

Ofício STU Nº 573/2025

Cidade Universitária "Zeferino Vaz",
25 de junho 2025.

Exmo. Sr.
Prof. Dr. Paulo César Montagner
Magnífico Reitor
UNICAMP

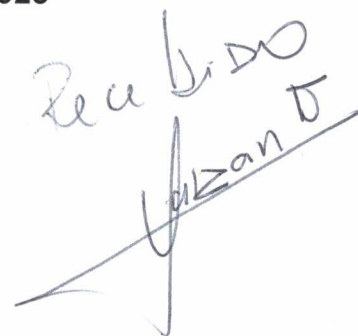
Senhor Reitor,

O STU – Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp vem através deste protocolar a Pauta de Reivindicações Específicas 2025, aprovada em Assembleia Geral realizada no dia 05 de junho de 2025.

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

Atenciosamente,

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



Pauta de Reivindicações Específicas 2025

Gerais:

- Isonomia salarial com a USP;
- Paridade nas consultas para a reitoria da Unicamp;
- Ampliação da representação em todos os colegiados da Unicamp (Consu, CAD, COP, congregações, etc) com a participação dos aposentados;
- Eleições para os cargos de chefia em todos os órgãos e unidades da Unicamp;
- Redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais para todos os servidores técnico-administrativos da Unicamp, sem redução de salários;
- Retirada do ponto-eletrônico, seguindo a IN 24/2023 do Governo Federal;
- Em decorrência da reforma tributária, haverá a extinção progressiva, até 2033, do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), do qual derivam os recursos destinados às estaduais paulistas desde a implantação da autonomia universitária, em 1989. O Grupo de Trabalho (GT) Verbas, coordenado pela Adusp e com a participação de outras entidades do Fórum, realizou um estudo sobre o assunto e chegou à proposta de substituição dos atuais 9,57% do ICMS-QPE destinados às universidades por 8,64% da RTL, sugestão que foi acatada pelo Fórum das Seis. Também sabemos que o Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp) realizou estudos que concluíram em proposta praticamente idêntica à do Fórum das Seis. Que a Reitoria da Unicamp assuma a posição de defesa da proposta do Fórum das Seis.

1) FINANCEIRA

- 1.1) Pagamento salarial no primeiro dia útil de cada mês;
- 1.2) Incorporação de parcela fixa de R\$1.818,54 mensal aos salários de todos/as trabalhadores/as e aposentados/as;
- 1.3) Auxílio saúde de R\$1.415,00 para titulares e dependentes;
Pagamento integral do auxílio saúde, aceitando como justificativa do valor total para compra de remédios, fisioterapia, psicoterapia, etc;
- 1.4) Prêmios/abonos de R\$10.000,00 para todos/as (ativos e aposentados/as);
- 1.5) Vale refeição no valor mensal de R\$1.210,00 (para 22 dias trabalhados) com desconto de R\$1,00 (um real). Valor de R\$55,00 diários;
- 1.6) Vale alimentação no valor de R\$2.363,00;
- 1.7) Vale Alimentação extra no valor de R\$2.363,00;
- 1.8) Antecipação da primeira parcela do 13º salário para agosto;
- 1.9) Vale alimentação ser disponibilizado até a sexta-feira que antecede o dia 20 de cada mês;
- 1.10) Incorporação dos benefícios (auxílio alimentação e auxílio criança e criança

especial) nos salários;

1.11) Implementação do benefício auxílio nutrição para os aposentados no valor do Vale Alimentação dos (as) trabalhadores (as);

1.12) Pagamento de periculosidade para os trabalhadores estatutários da vigilância, eletricista e agricultores;

1.13) Pagamento de 6,49% referente a URV de 1994 para todos os servidores da Unicamp, com direito a URV (CLE e CLT em março de 1994);

1.14) Incorporação da contagem de tempo suspensa pela Lei nº 173/2020, entre maio/20 e dezembro/21, para todos os servidores da Unicamp;

1.15) Pagamento em pecúnia da licença prêmio para os que solicitarem e/ou quando da aposentadoria, com revogação da Resolução GR-023, de 23/05/2023;

1.16) Assegurar a correção anual dos benefícios concedidos (alimentação, refeição, criança, especial);

