

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNICAMP – STU

Campinas, 03 de setembro de 2026.

Nova Contraproposta do STU ao Modelo Institucional de Compensação das Horas Decorrentes do Movimento Grevista dos Servidores Técnico-Administrativos (PAEPE)

Em resposta ao Ofício GR nº 313/2026 — Fundamentos, critérios e proposta de compensação efetiva, verificável e proporcional ao período não trabalhado, realizada fora da jornada regular de trabalho, mediante reconhecimento da Recomposição dos Serviços (Modalidade I) e Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV)

O STU acusa o recebimento do Ofício GR nº 313/2026, de 19 de agosto de 2026, por meio do qual a Reitoria comunicou a impossibilidade de acolher a Contraproposta apresentada pelo STU em 13 de agosto de 2026, por entender que o reconhecimento da normalização das atividades, isoladamente, não demonstra compensação efetiva, verificável e proporcional ao período não trabalhado, realizada fora da jornada regular de trabalho, nos termos do Parecer PG nº 1689/2026. O STU registra que tanto o Ofício GR nº 313/2026 quanto a Carta Aberta à Comunidade Universitária de 20 de agosto de 2026 reconhecem expressamente o esforço realizado pelas equipes para a normalização das atividades após o encerramento da greve. A partir desse reconhecimento já formulado pela própria Reitoria, e adotando as próprias modalidades de atividades extraordinárias por ela definidas no Modelo Institucional de 06/08/2026 — em especial a Modalidade I (Recomposição dos Serviços) e a Modalidade IV (Desenvolvimento Institucional) —, o STU apresenta a presente Nova Contraproposta, estruturada para atender, de forma expressa, documentada e verificável, aos exatos parâmetros fixados pela Procuradoria Geral: compensação efetiva, verificável e proporcional ao período não trabalhado, realizada fora da jornada regular de trabalho.

1. Fundamentos

- Considerando que o movimento grevista foi deflagrado e conduzido a partir de comandos de greve deliberados coletivamente pela categoria, os quais garantiram, desde o início da paralisação, a manutenção do atendimento às demandas essenciais da Universidade, de modo a resguardar a comunidade universitária e a evitar qualquer prejuízo material ou operacional à instituição;
- Considerando que, durante todo o período de greve, as atividades e demandas de cada unidade foram assumidas e redistribuídas entre os servidores que permaneceram em atividade, o que assegurou a continuidade dos serviços essenciais e afasta, na prática, a existência de passivo de trabalho não realizado que necessite de recomposição extraordinária;
- Considerando que a própria Reitoria, tanto no Ofício GR nº 313/2026 quanto na Carta Aberta à Comunidade Universitária de 20/08/2026, reconhece expressamente o esforço realizado pelas equipes para a normalização das atividades após o encerramento da greve — reconhecimento que constitui admissão, pela própria Administração, da efetiva realização, pelos servidores, de atividades de recuperação dos serviços afetados pela paralisação;
- Considerando que essas atividades de recuperação dos serviços correspondem, em sua essência, à Modalidade I – Recomposição dos Serviços, tal como definida pela própria Reitoria em seu Modelo Institucional de 06/08/2026 (“atividades extraordinárias destinadas à recuperação dos serviços e das atividades diretamente impactadas pelo movimento grevista”) — modalidade que a Administração já reconhece como legítima e adequada, restando apenas formalizar, por unidade, o reconhecimento institucional dessa recomposição, o qual fundamenta o caráter reduzido e proporcional da compensação complementar ora proposta;
- Considerando que, para assegurar compensação individualizada, verificável e realizada fora da jornada regular de trabalho quanto à totalidade do saldo negativo de cada servidor, a presente Nova Contraproposta institui, em complemento ao reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços, a modalidade de Desenvolvimento Institucional, correspondente à Modalidade IV do próprio Modelo Institucional da Reitoria (“participação em projetos extraordinários... compatíveis com as atribuições funcionais do servidor”, voltados ao “aperfeiçoamento da gestão, à inovação administrativa, à transformação organizacional e à qualidade dos serviços públicos universitários”), cursada pelo servidor fora de sua jornada regular de trabalho e comprovada por certificado —

atendendo de forma direta e inequívoca ao requisito de compensação “realizada fora da jornada regular de trabalho” fixado pelo Parecer PG nº 1689/2026;

- Considerando que, precisamente em razão do reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços já realizada pela generalidade dos servidores, a escala de Desenvolvimento Institucional ora proposta é progressiva e sujeita a teto reduzido, evitando-se a imposição de carga horária de formação desproporcional ao esforço de normalização já empreendido;
- Considerando que, conforme dados apresentados pela própria Reitoria, apenas uma fração do contingente do movimento grevista, 103 (cento e três) servidores técnico-administrativos, permanece com saldo negativo no banco de horas, número que evidencia a dimensão pontual e residual da questão;
- Considerando que a individualização integral da cobrança das horas, mediante Planos Individuais pactuados unidade a unidade e servidor a servidor nos moldes do Modelo Institucional original, tende a gerar tratamento não isonômico entre servidores e sobrecarga administrativa desproporcional para tratar de universo tão restrito, sendo mais adequado o modelo ora proposto, de reconhecimento institucional coletivo complementado por compensação individualizada e verificável via Desenvolvimento Institucional;
- Considerando que parte dos servidores aderentes ao movimento grevista não procedeu ao registro de ponto durante os dias de paralisação, tendo sido lançadas em seus assentamentos funcionais faltas integrais (F4) referentes a esses dias — situação que decorre do mesmo fato gerador (o exercício do direito de greve) e deve receber tratamento equivalente ao conferido aos servidores com saldo negativo no banco de horas, sob pena de se instituir situação mais gravosa para quem não efetuou o registro formal de ponto durante a greve;
- Considerando que os servidores com deficiência e os servidores pais, mães ou responsáveis legais por pessoa com deficiência que, em razão dessa condição, façam jus a jornada de trabalho reduzida, possuem limitação objetiva e legalmente reconhecida de sua capacidade de compensação, devendo ter prioridade absoluta no reconhecimento institucional e na dispensa do Desenvolvimento Institucional;
- Considerando que as servidoras da Divisão de Educação Infantil e Complementar (DEdIC) integram a categoria PAEPE e devem receber, quanto ao banco de horas, o mesmo tratamento dispensado aos demais servidores, nos termos do próprio item 5.3 do Ofício GR nº 313/2026, que reconhece a aplicação dos “critérios gerais estabelecidos para a compensação das horas não trabalhadas” também à DEdIC;
- Considerando que, logo no início da paralisação, as professoras da DEdIC — por meio de sua representação eleita, com o apoio da direção do STU e aprovação do Comando de Greve — formalizaram ofício ao Conselho Escolar e à gestão da DEdIC solicitando a reorganização das turmas como medida para mitigar eventuais impactos e preservar o atendimento às crianças, tendo a gestão da unidade optado por não acolher essa proposta, determinando unilateralmente a redução do número de crianças atendidas por turma conforme a adesão individual de cada professora à greve, ainda que houvesse profissionais suficientes para manter o atendimento completo;
- Considerando que o eventual cumprimento dos 200 dias letivos na DEdIC constitui questão de planejamento e gestão institucional do calendário educacional, a ser equacionada pela própria Universidade como um todo, e não matéria a ser resolvida por meio da reposição individual de trabalho pelas professoras grevistas, tal como reconhecido pelo próprio item 5.3 do Ofício GR nº 313/2026 ao remeter o tema à “regulamentação específica”, distinta dos critérios gerais de compensação das horas;

Diante do exposto, o STU apresenta a presente Nova Contraproposta, sustentando o reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços, a compensação individualizada por Desenvolvimento Institucional, a zeragem do banco de horas e a regularização das faltas integrais (F4), nos termos a seguir.

2. Conceito e Estrutura da Compensação

Para os fins desta Nova Contraproposta, os dias lançados como falta integral (F4) em decorrência do movimento grevista serão convertidos em saldo negativo de banco de horas, na proporção de horas equivalentes à jornada diária padrão do servidor (a exemplo de 6, 7 ou 8 horas, conforme o regime de trabalho aplicável), somando-se o resultado, quando for o caso, ao saldo negativo de banco de horas já existente. A partir dessa conversão, a falta integral (F4) deixa de constituir categoria à parte e passa a ser tratada, para todos os efeitos desta contraproposta, exatamente como qualquer outro saldo negativo de banco de horas.

