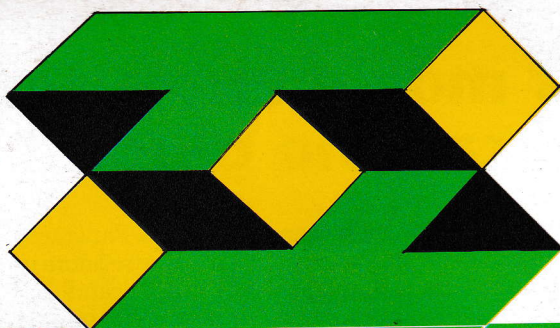




Sint-UFG promove debates com candidatos à Reitoria

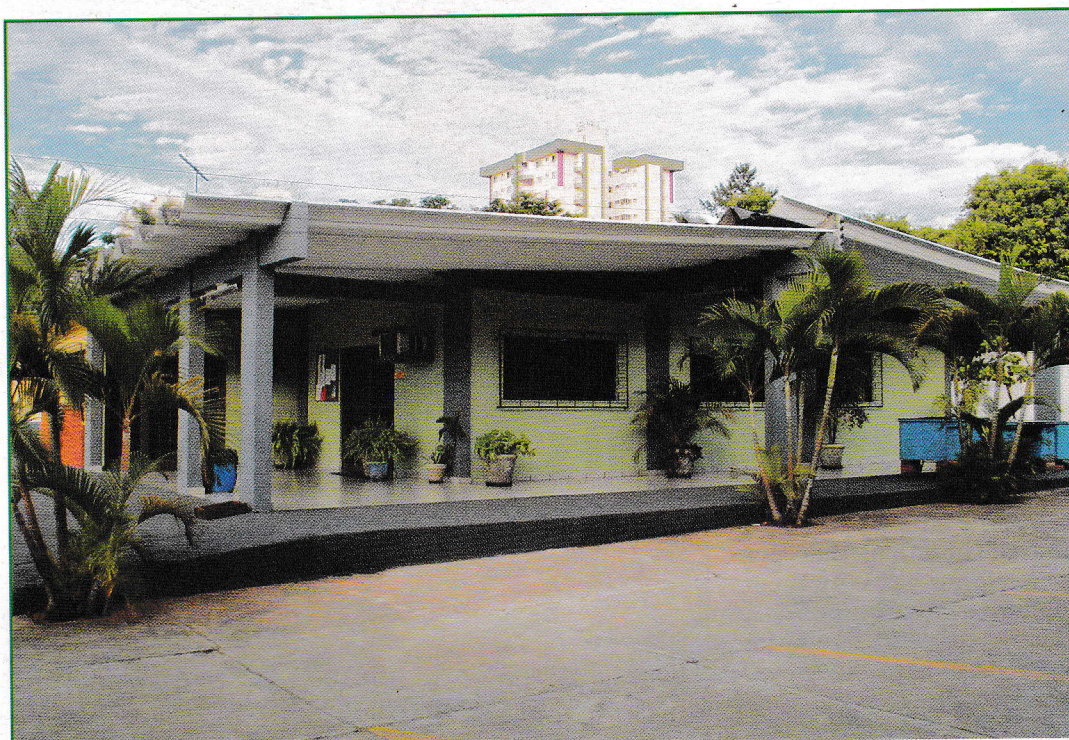
No mês de junho o sindicato realizou debates com todos os candidatos a reitor e a vice-reitor da UFG. Assim, a direção do Sint-UFG, o Conselho de Delegados e membros da categoria conheceram e discutiram os projetos e as idéias de cada chapa. Pela primeira vez, o Sint-UFG também apresentou um projeto, com sua concepção de universidade.

Página 3

Orientações sobre a racionalização de cargos

A Lei 11.091/05 estabelece limites da chamada racionalização de cargos, um trabalho fundamental para aperfeiçoar as carreiras dos técnico-administrativos. Propostas do Sint-UFG serão levadas à Fasubra.

Páginas 5, 6 e 7



Reforma renova ambientes e melhora atendimento na sede administrativa

A estrutura física do Sint-UFG está passando por uma reforma geral. A readequação dos espaços, como a recepção, foi programada para otimizar o atendimento aos filiados e ao público em geral.

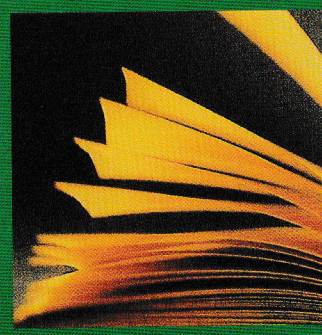
Página 2

VEJA
AINDA



Resolução do Consuni estabelece normas da campanha para reitor e vice

Página 4



Veja detalhes da última reunião entre Fasubra e MEC

Página 8

EDITORIAL

Os movimentos sociais se lançam no olho do furacão

No último dia 21 a Coordenação dos Movimentos Sociais (CMS), da qual fazem parte a CUT, o MST, a UNE, a ABI, a CNBB, entre outras entidades, divulgou em Brasília um importante documento denominado "Carta ao Povo Brasileiro". Trata-se de uma análise crítica do momento político em que vivemos. O documento também faz um chamamento para uma "Agenda de Mobilização".

