

Pauta de Reivindicações Específicas 2023

1) FINANCEIRA

- 1.1) Pagamento salarial no primeiro dia útil de cada mês;
- 1.2) Incorporação de parcela fixa de R\$1.200,00 mensal aos salários de todos/as;
- 1.3) Auxílio saúde de R\$165,00 a R\$900,00 para titulares e dependentes;
- 1.4) Prêmios/abonos de R\$10.000,00 para todos/as (ativos e aposentados);
- 1.5) Vale refeição no valor mensal de R\$ 990,00 (para 22 dias trabalhados) com desconto de R\$1,00 (um real). Valor de R\$45,00 diários;
- 1.6) Auxílio alimentação no valor de R\$ 2.129,51 (1596,94X33,35%). Corrigido pela cesta de índice (IGP-M FGV, IPCA-IBGE e IPC-FIPE) ATUALIZADO PELO INDICE DE REAJUSTE SALARIAL DE 2022 E 2023;
- 1.7) Antecipação da primeira parcela do 13º salário para agosto, para quem solicitar;
- 1.8) Vale alimentação ser disponibilizado até o dia 20 de cada mês;
- 1.9) Incorporação dos benefícios (auxílio alimentação e auxílio creche) nos salários;
- 1.10) Implementação do benefício auxílio nutrição para os aposentados no valor do Vale Alimentação dos(as) trabalhadores(as);
- 1.11) Pagamento de periculosidade para os trabalhadores estatutários da vigilância e demais setores da segurança;
- 1.12) Pagamento de 6,48% referente a URV de 1994 para todos os servidores da Unicamp;
- 1.13) Incorporação do tempo suspenso pela LEI 173 de maio/20 a dezembro/21 para todos os servidores da Unicamp;
- 1.14) Pagamento em pecúnia da licença prêmio para os que solicitarem e/ou quando da aposentadoria, com revogação da Resolução GR-023/2023, de 23/05/2023;
- 1.15) Assegurar a correção dos benefícios concedidos (alimentação/refeição/criança/especial) no período que ficarem congelados;
- 1.16) Reajuste anual no valor do auxílio transporte para os funcionários que residem fora de Campinas;
- 1.17) Pagamento do Corte de 30% da GR, de novembro de 2017 até junho de 2020, inclusive para estatutários;
- 1.18) Equiparação do piso salarial dos Engenheiros da Unicamp de acordo com a Lei Federal nº 4.950-A/ 1966 (nove salários mínimos);
- 1.19) Permanência do adicional de incentivo noturno.

2) Não implementação do ponto eletrônico.

3) Abertura imediata de concursos públicos com cotas PCD's e melhores condições de trabalho.

4) **Carreira:**

- 4.1) Discussão e implementação da carreira em comissão paritária (Reitoria e STU);
- 4.2) Garantir uma referência para os servidores ativos e aposentados;
- 4.3) 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;
- 4.4) 1,2% do orçamento no processo de progressão;
- 4.5) No mínimo R\$ 100 milhões para o anexo 3 do projeto carreira;
- 4.6) Elevação do piso médio para R\$ 5.440,92 e superior para R\$ 10.231,05.

5) **Fretado:**

- 5.1) Gratuidade do valor do fretado;
- 5.2) Melhoria dos serviços do fretado, da mobilidade no transporte público e no serviço de circular interno.

6) **Área saúde:**

- 6.1) Cumprimento do acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho sobre o local de descanso;
- 6.2) 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);
- 6.3) 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;
- 6.4) 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;
- 6.5) Roupas privativas da Área da Saúde - cumprir a NR32;
- 6.6) 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;
- 6.7) 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;
- 6.8) Isonomia de tratamento entre os/as trabalhadores/as dos períodos diurno e noturno. Isso é necessário especialmente no pagamento em dobro da remuneração aos domingos e feriados civis e religiosos para a Enfermagem e para os/as Técnicos/as de Radiologia do HC e Caism da Unicamp do período diurno. O período noturno já recebe dessa forma.

7) DEDIC:

7.1) Não interrupção de atendimento do PRODECAD até o 9º ano;

7.2) Ampliação das escolas públicas da região para o ensino Fundamental II;

7.3) Unicamp negociar com a Secretaria de Educação, para atendimento do Sérgio Porto até o ensino Fundamental II;

7.4) 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.

8) Fim das punições e perseguições aos diretores/as do sindicato e trabalhadores/as da Universidade. O STU encaminhará todos os nomes que se encontram nessa situação.

Retirada do F3 para os/as trabalhadores/as em atividades sindicais

9) Criação de um Conselho Gestor para os RU's.

10) Fim da terceirização e abertura de concursos públicos.

11) Assédio Moral – Cumprimento da TAC - Termo de Ajuste de Conduta

11.1) 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;

11.2) 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;

11.3) Cumprimento da TAC (Cláusula Segunda alínea b), quanto às terceirizadas, com

fiscalização das relações de trabalho;

11.4) Que o assediador, quando identificado, seja impedido de exercer cargo de gestor por um período de 10 (dez) anos.

12) 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.

13) Questões ambientais:

13.1) Qualidade da água: manutenção periódica de filtros; testes periódicos divulgados publicamente, manutenção das caixas d'água;

13.2) Fornecimento de alimento orgânico nos restaurantes universitários, garantindo que 30% da alimentação seja proveniente da agricultura familiar;

13.3) Plantio e replantio de árvores;

13.4) Reforço e investimento da coleta seletiva no campus;

13.5) Transparência na divulgação da qualidade da água.

14) Questões raciais:

Ampliar o **DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023, na Unicamp.**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e de funções de confiança no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

15) Que a Reitoria tenha um posicionamento público a proposta do Fórum das Seis, que serão repassados às universidades estaduais paulistas 9,57% do total da quota-parte do Estado do ressarcimento pelo governo federal correspondente à perda de receita de ICMS nos combustíveis, transportes, comunicação etc., instituída por meio das leis complementares federais (LC) 192 e 194, de 2022, e também pela Emenda Constitucional (EC) 123/2022.

16) Criação de um sistema estruturado especificamente para o cuidado com a saúde mental, visto que os atendimentos atuais (Cecom e DSSO – PART) não estão suprindo as demandas.

17) Proibir a exigência do CID nos atestados médicos.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNICAMP
ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES DA UNICAMP (13/06/2023)**