A compensação do período não trabalhado durante o movimento grevista será efetiva, verificável e proporcional ao período não trabalhado, e realizada fora da jornada regular de trabalho, mediante a combinação dos seguintes elementos, ambos já previstos como modalidades válidas no próprio Modelo Institucional da Reitoria:

- Reconhecimento da Recomposição dos Serviços (Modalidade I): reconhecimento institucional, formalizado por unidade mediante Declaração de Normalização das Atividades, de que as atividades de recuperação dos serviços afetados pela greve já ocorreram, ou se encontram em vias de plena ocorrência, nos termos do item 4. Esse reconhecimento tem natureza qualitativa e coletiva, fundamentando o caráter reduzido e proporcional da compensação complementar prevista no inciso seguinte, sem operar dedução aritmética sobre o saldo individual de cada servidor;
- Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV): compensação individualizada, verificável e realizada fora da jornada regular de trabalho, incidente sobre o saldo negativo total de cada servidor — já incluída a conversão de eventual falta integral (F4) —, mediante apresentação de certificados de cursos e formações complementares, conforme a escala de equivalência prevista no item 5.

O saldo a ser compensado corresponde a um único saldo negativo de banco de horas por servidor, já unificando eventual conversão de falta integral (F4), aplicando-se de forma isonômica a todos os servidores PAEPE, inclusive da DEdIC.

3. Critérios Gerais

O reconhecimento da compensação e regularização funcional observará os seguintes critérios:

I - Compensação já realizada ou em vias de realização: A compensação decorrente da greve deve ser reconhecida como já realizada, ou em vias de plena realização, por meio do reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços (Modalidade I) e da compensação individualizada por Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV), dispensando-se qualquer outra exigência de trabalho extraordinário.

II - Tratamento unificado a todos os PAEPE's, inclusive DEdIC: O modelo de reconhecimento da Recomposição dos Serviços e de Desenvolvimento Institucional aplica-se de forma geral e uniforme a todo o segmento técnico-administrativo da Universidade, sem distinções de carreiras ou unidades, assegurando-se que as servidoras da DEdIC recebam, quanto ao banco de horas, o exato mesmo tratamento dispensado às demais unidades.

III - Isonomia e não penalização: O modelo de reconhecimento não poderá gerar tratamento diferenciado, ônus, desconto salarial ou qualquer forma de penalização aos servidores que exerceram o direito constitucional de greve.

IV - Conversão e equiparação das faltas integrais (F4) ao banco de horas: Os dias lançados como falta integral (F4) serão convertidos em saldo negativo de banco de horas nos termos do item 2, passando a receber, a partir dessa conversão, exatamente o mesmo tratamento conferido a qualquer outro saldo negativo de banco de horas, sem distinção de origem, sendo vedado qualquer tratamento mais gravoso em razão da falta de registro formal de ponto.

V - Prioridade para servidores com deficiência e responsáveis: Os servidores com deficiência e os servidores pais, mães ou responsáveis legais por pessoa com deficiência com jornada reduzida terão prioridade absoluta no reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços e na dispensa do Desenvolvimento Institucional, nos termos do parágrafo único do item 5.

VI - Tratamento institucional autônomo da questão dos 200 dias letivos na DEdIC: Eventual necessidade de recomposição do calendário educacional da DEdIC para fins de cumprimento dos 200 dias letivos será equacionada pela instituição como um todo, em regulamentação específica, não podendo ser convertida em exigência de reposição individual de trabalho pelas professoras grevistas, nem resultar em ônus, dias, horas ou jornada extraordinária às servidoras da unidade, dentro ou fora do calendário letivo regular, inclusive aos sábados, finais de semana, férias escolares ou período de recesso institucional.

4. Declaração de Normalização das Atividades (DNA) — Reconhecimento da Recomposição dos Serviços

O reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços será formalizado mediante Declaração de Normalização das Atividades (DNA), a ser emitida por unidade — e não por servidor —, atestando que as atividades de recuperação dos serviços correspondentes à Modalidade I do Modelo Institucional da Reitoria já ocorreram, ou se encontram em

vias de plena ocorrência, desde o retorno ao trabalho em 06/07/2026. A Declaração abrangerá indistintamente todos os servidores da unidade com saldo negativo de banco de horas.