1.17) Reajuste anual no valor do auxílio transporte para os funcionários que residem na região metropolitana de Campinas e pagamento em pecúnia;

1.18) Pagamento do Corte de 30% das GRs, de novembro de 2017 até junho de 2020, inclusive para estatutários;

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

1.20) Permanência do adicional de incentivo noturno, com correção da GR-041/2023 de forma a incorporar o ITN aos salários, proporcional ao período que o servidor teve o benefício;

1.21) Implantação da jornada de 5 horas para os profissionais da Comunicação **ainda não contemplados, mas** que exercem atividades jornalísticas na Unicamp, conforme o Decreto-Lei nº 972/1969 e o Decreto nº 83.284/1979, sem redução dos salários e com o pagamento das horas-extras devidas, em cumprimento às ações coletivas movidas pelo jurídico do STU para servidores estatutários e celetistas. Adequação dos contratos Funcamp, PJ, MEI e outras modalidades de contratação desses profissionais à jornada de 5 horas, sem redução dos salários, em todos os órgãos e unidades da Universidade.

1.22) Vinculação do valor das bolsas dos estagiários com carga horaria de 30h semanais ao piso salarial do nível médio.

1.23) Vale combustível no valor de R\$900,00/mês

Inserindo o programa carona amiga, que é um projeto que visa facilitar o compartilhamento de viagens entre pessoas, geralmente com o objetivo de reduzir custos de transporte e promover a mobilidade sustentável. Em geral, estes programas funcionam como plataformas que conectam motoristas que oferecem caronas com passageiros que as procuram.

1.24) Revogação do aumento do bandeirão e caso haja reajuste, se limitará no máximo o índice da inflação anual do IPCA-IBGE.

1.25) Elevação do piso médio para R\$6.027,75 e superior para R\$11.334,52.

2) Abertura imediata de concursos públicos de acordo com o Esunicamp e fim da terceirização.

2.1) Revogação/alteração da Lei Complementar nº 1.354, de 06 de março de 2020 para permitir a incorporação da promoção/progressão nos vencimentos antes de 5 anos.

A Lei Complementar nº 1.354, de 6 de março de 2020, sancionada pelo governador João Doria, estabeleceu mudanças no Regime Próprio de Previdência dos servidores públicos de São Paulo, incluindo regras sobre a carreira dos servidores. Uma das principais alterações foi a definição de requisitos para a aposentadoria, que passaram a incluir 5 anos no cargo efetivo, nível ou classe em que for concedida a aposentadoria.

3) **Carreira:**

3.1) Discussão e implementação da carreira que será apresentada pelo STU em comissão paritária (Reitoria e STU);

3.2) Garantir duas referências para os servidores ativos e aposentados;

3.3) 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;

3.4) Lutar pela ampliação de verbas para promoção/progressão na carreira, para permitir que todos os servidores inscritos e aprovados no processo de avaliação sejam contemplados.

3.5) Reserva de R\$ 100 milhões a ser destinado para ajuste de nível de complexidade baseado no anexo 3 para trabalhadores que, diante do processo de isonomia que foi realizado somente no piso, tiveram redução do nível de complexidade reconhecido anteriormente.

3.6) Redução do interstício para participação na avaliação de 3 anos para 2 anos na carreira PAEPE.

3.7) Inclusão no processo de avaliação e não discriminação dos trabalhadores em estágio probatório.

4) **Fretado:**

4.1) Gratuidade do valor do fretado;

4.2) Melhoria dos serviços do fretado, da mobilidade e acessibilidade no transporte público e no serviço de circular interno, com atendimento das pautas PCD's.

4.3) Utilização de todas as linhas pelos usuários do sistema de transporte fretado;

- 4.4) O período máximo de percurso não deverá ultrapassar uma hora e meia.
- 4.5) Extensão para terceirizados

5) Área saúde:

- 5.1) Cumprimento do acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho sobre o local de descanso;
- 5.2) 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);
- 5.3) 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,
- 5.4) Roupas privativas da Área da Saúde - cumprir a NR32;
- 5.5) Insalubridade: nos pós pandemia, rever o quadro de pagamento de insalubridade, pagando ao menos o nível 3 para todos (40%);
- 5.6) 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;
- 5.7) Cecom: Ampliação das especialidades médicas, incluindo a geriatria para atendimentos dos idosos; pediatria para atendimento de crianças e adolescentes da Dedic; implantes dentários; extensão do atendimento para os terceirizados;

6) DEDIC:

- 6.1) Não interrupção de atendimento do PRODECAD até o 9º ano;
 - 6.2) Ampliação das escolas públicas da região para o ensino Fundamental II;
 - 6.3) Unicamp negociar com a Secretaria de Educação, para atendimento do Sérgio Porto até o ensino Fundamental II;
 - 6.4) 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, da Funcamp e demais terceirizados, docentes, estudantes.

