FILIADO À FASUBRA
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNICAMP

NOVEMBRO/2026
GESTÃO 2025-2028
NÚMERO 92

STU NOTÍCIAS
Acesse nosso Grupo de WhatsApp e fique por dentro das novidades

stu.unicamp
stu_unicamp

"UNICAMP DE TODA GENTE?"

STU ANALISA POLÍTICA ENTREGUISTA DE CESINHA E COELHO E QUESTIONA: A SERVIÇO DE QUAIS INTERESSES?

Promessas de campanha enterradas, esvaziamento de órgãos colegiados e Área da Saúde rifada ao governo da extrema-direita paulista...



Enquanto Cesinha e Coelho organizam um jantar comemorativo pelo primeiro ano de gestão na universidade, com ingressos a R$ 250, a comunidade acadêmica enfrenta uma realidade bem distinta:

- Promessas não cumpridas,
- Ausência de diálogo,
- Retrocessos em direitos históricos,
- Retaliação a grevistas,
- Aumento alarmante de casos de assédio moral,
- Descumprimento da legislação em várias frentes.

Na campanha, ouviram-se promessas de defesa da educação e da saúde públicas, valorização dos servidores, fortalecimento do serviço público e diálogo.

Contudo, na prática, o que se observou foi uma série de ações que intensificaram a precarização das condições de trabalho e estudo, fragilizaram direitos e ampliaram o fosso entre a reitoria e os trabalhadores.

Neste Boletim, o STU apresenta uma análise crítica desse primeiro ano de gestão, revelando algumas das principais contradições de uma administração que **prometeu valorizar os recursos humanos,** mas **impôs arrocho salarial, ponto eletrônico, cortes na carreira, ataques à Área da Saúde, assédio institucional, presença policial** no campus, decisões autoritárias, enfraquecimento dos órgãos colegiados e gastos exorbitantes com diárias de luxo em viagens internacionais e reformas desnecessárias e milionárias.

Os fatos falam por si. A seguir, confira sete exemplos de como a gestão Cesinha & Coelho tem levado a Unicamp na direção oposta ao que foi prometido à comunidade universitária.

1- GESTÃO DO ARROCHO: A POLÍTICA DE QUEM PERSEGUE E COBRA SACRIFÍCIOS DOS TRABALHADORES

A gestão Cesinha & Coelho tem apostado em uma política permanente de desrespeito à isonomia, arrocho salarial e congelamento dos benefícios, indo na contramão das promessas feitas durante a campanha à reitoria.

Enquanto o custo de vida aumenta, quando o assunto é valorizar quem mantém a universidade funcionando, a palavra de ordem da administração é sempre a mesma: cortar, adiar e negar.

Após intensa Campanha Salarial de 2026 unificada entre as três universidades paulistas, os trabalhadores conseguiram arrancar do Cruesp, com muita resistência por parte do reitor da Unicamp, insuficientes 3,92% de reajuste, que nem de longe repõem as perdas financeiras acumuladas desde 2012, segundo cálculo apresentado pelo Fórum das Seis, em torno de 15,96%.

Após a greve, Cesinha e Coelho perseguem os trabalhadores que aderiram à greve, sendo a única dentre as três universidades a querer punir a categoria com faltas e desconto salarial.

Com a mesa de negociação ainda em curso, os reitores se negam a dialogar diretamente com a categoria. Em postura vexatória e covarde, se escondem por intermédio de assessores que nada decidem.

2- ASSÉDIO MORAL E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS: O SILÊNCIO DA REITORIA TAMBÉM É CUMPLICIDADE

Lamentavelmente, a gestão Cesinha & Coelho assiste de forma passiva o crescimento dos casos de assédio moral, perseguição e práticas antissindicais dentro da universidade sem tomar medidas efetivas para coibir o problema.

Ao permitir que chefias utilizem o medo, a intimidação e a pressão como instrumentos de gestão, a reitoria passa um perigoso recibo de autorização para que essas condutas continuem acontecendo nos locais de trabalho.

Essa postura desrespeita os compromissos assumidos no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre a Unicamp e o Ministério Público do Trabalho em 2015.

Os números mostram que a universidade ainda está aquém do que deveria ser uma instituição que combate intensamente os assédios. Dados institucionais recentes revelam que, mesmo após a assinatura do acordo, as denúncias de assédio moral persistem.

Entre 2015 e 2025, foram registradas 138 denúncias, com destaque para os anos de 2023 (19), 2024 (18) e 2025 (19), os maiores da série histórica. Em 2025, houve ainda 6 processos coletivos de denúncia, evidenciando que o problema permanece em diversos setores.

Apesar de ser uma pauta de estudantes e trabalhadores, a Unicamp não providenciou o aumento de profissionais no SAVS e segue ineficiente nas apurações.

Há relatos, inclusive, de que servidores que procuram os canais oficiais para denunciar assédio têm suas queixas revertidas, passando da condição de vítimas à de supostos agressores, uma verdadeira instrumentalização do sofrimento.

Soma-se a isso a preocupação de que os próprios órgãos de atendimento psicológico, em alguns casos, atuariam mais em defesa da instituição do que na proteção do trabalhador, o que agrava ainda mais a sensação de desamparo.

Tratar a violência exige ações mais profundas do que meros cartazes espalhados pelo campus. O resultado desse descaso é o adoecimento dos trabalhadores, a deterioração do ambiente de trabalho e a instalação de uma verdadeira política de terror em alguns setores.

Assédio não é método de gestão, é violência. E combatê-lo exige ação concreta, que vai além de intermináveis GTs que não levam a lugar algum.

Buscou acolhimento na universidade e saiu pior do que quando chegou? Denuncie ao STU!

“Fiz uma denúncia de assédio à universidade em busca de proteção, mas quando me dei conta passei a responder processo como se fosse eu a assediadora!”

“Pedi apoio psicológico para lidar com uma situação de assédio sexual no ambiente de trabalho e a solução da universidade foi me colocar frente a frente com o assediador”

“Sou trabalhador PCD e desde o momento em que busquei a garantia dos meus direitos passei a sofrer todo tipo de perseguição pela chefia imediata, inclusive com ameaça de exoneração”

“Impossível denunciar a chefia do meu setor, pois quem acolhe a denúncia é casada com ele”

A identidade dos trabalhadores foi preservada.

3- CORTE NA PROGRESSÃO PAEPE: UM ATAQUE À VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2026, Cesinha & Coelho desferiram um duro golpe contra os trabalhadores Paepe ao reduzirem, drasticamente, os recursos destinados à Progressão na Carreira. Em algumas unidades, os cortes chegaram a 72%, frustrando expectativas, interrompendo trajetórias profissionais e ampliando o sentimento de desvalorização entre os trabalhadores. A gestão simplesmente ignorou o abaixo-assinado com mais de 2 mil assinaturas, organizado pela categoria, reivindicando mais recursos para o processo.

O STU lembra que a progressão não é privilégio, mas um importante instrumento de reconhecimento e desenvolvimento profissional. Ao esvaziar esse processo, a gestão enfraquece um dos principais mecanismos de valorização da carreira Paepe, tornando urgente a mobilização pela recomposição dos recursos destinados a esse fim.

4- PONTO ELETRÔNICO: O CONTROLE QUE VIROU FERRAMENTA DE ASSÉDIO E PUNIÇÃO

Um dos maiores ataques da gestão Cesinha & Coelho contra os trabalhadores foi a implantação do Ponto Eletrônico sem diálogo real com a categoria. Apresentado como ferramenta de modernização, a medida rapidamente revelou a que veio: ampliação do controle e criação de mecanismos de pressão e punição.

Durante a greve, o sistema passou a ser utilizado para efetivar cortes e descontos salariais, atacando o legítimo direito de greve e manifestação.

Em vez de valorizar os recursos humanos, como prometido na campanha, a reitoria optou por uma política baseada na vigilância, na intimidação e no enfraquecimento da organização dos trabalhadores, vide a tentativa de punição do movimento paredista com o lançamento de faltas F3.

5- SOBRA DINHEIRO PARA OBRAS DESNECESSÁRIAS E VIAGENS DE LUXO PARA O ALTO ESCALÃO

Enquanto a gestão Cesinha e Coelho alega falta de recursos para reajustar benefícios, valorizar trabalhadores e melhorar condições de trabalho e estudo, jorra dinheiro na construção do novo prédio da Reitoria, cuja primeira fase soma R$ 27,5 milhões e cujas etapas seguintes sequer têm estimativa de valor.

Ao mesmo tempo, persistem problemas históricos de infraestrutura em diferentes unidades da Unicamp, falta de equipamentos e pessoal, sobrecarga dos profissionais Paepe e até a retirada da insalubridade de trabalhadores expostos a riscos.

A seletividade também aparece na distribuição de recursos. Enquanto os servidores Paepe precisaram disputar, por edital, um total de R$ 633 mil em programas de mobilidade internacional, ao longo de dois anos, uma única viagem do alto escalão à China consumiu R$ 149 mil, sem critérios públicos equivalentes.