A elaboração da Declaração será precedida de validação formal, pela Direção da Unidade, dos indicadores objetivos apresentados, com base nas informações disponibilizadas pelas chefias imediatas. Essa validação tem caráter técnico e é restrita à confirmação dos indicadores objetivos, não configurando corresponsabilidade individual da chefia imediata, cujo papel se limita ao fornecimento de subsídios informativos.

A Declaração deverá conter, no mínimo:

- identificação da unidade e período de referência (a partir de 06/07/2026);
- descrição sucinta das atividades de Recomposição dos Serviços realizadas;
- quadro demonstrativo com indicadores objetivos (eliminação de passivos represados, retomada de prazos, restabelecimento de rotinas), correlacionando-os ao período não trabalhado, para fins de comprovação da proporcionalidade da compensação;
- manifestação expressa de que as atividades de Recomposição dos Serviços já ocorreram, ou se encontram em vias de plena ocorrência, na unidade, sem necessidade de quantificação individualizada por servidor, cuja compensação individual, verificável e fora da jornada regular será apurada exclusivamente pelo Desenvolvimento Institucional, nos termos do item 5;
- relação nominal dos servidores abrangidos, extraída diretamente dos registros de ponto e de banco de horas mantidos pela DGRH — e não elaborada discricionariamente pela Direção da Unidade —, com indicação do saldo negativo total de cada servidor;
- manifestação expressa quanto à ausência de prejuízo institucional remanescente.

Parágrafo único. Os servidores com deficiência e os servidores pais, mães ou responsáveis legais por pessoa com deficiência com jornada reduzida terão prioridade na análise e homologação da Declaração e na consequente zeragem de seu saldo, nos termos do item 3, V.

4.1 Certidão Individual de Reconhecimento de Compensação

Para viabilizar o processamento individualizado do saldo de cada servidor nos sistemas de ponto e folha de pagamento da Universidade, a Declaração de Normalização, uma vez homologada, dará origem a uma Certidão Individual de Reconhecimento de Compensação para cada servidor por ela abrangido.

A Certidão Individual deverá conter identificação do servidor (nome e matrícula), referência expressa à Declaração que lhe deu origem, o saldo negativo total do servidor e, quando houver, a carga horária de Desenvolvimento Institucional exigida, extraída diretamente da escala do item 5 com base no saldo total do servidor. Será assinada exclusivamente pela Direção da Unidade, vedada sua assinatura por chefia imediata, e sua emissão não poderá, em nenhuma hipótese, ser condicionada à apresentação, pelo servidor, de comprovação individual de horas ou atividades desenvolvidas além dos certificados de Desenvolvimento Institucional previstos no item 5.

4.2 Salvaguardas contra Omissão Seletiva e Retaliação

A relação nominal de servidores abrangidos será extraída diretamente dos registros de ponto e de banco de horas mantidos pela própria DGRH, assegurando que todos os servidores da unidade com saldo negativo decorrente da greve sejam automática e objetivamente contemplados, sem margem para inclusão ou exclusão seletiva.

Caso a Direção da Unidade, tendo já assinado a Declaração, deixe de emitir a Certidão Individual de determinado servidor no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados da homologação, fica a DGRH autorizada a processar de ofício a emissão da Certidão, mediante simples verificação de que o servidor consta nos registros de ponto da unidade já abrangida pela Declaração homologada.

Qualquer servidor que não tenha sua Certidão emitida no prazo previsto poderá provocar diretamente a DGRH ou o STU, que atuarão de ofício para sanar a omissão. Fica expressamente vedada a utilização da Declaração ou da Certidão como instrumento de represália ou tratamento diferenciado em razão da participação do servidor no movimento grevista ou de sua atuação sindical, autorizando-se a imediata intervenção do STU junto à DGRH em caso de omissão seletiva ou atraso injustificado.

