSSIBILIDADE.

(...)

III - Com efeito, ambas as Turmas componentes da Primeira Seção desta Corte Superior firmaram entendimento no sentido **de** que a vantagem referente ao **Reconhecimento de Saberes e Competências** - RSC não corresponde à retribuição por produtividade alcançada durante o exercício da função, mas a uma verba paga **de** modo linear e genérico aos professores em atividade, **de** modo que deve ser reconhecido o direito dos servidores inativos - ainda que aposentados antes da vigência da Lei n. 12.772/2012. Assim, não deve haver impedimentos para que os substituídos do recorrente sejam submetidos à avaliação, visando a obtenção do RSC.

IV - No mesmo sentido: AgInt no AREsp n. 1.917.716/RJ, relator Ministro Manoel Erhardt (Desembargador convocado do TRF-5), DJe **de** 17/8/2022; AgInt nos EDcl no REsp n. 1.948.740/RJ, relator Ministro Sérgio Kukina, DJe **de** 24/2/2022; REsp n. 1.863.740/PR, relator Ministro Og Fernandes, DJe **de** 17/12/2021; REsp n. 1.679.551/PE, relator Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 16/6/2020, DJe **de** 25/6/2020; REsp n. 2.016.189/PE, relator Ministro Gurgel **de** Faria, DJe **de** 23/8/2022; REsp n. 2.007.591/CE, relator Ministro Mauro Campbell Marques, DJe **de** 5/8/2022; AREsp n. 2.133.645/RJ, relator Ministro Herman Benjamin, DJe **de** 1º/8/2022; REsp n. 1.991.926/AL, relatora Ministra Regina Helena Costa, DJe **de** 24/6/2022; REsp n. 1.994.411/PE, relatora Ministra Assusete Magalhães, DJe **de** 27/5/2022.

V - Recurso especial provido para, nos termos da fundamentação, julgar procedente o pedido. (REsp 1838193/ES, Ministro FRANCISCO FALCÃO, 22/11/2022).



RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. SERVIDORES INATIVOS. PARIDADE. MAGISTÉRIO FEDERAL DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO. RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO. RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS (RSC). TEMA 439. RE 606.199. INAPLICABILIDADE. LEI 12.772/2012. MATÉRIA DE ÍNDOLE INFRACONSTITUCIONAL. OFENSA INDIRETA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AUSÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. (ARE 1331395 RG, Publicação: 18/08/2021)

Tese

É infraconstitucional, a ela se aplicando os efeitos da ausência de repercussão geral, a controvérsia relativa à natureza da vantagem Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), instituída pela Lei 12.772/2012, e sua consequente extensão a servidor aposentado pela regra da paridade.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta - que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes - que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de **conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.**



COMO SE MANIFESTA O ASSÉDIO MORAL

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;



- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;



PROVA E PROVIDÊNCIAS

- A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.
- Denunciar ao Sindicato, Instituição, MPT e MPF.
- PAD e Sindicância.
- Danos morais.
- Prevenir o problema.



WAGNER

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BRASÍLIA/DF

www.wagner.adv.br

wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís