

Campanha Salarial 2013

É hora de assegurar a isonomia e atendimento da pauta específica já

Sindicato e categoria seguirão pressionando a reitoria para consolidar a conquista da equiparação salarial com a USP e o atendimento dos outros pontos da pauta de reivindicações * Promessas de campanha do reitor só começaram a sair do papel por força da mobilização desde a greve de 2011.

Previdência



Especialistas falam sobre riscos dos planos complementares privados

Página 6

CLT/CLE



Jurídico do STU cobra respostas da Unicamp sobre mudança de regime

Página 8

Cotas



STU e Fórum das Seis querem ampliar debate sobre políticas afirmativas

Página 7



Rodrigo Cruz

Acima, manifestação durante a reunião de negociação (detalhe) no dia 11 de junho. Abaixo, ato no Centro de Campinas durante a greve por isonomia em 2011.



Leon Cunha



Reginaldo 'Broska'

Editorial

Seguimos na luta por valorização efetiva

A Campanha Salarial 2013 mostrou mais uma vez a importância da mobilização para garantir conquistas. Depois de quase dois anos de luta, iniciada com a greve de 2011, a Unicamp foi obrigada a apresentar uma proposta concreta de recomposição da isonomia dos pisos salariais com a USP. Uma importante vitória, que só se concretizou porque a categoria insistiu na pauta e na organização de atos e paralisações.

Mas a diluição da isonomia em dois anos, como propõe o reitor, não atende às expectativas de valorização que os trabalhadores da Unicamp querem e merecem já. O próprio reitor admitiu isso ao informar que o custo anual da isonomia

seria de R\$ 50 milhões (um terço do valor da Fazenda Argentina, por exemplo). Sendo que neste ano o custo real da isonomia não será de mais de R\$ 11 milhões (impacto de 1,55% na folha de pagamento). E a universidade tem pelo menos R\$ 1,27 bilhão em “reservas”. O que precisa é discutir com a comunidade universitária a prioridade de uso desse dinheiro.

Para os servidores técnico-administrativos as prioridades são óbvias: garantir a

isonomia dos pisos salariais com a USP já; a retomada da jornada de 30 horas na área da saúde com manutenção de todos os direitos adquiridos; a valorização do Sistema de Educação Infantil; e a extensão do vale-alimentação para os aposentados. Atender às reivindicações dos estudantes e docentes.

A política de pessoal na Unicamp continua subserviente ao projeto privatista do Governo Estadual. A negativa do Conselho de Reitores (Cruesp) presidido por José Tadeu Jorge em garantir a reposição das perdas salariais e a imposição do menor índice de reajuste dos últimos cinco anos mostraram isso.

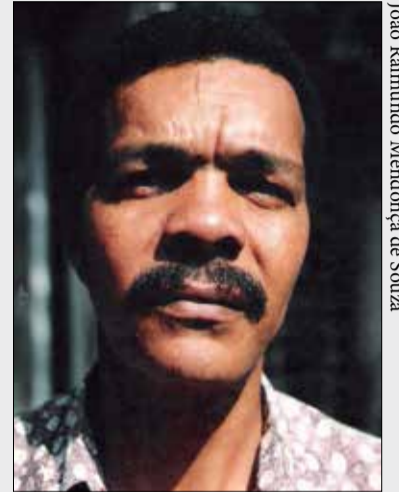
Mas as lutas estão nas ruas e arrancam dos governos vitórias que antes das mobilizações eram “impossíveis”. As greves dos professores, trabalhadores da saúde estadual, CPTM, Sabesp e Unesp são exemplos. As reduções de tarifas de ônibus em mais de cem cidades a partir da maior mobilização popular do Brasil são outros exemplos claros de que só a luta traz conquistas. Na Unicamp não é diferente. Vamos à Luta!

É hora do reitor José Tadeu Jorge valorizar efetivamente os votos que o elegeram. Isonomia já!

Homenagem

Marquinhos, presente!

O **Jornal do STU** presta homenagem ao funcionário do Setor de Publicações do IFCH Marcos Josué Pereira. Aos 52 anos, Marquinhos da Gráfica, como era conhecido, morreu no último dia 6 de abril, em decorrência de complicações derivadas de um acidente vascular



João Raimundo Mendonça de Souza

cerebral (AVC), após passar quatro dias internado. Suplente da bancada dos trabalhadores na atual Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), Marquinhos trabalhava na Unicamp desde 1976 e era um ativo participante das lutas da categoria. Marcos também fez parte do Conselho de Representantes Sindicais do STU, eleito por seus colegas de local de trabalho.

Nesta singela homenagem, a gestão Vamos à luta! expressa suas condolências e solidariedade à família e aos amigos de Marcos.

Marquinhos, presente!

Imagem

TARIFAS, DIREITOS E LIBERDADES – A luta pela redução das tarifas de transportes públicos levou milhões às ruas de todo o país no mês passado. A intransigência dos governantes em tentar manter os lucros dos empresários à custa do maior arrocho sobre o povo trabalhador e a repressão estatal similar à utilizada na época da ditadura militar às manifestações em São Paulo e no Rio de Janeiro na quinta-feira 13 de junho foram os gatilhos para a adesão às mobilizações.

O 17 de junho entrou para a história do país com massivas manifestações - muito além das entidades, movimentos sociais e partidos de esquerda. Naquele dia começaram a sair às ruas brasileiros indignados com a alta do custo de vida, a corrupção sistêmica e o descaso dos governos em todas as esferas de poder com a saúde, educação e demais serviços públicos. Um sopro de alegria varreu o país e reanimou a militância, que marcou novos e sucessivos atos sempre crescentes em adesão popular.