6.5) Garantia do Atendimento Educacional Especializado (AEE), interpretes de libras, profissionais de suporte a educandos com deficiência do sistema de ensino da Dedic.

7) Garantir direitos aos pais contratados via Funcamp e pelas terceirizadas, para vagas na DEdIC.

7.1) Que crianças e adolescentes matriculados na DEdIC passem a ser atendidos pelo Cecom, com a contratação de médicos pediatras e a ampliação dos serviços oferecidos, incluindo filhos/as dos servidores como usuários/beneficiários, inclusive como público-alvo das campanhas de vacinação.

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

Retirada do F3 para os/as trabalhadores/as decorrentes de atividades sindicais.

Cumprimento da Lei Complementar Estadual número 343, de 06/01/1984, inciso VII, da Lei Complementar n. 444, de 27/12/1985, que dispõem sobre o afastamento de funcionários e servidor do Estado, para o exercício de mandato como dirigente de entidade de classe, regulamentada pelo decreto 31.170, de 31 de Janeiro de 1990, para cobrar a Unicamp a reparação destes diretores prejudicados. Destacamos o artigo 6º do referido decreto “durante o afastamento, o funcionário ou servidor perceberá o vencimento ou salário e as demais vantagens do cargo ou da função atividade”, no artigo 8º segue “O período de afastamento será considerado de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, inclusive para perfazimento de interstício necessário para promoção por antiguidade.”

8.1) Aumentar o número de dirigentes sindicais liberados para dez, a fim de contemplar a rotatividade dentro das chapas.

09) Direitos das Pessoas com Deficiências e deveres da Universidade
(abaixo será utilizada a sigla PcD para definição de pessoas com deficiência)

A) Concursos e contratações

- 5% das funções de trabalho ocupadas por PcD, conforme Art. 93 da Lei 8.213/1991 e Decreto No 9.508/2018, e não apenas 5% de reserva de vagas nos concursos;
- Revisão da Deliberação CAD-A-003/2002, que trata sobre cotas para pessoas com deficiência nos concursos da Unicamp, ampliando a reserva de vagas e abrindo vagas específicas com adaptações (surdos, cegos, autistas, pessoas com nanismo, pessoas que usam cadeira de rodas, pessoas com paralisia etc);

- Concurso público com adaptações e acessibilidade para PcD, desde o edital;
- B) Adaptações razoáveis previstas em legislação
- Mapeamento, por parte da DGRH, indicando quais locais de trabalho já foram adaptados para o servidor com deficiência e quais foram as adaptações aplicadas;
 - Adaptação nos postos de trabalho levando em conta a deficiência e neurodivergência de cada trabalhador;
- C) Particularidades de jornada de trabalhadores com deficiência e responsáveis por familiares com deficiência
- Revisão do Artigo 110 do Esunicamp para implementar a redução de 30% a 50% da jornada de trabalhadores que tenham filhos ou dependentes com deficiência, sem perda salarial, conforme Recurso Extraordinário 1237867 julgado pelo STF;
 - Política de redução de jornada para servidores com deficiência, sem perda salarial, considerando sua especificidade e necessidade de maior acompanhamento médico e terapêutico, não ocasionando ausências ou prejuízo em avaliações de trabalho e progressão de carreira, conforme Recurso Extraordinário 1237867 julgado pelo STF;
 - Retirada do controle de jornada por ponto eletrônico, considerando as especificidades das pessoas com deficiência;
 - Implementação de horário flexível ou jornada variável para trabalhadores com deficiência (conforme trata o Decreto 3298/99, Art. 35);
 - Priorizar os servidores com deficiência e os que tenham criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto, caso seja implementada política de trabalho remoto ou teletrabalho na Unicamp (respeitando a Lei 14.442/22 que altera a CLT).
- D) Acessibilidade para trabalhadores com deficiência e equidade de direitos à vida profissional e universitária
- Contratação de intérpretes de libras, via concurso, para tradução de reuniões oficiais (CONSU, CAD e outras instâncias), de conteúdos de comunicação institucional nos canais oficiais da instituição (site, Youtube e redes sociais em geral), cursos e eventos direcionados à formação dos servidores;
 - Legendagem em todos os conteúdos audiovisuais difundidos pela instituição, seja no âmbito da comunicação institucional, da formação profissional ou da informação nas relações de trabalho;
 - Contratação de profissionais de audiodescrição, via concurso, para acessibilidade comunicacional de reuniões oficiais (CONSU, CAD e outras instâncias), de conteúdos de comunicação institucional nos canais oficiais da instituição (site, Youtube e redes sociais em geral), cursos e eventos direcionados à formação dos servidores;
 - Implementação das diretrizes WACG nos portais institucionais da instituição, suas

