



Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp

Fundado em 23 de junho de 1991

Ofício STU Nº 341/2022

Cidade Universitária "Zeferino Vaz",
06 de julho 2022.

Exmo. Sr.
Prof. Dr. Antônio José de Almeida Meirelles
Magnífico Reitor
UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL
DE CAMPINAS

06 JUL 2022

Nathalia

GABINETE DO REITOR

Senhor Reitor,

O STU – Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp vem através deste protocolar a Pauta de Reivindicações Específicas 2022.

Aproveitamos para solicitar o agendamento de uma reunião com Vossa Magnificência, para iniciarmos as discussões da referida Pauta.

Certos da atenção, desde já agradecemos e renovamos nossos protestos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

Elisiene Nascimento Lobo
José Luis Pio Romera
Marli Rodrigues Armelin
CÓORDENADORES GERAIS STU - 2022/2025

Pauta de Reivindicações Específicas 2022

- 1) Abertura imediata de concursos públicos com cotas PCD's e melhores condições de trabalho.
- 2) **Carreira:** Discussão e implementação da carreira em comissão paritária (Reitoria e STU);
 - 2.1) Garantir uma referência para os servidores ativos e aposentados;
 - 2.2) Isonomia salarial com a USP: Cumprimento do compromisso assumido pela Reitoria no Comunicado de 24/07/2013, enviado ao STU, que apresenta o cronograma de implementação da isonomia salarial com a USP. Destacamos que nesse documento ficou definido que a isonomia salarial com a USP seria realizada em três etapas, no entanto, apenas a primeira foi efetivamente cumprida. Considerando que a Reitoria se comprometeu a realizar todo o processo de implementação da isonomia até 2015, exigimos o cumprimento integral desse processo.
- 3) **Fretado:**
 - Redução do valor do fretado com vistas à gratuidade e melhoria dos serviços e da mobilidade no transporte público e no serviço de circular interno.
 - Melhoria na qualidade do serviço.
 - Publicação imediata da nova tabela e resolução, com efeito retroativo a 01/05/2022, conforme negociado entre STU e Reitoria no dia 28/03/2022.
- 4) **Área saúde:**
 - Cumprimento do acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho sobre o local de descanso;
 - Dimensionamento do quadro funcional da Área da Saúde – administrativo e assistencial. No caso da Enfermagem o dimensionamento deve ser embasado na Resolução do COFEN (Conselho Federal de Enfermagem);
 - As contratações por concurso público;
 - Jornada de trabalho que seja implementada dentro dos critérios aprovados CAD 03/2006 e CAD 17/2014;
 - Escolha dos diretores do Departamento de Enfermagem através de processo democrático e transparente, com a apresentação de propostas pelos candidatos, realização de debates e eleições diretas, criando uma lista tríplice para ser apreciada e respeitada pelo Superintendente dos hospitais;
 - Cumprir o artigo 2 do Parágrafo único da CAD - A – 003/2006 de 11/10/2006 sobre a redução de um plantão a cada 2 meses a título de prêmio assiduidade.
 - Roupas privativas da Área da Saúde - cumprir a NR32
 - Insalubridade: 1) pagamento de grau máximo para todos da área da saúde, durante a pandemia; 2) no pós pandemia, rever o quadro de pagamento de insalubridade, pagando ao menos o nível 1 para todos.
 - Fim da terceirização e abertura imediata de concursos públicos.
 - Alimentação da Área da Saúde: pesquisa permanente da qualidade da alimentação e

formação de uma comissão paritária para acompanhar os dados mensalmente, junto ao responsável pelo contrato.

- Pagamento em dobro da remuneração aos domingos e feriados civis e religiosos dos Técnicos de Enfermagem e Radiologia do HC e Caism da Unicamp.

Esta mudança é necessária para corrigir uma distorção dentro da própria Unicamp, visto que para os técnicos de Radiologia do período noturno e da enfermagem já são remunerados financeiramente desta forma quando escalados em feriados e aos domingos. Sendo assim, em observando as normas contidas na CLT, urge que o a Universidade equipare o pagamento desses profissionais para evitar que sejam prejudicados, remunerando em DOBRO os Tecnólogos e Técnicos em Radiologia que atuem no serviço público de saúde que trabalhem em feriados (seja municipal, estadual ou nacional), bem como aos domingos trabalhados e também para equiparar com outras instituições da região metropolitana de Campinas que já praticam está forma de pagamento.

5) DEDIC:

A Pauta da DEDIC foi instrumento de negociação por várias campanhas salariais, e no processo de discussão com os trabalhadores houve avanço na compreensão do caráter pedagógico dos programas educativos da Unicamp, buscando refletir a LDB e as diretrizes do Conselho Estadual de Educação.

Reafirmamos a pauta abaixo, uma vez que é preciso passar em revista esses itens, pois as questões relativas ao reconhecimento das professoras, inclusive na carreira, são questões que no momento estão na ordem do dia.

Itens que tratam da DEDIC:

- Gestão democrática
- Plano de carreira e nomenclatura
- Condições do exercício do 1/3 (planejamento) da jornada de trabalho
- Concurso para professores

Solicitamos ainda, que a gestão da DEDIC garanta espaços e tempos para reuniões coletivas com a participação de todos os profissionais para discussões mais amplas de caráter pedagógico e político para as pautas acima citadas.

Garantia de atendimento da demanda efetiva de vagas nas creches para os filhos dos funcionários Técnico-Administrativos, Funcamp, docentes e estudantes. Extensão do atendimento aos trabalhadores das empresas terceirizadas.

6) Garantia anual de correção dos benefícios concedidos (alimentação/refeição/criança/especial); assegurando a correção do período que os benefícios foram congelados.

7) Fim das punições e perseguições.

8) Reajuste anual no valor do auxílio transporte para os funcionários que residem fora de Campinas

9) Não implementação do ponto eletrônico

10) Permanência do adicional de incentivo noturno

11) Abertura de discussão sobre teletrabalho em comissão paritária.

12) Criação de um Conselho Gestor para o bandejão

13) Fim da terceirização dos restaurantes, vigilância, etc.

Revogação PE DGA nº 175/2021, Processo nº 01-P-2998/2020 Oferta de Compra BEC: 102201100592021OC00060, Objeto: Contratação de empresa para serviços de nutrição e alimentação contemplando o preparo, a dispensação e transporte das refeições, aquisição dos gêneros alimentícios, fornecimento de gás e óleo diesel, mesas e cadeiras, equipamentos, manutenções preventivas e corretivas das instalações físicas e equipamentos.

13.1) Manutenção dos empregos dos trabalhadores dos restaurantes e copeiros da Funcamp.

14) Pagamento do Corte de 30% da GR, de novembro de 2017 até junho de 2020

15) Equiparação do piso salarial dos Engenheiros da Unicamp de acordo com a Lei Federal nº 4.950-A/ 1966 (nove salários mínimos).

16) Antecipação da primeira parcela do 13º salário para agosto, para quem solicitar.

17) Teto único para todos: docentes e funcionários

18) Vale alimentação ser disponibilizado até o dia 20 de cada mês

19) Fim do teto entre os níveis da carreira

20) Incorporação dos benefícios (auxílio alimentação e auxílio creche) nos salários

21) Redução do custo da alimentação (bandejão) dos servidores .

22) Auxílio alimentação no valor de R\$ 1.596,94. Corrigido pela cesta de índice (IGP-M FGV, IPCA-IBGE e IPC-FIPE) de 01/2014 (850,00 até 04/2022).

23) Vale refeição no valor de R\$ 990,00 (isonomia com a USP).

- 24) Pagamento de periculosidade para os trabalhadores estatutários da vigilância e demais setores da segurança.
- 25) Pagamento de 6,48% referente a URV de 1994 para todos os servidores da Unicamp
- 26) Incorporação do tempo suspenso pela LEI 173 de maio/20 a dezembro/21 para todos os servidores da Unicamp
- 27) **Assédio Moral** – Cumprimento da TAC - Termo de Ajuste de Conduta
- Retomar a discussão com o Ministério Público para discutir mecanismos da TAC, que possa erradicar o abuso de direito e assédio moral no âmbito da Universidade. Realizar uma audiência pública na Universidade para discutir o TAC e outras questões relacionadas ao assédio moral;
 - Transparência sobre a metodologia adotada para apuração dos casos de Assédio Moral na Universidade. Que a Universidade/DGRH no final de cada ano encaminhe ao STU uma cópia do relatório dos atendimentos/acompanhamentos dos casos de denúncia de Assédio Moral. Esse relatório é enviado ao Ministério Público e pode ser enviado em cópia para o STU, que é parte do acordo firmado.
 - Cumprimento da TAC (Cláusula Segunda alínea b), quanto às terceirizadas, com fiscalização das relações de trabalho;
 - Que o assediador, quando identificado, seja impedido de exercer cargo de gestor por um período de 10 (dez) anos.
- 28) Pagamento em pecúnia da licença prêmio para os que solicitarem e/ou quando da aposentadoria.
- 29) Conceder ao trabalhador o direito (e não a concessão) previsto nas legislações vigentes que as folgas compensadas, denominadas F1 e F2 para os regimes estatutários e celetistas, respectivamente, a fim de garantir ao trabalhador a folga para fins pessoais não relacionados à Saúde e manter o princípio do respeito e sigilo ético.