A mobilização derrubou as tarifas em mais de cem cidades, incluindo Campinas.

Mas não é só o povo e as organizações progressistas que estão atuando nesse processo. A grande mídia e os partidos da ordem buscam coordenadamente utilizar a insatisfação generalizada como massa de manobra para avançar com uma agenda ultraconservadora. Depois da eleição do pastor Marcos Feliciano para a presidência da Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados, foram aprovados em comissões daquela Casa propostas como a “cura gay” (também derrubada no início deste mês pelas mobilizações) e o Estatuto do Nascituro.

O “Estatuto” segue tramitando e se estivesse em vigor, a menina pernambucana de 9 anos abusada sucessivamente pelo padrasto em 2009 e que engravidou de gêmeos seria obrigada a levar aquela gestação a termo, mesmo correndo alto risco de morte. Além disso, o estuprador poderia ser nominado como pai na certidão dos eventuais nascidos.

Também está na pauta do Congresso Nacional o projeto que qualifica movimentos sociais como “terroristas”. Como em outros momentos da história, quando o povo se levanta a direita quer calar. O cenário coloca para todos os setores progressistas da sociedade o desafio de dialogar com o povo nas ruas sobre a necessidade seguir a luta pelas reivindicações que expressem realmente a vontade popular e a defesa dos direitos sociais e das liberdades democráticas. É o povo na rua que constrange os partidos da ordem e governantes a disfarçarem seus compromissos com os interesses privados.



Fotomontagem sobre imagens divulgadas na internet e foto de Fernanda de Freitas (ato em Campinas)

EXPEDIENTE

JORNAL DO STU É UMA PUBLICAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNICAMP

Rua Sérgio Buarque de Holanda, 800, Ciclo Básico I - Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo, Campinas/SP - CEP: 13.081-970 - Caixa Postal 6167. Tel: (19) 3521-7412 / 3521-7147 / 3289-4242 / 3289-3502. Ramais: 17694 / 17147 / 17412.

INTERNET: www.stu.org.br
EMAIL: imprensa@stu.org.br
FACEBOOK: [stu.unicamp](https://www.facebook.com/stu.unicamp)

DIRETORIA	Antônio Benedito (Santão)
GESTÃO	Evandro Marques (Salsicha)
“Vamos à Luta!”	Antônio (Toninho) Alves
	Paulo Gouveia
	Diego Assis
	Patrícia Lemos
	Gustavo Henrique
	Felipe Cardoso
	Reginaldo Alves (Biroška)
	Danielle Consolino
	Rosiani de Souza
	Rosana Aranha
	Tatiane Moraes Farias
	Maria Edith de Almeida
	Danilo Negreti
	Luiz Gonzaga de Oliveira
	Wilson Kawai
	Antônio Benedito (Santão)
	Evandro Marques (Salsicha)
	Iuriatan (Iuri) Muniz
	Ivete dos Santos
	Michel Pena
	Reginaldo César
	Jamilson Alves
	Henrique Faria
	Daniel Monte Cardoso
	Eraldo Mariano
	Antônio Prado (Bauru)
	Civaldo Gomes (Maradona)
	Eliana Palhares
	Edson Nogueira (Kung Fu)
	Jorgias Alves (Mike)

COORDENAÇÃO DE IMPRENSA: IURIATAN MUNIZ (IURI), DANIELLE IWAMURA CONSOLINO, REGINALDO NASCIMENTO (BIROSKA) E DIEGO ASSIS

EDIÇÃO: LUCIANA ARAÚJO TEXTOS: FERNANDA DE FREITAS, LUCIANA ARAÚJO E RODRIGO CRUZ. EDITORAÇÃO ELETRÔNICA: VINÍCIUS SOUZA E LEON CUNHA

TIRAGEM: 9.000 EXEMPLARES IMPRESSÃO: FORMA CERTA

Universidade

Disparidades salariais crescem na Unicamp e reforçam importância da isonomia

Supersalários, gratificações, alta rotatividade de pessoal e avaliações de desempenho sem critérios objetivos criam distorções nos vencimentos e achatamento dos pisos. Isonomia com a USP mudará essa realidade.

Luciana Araújo

A Assessoria de Economia e Planejamento da Unicamp (Aeplan) divulgou recentemente dados que demonstram o crescimento da disparidade salarial entre os trabalhadores técnico-administrativos da Universidade. De janeiro de 1994 a janeiro deste ano o salário médio passou de R\$ 1.100,00 para R\$ 2.500,00 enquanto os vencimentos básicos subiram de cerca de R\$ 1.100,00 para em média R\$ 1.460,00.

A diferença nas curvas em parte pode ser explicada pelos supersalários da alta administração verificados pelo Tribunal de Contas do Estado. Mas a política de gestão de pessoal é a principal causa.

“O escândalo dos supersalários é a face mais descarada desta política. Mas elementos como gratificações e as avaliações de desempenho segregadoras permitem que alguns salários se diferenciem e puxem para cima a média, sendo que pouquíssimos funcionários estão no topo da carreira. A maior parte da categoria está nas referências iniciais, seja pela injustiça do modelo de progressão, seja pela alta rotatividade. Por isso é central a luta pela isonomia. A elevação dos pisos é o que trará ganhos econômicos imediatos para a maior parte dos trabalhadores”, ressalta o diretor do STU Iuriatan Muniz (Iuri).