É fato que vivemos uma grave crise política. Ela pode ser vista sob dois ângulos opostos: sob a ótica das elites e sob a ótica dos trabalhadores. Para as elites inte-

ressa, sobretudo, desmoralizar, desacreditar e enfraquecer o governo Lula. Para os trabalhadores, o objetivo primordial é defender o governo e apontar novos caminhos a seguir.

Quais caminhos são esses? Urge a realização de mudanças na política econômica, sobretudo: redução dos juros e diminuição do superávit primário. Sem isso, o país não terá fôlego para se desenvolver, melhorar a qualidade de vida do seu povo, gerar empregos e distribuir renda.

Outro ponto fundamental diz respeito à reforma política. Neste item, o manifesto defende, entre outras propostas, o fortalecimento dos partidos

políticos. Para tanto, é necessário que se adote um sistema de lista de candidatos e suprima-se a cláusula de barreira. São medidas cujo objetivo central é fortalecer a democracia.

Através de ações previamente traçadas pela CMS, a carta será lançada nas capitais e principais cidades do País. Em Goiânia, o lançamento acontecerá no dia 1º de julho, quando será realizada uma grande manifestação que reunirá estudantes, trabalhadores urbanos e rurais, entre outros segmentos populares.

A "Carta ao Povo Brasileiro" foi discutida e aprovada em Assembleia Geral da nossa categoria. Portanto, os pontos

defendidos nesse documento também representam nosso ponto de vista. Por isso, vamos defendê-los com determinação.

Nesse sentido, o SINT-UFG convoca todos os seus filiados para esta mobilização. É necessário mostrar que as camadas populares e os verdadeiros democratas desse país não se deixarão levar por crises fabricadas nos laboratórios das elites retrógradas. Também não admitem golpes e retrocessos no processo político nacional. Vamos, sim, exigir mudanças que beneficiem as camadas populares que elegeram o governo Lula.

REFORMA

Reforma da sede administrativa garante mais conforto à categoria

A sede administrativa do SINT-UFG está passando por uma reforma geral, para melhorar a sua estrutura física. Uma das etapas do trabalho foi a readequação dos ambientes, como foi o caso da recepção, que ganhou um novo espaço, mais amplo e confortável. Também já foram feitas a climatização das salas, a pintura externa e interna do prédio e a recuperação elétrica e hidráulica, bem como a reforma do forro e do telhado. Além de renovar os ambientes, as mudanças estão sendo feitas também com o objetivo de otimizar o atendimento aos filiados ao sindicato e ao público.



Sede administrativa foi pintada e seus ambientes internos foram reestruturados



A recepção está mais ampla e confortável para receber os filiados do sindicato

SINT UFG
Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Goiás
Goiânia 2004/2008

- Coordenação: Fátima dos Reis
- Coordenação Sindical Adjunto: João Pires Júnior
- Coordenação de Administração e Finanças: Júlio César Prates
- Coordenação Adjunto de Administração e Finanças: Agostinho de L. e Silva
- Coordenação Social: Maria Lucimar M. dos Santos
- Coordenação Social Adjunto: Eunice Carneiro
- Coordenação de Formação Política e Sindical: Vera Lúcia Garcia A. Arruda
- Coordenação de Formação Política e Sindical Adjunto: Antônio Tavares D. Lopes
- Coordenação de Imprensa e Divulgação: Cleiton Porto Moraes

- Coordenação de Imprensa e Divulgação Adjunto: Antônio G. da Silva
- Coordenação de Aposentados e Pensionistas: Joana Rosa Mendonça
- Coordenação de Aposentados e Pensionistas Adjunto: Elena Bonfim Xavier
- Secretário de Organização e Administração do Clube: Amarildo Rodrigues Paixão
- Secretário de Organização e Administração do Clube Adjunto: Olinto Costa M Filho
- Secretária de Assessoria Jurídica e Trabalhista: Jandira de Souza L. Gonçalves
- Secretária de Assessoria Jurídica e Trabalhista Adjunto: Joaquim L. de São José
- Secretário de Esporte e Cultura: Luis Moura de Souza
- Secretário de Esporte e Cultura Adjunto: Benedito B. da Silva

Redação
Francisco Barros

Projeto gráfico
Gaspar Pereira

Produção: (62) 587-1406

interat@interat.com.br

ei editora
interativa

ELEIÇÃO

“As reuniões possibilitaram o debate de idéias e permitiram que os candidatos à Reitoria apresentassem as suas propostas”

Sint-UFG estimula debate de propostas visando ao processo eleitoral da UFG

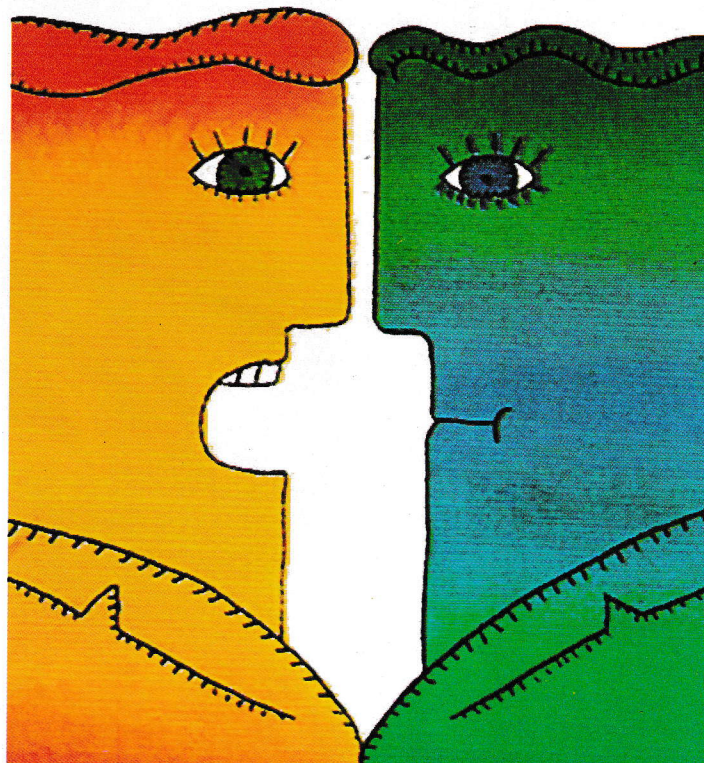
A eleição para reitor e vice-reitor da UFG está programada para acontecer no dia 14 de setembro. Os candidatos a reitor e a vice-reitor são os seguintes:

Eugênio Araújo, da Escola de Veterinária (vice: José Wilson Nerys, da Escola de Engenharia Elétrica e de Computação); Edward Madureira Brasil, da Escola de Agronomia (vice: Benedito Ferreira Marques, da Faculdade de Direito); e Ronaldo Garcia, do Instituto de Matemática e Estatística (vice: Ivo-

ne Garcia, da Faculdade de Educação).

O Sint-UFG realizou com os candidatos a reitor reuniões para que eles pudessem expor as suas propostas para a direção da entidade, o Conselho de Delegados e membros da categoria. As reuniões aconteceram nos dias 23 (Prof. Eugênio), 24 (Prof. Ronaldo) e 28 de junho (Prof. Edward). Esses encontros possibilitaram um amplo debate de idéias e permitiram que os candidatos apresentassem as suas propostas.

O Sint-UFG realizou reuniões com os candidatos a reitor para que eles apresentassem propostas e pontos de vista sobre a universidade pública



Sindicato elabora proposta

Pela primeira vez na história da UFG, os funcionários técnico-administrativos elaboraram um projeto de universidade, segundo a concepção da categoria. Esta proposta, que se baseia

no conceito de Universidade Cidadã, será entregue aos candidatos a reitor e a vice-reitor. A intenção do sindicato, com esta iniciativa, é contribuir para a construção de uma universidade

pública, de qualidade e democrática.

O objetivo é assegurar que os candidatos assumam compromissos em defesa desta concepção de universidade, respeitem a autonomia do sin-

dicato, defendam a continuidade do processo de escolha para reitor na forma paritária e busquem resolver de forma negociada as demandas conflituosas da categoria.

CAMPANHA PELA PARIDADE:



Vitória da democracia

A paridade saiu vitoriosa no processo eleitoral da UFG. Foi uma vitória da democracia. Ela representou, também, a manutenção de um processo histórico na Universidade Federal de Goiás. O Sint-UFG, representando os servidores técnico-administrati-

vos, foi a única entidade que deflagrou esta campanha, com a utilização de cartazes, camisetas e adesivos. O resultado final foi compensador: o Consuni manteve a paridade, assegurando igualdade entre os três segmentos da universidade.

