



## Pauta dos técnicos administrativos a ser entregue para as candidaturas à Reitoria da UFABC, aprovada em assembleia do dia 10 de outubro de 2017

### Universidade pública, gratuita, democrática e popular

1. Compromisso com a manutenção do caráter público e gratuito da UFABC. Melhoramento dos mecanismos democráticos e reforço do caráter popular da universidade, com uma política de inclusão e permanência para que responda às reais demandas da sociedade.
2. Compromisso de que os candidatos a Reitoria não irão assumir caso não sejam eleitos como o primeiro colocado unicamente pela pesquisa paritária, conforme aprovado no Conselho Universitário no dia 04 de julho de 2017.
3. Que as decisões mais importantes sejam tomadas em fóruns paritários com as categorias que compõem a comunidade acadêmica, e não apenas em conselhos restritos (como o CONSUNI) ou, pior, na cúpula da reitoria. Isso se aplica especialmente às decisões envolvendo orçamento, corte de bolsas e desligamento de trabalhadores de qualquer natureza.
4. Atualização e publicação, com início imediato e no prazo de até seis meses contados da data da posse, do mapeamento de competências requerido há anos pela categoria com critérios objetivos e nítidos sobre a distribuição dos cargos e funções.
5. Que sejam feitas audiências e fóruns deliberativos, com frequência mínima anual, sobre os convênios e fundações de apoio que operam na UFABC. Que nenhuma proposta de criação de Fundação de Apoio a UFABC e que nenhum convênio com empresas ou com organismos da iniciativa privada, com o objetivo de angariar recursos para a UFABC, sejam aprovados sem que antes seja realizada consulta pública sobre a questão.

6. Estrutura dos conselhos superiores e colegiados integralmente composta por membros eleitos por seus pares, excetuando-se diretores de centro que já foram eleitos para os cargos que possuem.
7. Que os chefes e CD's sejam escolhidos pelos TA's que serão liderados, e, em casos em que toda a comunidade acadêmica seja atingida, que também haja um processo de eleição envolvendo outras categorias, a começar pelo cargo de ouvidor e prefeito universitário. Que os ocupantes dos cargos de direção (CDs) apresentem um plano de ação bienal, antes do final do período mas com tempo hábil para substituição do ocupante do cargo,, deve haver uma avaliação do desempenho da área em questão, podendo esta comissão sugerir a permanência ou a substituição do ocupante do cargo.
8. Realização de fóruns deliberativos, pela UFABC, sobre o orçamento participativo nos moldes como é feito em alguns municípios que adotam essa prática.
9. Discussão com a comunidade acadêmica sobre as políticas de acesso e barreiras (catracas, muros etc.) e sobre os horários de acesso aos campi, no primeiro ano de mandato. Com a divulgação dos dados relativos a furtos e roubos nos dois campi para embasar essa discussão.
10. Política de segurança com enfoque humanista, não apenas patrimonial.

## Carreira, Jornada, Saúde e Condições de trabalho

11. Flexibilização de Jornada
  - a. Manutenção da Portaria 259, que regulamenta a Jornada na UFABC;
  - b. Aprimorar a comunicação entre gestão e CAF, oferecer apoio institucional a CAF;
  - c. Compromisso de homologar os pedidos que cumpram o Decreto 1590, tratando com isonomia todos os setores que fazem atividade semelhante;
  - d. Imediata implantação da jornada de 30h nos setores onde a solicitação já foi aberta com análise e aprovação da CAF.
12. Políticas de Capacitação e Qualificação
  - a. Que a Reitoria se comprometa a estabelecer política de incentivo a oferta periódica do curso de especialização em Gestão Pública de acordo com a demanda;
  - b. Divulgação do plano anual e respectivos critérios da distribuição do orçamento anual para capacitação e qualificação;
  - c. Maior participação e poder de decisão dos servidores na escolha das capacitações e qualificações nos seus respectivos setores;
  - d. Ampliar número de membros do Comitê de Capacitação e Qualificação de Pessoal (incluindo área técnica, acadêmica e administrativa) com objetivo de garantir capacitação para as respectivas áreas;
  - e. Política institucional clara e isonômica de afastamento e licenças para qualificação e capacitação, com critérios objetivos de aprovação. A recusa

deve ser justificada e apontado o que deve ser corrigido. Os critérios devem ser reavaliados sazonalmente a fim de corrigir possíveis distorções;

