



Pauta de reivindicações a ser apresentada para as candidaturas à reitoria da UFABC

2022

Pauta aprovada em assembleia da categoria dos técnico-administrativos realizada no dia 03 de fevereiro de 2022

Eixo 1: UFABC pública, gratuita, democrática e popular

1. Compromisso com a manutenção do caráter público e gratuito da UFABC. Melhora 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 a candidatura não se inscreva ao Colégio Eleitoral (aprovação do ConsUni) caso não seja tida como a mais votada no resultado final da pesquisa de opinião não vinculante.
3. Orçamento participativo com amplo debate da comunidade da UFABC.
4. Democratização dos órgãos colegiados:
 - a. Que a reitoria defenda no ConsUni uma moção, solicitando ao MEC e a ANDIFES a alteração da legislação referente à participação dos setores da universidade nos conselhos e órgãos centrais (Mudança do art. 56 da LDB que define a participação docente nos órgãos colegiados em setenta por cento).
 - b. Que os conselheiros natos dos conselhos superiores (Pró-reitores) não tenham direito a voto, sendo este apenas um direito dos conselheiros eleitos por seus pares.
5. Sobre as fundações privadas na UFABC:
 - a. Que nenhuma proposta de criação de Fundação de Apoio a UFABC seja levada ao ConsUni sem que antes seja realizada consulta pública sobre a questão.
 - b. Convênios com empresas privadas devem ser amplamente discutidos pela comunidade acadêmica, tendo como pressuposto que os resultados das pesquisas não tenham caráter mercadológico. A produção de resultados das pesquisas, incluindo-se as patentes, devem servir ao uso social e ao bem público.
 - c. Discutir com a comunidade qualquer proposta que avance no sentido da privatização do espaço público, como a criação de um fundo patrimonial, oferta de excedentes de pesquisa ou recursos alternativos advindos do privado para o financiamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão na universidade.



6. Escolha dos dirigentes de setores com participação da comunidade acadêmica.

Eixo 2: Carreira e condições de trabalho

7. Manutenção e valorização do PCCTAE. Defesa do plano de carreira e da abertura de novos concursos públicos.
8. Compromisso de que as FGs sejam destinadas apenas para os TAs, por serem gratificações de caráter técnico e que os trâmites sobre extinção de FGs sejam comunicados à comunidade.
9. Elaboração e homologação do Plano de Capacitação e Qualificação para os TAs, com políticas de incentivo que abranjam cursos de outras IFES ou instituições privadas.
 - a. Garantia da redução de jornada, sem redução de salários, para TA's que estejam cursando graduação ou pós graduação stricto ou lato sensu, de forma isonômica a quem solicitar.
 - b. Reedição da Especialização em Gestão Pública e criação do Mestrado Profissional da UFABC com reserva de vagas para servidores TAs.
 - c. Reserva de vagas para técnico-administrativos em todos os cursos de pós-graduação da UFABC.
 - d. Disponibilizar mais vagas a servidores em cursos de idiomas devido ao alto grau de internacionalização e a não exigência de conhecimento de língua estrangeira nos concursos.
 - e. Política amplamente divulgada de concessão de afastamentos/licenças para realização de cursos de capacitação e qualificação para todos os setores da UFABC e de forma isonômica.
10. Critérios isonômicos e transparentes para incentivo à participação de cursos e eventos externos para chefias e demais servidores financiados pela universidade.
11. Criar política de:
 - a. Atribuição de FG's por critério de competência, construída de forma democrática nos setores;
 - b. Mapeamento de competências;
 - c. Critérios transparentes, democráticos e funcionais para remoção interna.
12. Atribuição de CDs para TAs cujos cargos sejam de natureza técnica.
13. Participação democrática no estabelecimento de fluxos e procedimentos de todas as áreas da UFABC a partir de ampla discussão com os TAs de cada setor, e com oficialização dos processos intra e inter setoriais.
14. Alimentação
 - a. Preço diferenciado para servidores TAs e terceirizados no Restaurante Universitário. Preço diferenciado para crianças menores de doze anos.
 - b. Construção de uma política alimentar que valorize a agricultura familiar e o consumo de alimentos agroecológicos e orgânicos, a adoção de melhores práticas voltadas à redução dos impactos da operação do RU e a obtenção pela UFABC do melhor custo por refeição entre as



universidades públicas;

15. Combate à terceirização e à precarização do trabalho

- a. Compromisso que garanta que não serão terceirizados novos setores/cargos na UFABC.
- b. Melhores condições de trabalho (ambientais e administrativas - com regras que acompanhem nosso calendário administrativo) aos trabalhadores terceirizados.
- c. Cumprimento das orientações para a Promoção do Trabalho Decente (conforme determina a Organização Internacional do Trabalho).
- d. Compromisso de que qualquer mudança que acarrete demissão de trabalhadores terceirizados seja discutida em audiências públicas com o conjunto da comunidade acadêmica com caráter deliberativo e sufrágio universal com pauta exclusiva para tal.
- e. Compromisso de que não serão contratados novos trabalhadores por vínculos temporários ou precários. Exigência de abertura de concurso público para todos os cargos.

Eixo 3: Jornada e regime de trabalho

16. Ampliação da jornada de trabalho flexibilizada conforme indicado pela Comissão de Apoio à Flexibilização da Jornada. A Reitoria deve indicar onde já é possível estender a flexibilização da jornada.

17. Que o teletrabalho seja discutido amplamente na UFABC, com participação ativa dos TA's.

- a. TAs devem fazer parte da definição e de elaboração de possível política de implementação do teletrabalho na UFABC, de forma a não onerar mais os trabalhadores técnico-administrativos;
- b. Política de auxílio financeiro e fornecimento de mobiliário e equipamento para quem exercer o trabalho remoto ou teletrabalho.