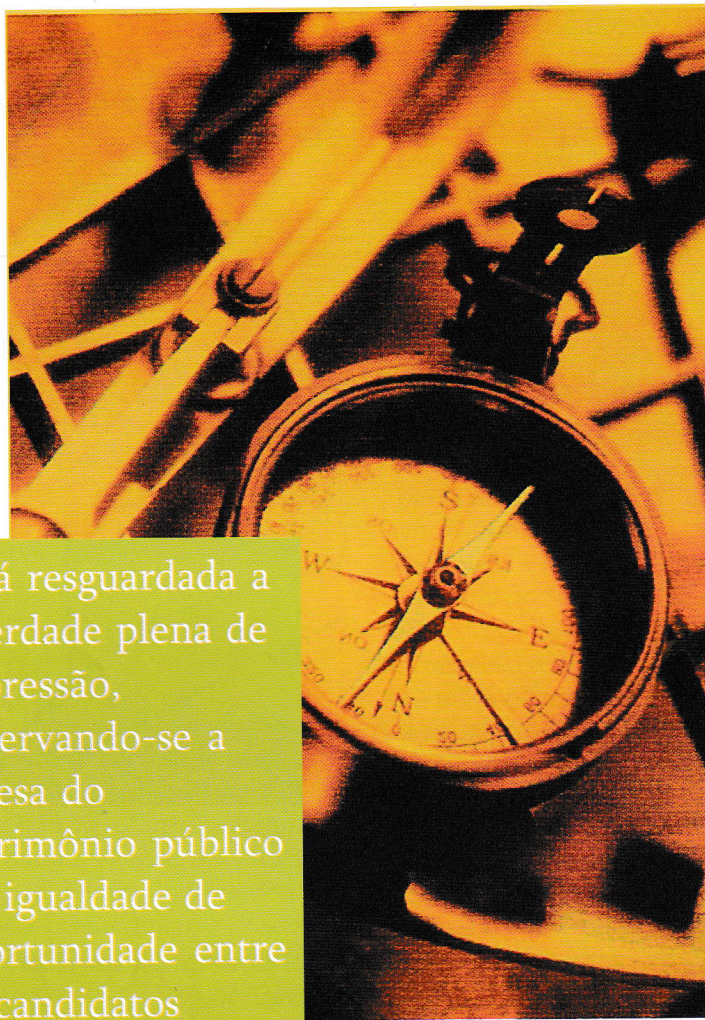
CAM PANHA

“Serão franqueados os meios de comunicação social da universidade para difundir as propostas das chapas concorrentes”

Campanha para reitor prioriza debate das idéias e veta poder econômico

A Resolução do Consuni que estabelece as normas para a consulta à comunidade universitária na eleição de reitor e vice-reitor da UFG, para o mandato 2006-2009, apresentou muitas novidades. Sem dúvida, a mais importante é a que trata da divulgação das candidaturas, com veto explícito à utilização do poder econômico. O artigo 16, parágrafo 2º, diz textualmente: “Fica expressamente proibida a divulgação mediante outdoors, faixas, camisetas, bonés e outros brindes, bem como de material auto-colante ou que requeira o uso de cola”.

Também foi contemplada a preocupação em preservar o patrimônio da universidade. A resolução proíbe a propaganda por meio de inscrições em muros e paredes dos prédios. Não será permitida, também, a propaganda sonora no interior do campus da UFG. A divulgação dos candidatos será feita mediante bottons, prospectos e cartazes, desde que não



Será resguardada a liberdade plena de expressão, observando-se a defesa do patrimônio público e a igualdade de oportunidade entre os candidatos

traga danos ao patrimônio da universidade.

A Comissão Eleitoral se encarregará, segundo a reso-

lução do Consuni, de dar acesso, em igualdade de condições, para todos os candidatos, “a murais adequados

para a fixação de cartazes e prospectos nos espaços da universidade”. Outra providência: serão franqueados os meios de comunicação social da universidade para difundir as propostas das chapas concorrentes. Nas campanhas no interior do Estado, os candidatos farão uso do serviço de transporte da UFG.

Ainda com o objetivo de coibir o poder econômico, a divulgação das candidaturas acontecerá apenas no âmbito da universidade. Será resguardada a liberdade plena de expressão, observando-se a defesa do patrimônio público e a igualdade de oportunidade entre os candidatos.

Outra novidade foi a criação da Comissão de Ética Eleitoral, constituída de cinco membros, composta pelos três segmentos da instituição (docente, discente e técnico-administrativo), nomeados pelo Consuni. A comissão terá a função de fiscalizar as normas estabelecidas pela Resolução, receber denúncias contrárias ao processo eleitoral e encaminhar relatório conclusivo à Comissão Eleitoral.

HIS TÓRIA

Arquivo recupera memória do Sint-UFG

Preocupado com o resgate de sua história, o Sint-UFG contratou um especialista para organizar o arquivo de documentos do sindicato. O responsável pelo trabalho

Honório, funcionário aposentado da UFG. Nas prateleiras, as caixas agora guardam informações valiosas que registram a trajetória de cerca de três décadas



GT CARREIRA

“ O objetivo da Fasubra e do SINASEFE é ter uma descrição de cargos atualizada, que represente a realidade de todas as instituições ”

Informe-se sobre a metodologia adotada para a racionalização de cargos

É indispensável que todos os dirigentes e cada servidor, ativo ou aposentado, tenham claros os limites postos na Lei 11.091/05 para a chamada racionalização de cargos:

Art. 18 – O Poder Executivo promoverá, mediante Decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I – unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos do Plano de Classificação de Cargos – PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigida para ingresso sejam idênticas ou essencialmente igual aos cargos de destino.

O que está inscrito no inciso acima nos permite apenas unificar cargos com requisitos idênticos ou essencialmente iguais.

O trabalho que estamos realizando, em um grande esforço nacional, excede em muito os limites definidos nessa lei.

Propomos uma racionalização que indique não só a necessidade de unificar, mas de desmembrar, de extinguir, de criar, de redescrever e reclassificar cargos em face à realidade atual das IFE's. Portanto, a consistência técnica desse trabalho – dada pela sua capacidade de expressar a realidade – terá a potência de estruturar a política da Fasubra e do SINASEFE na luta pela correção dos problemas hoje existentes.

Mas não é somente isso: o trabalho de racionalização é fundamental não só para aperfeiçoar esta carreira, mas para a nossa luta pela carreira que queremos.

Temos que ter claro que o avanço que viermos a conseguir a partir deste trabalho dependerá sempre e preponderantemente da nossa capacidade de luta.

Nada está dado.

Outro aspecto relevante: não há classificação de cargos perfeita. A classificação será sempre uma tentativa de aproximação da realidade das diferentes atividades necessárias às nossas instituições.

Portanto, nenhuma classificação será imune a críticas. O que precisamos é que



ela seja o mais fiel possível à realidade, sendo esta a sua maior qualidade.

Obs.: Classificação de cargos é a distribuição de cargos

por Nível de Classificação (A, B, C, D e E), mediante os critérios de escolaridade, experiência, formação especializada, responsabilidade, risco e esforço.

Orientações para as entidades de base

Objetivo do trabalho:

O objetivo da Fasubra e do SINASEFE é ter uma descrição de cargos atualizada, que represente a realidade de todas as instituições (universidades, escolas técnicas, agrotécnicas, Colégio Pedro II, etc).

Tarefa proposta para as entidades de base:

O trabalho de cada entidade não será o de fazer a descrição e a atribuição de requisitos definitiva, mas de contribuir com informações para que o trabalho do GT seja, ao mesmo tempo, fiel à realidade e representativo do todo, elementos estes que reforçarão os nossos argumentos na negociação.

Tarefa do GT CARREIRA

A tarefa do GT é consolidar essas descrições de forma que elas sejam, ao máximo, representativas do todo. Assim, também, deverá ser o trabalho em relação aos requisitos.

1. Revisão das descrições e dos requisitos de cargos

1.1 Material disponível
a) quadro contendo as descrições de cargos do PUCRCE, do PCU e o que sobre eles constam no CBO – Código Brasileiro de Ocupações e nas regulamentações das profissões.

Nesses quadros, nos es-

CONTINUA NA PÁGINA 6

paços correspondentes ao PUCRCE e PCU está informada a classificação dos cargos e seus respectivos requisitos para ingresso (escolaridade, experiência/conhecimentos)

b) quadro contendo o rol dos cargos, com espaços para as sugestões de atualização das descrições e dos requisitos de escolaridade, experiência, formação especializada e níveis de responsabilidade, risco e esforço.

