

● *Tema da Semana*

## DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NUNCA MAIS!

*Servidores ajudam a conscientizar a população sobre a importância do Programa Brasil, Gênero e Raça*

Um dos principais entraves no mundo do trabalho é a discriminação. Seja racial ou de gênero, infelizmente ela ainda é uma triste realidade que acontece em muitos lugares. Com a idéia de se eliminar o mal pela raiz, surgiram os núcleos de combate à discriminação no trabalho.

Desta experiência, nasceu o Manual de Metodologia dos Núcleos da Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, documento que sintetiza a iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) contra toda e qualquer forma de discriminação. O Manual funciona como um poderoso guia para o trabalho dos núcleos dentro do Programa Brasil, Gênero e Raça. São esses núcleos, na prática, que fazem valer o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, combatendo a discriminação no emprego e na profissão. Além de acolher denúncias de atos discriminatórios, os núcleos promovem também políticas compensatórias de desigualdades sociais. O objetivo dos núcleos é o de fortalecer a aplicação do princípio constitucional da igualdade de oportunidades como garantia do pleno exercício da cidadania.

Na prática, casos e denúncias são resolvidos por meio de mesas de entendimento, onde as empresas são chamadas a assumir o compromisso formal de abolir a ocorrência de fatos discriminatórios em suas dependências. Caso não haja acordo, o trabalhador pode buscar as vias judiciais.

O Manual sintetiza bem o que vem sendo feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego nas Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho. São elas que formalizam parcerias com as diversas organizações governamentais, não-governamentais, instituições beneficentes, organizações sindicais, labo-

rais e patronais. Em uma relação tripartite, esses órgãos buscam meios eficazes de aplicação da política pública da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação nas relações de trabalho. A medida é importante e coincide com as reivindicações apresentadas pelos servidores, em comum acordo com o governo, na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), para que a discriminação seja também eliminada de vez nos órgãos públicos de todo o país. Discriminação no trabalho, nunca mais!

Para mais informações, sugestões e denúncias, disque para:

**Alô Trabalho – 0800-610101**

Ou visite o site: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) clicando em Ouvidoria.

### *Fala Servidor!*

#### **LICENÇA PARA A AVÓ EXISTE?**

*Não. Só a mãe tem direito ao benefício*

Ouvi dizer ou li em algum lugar sobre a possibilidade de ser pedida licença-maternidade também para a avó, quando o neto vem por parte da filha. Isso é verdade?

É alguma lei ou projeto em votação? Gostaria de saber mais detalhes.

Lucia Rosa Fernandes de Rezende Pissolato  
Agente Administrativo – Minas Gerais

#### **RESPOSTA DA REDAÇÃO,**

A Licença à gestante, e não licença-maternidade, prevista na Lei nº 8.112/90, é o afastamento da servidora gestante pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração e poderá ter início no primeiro dia do 9º mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica e será considerada como efetivo exercício. Portanto, esclarecemos que não há amparo legal para a concessão de licença-gestante à avó da criança, já que não se verifica atendido o requisito básico, para a sua concessão, que é a servidora estar gestante.

Renata Vila Nova de Moura Holanda  
Chefe de Divisão – Secretaria de Recursos Humanos

## Recursos humanos e novos desafios

A área de recursos humanos é hoje uma das principais em qualquer empresa ou organização. Isso acontece nas esferas pública e privada. No caso da administração pública federal, muita gente reclama da excessiva centralização que existe na gestão de pessoal, que além de ter grande contribuição para dar, é um setor estratégico para rediscutir o papel e a linha de atuação de uma empresa ou órgão.

O objetivo deste curso é o de abordar este tema, colocando os novos desafios que as equipes de RH têm a enfrentar, ou seja, ter a noção clara de quem são seus clientes; conectar-se aos desafios institucionais e governamentais estratégicos; reorganizar o trabalho, eliminando a fragmentação excessiva; produzir e fazer circular as informações gerenciais sobre pessoal.

### Público-alvo

Gerentes e coordenadores de recursos humanos.

### Objetivo

Ao final do curso, os participantes serão capazes de compreender o novo papel desejável das áreas de recursos humanos e propor modificações na organização do trabalho em sua equipe, buscando implementar uma atuação gerencial.

### Principais tópicos abordados

- ▶ Gestão de recursos humanos; evolução e tendências
- ▶ Desafios governamentais Desafios estratégicos de cada instituição
- ▶ Quem são os clientes da área de RH
- ▶ Produção e disseminação de informações gerenciais: desenvolvendo uma visão comparativa
- ▶ Custos de pessoal: como calcular, acompanhar e prever
- ▶ Reestruturação do trabalho no setor de RH: quebra da fragmentação excessiva
- ▶ Liderando uma equipe: orientar, delegar e cobrar resultados, motivar e resolver conflitos
- ▶ Comunicação: ser o elo eficaz entre dirigentes da instituição, sua equipe e os demais gerentes
- ▶ Accountability aplicada ao papel do coordenador geral de RH
- ▶ Relacionamento com Secretaria de Recursos Humanos e área jurídica.

### Duração

- ▶ 3 dias, em período integral (total de 21h)
- ▶ 27/08/2003 a 29/08/2003
- ▶ Integral 21 Horas - R\$ 400,00

### Mais informações

- ▶ Amanda Moura Walter, Coordenadora de Cursos da ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
- ▶ Telefone: (61) 445-7044 - Fax: (61) 445-7179
- ▶ Na internet: [www.enap.gov.br](http://www.enap.gov.br)

## Curso à distância

Mais um módulo é aberto para quem deseja aperfeiçoar seus conhecimentos através da rede mundial de computadores

### MOBILIZANDO EQUIPES

Este curso enfatiza as relações interpessoais no contexto da equipe, no qual o papel do gerente é promover a comunicação, a cooperação, o respeito mútuo, o gerenciamento de conflitos, a solução criativa de problemas e a coordenação dos trabalhos.

### Publico-alvo

Coordenadores de equipe, gerentes, supervisores e servidores de nível superior.

### Objetivos

Ao final do curso, o participante será capaz de:

- ▶ Construir, juntamente com sua equipe, um sistema de valores comuns
- ▶ Integrar os membros de sua equipe em torno de objetivos comuns
- ▶ Aumentar sua eficácia pessoal na mobilização de equipes
- ▶ Propor um contrato de equipe a seus colaboradores.

### Metodologia

O curso é oferecido pela Internet, sendo estruturado em módulos e temas encadeados, utilizando totalmente linguagem escrita, desenhos e voz de forma a facilitar e estimular o participante; contém exercícios, glossários e links.

A ferramenta possibilita a opção de download dos conteúdos apresentados. Durante o curso o participante tem a assistência de tutores para esclarecimento de dúvidas e orientações via e-mail, além de recursos como chat, fórum de discussão e FAQ.

### Duração

- ▶ Total de 21 horas
- ▶ Duração de 30 dias

### Datas das turmas

- ▶ 01/09/2003 a 30/09/2003

### Taxa de Inscrição

Este curso é gratuito para servidores públicos federais em turmas a distância abertas. Para servidores públicos estaduais e municipais será cobrada uma taxa de inscrição no valor de R\$ 150,00 e dependerá de disponibilidade de vaga.

As inscrições devem ser feitas diretamente pelo site da ENAP ([www.enap.gov.br](http://www.enap.gov.br)), clicando em Educação a Distância, em Mobilizando Equipes e em Pré-inscrição (ao final da página). **Inscrições até 25/08/03.**

## Serviço **CONTRACHEQUE DO SERVIDOR NOS TERMINAIS DO BANCO DO BRASIL**

*O documento é gratuito e poderá também ser consultado ou impresso pela internet*

Conforme antecipamos em edição anterior do CONTATO, o Ministério do Planejamento deu continuidade à proposta formulada pela Secretaria de Recursos Humanos e firmou parceria com o Banco do Brasil para agilizar gratuitamente o fornecimento de seu contracheque em terminais eletrônicos do banco.

Portanto, o servidor federal tem agora três opções diferentes de emitir seu próprio contracheque, além da forma convencional no departamento pessoal do seu órgão. Veja abaixo as três opções disponíveis:

- ▶ pelo SIAPENet na página [www.siapenet.gov.br](http://www.siapenet.gov.br);
- ▶ nos terminais de auto-atendimento do Banco do Brasil;
- ▶ pela Internet no site [www.bb.com.br](http://www.bb.com.br).

**Ficou fácil tirar o seu contracheque pela internet ou pelos terminais de auto-atendimento do Banco do Brasil. Siga os passos a seguir:**

### **NO BANCO**

- ▶ No terminal de auto-atendimento, entre na tela "Escolha uma opção" e clique em seguida na tecla "Outras opções"
- ▶ Digite o número "28" (contracheque) como opção desejada
- ▶ Na tela "Contracheque", digite primeiro o seu número identificador de matrícula, depois o "mês" que deseja e o ano "2003"
- ▶ Digite a senha do seu cartão do banco e mande imprimir o documento.

### **NA INTERNET**

- ▶ Ao lado esquerdo da página do banco, você encontrará um menu com o título "Para quem é cliente do BB"

- ▶ Clique em seguida em "servidor público"
- ▶ Nesta página, você deverá optar "BB contracheque"
- ▶ Agora você está na página "governo" e deve clicar em "acesse aqui seu contracheque", escrita em azul
- ▶ Acesse a sua conta corrente digitando a agência/conta/senha
- ▶ Clique em "outras opções" Digite o seu número identificador de matrícula, o mês e o ano "2003"
- ▶ Digite a senha do seu cartão do banco e mande imprimir o documento
- ▶ Uma outra opção de imprimir seu contracheque pela internet é primeiro acessar diretamente a sua conta-corrente pessoal.

## *Tire suas Dívidas*

### **SERVIDOR EFETIVO PODE DESISTIR DE ASSUMIR O CARGO**

*Desde que abandone expressamente o estágio probatório, diz AGU*

O servidor estável que solicitou exoneração para investidura em outro cargo público federal, que está em estágio probatório, poderá a qualquer momento desistir do novo cargo (nova situação) e ser reconduzido ao cargo anterior, se assim requerer. É o que dispõe a Súmula Administrativa 16, da AGU (Advocacia Geral da União).

Dessa forma, a recondução ao cargo anteriormente ocupado deverá ocorrer mediante requerimento do servidor, onde terá que constar expressamente a desistência do estágio probatório. Vale atentar que tal permissão aplica-se exclusivamente ao servidor estável no serviço público e o pedido deve ocorrer durante a vigência do estágio probatório.

### **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NÃO PODE MUDAR**

*Vinculação que conta é sempre a de origem, diz a lei*

O servidor público titular de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, filiado a regime próprio de previdência social, quando cedido a órgão ou entidade de outro ente da federação, com ou sem ônus para o cessionário, permanecerá vinculado e contribuindo para o regime previdenciário de origem, de acordo com o disposto na Lei nº 9.717/98, não cabendo dessa forma a ocorrência de recolhimento para outro regime, seja ele Plano de Seguridade Social do Servidor (PSS) ou Regime Geral de Previdência Social (RGPS).



[Http://www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br)  
<http://www.brasil.gov.br/emquestao/indice.htm>  
 e-mail: [cartas-df@df.previdenciasocial.gov.br](mailto:cartas-df@df.previdenciasocial.gov.br)