4.3 Verificabilidade e Reposição Pedagógica na Educação Infantil (DEdIC)

Da mesma forma que a Recomposição dos Serviços é verificável nas demais unidades — a exemplo do quadro demonstrativo ilustrado no Anexo I para a DGA —, essa mesma verificação é igualmente possível na DEdIC, uma vez que todo o trabalho pedagógico realizado pelas professoras nas turmas, desde o berçário até as turmas de pré-escola, é cuidadosamente planejado: há um plano anual de trabalho, elaborado pela equipe de professoras de cada turma, que descreve a intenção pedagógica do ano letivo, já com o projeto norteador escolhido; e, antes do início de cada mês, um planejamento das atividades diárias, compartilhado com as coordenadoras imediatas para apreciação e sugestões. É, portanto, possível recuperar os planejamentos que não se concretizaram e readequá-los nos meses seguintes, repondo as atividades eventualmente não efetivadas — prática viável em razão da flexibilidade e da constante reescrita que caracterizam o currículo da Educação Infantil.

Atenta às orientações da Procuradoria Geral e ao que determina a LDB quanto à obrigatoriedade de 200 dias letivos e ao mínimo de 800 horas anuais de trabalho efetivo com as crianças, a realidade da DEdIC mostra-se muito superior ao mínimo legal: nas turmas de atendimento parcial (6h/dia), o total ao longo dos 200 dias letivos alcança 1.200 (mil e duzentas) horas — 400 horas acima da exigência legal —, discrepância ainda maior nas turmas do CECI Integral que, por permanecerem 9h por dia na instituição, totalizam 1.800 (mil e oitocentas) horas ao longo dos 200 dias letivos.

Registre-se, ademais, que os atendimentos em escala de plantão, historicamente praticados na DEdIC, deixaram de ocorrer por ausência de demanda da comunidade que justificasse o alto custo de sua manutenção, uma vez que a abertura da creche exige, além das professoras, equipes de apoio — limpeza, cozinha, segurança — e a previsão de compra de alimentos.

Consideradas essas especificidades do trabalho realizado na DEdIC, e resguardados os demais direitos das crianças garantidos tanto pela LDB quanto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente — como o direito ao descanso e o direito ao convívio familiar —, sugere-se o seguinte encaminhamento, em complemento ao Critério VI do item 3:

- realização de verificação de possível déficit de atendimento pedagógico, para cada turma, no ano letivo de 2026;
- nas turmas em que essa verificação constate a real necessidade de reposição, reorganização, dentro do calendário letivo já aprovado para 2026, dos planejamentos ainda pendentes, concretizando as atividades pedagógicas represadas em dupla escala diária — sequencialmente, nas turmas de atendimento parcial, e uma pela manhã e outra à tarde, nas turmas de atendimento integral —, sanando eventual prejuízo pedagógico sem extrapolar o calendário letivo regular.

5. Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV) — Compensação Individualizada por Saldo Total

Em complemento ao reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços de que trata o item 4, e para assegurar compensação individualizada, verificável e realizada fora da jornada regular de trabalho, tal como exigido pelo Parecer PG nº 1689/2026, aplica-se a modalidade de Desenvolvimento Institucional, tal como definida pela própria Reitoria em seu Modelo Institucional (“participação em projetos extraordinários destinados ao aperfeiçoamento institucional da Universidade, compatíveis com as atribuições funcionais do servidor”), consistindo na apresentação, pelo servidor, de certificados de cursos e formações complementares cursados fora de sua jornada regular de trabalho. A carga horária exigida incide sobre o saldo negativo total de cada servidor — já incluída eventual conversão de falta integral (F4), nos termos do item 2 —, conforme a seguinte escala:

Saldo negativo total de banco de horas (já incluída eventual conversão de falta integral F4)	Carga horária de Desenvolvimento Institucional exigida
Até 8 horas	3 horas
De 9 a 16 horas	4 horas
De 17 a 24 horas	6 horas
De 25 a 40 horas	8 horas
De 41 a 60 horas	11 horas
De 61 a 100 horas	15 horas

Saldo negativo total de banco de horas (já incluída eventual conversão de falta integral F4)	Carga horária de Desenvolvimento Institucional exigida
De 101 a 150 horas	20 horas
De 151 a 200 horas	26 horas
De 201 a 250 horas	32 horas
De 251 a 300 horas	38 horas
Acima de 300 horas	40 horas (teto máximo)

Parágrafo primeiro. Os certificados poderão ser somados até atingir a carga horária correspondente à faixa em que se enquadra o saldo negativo total do servidor.