unidades e órgãos;

- Permissão de uso de tecnologias assistivas pelos trabalhadores com deficiência nos seus locais de trabalho;
- Adaptações de métodos e técnicas de trabalho, para garantir que pessoas com qualquer deficiência possam atuar nas suas respectivas funções;
- Implementação de instrumentos, ferramentas, utensílios que adaptem fisicamente o fazer laboral, de acordo com a deficiência de cada trabalhador (exemplos: equipamentos, canetas, teclados etc);
- Plano de reformas estruturais para promover acessibilidade urbana e arquitetônica nos trajetos comuns dos campi, especialmente no acesso a cantinas, restaurantes, banheiros e área da saúde;
- Garantia de banheiros adaptados em todas as unidades e órgãos;
- Garantia de fila prioritária nos atendimentos da Unicamp, especialmente no CECOM;
- Garantia de vagas prioritárias em todos os estacionamentos dos campi, especialmente nas proximidades da Dedic e áreas da saúde;
- Mobiliário adaptado para trabalhadores com deficiência que necessitem de especificidades (exemplo: pessoas gordas, pessoas com nanismo etc), evitando acidentes laborais;
- Implementação de sinalização de chão tátil em todos os percursos dos trabalhadores (desde os pontos de ônibus até os locais de trabalho);
- Priorização da acessibilidade arquitetônica e urbana no Planejamento Estratégico da Universidade e das suas respectivas unidades, contendo plano de reforma para acessibilidade de seus conjuntos prediais, através de uma política de inclusão firmada pela instituição;
- Substituição dos veículos fretados por veículos acessíveis, assim como campanhas de conscientização de embarque e assentos preferenciais, inclusive para gordos/as, idosos e pessoas com deficiência;
- Revisão atenta de todos os programas, regulamentos, portarias e normas da instituição, a fim de garantir a exclusão de barreiras invisíveis neles contidas que possam impedir ou dificultar a participação plena de pessoas com deficiência no trabalho e na vida político-cultural da universidade;
- Salas de suporte sensorial para regulação emocional das pessoas neurodivergentes, espalhadas em diferentes locais dos campi, com estímulos táteis, redução de luminosidade e isolamento acústico;
- Disponibilização de abafadores de ruídos e protetores auriculares em todas as unidades e órgãos, especialmente as que possuem alto nível de ruído ou estejam em reformas.

E) Acessibilidade atitudinal e combate ao capacitismo

- Formação especializada para as equipes da DGRH e do Cecom, para atendimento

adequado aos trabalhadores com deficiência;

- Cursos de formação na Educorp que abordem o combate ao capacitismo, as 6 dimensões de acessibilidade, direitos das pessoas com deficiência;
- Campanhas de combate à discriminação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, ao assédio moral e ao capacitismo;
- Campanhas de conscientização sobre as diferentes deficiências e suas especificidades, habilidades, capacidades e barreiras;
- Programas de apoio psicológico e atenção às pessoas com deficiência na instituição;

F) Representação e participação na produção científica, política e cultural da instituição

- Participação de pessoas com deficiência na Comissão de Acessibilidade e demais Grupos de Trabalho e comissões existentes ou futuras que deliberem sobre a vida das pessoas com deficiência na Unicamp;
- Participação de trabalhadores com deficiência como colaboradores de projetos de pesquisa e/ou extensão relacionados às suas deficiências, como validadores de projetos.