18. Aprimoramento e democratização das políticas de gestão de pessoas

- a. Processo de consulta à comunidade de servidores da UFABC para a indicação do cargo de Corregedor, Ouvidor e Superintendente de Gestão de Pessoas;
- b. Política contra as diferentes formas de assédio. Que essa política seja feita em discussão com membros das entidades representativas e coletivos da UFABC.
- c. Criação do Centro de Convivência dos TA's, em ambos os campi, que ainda não foi concretizado por nenhuma gestão de Reitoria.

19. Restabelecimento do diálogo com as prefeituras municipais da região para a criação de creche ou convênio com creche para os filhos de funcionários e estudantes da UFABC.

20. Auxílio transporte para todos os TAs, sem distinção da maneira como se desloca da sua casa até o trabalho, e vice-versa, conforme verificado em jurisprudências para outros servidores federais.



Eixo 4: Relações sindicais

21. 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, do processo administrativo, às punições e ao corte de ponto em contextos de greves e paralisações.
 - a. Compromisso de não criminalização daqueles que lutam pela valorização da educação pública, através de greves, manifestações etc.
 - b. Em contexto de greve, que os TAs concursados não sejam substituídos por terceirizados ou contratados temporários por imposições governamentais.
22. Implementar capacitação de servidores para mediação de conflitos.
23. Reafirmação de apoio às atividades promovidas pelo SinTUFABC dentro do campus:
 - a. Liberação dos TAs para participação em Assembleias Gerais e específicas, Congresso Sindical e atividades culturais e de lazer.
 - b. Liberação das 8h de trabalho de TA representante setorial, em dias de atividade sindical (uma vez a cada 2 meses).
24. Mesa permanente de negociação do SinTUFABC com a Reitoria, com calendário anual divulgado e periodicidade trimestral e cumprimento da agenda de reuniões.
25. Concessão de espaço físico para o SinTUFABC no Campus de São Bernardo do Campo.

Eixo 5: Saúde e segurança no trabalho

26. Garantia de pleno funcionamento da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).
27. Refazer o processo de contratação de plano de saúde coletiva, possibilitando novas opções com mensalidades mais baixas e serviço de qualidade.
28. Carta compromisso pactuando que TAs, docentes e terceirizados receberão EPI adequado e capacitação para seu uso correto e que não trabalhem sem a utilização de equipamentos de proteção individual, sobretudo aqueles de eficiência comprovada para proteção contra coronavírus.
29. Inserção para procedimento específico de aprovação automática ou semiautomática de trabalho remoto para o servidor que apresentar atestado médico e exames indicando risco para Covid-19 para a pessoa ou alguém com quem coabita (companheiro/a ou familiar) mesmo com a vacinação.
 - a. Que a Universidade, através da SEST, apresente à CISSP e ao Sindicato a lista de EPIs adquiridos e distribuídos, em prazo a ser acordado.
30. Pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade a servidores que façam jus ao adicional, sobretudo aos trabalhadores técnicos nos laboratórios didáticos e de pesquisa.
31. Publicação dos espaços onde não há ventilação natural, possibilidade de distanciamento de 1,5m entre



servidores do setor, se houver atendimento ao público barreira de acrílico adequada, setores que têm janelas próximas ao estacionamento e gerador de energia e condições pouco adequadas de trabalho que haja dispensa do trabalhador presente neste ambiente para trabalho remoto ou remoção do servidor para ambiente adequado.

Eixo 6: Trabalho, Gênero, Raça, Diversidade Sexual e pessoas com deficiência

32. Proporcionalidade de gênero e raça nos quadros de servidores e nos cargos de direção, cargos de direção e de função gratificada.
33. Utilizando o mapeamento de competências, que a SUGEP, NEG 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.
34. Com relação às trabalhadoras terceirizadas, que sejam previstos mecanismos para se evitar a segregação por gênero nos contratos de prestação de serviços 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 refugiados.
35. A criação de uma política, via SUGEP, que considere, em razão do seu horário de trabalho, a vulnerabilidade às violências diversas no retorno a sua residência, ou seja, que os grupos vulneráveis (mulheres, LGBTI'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.
36. Retorno seguro da mãe ao trabalho, com condições e flexibilizações adequadas para que não haja necessidade de reduzir jornada com redução de salário, que não comprometa a fase do aleitamento exclusivo, garantindo o pleno desenvolvimento das crianças.
37. Flexibilização dos horários de responsáveis legais (para amamentação e atendimento do horário escolar).
38. Que a universidade por intermédio da SUGEP, das Pró-reitorias, dos Núcleos de Pesquisa, promova atividades contínuas de debates sobre as questões de gênero, raça e diversidade sexual.
39. Implantação de Política Matricial de Gênero, Raça, Diversidade e Deficiências entre todos os setores e Pró-reitorias objetivando a efetiva inclusão e ações coletivizadas pela Comunidade Universitária de formações específicas sobre as questões de gênero, raça e diversidade sexual, de combate ao assédio sexual, discriminação e preconceitos contra mulheres, racial e LGBTIs, para as chefias, dirigentes; e treinamentos dessa temática para servidores do quadro e ingressantes.
40. 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.

41. Política de comunicação institucional inclusiva e acessível de linguagem antirracista, anticapacitista e não sexista com relação ao gênero.

42. 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 da Prefeitura Universitária;
- b. Diagnosticar o Mapeamento de Competência se os trabalhadores com deficiência estão em atividades adequadas às suas potencialidades e não em atividades estigmatizadas.