Na apresentação da revisão da

carreira, em 2010, a coordenadora da Diretoria Geral de Recursos Humanos, Patrícia Morato, informou que cerca de 80% do quadro funcional da Unicamp estavam nos estágios iniciais da carreira. Esse é outro elemento ocultado pelos gráficos divulgados pela Aeplan, que não consideram o aumento da rotatividade nos quadros da Universidade.

Gestão Fernando Costa fez malabarismo com dados funcionais

O “Relatório de Gestão 2009-2013” informa que apenas 232 profissionais obtiveram três referências. Outros 1.688 receberam apenas duas e a imensa maioria da categoria teve apenas uma progressão funcional em três anos (3.143 trabalhadores).



Outros 477 não receberam nenhuma promoção. Ou seja, a maior parte dos trabalhadores da Universidade não progrediu na carreira.

O documento reconhece ainda que a reestruturação da carreira visou alterar a metodologia de priorizar os avanços em relação ao grau de escolaridade dos servidores para priorizar o subjetivo conceito de desempenho individual.

Ou seja, uma das principais instituições de ensino do país passou a considerar um erro priorizar o investimento no crescimento educacional de seus trabalhadores em detrimento de análises feitas pelas chefias sobre o comportamento do profissional no local de trabalho, desconsiderando as condições em que as atividades são desenvolvidas.

“Este é o projeto de universidade que serenamente vigora na Unicamp desde sempre. Longe de ser tratado como um direito, o trabalho e toda a dignidade decorrente dele são tidos como oportunidades e prêmios. E esta diferenciação é contrária aos anseios dos trabalhadores, que deveriam ter assegurado o direito a um trabalho digno e uma vida estável. Mas a mudança só virá com luta”, ressalta.

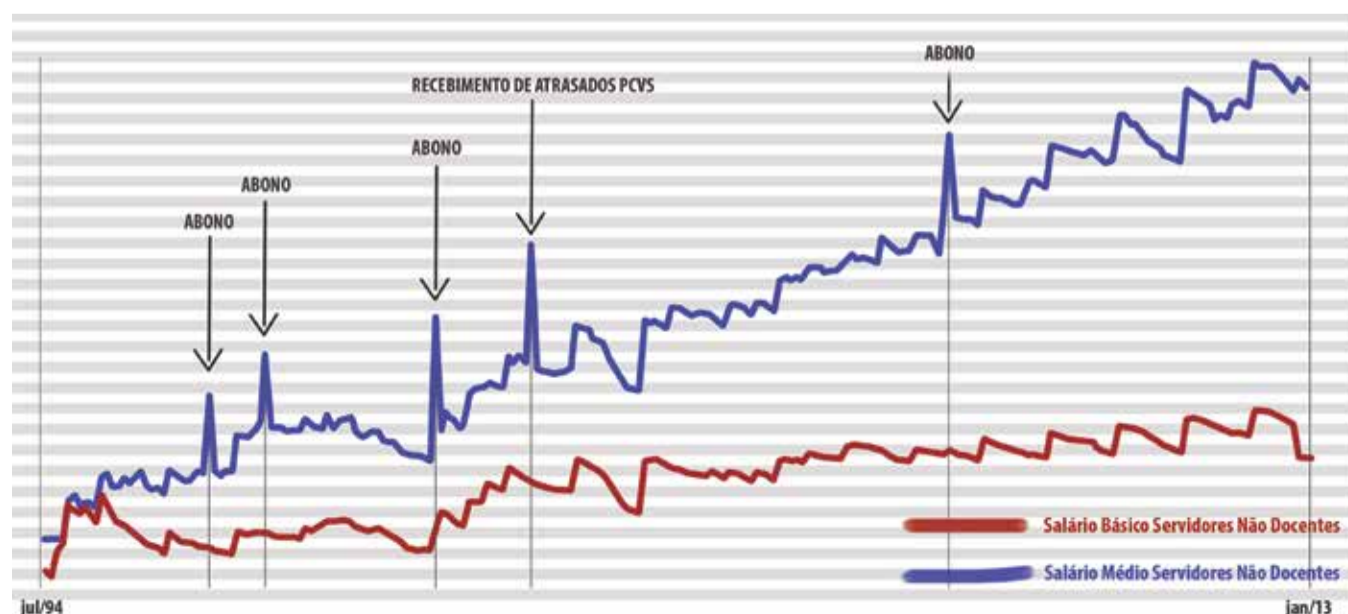
Os supersalários e os pisos na Unicamp

Paulo Eduardo “Paulão”:	R\$ 35.799,91*
Fernando Ferreira Costa:	R\$ 33.322,03*
José Tadeu Jorge	R\$ 28.203,45*
Antônio Félix Duarte (“Toninho” da Aeplan)	R\$ 24.090,72*
Álvaro Crosta	R\$ 22.475,65*
NS USP:	R\$ 6.365,99**
NS Unicamp:	R\$ 4.090,55**
NM USP:	R\$ 3.385,50**
NM Unicamp:	R\$ 2.169,26**
NF USP:	R\$ 1.863,60**
NF Unicamp:	R\$ 1.468,23**

* Média dos vencimentos mensais calculada conforme relatório de auditoria do TCE sobre o balanço de 2011. ** Pisos salariais já com a aplicação dos 5,39% conferidos pelo Cruesp.

Em 2010, 80% dos técnico-administrativos estavam nos níveis iniciais da carreira. Na gestão Fernando Costa 4.831 trabalhadores obtiveram apenas uma ou duas referências. E só 232 subiram três níveis na carreira.

Servidores não-docentes ativos (salário médio x salário básico)



Fonte dos dados: Aeplan

**“Aquele vez você virou de costas, nada fez igual toda vez /
Ato por ato foi só se complicando /
Agora escute /
Saiba que o medo e a omissão destroem um homem”
(A matança continua, Racionais MC's)**

Campanha Salarial 2013

Servidores querem uso de “reservas” para garantir isonomia imediata com a USP

Destaque na campanha para a escolha do novo reitor, isonomia salarial voltou ao centro da pauta na Campanha Salarial 2013. Agora, o desafio dos trabalhadores é pressionar o reitor a garantir a equiparação imediata dos pisos salariais.

Da redação

A proposta formal e por escrito do reitor José Tadeu Jorge para efetivar a isonomia salarial com a Universidade de São Paulo foi recebida pela categoria como uma resposta à luta organizada pelos técnico-administrativos da Unicamp desde a greve de 2011. Da mesma forma que a retirada das punições a 297 servidores que participaram daquela greve.

O aumento dos pisos salariais na Unicamp, que hoje são até 56% menores que os pagos na USP, contribui para diminuir a diferença entre os maiores e os menores salários pagos aos trabalhadores da Universidade, beneficiando principalmente quem ganha menos.

De acordo com as informações divulgadas pela própria reitoria, mais da metade da categoria se encontra hoje nos níveis iniciais da carreira. Nesse quadro há inclusive trabalhadores que se aposentaram no nível “1A”, o que evidencia a ausência de uma efetiva política de valorização profissional na Universidade. Por isso, a conquista da isonomia é uma luta tão importante.

O STU segue lutando pela implementação imediata da isonomia

E por isso, também, é um processo que acaba saindo barato para a instituição - reforçando a tese de que a manutenção das disparidades salariais entre a Unicamp e a USP é uma questão de vontade política e não de falta de verbas.

O STU segue lutando pela implementação imediata da isonomia, posicionamento que foi referendado em assembleia dos trabalhadores que verificaram com base nos próprios dados disponibilizados pela Universidade que a diluição do processo em dois anos significa arrastar no tempo uma injustiça imposta na gestão Fernando Costa.

A desvinculação da isonomia em relação ao processo de avaliação de desempenho também é fundamental para não haver risco de manutenção da lógica de apadrinhamento que muitos servidores denunciam nos processos avaliatórios.



Ato durante a reunião de negociação no dia 11 de junho.

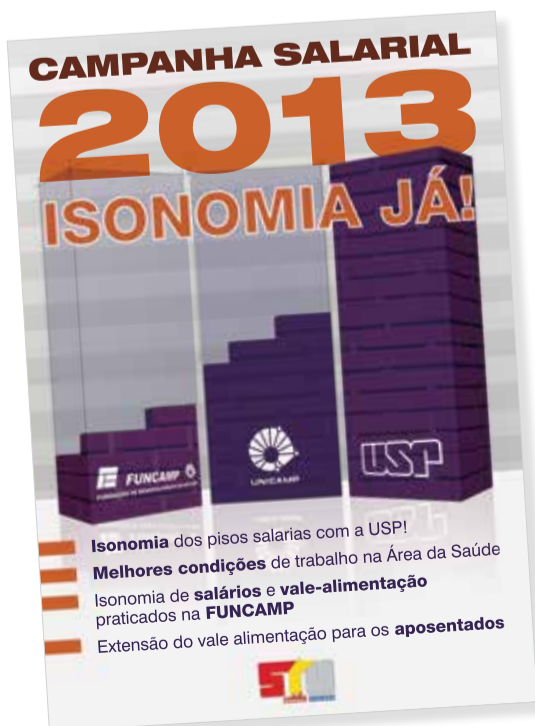
Valorizar a Educação Infantil

A garantia de conquistas como a valorização do Sistema de Educação Infantil e a extensão do vale-alimentação para os aposentados também seguem na pauta.

Na reunião com o reitor no dia 11, Tadeu Jorge informou que a nova direção da Divisão de Educação Infantil e Complementar (DEDIC) está elaborando um plano de gestão a ser apresentado à categoria. No dia 18 daquele mês, as diretoras do STU Rosana Aranha e Tatiane Moraes Farias se reuniram com a diretora da DEDIC, Christianne Caldas Tourinho, para apresentar

as reivindicações que dizem respeito ao segmento.

Christiane anunciou que o regimento interno e o Projeto Político Pedagógico serão reformulados para que os espaços possam oferecer, além da prática educacional, estímulo às atividades artísticas, culturais e tecnológicas. Haverá também mudanças na estrutura física dos espaços. E disse ainda que as demandas apresentadas pelo STU serão contempladas no novo PPP, que será elaborado em parceria com as professoras e usuários do sistema, segundo a gestora.



Aposentados também comem

A comissão de negociação da campanha salarial também protocolou junto à reitoria anteprojeto de lei que visa instituir o auxílio-alimentação para os servidores aposentados das três universidades paulistas, estabelecendo a isonomia com os trabalhadores da ativa. A proposta tomou por base o benefício que já é concedido aos aposentados da Assembleia Legislativa do Estado. Recentemente, a Prefeitura de Campinas também estendeu o benefício aos aposentados do serviço público municipal, após a greve daquela categoria.

30 horas, adicional noturno e fim do assédio moral são destaques na saúde



STU na área hospitalar.