Para os trabalhadores, exigem-se mérito e concorrência; para a cúpula, prevalecem decisões internas e pouca transparência.

Até agora, a comunidade não obteve retorno sobre os resultados alcançados a partir do passeio no leste asiático.

6- POLÍCIA NO CAMPUS E FALTA DE DIÁLOGO QUE ATACAM A AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA

A gestão Cesinha & Coelho rompeu com uma tradição histórica da Unicamp ao permitir a presença ostensiva da Polícia Militar no campus durante a campanha salarial unificada de 2026.

Uma evidente afronta aos acordos construídos ao longo de décadas entre entidades representativas e sucessivas reitorias, que sempre reconheceram a importância da autonomia universitária e do direito à livre manifestação.

O STU entende que a presença da PM em dias de atos não tem caráter preventivo, pelo contrário, ela explícita a intimidação política. A situação se agrava quando se assiste diariamente à violência empregada pela polícia contra estudantes, professores e servidores em todo o estado.

É importante registrar que Cesinha e Coelho não se pronunciaram quando a Polícia Militar invadiu a ocupação da reitoria da USP e cometeu violência contra os estudantes que lá estavam.

E que durante manifestações dos trabalhadores da Unicamp em frente ao Consu, foram diversos os relatos da ronda policial no campus.

Trazer essa lógica para dentro da Unicamp significa substituir o diálogo pela coerção e o debate democrático pela ameaça.

Universidade pública se constrói com participação, crítica e liberdade, não com viaturas, rondas policiais e tentativas de intimidar quem luta por direitos.

Abaixo-assinado organizado pelo STU conta com mais de 2 mil assinaturas pedindo a renúncia do reitor: DESMORALIZADO!

7 - AUTARQUIZAÇÃO E A PORTA ABERTA PARA A PRECARIZAÇÃO DA ÁREA DA SAÚDE

Nem a base aliada de Cesinha & Coelho consegue explicar porque essa gestão, dita progressista, encabeça o projeto da Autarquização, historicamente vinculado ao grupo de oposição da Área da Saúde, da ala conservadora. A quem interessa esse projeto de desmonte da universidade e ataque frontal à população que depende integralmente do SUS?

Trata-se de um projeto que além de enfraquecer o poder político da Unicamp na busca por fontes de financiamento, ameaça trabalhadores, estudantes, usuários do SUS e o próprio caráter público do complexo hospitalar da universidade. Apresentada como solução administrativa, a proposta transfere a gestão dos hospitais para uma nova estrutura vinculada ao governo estadual, cuja interveniência administrativa passa a ser executada por uma Organização Social de direito privado.

O modelo abre caminho para múltiplos regimes de contratação, enfraquecimento da carreira Unicamp, precarização das relações de trabalho e avanço da privatização por meio de organizações sociais. Em vez de lutar por mais verbas para a universidade e para a saúde pública, a reitoria escolheu se adaptar à lógica de ajuste fiscal do governo Tarcísio.

O SUS Paulista, inclusive, deixou de repassar à Unicamp recursos da ordem de mais de R$ 70 milhões por quase um ano. Diante desse cenário, a reitoria não levantou da cadeira para cobrar os repasses e preferiu entregar de bandeja o complexo hospitalar da Unicamp para um governo privatista. Mais uma vez, a promessa de valorização dos recursos humanos deu lugar aos ataques aos direitos históricos e ao futuro da assistência, do ensino, da pesquisa e da extensão na Área da Saúde.

Cabe ressaltar a manobra política interna, que induziu o Consu ao erro. Muitos conselheiros acreditaram na possibilidade de revisão da minuta da autarquia tão logo o projeto seja aprovado na Alesp. O que Cesinha & Coelho não contaram é que uma vez aprovada a nova entidade, a Unicamp deixa de ter qualquer ingerência sobre a Área da Saúde. Vide o que aconteceu com o Hospital Estadual de Sumaré.

FILIE-SE AO STU E FORTALEÇA QUEM LUTA POR VOCÊ TODOS OS DIAS!

Nenhuma conquista da categoria veio de presente! Direitos, salários, carreira, condições de trabalho, creche, combate ao assédio e Acordo Coletivo da Área da Saúde são frutos da organização e luta dos trabalhadores. Hoje, cresce a pressão por produtividade, sobrecarga e mecanismos de controle, enquanto diminuem os espaços de diálogo. Direitos são questionados e projetos que ameaçam o caráter público da universidade avançam. **Fortaleça quem luta por você todos os dias: filie-se ao STU!**