Parágrafo segundo. A escala acima é progressiva e sujeita a teto de 40 (quarenta) horas, em reconhecimento ao fato de que a generalidade dos servidores já contribuiu para a Recomposição dos Serviços de sua unidade desde o retorno ao trabalho, nos termos do item 4, de modo que a exigência complementar de Desenvolvimento Institucional é deliberadamente inferior à que resultaria de uma compensação de horas em sentido estrito.

Parágrafo terceiro. Os servidores com deficiência e os servidores pais, mães ou responsáveis legais por pessoa com deficiência (PcD) com jornada reduzida ficam dispensados da exigência de Desenvolvimento Institucional, tendo seu saldo zerado diretamente pela DGRH, em razão da prioridade prevista no item 3, V.

6. Competências

Compete à chefia imediata:

- disponibilizar indicadores objetivos de normalização das atividades relativos à sua equipe para a Direção da Unidade, sem responsabilidade pela elaboração, assinatura ou homologação da Declaração.

Compete à Direção da Unidade:

- validar formalmente os indicadores objetivos, com base nas informações das chefias imediatas;
- elaborar e assinar a Declaração de Normalização das Atividades e as Certidões Individuais decorrentes, vedada a delegação dessa assinatura à chefia imediata;
- encaminhar a Declaração e as Certidões à DGRH.

Compete à DGRH:

- extrair e disponibilizar às Direções de Unidade a relação de servidores com saldo negativo decorrente da greve;
- receber as Declarações, Certidões Individuais e certificados de Desenvolvimento Institucional;
- proceder à zeragem do saldo negativo dos servidores identificados nas Certidões Individuais, processando de ofício os casos de omissão nos termos do item 4.2;
- manter o controle administrativo do processo e disponibilizar relatório consolidado ao STU.

Compete ao STU:

- acompanhar a elaboração e homologação das Declarações;
- mediar divergências e zelar pela isonomia de tratamento entre unidades;
- receber e processar provocações de servidores relativas a omissão, atraso ou indícios de retaliação, atuando junto à DGRH para saneamento imediato.

7. Atendimento aos Parâmetros do Parecer PG nº 1689/2026 e do Ofício GR nº 313/2026

O Ofício GR nº 313/2026 estabelece que eventual acordo deve assegurar compensação efetiva, verificável e proporcional ao período não trabalhado, realizada fora da jornada regular de trabalho, observados ainda critérios

objetivos, registros individualizados, transparência e possibilidade de controle institucional. A presente Nova Contraproposta atende a cada um desses parâmetros de forma expressa, nos termos do quadro a seguir:

Exigência do Parecer PG nº 1689/2026 e do Ofício GR nº 313/2026	Mecanismo correspondente nesta contraproposta
Compensação efetiva	Reconhecimento institucional da Recomposição dos Serviços (Modalidade I) já realizada ou em vias de plena realização, formalizado por unidade mediante Declaração de Normalização, somado à compensação individualizada por Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV), calculada sobre o saldo negativo total de cada servidor.
Verificável	Declaração de Normalização das Atividades instruída com quadro demonstrativo objetivo por unidade; Certidão Individual de Reconhecimento de Compensação por servidor; certificados de conclusão dos cursos de Desenvolvimento Institucional — todos sujeitos a controle da DGRH e acompanhamento do STU.
Proporcional ao período não trabalhado	Escala de equivalência entre o saldo negativo total de cada servidor e a carga horária de Desenvolvimento Institucional exigida (item 5), progressiva e com teto reduzido, em reconhecimento à Recomposição dos Serviços já realizada pela generalidade dos servidores desde o retorno ao trabalho.
Realizada fora da jornada regular de trabalho	As atividades de Desenvolvimento Institucional (Modalidade IV) — cursos e formações — são, por definição, cursadas pelo servidor fora de sua jornada regular de trabalho, atendendo de forma direta e inequívoca a este requisito quanto à totalidade do saldo individual.
Critérios objetivos	Indicadores objetivos e uniformes, previamente definidos e aplicáveis a todas as unidades (eliminação de passivos represados, retomada de prazos, restabelecimento de rotinas), em substituição a critérios subjetivos ou casuísticos; escala de Desenvolvimento Institucional uniforme e previamente fixada, aplicável a todos os servidores.
Registros individualizados	Emissão de Certidão Individual de Reconhecimento de Compensação para cada servidor abrangido, com nome, matrícula, saldo negativo total e carga horária de Desenvolvimento Institucional exigida, derivada da Declaração de Normalização homologada.
Transparência	Publicidade da Declaração de Normalização das Atividades e dos indicadores objetivos que a fundamentam, com disponibilização de relatório consolidado à Entidade Sindical e às instâncias de controle da Universidade.
Possibilidade de controle institucional	Homologação pela Direção da Unidade, controle administrativo centralizado pela DGRH e acompanhamento permanente da Entidade Sindical, com possibilidade de auditoria posterior pelos órgãos competentes da Universidade.

8. Operacionalização e Procedimento de Implementação

- **Ato Conjunto de Homologação:** Assinatura de Termo de Acordo entre a Reitoria e o STU, aprovando o modelo de reconhecimento da Recomposição dos Serviços e Desenvolvimento Institucional ora proposto.
- **Emissão das Declarações de Normalização:** As Direções de Unidade emitirão as Declarações no prazo máximo de 60 (sessenta) dias corridos após a ratificação do acordo.
- **Apresentação de Certificados de Desenvolvimento Institucional:** Os servidores apresentarão os certificados à DGRH no prazo de 60 (sessenta) dias corridos após a emissão da Declaração de sua unidade.
- **Processamento Centralizado na DGRH:** A DGRH efetuará, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o recebimento da Declaração, da Certidão Individual e dos certificados (reduzido para 5 dias no caso de servidores PcD e responsáveis), a baixa sistêmica dos saldos e a reclassificação/anulação dos lançamentos de F4.

- **Mesa de Negociação:** Eventuais divergências relativas ao processamento do acordo, ao reconhecimento da Recomposição dos Serviços ou ao Desenvolvimento Institucional serão sanadas em mesa de negociação entre a Reitoria e o STU, vedando-se solução unilateral por parte das chefias imediatas ou direções de unidade.

9. Disposições Finais

- O reconhecimento da Recomposição dos Serviços, o Desenvolvimento Institucional e a consequente zeragem do banco de horas não constituem vantagem funcional, promoção ou benefício diferenciado em relação aos servidores que permaneceram em atividade durante o movimento grevista, tratando-se exclusivamente de compensação efetiva, verificável e proporcional, realizada fora da jornada regular de trabalho, nos termos do Parecer PG nº 1689/2026;
- Fica vedada qualquer forma de desconto salarial ou penalização funcional em relação às horas objeto desta contraproposta;
- Aplicam-se, em toda a extensão desta contraproposta, as salvaguardas contra omissão seletiva e retaliação previstas no item 4.2, sendo nulo de pleno direito qualquer ato que condicione, atrase ou negue o reconhecimento da compensação de um servidor específico por motivos alheios aos critérios objetivos aqui estabelecidos;
- As disposições desta contraproposta aplicam-se exclusivamente à compensação das horas decorrentes do movimento grevista de que trata este documento, não constituindo precedente para outras situações administrativas.

Anexo I – Exemplo Ilustrativo de Quadro Demonstrativo (Unidade: DGA)

A título de exemplo concreto de aplicação do quadro demonstrativo com indicadores objetivos de Recomposição dos Serviços previsto no item 4 desta contraproposta, apresenta-se a seguir modelo ilustrativo referente à Diretoria Geral de Administração (DGA), a ser preenchido com exemplos reais e específicos das atividades desenvolvidas durante e após o movimento grevista:

Durante a greve (mês de duração da paralisação) — trabalho mantido/redistribuído na DGA	1. [preencher] 2. [preencher] 3. [preencher] 4. [preencher]
Após o retorno (06/07/2026 até a data desta proposta) — intensificação e normalização na DGA	1. [preencher] 2. [preencher] 3. [preencher] 4. [preencher]

Este quadro tem caráter meramente ilustrativo e demonstrativo da aplicabilidade prática do modelo proposto, podendo ser replicado, com as devidas adaptações, pelas demais unidades da Universidade.