Os trabalhadores destacam ainda a luta pela reconquista dos 30% de adicional noturno sobre o total de vencimentos. Desde 2011 o cálculo do adicional passou a ser feito à razão de 20% e somente sobre as horas trabalhadas no período entre 22 horas e 5 horas, diminuindo muito o valor do adicional e prejudicando os trabalhadores ingressantes frente àqueles que incorporaram o benefício antigo.

É importante lembrar que maioria dos trabalhadores da saúde estadual já cumprem jornada de 30 horas (lei complementar 1.157/2011). O diretor do STU Paulo Gouveia ressalta que “a reitoria até agora não anunciou nada sobre a mudança da jornada. Todas as decisões práticas seguem atrasadas por um Grupo de Trabalho burocrático, que mesmo após dois meses de trabalho ainda não publicou nada. Assim como no caso da isonomia, a reitoria quer ganhar tempo. Esta postura mostra o jogo político da gestão Tadeu, o que é muito diferente do reconhecimento da importância dos funcionários na Universidade. Objetivo que seguimos perseguindo”.

A luta pelas 30 horas também está na pauta desde a greve de 2011.

A retomada imediata da jornada de trabalho de 30 horas semanais para os trabalhadores da área da saúde também é um dos eixos centrais da campanha salarial. Em vigor até o final de 2005, a jornada de 30 horas foi suspensa após exigência do Ministério Público, na primeira gestão de José Tadeu Jorge. Os servidores passaram a trabalhar 40 horas sem aumento de salários, reduzindo de forma inconstitucional o valor da hora paga.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda que os profissionais de saúde cumpram jornada de 6 horas diárias e 30 semanais em razão da natureza das atividades, consideradas estressantes e exercidas sob risco de contaminação, e para garantir atendimento de qualidade à população.

Durante a campanha, Tadeu se comprometeu com a retomada da

jornada de 30 horas para os profissionais envolvidos nas atividades de saúde por meio da alteração individual dos contratos de trabalho. A categoria, no entanto, questiona a segurança jurídica deste procedimento, especialmente no que diz respeito à aposentadoria, manutenção dos locais e horários de trabalho e definição das escalas. Por isso, o sindicato busca uma solução coletiva que garanta os direitos dos trabalhadores e que seja efetivada como política institucional, e não de gestão, evitando que as próximas reitorias venham a revogá-la.

Na plenária da saúde realizada no início de junho, os funcionários definiram reivindicações específicas do complexo hospitalar. Além das 30 horas com a manutenção da escala de 12x36, a realização de concurso público para adequar

o quadro funcional às demandas do complexo hospitalar e acompanhamento direto do STU sobre as decisões que envolvem o redimensionamento do quadro. “O fundamental nesse processo é que haja diálogo com a base da categoria e com o sindicato, que é a sua entidade representativa”, afirma Bete Reimão, trabalhadora do HC.

A pauta de reivindicações aprovada em plenária também propõe medidas efetivas para acabar com o assédio moral (especialmente no que diz respeito à realocação em diferentes setores e horários sem o consentimento do trabalhador); garantia de uniformes e equipamentos de segurança; pagamento do adicional de insalubridade; eleições diretas para o Departamento de Enfermagem (DENF) e a cessão de um espaço para instalação da subsede do

Ampliar conquistas na Funcamp

A luta pela unificação das datas-base dos trabalhadores da Funcamp e da Unicamp em maio é fundamental para a defesa e fortalecimento das reivindicações de todos. Todas as lutas dos contratados pela Unicamp e pela Funcamp dizem respeito à melhoria das condições de trabalho na Universidade. E a mobilização unificada é o melhor caminho para arrancar conquistas.

Por isso, na campanha salarial deste ano o STU vem buscando negociar

com o reitor que a nova administração atenda as reivindicações desse segmento da categoria.

O estabelecimento de uma mesa com o vice-reitor sobre a situação dos Funcamp é uma primeira importante vitória para garantir a isonomia do vale-alimentação, pisos salariais nos patamares praticados pela Unicamp para as mesmas funções, estabilidade no emprego, participação nas decisões da Universidade e reconhecimento do STU como sindicato do segmento.



Servidores defenderam unificação das campanhas salariais Unicamp/Funcamp durante a greve de 2011.

**“Milhões de pessoas boas morrem de fome /
E o culpado, condenado disto é o próprio homem /
O domínio está em mão de poderosos, mentirosos /
Que não querem saber”**

(Tempos difíceis, Racionais MC's)

Aposentadoria

Especialistas afirmam que previdência privada pode trazer prejuízos

Indefinição sobre valores dos benefícios de aposentadoria e oscilações econômicas são maiores ameaças.

Luciana Araújo

Em abril deste ano as universidades estaduais paulistas assinaram termo de adesão ao novo regime de previdência complementar criado pelo Governo do Estado no final de 2012. Os planos, que serão administrados pela Fundação de Previdência Complementar do Estado de São Paulo (SP-Prevcom), ainda dependem de aprovação da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), mas devem entrar em funcionamento ainda no início do segundo semestre.

Pelo termo firmado pelos reitores, os servidores que ingressaram no quadro estatutário das universidades a partir de 21 de janeiro deste ano poderão contratar os planos oferecidos para complementação previdenciária dos valores que excederem o teto do regime geral, hoje em R\$ 4.159,00. Aqueles que já estavam no serviço público, contratados em regime estatutário (Eunicamp, no caso da Unicamp), permanecem sob as antigas regras do regime próprio de previdência do Estado, estabelecidas após a aprovação da reforma previdenciária realizada em nível federal pelo governo Lula em 2003.

Os trabalhadores contratados em regime celetista continuam sob as regras do regime geral de previdência. A SP-Prevcom, no entanto, já desenvolve um fundo de pensão para essa parcela da categoria, que também ainda depende de aprovação da Previc.

Diante das inúmeras mudanças que a previdência complementar traz para os servidores, o **Jornal do STU** entrevistou a diretora de Relacionamento Institucional da SP-Prevcom, Patrícia Costa. O economista Áquilas Mendes (professor da PUC/São Paulo e da USP) também falou ao jornal, além do auditor fiscal Wilson Antonio Romero, diretor do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Sindifisco). A partir desta edição será publicada uma série de reportagens no jornal e

no site do STU na internet (www.stu.org.br).

“Em todas as circunstâncias, o fundo de pensão pode trazer prejuízo ao funcionário depois de décadas de contribuição”

Os riscos da ciranda econômica

Pelas novas regras, o servidor que ingressou no serviço público a partir de 23 de dezembro de 2011 terá a aposentadoria limitada ao teto do regime geral. O plano complementar é anunciado como a possibilidade de obter proventos de aposentadoria mais próximos do último salário da ativa.

Wilson Romero, no entanto, alerta para o fato de que não só em momentos de crise econômica, mas “em todas as circunstâncias, o fundo de pensão pode trazer prejuízo ao funcionário depois de décadas de contribuição”.

Os riscos estão diretamente ligados à impossibilidade de garantir segurança aos investimentos feitos pelos aplicadores em tais fundos.

Quando o quinto maior conglomerado de energia do mundo, a norte-americana Enron, faliu em 2000, verificou-se que a empresa geria o fundo de previdência de seus trabalhadores com base nas ações do grupo, o que levou os beneficiários a perderem mais de metade do patrimônio investido por anos. No Brasil, com a falência da Varig, há pensionistas recebendo menos de 15% do que teriam direito pelo tempo em que contribuíram.

Isso acontece porque tais fundos são baseados em aplicações do dinheiro investido no mercado financeiro. No caso de uma crise econômica, erros dos gestores ou fraudes, as economias de milhares

de contribuintes podem virar pó.

Os riscos da contribuição definida

Quem aderir aos planos complementares só terá como opção o modelo de contribuição definida. As aplicações dos recursos são feitos por meio de cotas individualizadas. “Vamos supor que o participante aderiu ao plano de benefícios no momento em que foram iniciadas as inscrições, em fevereiro de 2013. Naquele momento, a cota valia R\$ 1,00. Se ele aplicou R\$ 100,00, comprou 100 cotas. Como esse valor foi aplicado no mercado financeiro e obteve rendimentos, vamos supor que, no mês seguinte, as 100 cotas foram valorizadas e que agora valem R\$ 110,00”, explica Patrícia.

“Como a contribuição mensal do participante é fixa, no mês seguinte, os mesmos R\$ 100,00 comprarão somente 90,9 cotas, pois o preço da cota aumentou. Isso vale também para o participante que aderir ao plano depois, pois ele comprará a cota com o valor atualizado. A tendência é que, com a valorização da cota, o participante acumule menos cotas, embora isso signifique que cada cota que ele compra vale mais”, completa a dirigente do SP-Prevcom. Ao final do período de contribuição, o número de cotas acumulado pelo participante é multiplicado pelo valor da cota e representará a reserva acumulada pelo participante.

“A única garantia que o servidor público tem é que sempre terá noção de quanto paga, mas nunca de quanto receberá”, alerta Wilson Romero. Áquilas completa afirmando que “o servidor fica subordinado ao desenvolvimento do processo de capitalização”.

(A íntegra das entrevistas está disponível em www.stu.org.br).

Retroatividade ainda não vale para universidades

Após o SP-Prevcom abrir a possibilidade de quem aderiu a seus planos optar pela retroatividade de contribuições (possibilidade de pagar mensalidades como se tivesse aderido ao fundo de pensão em fevereiro de 2013), alguns servidores procuraram o STU para saber o que deveriam fazer. Consultada, a SP-Prevcom informou que “o convênio de adesão das universidades ao Plano de Benefícios PREVICOM RG está sob análise da Previc, órgão regulador e fiscalizador da previdência complementar. Enquanto não houver a aprovação, as inscrições não poderão ser realizadas”. A SP-Prevcom também solicitou à Previc extensão do prazo para optar pela retroatividade e aguarda resposta do órgão.

Roosevelt Pinheiro/ABr



Marcha dos servidores públicos contra a reforma previdenciária do governo Lula ocupa a rampa de acesso ao Congresso Nacional. O ato reuniu mais de 70 mil pessoas no dia 6 de agosto de 2003.

**“Para os manos daqui! /
Para os manos de lá! /
Se você se considera um negro /
Um negro será MANO !!!”
(Voz ativa, Racionais MC’s)**

Universidade

Pimesp é rejeitado nas mais tradicionais unidades da USP e Unicamp não debate

Inconsistência e ilegalidades da proposta construída pelo Conselho de Reitores leva as mais conservadoras congregações da Universidade de São Paulo a rejeitar pacote que o governo Alckmin queria ver aprovado em 60 dias * Vogt, que vinha atuando como propagandista do plano, já admite recuo do Palácio dos Bandeirantes * Consu/Unicamp vota minuta sem debate com a comunidade.

Luciana Araújo

Entidades do movimento negro, grupos de defesa dos direitos humanos, parlamentares, representantes das comunidades universitárias e juristas vêm denunciando como racista e ilegal a proposta anunciada pelo governador Geraldo Alckmin no dia 20 de dezembro do ano passado sob o nome de Pimesp (Programa de Inclusão com Mérito no Ensino Superior Público Paulista). Já houve ao menos duas audiências públicas sobre o assunto, na Câmara de Vereadores de São Paulo e na Assembleia Legislativa, nas quais o plano foi repudiado.

Tadeu afirmou que Unicamp discutirá o Pimesp. STU e Fórum das Seis cobram discussão ampla e efetiva

O Pimesp consiste num plano de metas que visa destinar 50% das vagas oferecidas nos vestibulares das instituições públicas de ensino superior do Estado para alunos que tenham cursado o ensino médio em escola pública. Deste total, 35% seriam destinados a alunos negros, pardos ou indígenas.

Só que para acessar o vestibular os jovens teriam que passar de um a dois anos num curso a distância de nivelamento da formação educacional, inspirado no modelo dos *colleges* norte-americanos e apontado por especialistas como uma discriminação negativa inconstitucional.

De tão atabalhoada, a proposta formulada pelo Conselho de Reitores

(Cruesp) por solicitação do Palácio dos Bandeirantes vem sendo rejeitada em diversos espaços acadêmicos, entre eles as mais tradicionais e conservadoras congregações da Universidade de São Paulo. Os dirigentes de faculdades e institutos da USP receberam a proposta no dia 28 de janeiro com a determinação de que se manifestassem em 60 dias. O resultado da tentativa governamental de aprovar o projeto às pressas para iniciar sua implementação já em 2014 foi que as congregações das faculdades de Medicina, Direito, Saúde Pública, da Escola Politécnica, da Escola de Comunicação e Artes, dos institutos de Geociências, Ciências Matemáticas e de Computação de São Carlos e Psicologia manifestaram-se contra o Pimesp. A Comissão de Graduação da Escola de Engenharia de São Carlos, a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEA-RP) e a Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) também apontaram questionamentos ao projeto embora não tenham formalmente votado contra o Pimesp. Em todos os casos foi aprovada a instituição de cotas naquela universidade, com diferentes propostas em relação ao tema.

Na Unesp, o conselho universitário manifestou-se a favor de uma política de cotas e solicitou mais informações sobre o projeto de *colleges*.

Unicamp faz discussão “a toque de caixa” no Consu

Na primeira entrevista coletiva como reitor da Unicamp, José Tadeu Jorge afirmou que a proposta seria discutida na Universidade. No entanto, o Conselho Universitário



Leon Cunha

Movimentos sociais repudiaram proposta do governo em audiência na Alesp. Na foto abaixo, Toninho fala durante a audiência.

(Consu) votou, no dia 28 de junho, sem nenhum debate prévio, a constituição de um grupo de trabalho para estudar a implementação do programa. Um debate restrito a 13 pessoas que depois deverão apresentar suas avaliações ao Consu para deliberação até o final do primeiro semestre do ano que vem. Não se votou nenhuma discussão com a comunidade.

A diretoria do STU já se posicionou contra o Pimesp e cobrará de Tadeu um debate amplo com toda a comunidade universitária. Neste processo, o sindicato defenderá que seja aprovada na Assembleia Legislativa a proposta que formulada pela Frente Estadual Pró-Cotas, que garante cotas sociais e raciais referenciadas na composição populacional em todos os cursos e turnos oferecidos pelas universidades paulistas e política de

assistência estudantil.

Para o diretor do STU Antônio Alves Neto (o Toninho), “o Pimesp é um engodo, não resolve o problema de cotas. Queremos que os reitores abram o debate nas universidades e com os movimentos sociais sobre o projeto que foi encaminhado pelos movimentos sociais negros à Alesp. É este projeto que defendemos que seja aprovado.”

Fórum das Seis cobra debate

O DCE-Unicamp também aprovou resolução contra o Pimesp. Carol Filho, estudante de Ciências Sociais e coordenadora do DCE, informa que a avaliação da entidade é que “o Pimesp não assegura ao estudante de baixa renda e negro o acesso à graduação regular. E ao conferir um diploma de curso a distância de ensino superior ao final de um ou dois anos, desestimula que esses estudantes façam uma graduação de fato.”

O Fórum das Seis também solicitou reunião com o Cruesp para discutir o tema.



Daniel Garcia

Críticos afirmam que Pimesp reforça segregação social

A proposta formulada pelo Cruesp é vista pelos críticos como uma reafirmação do preconceito racial existente na sociedade brasileira. Não à toa ela surgiu no mesmo período em que se tornou escândalo nacional a determinação do comando da PM Campineira de priorizar abordagens a jovens negros.

No Brasil, um jovem negro tem três vezes mais chances de morrer de forma violenta, especialmente por disparo de

arma de fogo, que um jovem branco.

Nas instituições de ensino superior do Estado, negros e indígenas ainda são exceções nos corpos discentes. Na Unicamp, em 2012 apenas 529 (16%) dos 3.554 matriculados em 2012 se autodeclararam dessas etnias.

Dados científicos demonstram que as cotas vêm transformando positivamente a composição social e racial das univer-

sidades brasileiras. Nas estaduais paulistas o tema ainda é encarado como tabu pelas reitorias, que usam o preconceituoso argumento da ameaça à qualidade. Como se os estudantes de baixa renda e negros fossem necessariamente incapazes de cursar de forma satisfatória um curso superior, quando os dados também mostram que as médias dos cotistas são, em geral iguais ou maiores que as dos não cotistas.