G) Criação de GT sobre deficiências invisíveis

10) Contratação por Concurso Público.

10.1) Garantia dos mesmos direitos trabalhistas entre trabalhadores/as concursado e terceirizados até que se reponha o quadro efetivo dos trabalhadores

10.2) Pelo fim da terceirização e precarização do trabalho, de forma imediata queremos:

- Acesso ao Cecom para todos os trabalhadores terceirizados
- Acesso ao fretado sem contrapartida
- Igual trabalho, igual salário e iguais direitos dos efetivos para todos os trabalhadores terceirizados

11) Assédio Moral –Revisão do TAC - Termo de Ajuste de Conduta

11.1) Retomar a discussão com o Ministério Público para discutir mecanismos do TAC, a fim de 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, respeitando o TAC.

11.3) Cumprimento do 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, e, sem progressão e ou qualquer promoção na carreira.

12) Conceder ao trabalhador o direito (e não a concessão) às faltas abonadas, denominadas F1 e F2 para os regimes estatutário e celetista, respectivamente, a fim de garantir ao trabalhador folga para fins pessoais não relacionados à Saúde, garantindo o 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;

13.6) Plano de escoamento da água para prevenção de alagamentos.

13.7) Unicamp deve ampliar a divulgação sobre o Descarte de Resíduos, através da Gestão Ambiental e de Resíduos (GEARE). Com acesso através do link:

<https://depi.unicamp.br/gestao-ambiental-e-licencas-geare/>

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. No mesmo deverá incluir o STU, CADER e os Coletivos de Negros nas discussões sobre racismo e criar um Protocolo contra Racismo e outras formas de Preconceito.

14.1) A Unicamp deve disponibilizar, através do S-Integra, de forma pública, informações sobre os trabalhadores negros na Unicamp, que incluam as funções que exercem, distribuídas por nível e enquadramento na carreira e quantos estão em posição de chefia. Deve ainda ter um balanço sobre o impacto das cotas na Unicamp.

Também fornecer os dados raciais referentes aos trabalhadores terceirizados.

Que os dados sejam disponibilizados para o STU.

15) Criação de um sistema estruturado especificamente para o cuidado com a saúde mental, visto que os serviços atuais (Cecom e DSO – PART) não estão suprimindo as demandas.

16) Proibir a exigência do CID nos atestados médicos para os servidores dos regimes CLT e Estatutários.

Não é obrigatório ter o CID (Código Internacional de Doenças) no atestado médico para fins de justificção de faltas no trabalho. A empresa não pode exigir a indicação do CID, pois a privacidade do trabalhador deve ser respeitada, e o atestado só precisa comprovar a incapacidade.

A Lei nº 13.709/2018, conhecida como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), estabelece que informações pessoais, incluindo dados de saúde, são consideradas dados sensíveis e devem ser tratadas com maior cuidado e restrição. Segundo essa lei, o trabalhador não é obrigado a divulgar o CID de sua doença no atestado médico. O atestado pode simplesmente informar a necessidade de afastamento,

sem detalhar a doença ou condição de saúde.

17) Que as licenças e benefícios a seguir, concedidas aos contratados pelo regime CLE sejam estendidas nos mesmos moldes aos funcionários contratados pelo regime CLT:

=> **GALA**

CLT

- **03 dias** consecutivos a partir do casamento civil, inclusive o dia do casamento.

ESU

- **08 dias** consecutivos a partir da data do casamento civil, inclusive o dia do casamento.

=> **NOJO**

CLT

- **2 dias** corridos no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), ascendentes (pais e avós), descendentes (filhos, inclusive natimorto, e netos), irmãos ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

ESU

- **8 dias** corridos no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), filhos (inclusive natimorto), pais e irmãos.
- **2 dias** corridos no caso de falecimento de padrasto, madrasta, sogros, cunhados, avós e netos.

=> **LICENÇA PRÊMIO** para trabalhadores CLT.

=> **AUXÍLIO FUNERAL** para trabalhadores CLT.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNICAMP