

URGENTE

ASSUFRGS – SINDICATO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO VINCULADAS AO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA DE PORTO ALEGRE, CANOAS, OSÓRIO, TRAMANDAÍ, IMBÉ, ROLANTE, ELDORADO DO SUL, GUAÍBA, VIAMÃO E ALVORADA, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ nº 92.956.978/0001-40, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Magnificência, por seu representante legal infrafirmado, apresentar o presente **REQUERIMENTO**, pelos fundamentos de fato e direito que passa a expor:

1. Como é de seu conhecimento, esta Entidade representativa dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul tem envidado esforços no sentido de harmonizar as relações de trabalho da categoria com a Universidade, em especial no que respeita as tentativas de estabelecimento de processo de negociação a ser instaurado com o objetivo de resolver os conflitos decorrentes da implantação do Sistema Eletrônico de Jornada de Trabalho no âmbito desta Instituição.

Ressaltamos que, até o momento, esta tentativa de negociação tem sido infrutífera, em virtude do desinteresse demonstrado por esta Reitoria na resolução deste conflito laboral. A ASSUFRGS segue com o firme propósito de privilegiar a negociação coletiva no âmbito da Universidade, certa de que este seja o mecanismo ideal para convergir os interesses da Administração e da categoria, resultando na criação de um sistema de controle de jornada que atenda aos requisitos mínimos quanto à segurança para os servidores de seus dados e informações.

2. Considerando o acima exposto, foi com extrema surpresa que o Sindicato tomou conhecimento do teor do Ofício Circular nº 05/2018-PROGESP, encaminhado aos Dirigentes de Unidades, Órgãos Auxiliares, Órgãos Suplementares e Administração Central, comunicando estes sobre a implantação de leitores biométricos vinculados ao Sistema de Ponto Eletrônico, obrigatório a partir 16/04/2018.

Isso porque, apesar do longo histórico de tentativas de diálogos com a Administração da Universidade através do Sindicato, os servidores não têm informações básicas sobre a origem, documentação, validação e funcionamento dos referidos equipamentos.

Vale destacar, ainda nesta seara, que desde o começo da utilização do Sistema Eletrônico de Ponto o Sindicato vem apontando a **falta de regulamentação clara e objetiva do sistema e problemas na compatibilização do mesmo com as rotinas do serviço público**, requerendo o estabelecimento de franco e aberto diálogo para tratar dessas questões.

A Administração, contudo, não só deixa de responder as questões em aberto como também avança na implementação do sistema, deixando situações ainda não resolvidas que aprofundaram os conflitos na relação de trabalho no dia-a-dia.

3. Apesar de serem considerados atos próprios da gestão, a aquisição e utilização dos referidos equipamentos também estão submetidas ao exame de observância do Princípio Constitucional da Publicidade (art. 37, *caput*, da Constituição Federal).

Nesse sentido, aos olhos de toda a categoria dos servidores Técnico-Administrativos em Educação desta Universidade, parece faltar transparência no processo de implementação do Sistema de Ponto Eletrônico - desde o seu começo.

4. Além da previsão constitucional da Publicidade da Administração, a **Lei 12.527/2011** - que regulamenta o inciso XXXIII do art. 5º também da Constituição¹, disciplina o acesso a informações no âmbito da Administração Pública, impõe ao gestor público responder aos questionamentos de quaisquer pessoas físicas ou entidades representativas, a fim de publicizar as informações, procedimentos, serviços, inclusive quanto à organização das atividades exercidas pelos órgãos públicos.

Tal comando é ressaltado da leitura do artigo 7º desta lei, que determina que seja franqueado acesso a informações quanto à implementação, acompanhamento e resultado de ações dos órgãos públicos, utilização de recursos públicos, etc., *in verbis*:

Art. 7º O acesso à informação de que trata esta Lei compreende, entre outros, os direitos de obter:

I - orientação sobre os procedimentos para a consecução de acesso, bem como sobre o local onde poderá ser encontrada ou obtida a informação almejada;

II - informação contida em registros ou documentos, produzidos ou acumulados por seus órgãos ou entidades, recolhidos ou não a arquivos públicos;

¹ XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado

III - informação produzida ou custodiada por pessoa física ou entidade privada decorrente de qualquer vínculo com seus órgãos ou entidades, mesmo que esse vínculo já tenha cessado;

IV - informação primária, íntegra, autêntica e atualizada;

V - informação sobre atividades exercidas pelos órgãos e entidades, inclusive as relativas à sua política, organização e serviços;