- f. Mestrado Profissional: Criação de mestrados profissionais em diversas áreas do conhecimento na UFABC de acordo com demandas apresentadas pela comunidade, com reserva de vagas ou processo seletivo interno para servidores TA's e parceiros como prefeituras e outros setores públicos, como o mestrado profissional em Gestão Pública, com oferta periódica e reserva de vagas para TA's;
- g. Política para participação de TA's em eventos: Criação de política democrática, clara e amplamente divulgada, para participação isonômica de TAs com e sem cargo de chefia, em eventos interno e externos, relacionados direta ou indiretamente com a atividade desempenhada pelo servidor.

#### 13. Comissão Interna de Supervisão - CIS

- a. Reativação e reestruturação da CIS;
- b. A comissão tem como papel representar a categoria e dialogar com a SUGEPPE sobre todas alterações de procedimento de pessoal, e o que mais impactar na carreira e qualidade de vida dos servidores, que já não estejam sendo deliberado por outras comissões.

#### 14. Creche/ Espaço Criança

- a. Definição, divulgação e execução, por parte da Gestão de um plano de ação para implantação de creche nos dois campi para toda a comunidade da UFABC (inclusive os terceirizados);
- b. Criação imediata de uma política, além da CI que trata do assunto, para os trabalhadores da Universidade que são responsáveis legais, visando orientação às chefias imediatas, que assegurem as devidas condições para que este(a) responsável legal tenha sua jornada de trabalho em consonância ao horário das creches e escolas; Incluir na política crianças acima da idade pré escolar;
- c. Criação de espaço criança dentro da Universidade para recepção das crianças, com espaço adequado para amamentação, fraldários e brinquedoteca, como exemplos UFPR e IFTO, e ampliação da implantação de fraldários em banheiros masculinos e femininos.

#### 15. Restaurante Universitário

- a. Fortalecer e implantar as ações encaminhadas pela CAFRU baseado no relatório final do GT RU: construção de uma política alimentar que valorize a agricultura familiar e o consumo de alimentos agroecológicos e orgânicos, estudo de alternativas para contratar a mão-de-obra necessária para a operação do RU, a adoção de melhores práticas voltadas à redução dos impactos da operação do RU e a obtenção do melhor custo por refeição;
- b. Preço diferenciado para crianças abaixo de dez anos.

#### 16. Espaços de Convivência

- a. Criação de uma comissão paritária eleita por meio de votação de todas as categorias para a tomada de decisões sobre o processo de construção e destinação dos espaços da universidade, dando ampla divulgação ao processo bem como ao resultado alcançado, dando continuidade ao atual trabalho do CONVIVA;
- b. Repensar o espaço do espelho d'água, fazendo uso mais racional de água e energia, criando novo espaço de convivência para a comunidade acadêmica e externa.

17. Controle de Frequência

- a. Manutenção do sistema vigente de controle de frequência por meio de folha de ponto, conforme Decreto 1590/95. Quaisquer alterações de procedimento devem ser debatidas com a categoria;
- b. Modificar o procedimento relativo a controle de frequência quanto às declarações de comparecimento. Hoje os servidores têm que submeter as declarações de comparecimento à chefia imediata, expondo o servidor e sua família. Com relação a afastamentos de licença médica por período maior que um dia, licença para acompanhamento de familiar e perícia, deve-se promover tratamento mais humanístico pela SUGEPE.

18. Política de Remoção/Transferência: Criar política permanente, clara e isonômica de remoção interna e de transferência externa, sem dependência da chefia.