**“Vou escolher em qual mentira vou acreditar /
Tem que saber mentir, tem que saber lidar, /
Em qual mentira vou acreditar? /
A noite é assim mesmo, então... deixa rolar.”
(Em qual mentira eu vou acreditar, Racionais MC’s)**

CLT/CLE

Mudança de regime sem discussão pode trazer prejuízos a servidores

Com as mudanças no alto escalão da Unicamp, STU cobrará posicionamento da reitoria sobre o tema.

Rafael Jorge



Trabalhadores defendem outro modelo de gestão de pessoal.

Rodrigo Cruz

Continuam sem resposta várias dúvidas geradas na categoria diante do anúncio da possibilidade de migração de servidores técnico-administrativos contratados em regime CLT entre 1985 e 04 de outubro de 1988 para o regime estatutário da Universidade (ESUNICAMP). A possibilidade foi alardeada pela administração durante a campanha para a sucessão do reitor Fernando Costa. Aquela reitoria e sua Diretoria Geral de Recursos Humanos, no entanto, sequer se deram ao trabalho de divulgar amplamente até o fechamento desta edição o parecer da Procuradoria Geral da Universidade sobre o estudo encaminhado pela DGRH.

O STU teve acesso ao parecer da Procuradoria. Mas o documento de aproximadamente 50 páginas ainda deixa inúmeras dúvidas quanto à segurança jurídica da mudança de regime. Além disso, indicou à DGRH que a minuta da proposta fosse refeita e submetida às unidades. Até a reunião do Conselho Universitário do dia 28/05, apenas 10 unidades tinham respondido aumentando o número de questionamentos. Por isso, o reitor informou que não era possível submeter o assunto à discussão dos conselheiros universitários. Não há data prevista para volta da questão à pauta do Consu.

Uma política não discutida e muitas dúvidas

O departamento Jurídico do STU realizou uma análise preliminar do parecer da PG. Entre as questões sem resposta apontadas pelos advogados do sindicato está o período que o servidor estatutário terá que trabalhar após a mudança de regime para obter o direito em aposentar-se no novo sistema com o valor integral de seus vencimentos. A situação dos atuais

aposentados pelo INSS que desejem efetuar a mudança de regime também é nebulosa.

De acordo com a Procuradoria, não terão direito ao benefício da migração os servidores que ingressaram na Universidade entre 1º de janeiro de 1985 e 05 de outubro de 1988 mas já se aposentaram pelo Regime Geral de Previdência, por tempo de serviço, proporcionalmente ou por compulsoriedade (mais de 70 anos) porque esses perdem o vínculo com a Unicamp. A exceção são os aposentados por invalidez que retornarem ao serviço (caso a invalidez não seja permanente). Aqueles que se aposentaram pelo INSS valendo-se do tempo de serviço prestado à Universidade também poderão se beneficiar da mudança de regime, mas o tempo de casa na Unicamp só poderá ser reaproveitado no futuro se ele se desaposentar.

Também não está definido como será feita a liberação dos depósitos do FGTS e se o trabalhador terá direito à mesma, já que não haverá rescisão do contrato. Além disso, a Procuradoria afirma que como a relação de emprego celetista será extinta mediante manifestação do trabalhador, os servidores não terão direito à multa rescisória de 40% sobre o FGTS que é prevista nos casos de demissão imotivada. Apenas seriam devidos férias e décimo terceiro proporcionais e algum eventual saldo de salário.

Ainda segundo a Procuradoria, a administração poderia exigir que o servidor goze férias vencidas antes de fazer a opção.

As chamadas vantagens nominais decorrentes de decisão judicial que tenham por base a legislação da CLT mas não são devidas legalmente aos estatutários e não têm garantia de permanência.

Os valores dos adicionais noturno e de insalubridade podem diminuir, pois serão regidos pela legislação estadual em vigor. Quanto ao adicional de periculosidade a PG não tem posicionamento firmado.

Sindicato está atento e cobra esclarecimentos

Tendo em vista a necessidade de informar à categoria sobre os eventuais riscos da mudança de regime, o departamento jurídico do STU encaminhou à DGRH ofício solicitando informações adicionais sobre a proposta.

O sindicato pretende evitar que o processo de mudança para o quadro estatutário dificulte a aposentadoria dos trabalhadores, contribua para a desestruturação da carreira ou resulte na precarização das condições de trabalho. Isso aconteceu na Unesp na década de 1990, quando a passagem de docentes contratados pelo regime celetista para o estatutário foi anulada por uma decisão judicial a pedido do Ministério Público, que questionou a transposição realizada sem concurso.

Jurídico do STU solicitou esclarecimentos à DGRH

Aquela Universidade foi obrigada a ofertar a vagas por meio de concurso público para viabilizar a readmissão dos profissionais, mas houve casos em que as pessoas não conseguiram retornar aos mesmos cargos que ocupavam antes da migração.

A armadilha da previdência complementar

Os advogados do STU também alertam para a o fato de que os servidores que optarem pela mudança para o quadro estatutário passarão a contribuir para o regime de previdência complementar, que nada mais é do que um plano de previdência privada. De acordo com o parecer da PG, o funcionário que efetivar a mudança de regime passará a contribuir com 11% para o SP-Prevcom – além dos 2% já descontados para o IAMSPE.