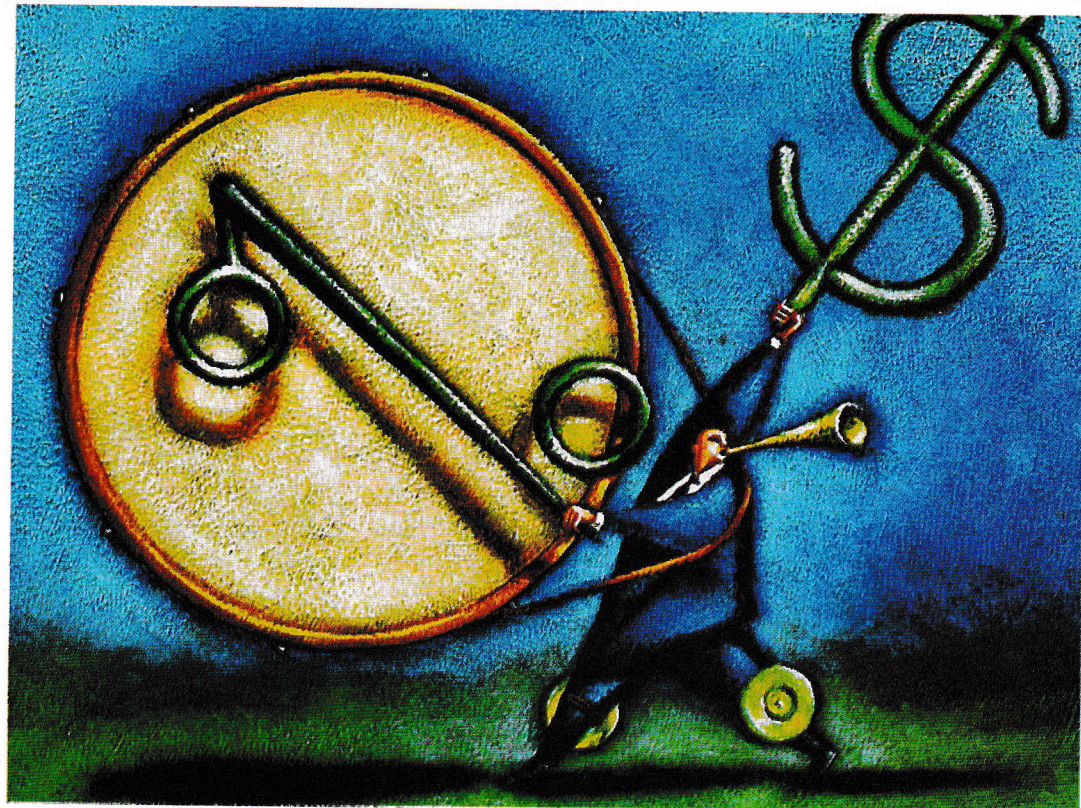
1.2 Orientações gerais para realização do trabalho

a) Sugere-se que as entidades realizem o trabalho através de comissões por ambiente organizacional e que essas comissões façam um trabalho de compatibilização final de suas conclusões.

b) A Fasubra considerará como contribuições válidas somente aquelas que sejam produtos dessas comissões e que tenham o aval da respectiva entidade de base.

c) As sugestões das entidades deverão se dar pelo preenchimento do quadro “Racionalização dos Cargos – contribuições das entidades de base”, somente para os cargos que tenham sido estudados por comissões.

d) Mesmo que seja desejável que cada entidade envie contribuições sobre todos os



cargos, esta poderá escolher cargos de determinado ambiente para trabalhar;

e) As contribuições deverão, no mínimo, trabalhar com um ambiente e conter a análise de todos os cargos desse ambiente.

f) a atualização da descrição deve ser feita somente nos casos de as contidas no PCU ou PUCRCE não contemplarem a realidade atual dos cargos. Se uma destas descrições contemplar, basta colocar no espaço reservado à descrição a expressão “idem

PCU” ou “idem PUCRCE”, conforme o caso;

g) A descrição deve ser sintética e genérica, abordando aquelas atividades típicas do cargo que mais o identifiquem e diferenciem de outros.

h) Dentro do ambiente, as descrições dos cargos devem ser feitas tendo em vista o conjunto de cargos do ambiente. Assim, no ambiente de infraestrutura (obras e manutenção), por exemplo, a descrição dos cargos deve considerar, comparativamente, as atividades típicas do servente de

obras, do pedreiro, do contra-mestre, do mestre, do técnico em edificações e do engenheiro (além dos outros cargos deste ambiente). Esta análise permitirá a identificação de como as atividades dos cargos se complementam no cotidiano da realização do trabalho nesse ambiente e, também, permite que sejam visualizados os diferentes níveis hierárquicos dos fazeres e seus respectivos graus de exigência de escolaridade, experiência, formação especializada e níveis de responsabilidade, risco e esforço.

Os fatores e requisitos são os seguintes:

A exigência de escolaridade tem cinco níveis: fundamental incompleto (que inclui os “sem escolaridade”, “alfabetizados”, “até 4ª série”), fundamental completo, médio completo, médio profissionalizante ou médio mais técnico e superior.

As exigências de experiência são cinco: sem exigência, 6 meses, 12 meses, 18 meses e 24 meses.

A exigência de formação especializada se refere à formação necessária para o exercício profissional, além da escolaridade, exceto cursos téc-

nicos de nível médio ou pós-graduação. A formação especializada, salvo quando for exigência legal, pode, como na classificação atual, ser suprida pela experiência.

Os níveis de responsabilidade, risco e esforço, estão definidos em graus básico, médio e alto, conforme quadro anexo.

i) A escolaridade, a experiência e a formação especializada definidas para determinado cargo são aquelas que serão exigidas no edital de concurso para provimento desse cargo. Portanto, estes são requisitos

MÍNIMOS para o exercício do cargo. Para garantir que serão realmente requisitos mínimos, a descrição e os requisitos não podem estar baseados na atividade de um determinado trabalhador que ao longo de sua vida funcional se qualificou, acumulou experiências e executa as atividades do cargo com um agregado de competência muito maior do que aquela exigida para quem ingressa. Este servidor será aquele que poderá ajudar na constituição da competência daquele que está ingressando. O centro do trabalho é des-

crever as atividades dos cargos e os requisitos mínimos para que alguém possa desenvolvê-las e não os desta ou daquela pessoa.

j) sempre que a comissão concluir que deve exigir requisitos de escolaridade, experiência e formação especializada diferentes daqueles que constam no Anexo II da Lei 11.091/05, deverá juntar justificativa sucinta para tal mudança, pois o embate com o Governo será para mudar o que já está no Anexo II e, para

CONTINUA NA PÁGINA 7

GT CARREIRA

DEMANDAS DOS APOSENTADOS

➤ Com relação ao enquadramento dos aposentados que aposentaram proporcionalmente, bem como as implicações do enquadramento com relação aos Artigos 192 e 184, a Plenária indica uma consulta Jurídica da Assessoria da Fasubra, sem prejuízo das consultas encaminhadas localmente.

CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 6

isso, precisamos ter justificativas consistentes, baseadas na realidade.

k) Responsabilidade, risco e esforço não constarão em edital de concurso para ingresso no cargo, dado que estes fatores são usados apenas para identificar complexidades adicionais para o exercício do cargo que são influentes em sua hierarquia.

l) Como o foco é a descrição das atividades dos cargos, as comissões devem ficar muito atentas para evitar que desvio de função, situação que ocorre em quase todos os cargos, deturpem a fidelidade dessas descrições. É fundamental lembrar que o trabalho a ser realizado não visa à correção de desvios



de função. No desvio de função o que muda é a atividade do servidor, que passa a exercer as atividades de outro cargo, sendo que as atividades típicas do cargo legalmente ocupado pelo servidor e do cargo exercido em

desvio permanecem diferentes entre si e inalteradas;

Obs.: Ante a realidade, poderão ser indicadas, também, a necessidade de aglutinação, desmembramento, extinção e criação de cargos.

2. Prazos

Os prazos fixados no calendário da Fasubra são finais. Todas as contribuições que não estiverem na Fasubra na data aprazada não serão consideradas.

Propostas do Sint-UFG serão discutidas na plenária da Fasubra

O Sint-UFG promoveu no último dia 24 seminário que tratou da última versão da Fasubra sobre racionalização dos cargos, percentual de incentivo à qualificação, carga horária dos cursos de qualificação e vencimento básico com-

plementar.

As propostas aprovadas no seminário foram encaminhadas à Fasubra. Elas serão levadas para discussão e aprovação final na plenária que será realizada nos dias 2 e 3 de julho, em Brasília.

Fatores requisitos para classificação de cargos

FATOR	BÁSICO	MÉDIO	ALTO
Nível de responsabilidade	- Trabalho repetitivo, realizado segundo normas ou instruções específicas, que requer tomada de decisões simples; - Baixa responsabilidade técnica; - Possíveis falhas podem trazer pequenos prejuízos à instituição que poderão ser superados ou são de pouca significação.	- Trabalho de complexidade mediana, que requer tomada de decisões com base em normas gerais; - Requer média responsabilidade técnica; - Possíveis falhas podem trazer prejuízos à instituição.	- Trabalho complexo, com exigência freqüente de decisões independentes a serem tomadas pelo trabalhador; - Requer alta responsabilidade técnica; - Possíveis falhas podem trazer prejuízos significativos à instituição.
Nível de risco	- Baixo risco à integridade física ou baixa probabilidade de acidente.	- Médio risco à integridade física, com certa freqüência, podendo causar pequenos danos ao trabalhador ou média probabilidade de acidente.	- Grande risco à integridade física, com muita freqüência, podendo causar danos graves ao trabalhador ou alta probabilidade de acidente.
Nível de esforço	- Pouco esforço físico, trabalho normalmente feito com objetos leves e em posição confortável e/ou - Trabalho sob pouca pressão capaz de desencadear estresse.	- Esforço físico médio contínuo ou grande esforço intermitente e/ou - Trabalho sob média pressão podendo eventualmente desencadear estresse.	- Esforço físico extremamente árduo, em posições difíceis ou extremamente difíceis e/ou - Trabalho sob pressão capaz de freqüentemente desencadear estresse, requer alto esforço mental, exigindo concentração e a formulação de síntese de múltiplas informações necessárias ao processo de trabalho.

*Solicitamos às entidades que busquem a contribuição das áreas de pessoal e saúde e segurança do trabalhador para aperfeiçoamento do conceito "esforço" e respectivos níveis básico, médio e alto.

RE UNIÃO

“Será criado um grupo de trabalho, composto por representantes da Fasubra, Andifes e MEC, para pensar em alternativas para superação do modelo de terceirização nas IFE's”

Confira como foi a última reunião da Fasubra com o Mec

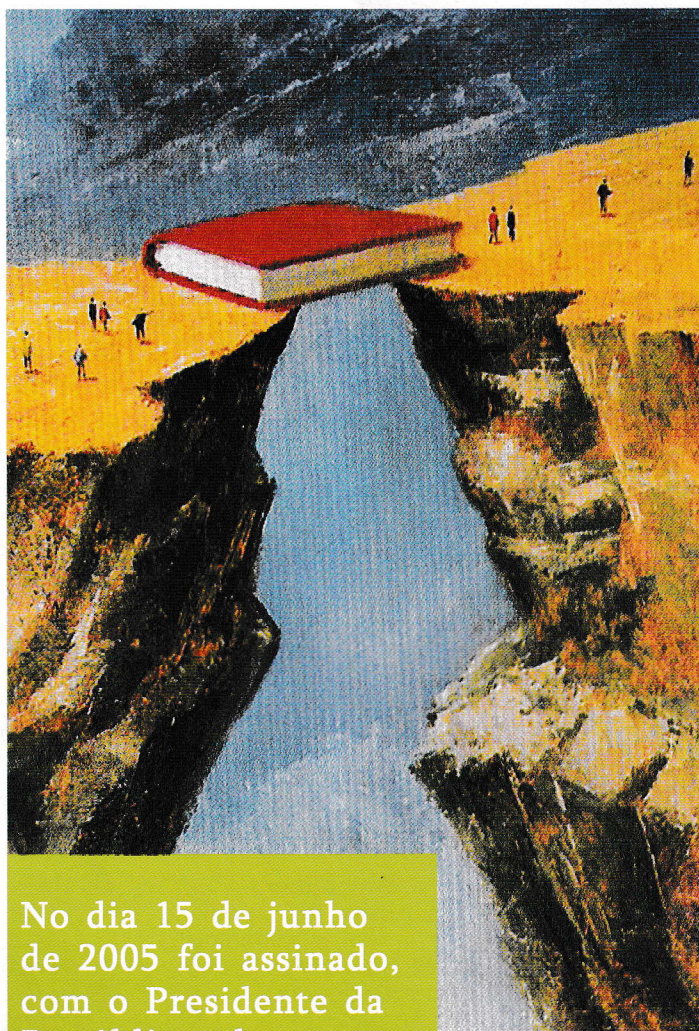
A reunião foi realizada no dia 16 de junho, em Brasília. Além da Fasubra e MEC, o Ministério do Planejamento também foi representado no encontro. Veja os principais assuntos discutidos.

Capacitação e qualificação

Levantamento feito pelo MEC aponta um gasto de R\$ 140,2 milhões anuais para a aplicação do Incentivo à Qualificação, que beneficiará 33% da Classe E, 26% da Classe D e 29% da Classe C. Só na classe E, 34 mil trabalhadores teriam benefício imediato com o Incentivo à Qualificação. O levantamento mostra ainda que o impacto financeiro para o enquadramento nos Níveis de Capacitação será na ordem de R\$ 82,4 milhões anuais.

Com relação ao VBC

O MEC informou que está trabalhando uma simulação de tabela, aumentando o piso e o teto dos salários. Solicitou à Fasubra acesso às simulações trabalhadas pela Federação, visando a uma construção coletiva da proposta. A resolução do VBC depende de orçamento, mas o MEC reconhece a necessidade de resolução da problemática que, em sua opinião, seria através do



No dia 15 de junho de 2005 foi assinado, com o Presidente da República, decreto criando 21 novos campi no país.

aumento do STEP.

O MEC informou ainda que já foram identificados alguns cargos que foram aglutinados e que necessitam ser desaglutinados. Com relação

a este ponto, como não terá impacto financeiro, o MEC está consultando o Ministério de Planejamento para solucionar o mais breve possível estes casos. O MEC ficou de en-

caminhar à Fasubra o resultado da consulta ao Planejamento.

Sobre a terceirização

O MEC informou que será constituído, através de Portaria Ministerial, um grupo de trabalho, composto por representação da Fasubra, da ANDIFES e do MEC, para, de acordo com a Lei da Carreira, pensar em alternativas para superação do Modelo de Terceirização nas IFE's. O ministério acrescentou que este grupo terá como desafio a capacidade de argumentação para romper a cultura presente nas instituições de serviços terceirizados.

Sobre a expansão do ensino

O MEC informou ainda que no dia 15 de junho de 2005 foi assinado, com o Presidente da República, decreto criando 21 novos campi no país. Esta expansão representará o atendimento de uma demanda de 81 mil novas vagas nas IFE's, com um custo de R\$ 120 milhões.

A próxima reunião da Mesa Específica está agendada para o dia 4 de julho, às 14h, no MEC.

Restaurante do clube está fechado

O Sint-UFG informa que o restaurante do clube está fechado para reforma e readaptação do seu espaço físico. Com isso, o objetivo da entidade é possibilitar um melhor atendimento ao público.