19. Combate ao assédio moral

- a. Realizar, com apoio da DSQV, CISSP, Segurança do Trabalho e SinTUFABC , o mapeamento dos afastamentos de servidores em razão de doenças e acidentes do trabalho e estudar se estão relacionados com o absenteísmo, doenças do trabalho, depressões, assédio moral ou outras ocorrências, e monitorar as causas para a alta rotatividade de servidores nos setores;
- b. Promover cursos para os servidores sobre o assunto capacitando-os para relações de trabalho harmoniosas;
- c. Criação de canal exclusivo para denúncia de assédio moral, contendo prazo para apuração do fato ocorrido, divulgação das estatísticas e das medidas tomadas.
- d. Criação de um mecanismo de suporte ao trabalhador denunciante de assédio, acordado com o ele, até apuração e devida tomada de ação prática sem que ele seja mantido em condições alegadamente hostis.

20. Plano de saúde: Contratação imediata de plano de saúde coletivo, que permita mensalidades acessíveis aos servidores, com qualidade, sob responsabilidade, coordenação e supervisão da SUGEPE, em substituição ao modelo que hoje é praticado. (Já há trabalho desenvolvido pela SUGEPE, basta implementá-lo).

21. Condições de Trabalho e Saúde

- a. Melhoria nas ações voltado para a saúde e a qualidade de vida para os TA's, a ser desenvolvido pelo setor de "Divisão de Saúde e Qualidade de Vida" da Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGEPE);
  - b. Atividades preventivas promovidas, visando saúde física e mental da comunidade acadêmica;
  - c. Cumprimento das orientações para a "Promoção do Trabalho Decente" (conforme determina a Organização Internacional do Trabalho);
  - d. Ampliação dos programas de qualidade de vida (propostos pela ProAP e ProEC), com atividades nos dois campi (exemplo: pilates, yoga, alongamento, etc);
  - e. Incentivo à prática de esportes com atividades esportivas regulares promovidas pela UFABC;
  - f. Funcionamento dos aparelhos da academia que consta do bloco B, décimo primeiro andar: implementar ou fazer funcionar a academia para atividades físicas.
22. Trabalhadores com Deficiências
- a. Melhoria na condição de trabalho de trabalhadores com deficiência: adequação de estruturas físicas com acessibilidade, acompanhamento de necessidades por parte da SUGEPE, com apoio da ProAP e Prefeitura Universitária;
  - b. Diagnosticar no Mapeamento de Competência se os trabalhadores com deficiência, estão em atividades adequadas às suas potencialidades e não em atividades estigmatizadas.
23. Que se considerem eventuais designações para participação em GT's ou comissões de serviços específicos, no sentido de que os servidores designados não sejam sobrecarregados com acúmulo de serviços sob sua responsabilidade, com dispensas necessárias para este fim.

## Relações Sindicais e Terceirização

24. Manutenção do termo de acordo da greve de 2015, mantendo os prazos de cumprimento dos compromissos assumidos pela gestão anterior, conforme anexo II.
- a) Reafirmar o compromisso com a liberdade sindical, ao direito de reunião e de manifestação como sinal de liberdade, autonomia e emancipação. Não à criminalização da organização dos trabalhadores. Não ao uso arbitrário da sindicância e do processo administrativo (como forma de ataque aos trabalhadores).
25. Liberação de um representante sindical para participar das reuniões e atividades da coordenação às segundas e sextas-feiras a tarde. Com rodízio entre os representantes a ser definido pelo SinTUFABC, Coordenação e Conselho de Representantes.

26. Compromisso de que qualquer mudança que acarrete demissão de trabalhadores terceirizados seja discutidas em audiências públicas o conjunto da comunidade acadêmica com caráter deliberativo e sufrágil universal com pauta exclusiva para tal.
27. Ampliação dos espaços e estruturas das copas dimensionados para atender toda a comunidade em conjunto, especialmente os trabalhadores terceirizados.