VI - informação pertinente à administração do patrimônio público, utilização de recursos públicos, licitação, contratos administrativos; e

VII - informação relativa:

a) à implementação, acompanhamento e resultados dos programas, projetos e ações dos órgãos e entidades públicas, bem como metas e indicadores propostos;

5. Desta forma, cumpre à ASSUFRGS, no interesse de toda comunidade acadêmica desta Universidade, em especial da categoria da qual é representante, requerer as informações e explicações que seguem:

I) Os equipamentos destinados ao acesso biométrico ao Sistema Eletrônico de Jornada de Trabalho possuem ou não a certificação ISO e/ou do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – INMETRO? Disponibilizar documentos referentes a certificação;

II) A aquisição dos equipamentos referidos foi realizada por meio de licitação? Especificar a modalidade e disponibilizar o edital;

III) Discriminar as especificações técnicas dos equipamentos biométricos;

IV) Qual a regulamentação para o uso do Sistema de Controle de Ponto e para a utilização do leitor biométrico?

V) Sabendo que as informações utilizadas para a realização do registro de entrada/saída no sistema (biometria) estão protegidas pela privacidade (art. 5º, X, Constituição) podem ser indevidamente aproveitadas em caso de violação de banco de dados, quais são os protocolos de segurança do acesso aos dados? Existe Controle de Acesso, Controle de Inferência, Controle de Fluxo, Criptografia de Dados?

6. Importante observar que a ratificação da **Convenção 151 da OIT** pelo Decreto Legislativo no 206/2010 e sua promulgação pelo Decreto 7.944/2013, tornam relevante este instrumento no ordenamento jurídico pátrio com *status* supra legal e, portanto, de observância obrigatória de suas cláusulas normativas por parte da Administração Pública.

Esta convenção determina a adoção da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública com intuito de pacificar as relações de trabalho, permitindo aos representantes dos trabalhadores a discussão das condições de trabalho, participando ativamente na fixação destas condições.

Artigo 7

Devem ser tomadas, quando necessário, medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.

A adoção do Sistema Eletrônico de Jornada de Trabalho e a implementação do acesso biométrico afetam diretamente as condições de trabalho dos servidores desta Universidade, ensejando a aplicação da Convenção 151. Neste sentido, imprescindível que o procedimento a que se refere o Ofício Circular nº 05/2018-PROGESP seja suspenso, permitindo a ASSUFRGS e a Universidade promoverem a devida negociação coletiva com vistas a fixação das condições de trabalho que envolvem esta matéria e, conseqüentemente, a pacificação do ambiente laboral.

7. O Sindicato ora requerente entende que a construção deste processo de forma mais **transparente e democrática** tem especial relevância no contexto atual da UFRGS.

Com efeito, desde o início da implementação do Sistema de Ponto Eletrônico, o que se tem visualizado na prática é que o referido sistema tem servido de instrumento para dar vazão a práticas assediadoras de algumas chefias imediatas - cuja responsabilidade, ao fim e ao cabo, recai sobre essa M. Reitoria.

À míngua de regulamentação acerca do Assédio Moral no âmbito do serviço público federal, importante valer-se daquela já existente no Estado de São Paulo. Com efeito, naquele Estado foi promulgada a Lei nº 12.250/2006, que em seu art. 2º assim dispõe:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexeqüíveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

- 3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- 4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Em última análise, pois, a imposição de determinações aos trabalhadores de forma confusa e obscura poderia até ser entendida como uma prática de Assédio Moral Estrutural.

A fim de evitar a referida configuração é que o Sindicato propõe o presente requerimento.

8. Desta maneira, a Entidade **REQUER** que Vossa Magnificência, em atendimento à Lei 12.527/2011, disponibilize as informações requeridas, nos prazos legais instituídos pelo artigo 11 desta lei.

Outrossim, **REQUER**, ainda, a suspensão da implantação dos equipamentos pelo prazo necessário para disponibilização das informações requeridas a esta Reitoria e a análise das informações e manifestação desta Entidade sobre os mesmos, a fim de encetar negociações e entabular o entendimento entre os servidores e a Administração desta Universidade, situação almejada por todos.

Nestes termos, pede deferimento.

Porto Alegre, 29 de março de 2018.

Bernadete de Lourdes Rodrigues de Menezes

Coordenadora

Charles Florczak de Almeida

Coordenador

Mariane Souza de Quadros

Coordenadora