## Insalubridade e Segurança no Trabalho

28. Cada uma das comissões que compõem o SiSeg (Sistema Integrado de Segurança) apresentem anualmente suas metas e sejam cobradas por este fórum. Que as reuniões do SiSeg aumentem em periodicidade (quadrimestralmente no mínimo).
29. Adequação estrutural dos estoques de reagentes químicos e abrigos de resíduos, promovendo a instalação da exaustão do reagentário da graduação no Bloco A, e estrutura para a contenção de acidentes químicos. Implementação do estoque de reagentes e abrigo de resíduos no Campus SBC .Treinamento anual para os servidores sobre Segurança Química e biológica. Conforme item 10 do acordo de Greve de 2015.
30. A criação de um setor responsável pela gestão ambiental, gestão de resíduos e produtos controlados, e segurança do trabalho para promover a gestão dos reagentes e produtos químicos e biológicos (desde o armazenamento, uso seguro, até o descarte) a favor da segurança de maneira geral (ambiente, servidores e comunidade).
31. Acompanhamento de saúde, com exames específicos para avaliar o impacto do trabalho na saúde dos servidores, sobretudo aos trabalhadores dos laboratórios e biotério em relação à exposição de agentes químicos.
32. Distribuição de EPIs e instalação de EPCs adequados, segundo às normas vigentes, a todos os servidores que necessitem (hoje há apenas uma parcela contemplada). Conforme item 28 da pauta de greve de 2015.
33. Regularizar a tramitação das solicitações administrativas (formulários), com um fluxo objetivo para o reconhecimento e pagamento do adicional de insalubridade aos servidores que façam jus ao adicional.
34. Elaborar estudos de viabilidade quanto à eventual implantação de um laboratório para tratamento, recuperação, revalorização e reaproveitamento de resíduos químicos, acompanhados do devido planejamento.

## Trabalho, Gênero e Raça

35. Proporcionalidade de gênero e raça nos quadros de servidores e nos cargos de direção e de função gratificada nível I.
36. Utilizando o mapeamento de competências, que a SUGPEPE, ProAP e NEAB (Núcleo de Estudos Africanos e Afro-brasileiros) obtenham e apresentem informações acerca do posicionamento funcional dos servidores em relação a raça e gênero, para

investigar se há discriminação na atribuição de atividades menos complexas ou estigmatizadas para grupos de gênero e raça. Investigar, também as condições de trabalho dentro desse recorte.

37. Com relação às trabalhadoras terceirizadas, que sejam previstos mecanismos para se evitar a segregação por gênero nos contratos de prestação de serviço técnicos, por exemplo o contrato de Manutenção e em outros contratos de melhores condições, incluindo mecanismos de cotas para negras/negros, mulheres, cis e trans, bem como para os refugiados.
38. A criação de uma política, via SUGEPE e ProAP, que considere, em razão do seu horário de trabalho, a vulnerabilidade a violências diversas no retorno a sua residência, ou seja, que os grupos vulneráveis (mulheres, LGBTT's, moradores de periferia) tenham prioridade na mudança de horário para o período diurno e que o mecanismo acima citado esteja vinculado aos termos de contratação das empresas terceiras.
39. Implantação da creche: como condição necessária ao retorno da mãe ao trabalho, sem necessidade de reduzir jornada com redução de salário, sem comprometer a fase do aleitamento exclusivo, ao dispensar grandes locomoções.
40. Flexibilização dos horários de responsáveis legais (para amamentação e atendimento do horário escolar).
41. Que a universidade por intermédio da SUGEPE, das Pró-reitorias, dos Núcleos de Pesquisa, promova atividades contínuas de debates sobre as questões de gênero, raça e diversidade sexual.
42. Que a SUGEPE faça formações específicas sobre as questões de gênero, raça e diversidade sexual, de combate ao assédio sexual, discriminação e preconceitos contra mulheres, racial e LGBTTs, para as chefias, dirigentes; e treinamentos dessa temática para servidores do quadro e ingressantes.
43. Que sejam elaborados materiais institucionais de divulgação sobre os canais de denúncia de violência, discriminação e assédio; que sejam continuamente propagados nos meios de comunicação da universidade; e que seja distribuído material impresso entre os trabalhadores terceirizados na sua entrada e nos espaços de circulação e descanso destes.
44. Política de comunicação institucional de linguagem não sexista com relação a gênero.
45. Compromisso da Reitoria com as propostas já elencadas no GT Mulheres (criado pela ProAP, como desdobramentos das atividades do 8 de março, Portaria ProAP N° 012, de 25 DE maio de 2017).