

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DOS FUNCIONÁRIOS DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Data base: Maio de 2008

01) Suspensão imediata da política de criminalização dos movimentos sindical e estudantil:

a) Retirada de todos os inquéritos, ações criminais, processos administrativos e sindicâncias que pesam contra funcionários e estudantes da USP e suas entidades representativas, pela ocupação da reitoria, durante nossa luta contra os decretos do governador e em defesa da autonomia da Universidade.

b) Revogação de todas as punições políticas mascaradas por “medidas administrativas” sob a forma de advertências, suspensões e retirada de cargos que afetaram, até este momento, funcionários da Escola Politécnica, Instituto de Biociências e Instituto de Ciências Biomédicas.

2) Suspensão imediata do confisco de 2% da receita do SINTUSP – **dinheiro dos trabalhadores**- e devolução do montante já confiscado:

- Processo nº 2002.1.23554.1.6, que descontou 10% mensalmente da receita do sindicato (valor confiscado R\$ 593.921,18).
- Processo nº 95.1.3213.1.0, que desconta 2% mensalmente da receita do sindicato (valor confiscado R\$ 90.848,72).

3) Pela estabilidade no emprego para todos(as) funcionários(as) da USP.

4) Contra as demissões arbitrárias e pelo amplo direito de defesa, acompanhado pelo Sintusp.

5) Reintegração dos demitidos políticos do Hospital Universitário.

6) Contratação urgente de funcionários (as), para suprir a falta de pessoal que, além de comprometer a qualidade dos serviços, levou inúmeras atividades da Universidade diretamente à beira do colapso:

a) Nos restaurantes universitários e, em especial, no Restaurante Central, a política de não contratar, fez com que a maior parte dos funcionários adoecesse de LER-DORT e, em pouco tempo, comprometerá também a saúde do restante. Contratar, urgentemente, funcionários para o Restaurante Central, não é só assegurar a continuidade do serviço. É, antes de tudo, uma questão de responsabilidade com a saúde desses trabalhadores. OBS: No restaurante do campus de São Carlos, a situação é tão grave quanto do restaurante central.

b) A falta de funcionários(as) nas creches fez com que a Creche Central ficasse com vagas ociosas, pois não havia quem cuidasse de novas crianças. Também, está obrigando os trabalhadores do berçário de Bauru a terem sua jornada ampliada. Essa situação não pode continuar. É urgente a contratação de novos funcionários.

c) É preciso ampliar o contingente da guarda universitária para aumentar a segurança. É fundamental a contratação de mulheres, que possam prestar os primeiros atendimentos às eventuais vítimas de violência sexual.

d) Na área da saúde a situação é grave e caótica. Faltam médicos de todas as especialidades e, por isso, o agendamento de uma consulta demora meses. A espera no Pronto Atendimento (“Emergência”) do HU é de várias horas o que pode levar ao óbito. Nos Centros de Saúde Escola faltam funcionários na área de enfermagem e os que restam estão sobrecarregados. Muitos estão doentes, física e mentalmente, devido ao estresse e aos esforços sobrehumanos e repetitivos. A contratação de médicos

de todas especialidades e funcionários para a área de enfermagem é uma urgência que não pode mais esperar, sob pena de comprometer, mais ainda, a saúde dos trabalhadores e seus familiares.

e) No SESMT faltam médicos do trabalho e os poucos que restam estão se demitindo porque os salários para a função estão muito abaixo do mercado. Assim, mesmo quando tenta, a administração da USP não consegue contratar novos profissionais. O mesmo acontece no caso de médicos ginecologistas. Recentemente, foi aberto um processo seletivo e não houve inscrição alguma. O salário proposto não atraiu nenhum médico. Portanto, o aumento dos salários é a única forma de viabilizar as necessárias e urgentes contratações.

f) Destacamos os casos dos restaurantes, creches, hospitais e postos de saúde, onde a situação é desesperadora. Mas, a falta de pessoal é gritante em várias áreas da Universidade, como a PCO, por exemplo, que também necessita de contratações urgentes.

BENEFÍCIOS SOCIAIS

1) Manter o Auxílio Alimentação, elevando o seu valor para R\$ 400,00 e ampliando o pagamento para todos os (as) trabalhadores (as) da USP, independente do setor ou da jornada de trabalho regulamentar.

2) Instituição do auxílio educação inclusiva.

3) Extensão do auxílio alimentação para os aposentados.

4) Vale Transporte ou Auxílio Transporte para todos, garantindo a quantidade suficiente para a ida e a volta do(a) trabalhador(a), em ônibus, trem ou metrô.

5) Fornecimento de Auxílio Transporte para os funcionários afastados para tratamento de saúde, doença ocupacional ou acidente de trabalho.

6) Subsídio de 100% nas refeições servidas nos restaurantes COSEAS.

7) Pagamento do vale refeição aos(as) funcionários(as) de todos os Campi durante os períodos em que os restaurantes estiverem fechados para férias coletivas ou reformas e para os funcionários que trabalham no período noturno ou outros horários em que os restaurantes não estejam abertos.

8) Pagamento de Seguro de Vida Permanente aos(as) funcionários(as) das áreas de Elétrica, Transporte, Segurança e todas as áreas perigosas.

9) Aumento do vale-refeição para R\$15,00 e não desconto de 20%, como vem ocorrendo.

10) Retorno do café da manhã que era servido aos funcionários(as) do campus de Bauru e extensão para os funcionários do HRAC.

11) Construção de mais restaurantes, mantidos pela Universidade, para acabar com as filas.

CRECHES E ESCOLA DE APLICAÇÃO

1) Garantia de vagas nas Creches em número suficiente para os(as) filhos(as) de todos(as) funcionários(as), estudantes e docentes.

2) Manutenção do auxílio-creche até que existam vagas para os (as) filhos (as) de todos (as) funcionários (as), estudantes e docentes.

3) Imediata construção da Creche Sudoeste. Implantação de um plano para construção de novas creches e contratação dos funcionários necessários para o atendimento de toda a demanda.

- 4) Pagamento de salário integral às Educadoras das Creches, que trabalham 30 semanais.
- 5) Creche gratuita para os filhos(as) dos(as) funcionários(as) do campus de Piracicaba.
- 6) Garantia de vagas para crianças portadoras de necessidades especiais e contratação de funcionários especializados, nas creches e na Escola de Aplicação da Faculdade de Educação.
- 7) Aumento do número de vagas para filhos(as) de funcionários(as) e docentes na Escola de Aplicação, principalmente para o primeiro ano do primeiro grau.
- 8) Alteração da nomenclatura de Técnico de Apoio Educativo para Professor de Educação Básica, garantindo oferta de cursos para os mesmos.
- 9) Pagamento de horas extras para os(as) funcionários(as) do berçário de Bauru, que estão com a jornada de trabalho ampliada, em função da falta de funcionários no setor.

SAÚDE

- 1) Direito de afastamento para todos(as) funcionários(as) para tratar da saúde de seus familiares, principalmente filhos(as) e pais, como reza o Estatuto da Criança e do Adolescente e Estatuto do Idoso.

SISUSP - SISTEMA DE SAÚDE DA USP

- 1) Maior previsão orçamentária para o Sistema e maior repasse de verbas ao HU.
- 2) Programa de prevenção, diagnóstico e tratamento do câncer de mama, útero, próstata, diabetes e AIDS.
- 3) Criação de Programa Específico de Assistência Preventiva e Curativa para Saúde do Trabalhador Negro.
- 4) Representação paritária de funcionários, professores e estudantes no Conselho do SISUSP e que os representantes dos funcionários sejam eleitos, pelos seus pares, em eleição direta.
- 5) Criação de uma política que garanta programas de atendimento e tratamento aos funcionários portadores de Dependência Química, CA, AIDS e outras doenças graves.

UBAS/SESMT

- 1) Direito aos(as) funcionários(as) de marcar consultas no SESMT pessoalmente e não apenas pelo Departamento Pessoal das unidades.
- 2) Atendimento odontológico completo e gratuito nas Faculdades de Odontologia da USP, para os(as) funcionários(as) e seus familiares.
- 3) Atendimento médico, laboratorial e internação sem limites e restrições aos(as) funcionários(as) da USP e seus familiares, em todas as cidades onde se encontram instalados os Campi do interior e as unidades do litoral.
- 4) Garantia de atendimento sem limites e restrições, nas UBAS e convênios, para cônjuges, parceiros estáveis (inclusive do mesmo sexo), filhos(as) e pais dos funcionários(as) da USP, em todas as especialidades médicas.
- 5) Garantia de extensão de todos os direitos a que se refere o item nº 04 para todos (as) aposentados(as) celetistas.

- 6) Garantia de atendimento do direito de realização dos exames periódicos a todos(as) trabalhadores(as), incluindo os(as) dos Campi do interior e unidades do litoral.
- 7) Imediata implantação de um Programa de Saúde Ocupacional, discutido com os trabalhadores e instalação de um centro de reabilitação, para os servidores da USP, portadores de doenças ocupacionais e/ou vítimas de acidentes de trabalho.
- 8) Imediata implantação do Projeto de Assistência aos Portadores de Alcoolismo e Dependência Química, apresentado pela reitoria e discutido com a categoria que elaborou propostas de modificações ao mesmo.
- 9) Inclusão dos funcionários Portadores de Deficiência Física, criação de programas da USP para este fim, inclusive com a concessão de aparelhos ortopédicos e outros.
- 10) Implementação, pelo SESMT, de todas as Resoluções do II Seminário de CIPA e Saúde do Trabalhador, realizado em 2004, pelo SINTUSP.
- 11) Adicional de salário por responsabilidade aos funcionários que trabalham com radiações ionizantes.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

- 1) Não desvinculação dos Hospitais Universitários (HU e HRAC) e dos Centros de Saúde Escola da USP ou a transformação dos mesmos em organizações sociais, e nem gestão dos mesmos por organizações sociais.
- 2) Agendamento de consultas também no guichê do hospital, por telefone e/ou por e-mail.
- 3) Medicamentos gratuitos para todos (as) os (as) funcionários (as) e dependentes conforme determina o SUS, com prescrição médica, inclusive remédios de alto custo, para pressão arterial, diabetes, colesterol e outras enfermidades graves, órteses e próteses.
- 4) Aumento do número de leitos no HU, para atender a demanda da comunidade interna e externa, sem nenhuma reserva de leitos para convênios privados.
- 5) Garantia de atendimento no Centro de Fisioterapia do HU para todos (as) funcionários (as) da USP, portadores de doenças profissionais, entre outras.
- 6) Suspensão imediata da política de terceirização no HU e nas áreas de saúde. Reversão da terceirização já realizada.
- 7) Reativação da lavanderia do HU, com novos equipamentos.
- 8) Acompanhamento e presença constante dos professores da Faculdade de Medicina na emergência do HU, para evitar a ocorrência de falhas médicas e assegurar melhor qualidade no atendimento dos pacientes.
- 9) Ampliação do quadro de clínicos gerais e melhoria do atendimento, inclusive nos finais de semana e feriados.
- 10) Programa de prevenção contra o assédio moral, em todas as áreas da USP. Tratamento, em todas especialidades necessárias, dos assediados.
- 11) Realização de Curso de Técnico de Enfermagem, no próprio HU, para todos(as) funcionários(as) do hospital e demais áreas de saúde da Universidade, que ainda não fizeram o referido curso.

RECURSOS HUMANOS/CARREIRA

- 1) Imediata abertura de negociação para implantação de um Plano de Carreira para os funcionários da USP, discutido e elaborado pelos próprios trabalhadores.
- 2) Concessão imediata de 02 (duas) referências para todos(as) funcionários(as) dos grupos Básico, Técnico e Superior.
- 3) Maior transparência na segunda etapa do programa de acesso às faixas dois e três da carreira e um maior número de vagas.
- 4) Que as vagas abertas nas faixas II e III da carreira por óbitos, aposentadoria ou pedidos de demissão sejam ocupadas pelos funcionários já contratados, a partir de processo seletivo interno, de forma que os novos claros sejam abertos nos níveis iniciais da carreira.
- 5) Isonomia de critérios disciplinares entre técnicos administrativos e docentes.
- 6) Piso salarial da carreira igual ao salário mínimo do DIEESE que, em março de 2008 era de R\$ 1.881,32.
- 7) Maior investimento, por parte da administração da Universidade, no aprimoramento da formação dos seus quadros funcionais, permitindo que os trabalhadores dos grupos Básico, Técnico e Superior, sem nenhuma distinção, estejam sempre atualizados, em relação às inovações tecnológicas nas suas respectivas profissões ou em novas áreas em que queiram atuar.
- 8) Promoção dos funcionários enquadrados como ½ (meio) oficiais de qualquer profissão, a oficiais, ao invés de rebaixamento para a função de auxiliares de manutenção/obras.
- 9) Promover as mudanças necessárias na segunda etapa do Programa de Carreira baseadas nas críticas e denúncias de irregularidades ocorridas na primeira etapa do Programa de Acesso às faixas II e III.
- 10) Abolir o método da “Normatização” na segunda etapa do Programa de acesso às faixas II e III da Carreira.
- 11) Recesso no final do ano sem compensação de horas.
- 12) Passagem da referência inicial da carreira dos motoristas de Básico II B para Básico III C.
- 13) Pagamento imediato de Horas Extras, conforme determina a Resolução USP – 4964 de 17/10/2002, a CLT e a Constituição Federal de 1988, e não a manutenção do banco de horas que a CODAGE vem implantando, ao forçar os trabalhadores a assinarem acordos individuais, em várias unidades.
- 14) Pagamento das horas extras na folha de pagamento correspondente ao mês em que foram trabalhadas.
- 15) Possibilidades dos(as) funcionários(as) se transferirem de uma unidade para outra, sem burocracia e sem permuta.
- 16) Pela contratação imediata de funcionários(as) para o Hospital de Reabilitação e Atendimento Crânio Facial de Bauru.
- 17) Implantação imediata da jornada de trabalho de 30 horas semanais para todos os profissionais da área de saúde da USP, sem redução de salário, respeitando as profissões regulamentadas com jornada de trabalho inferior a 30 horas semanais. Essa jornada já está sendo praticada em todo serviço de saúde do estado de São Paulo, com exceção da USP ;

18) Redução da jornada de trabalho de todos (as) os (as) funcionários (as) da USP para 30 horas semanais, sem redução de salário, respeitando as profissões regulamentadas com jornada de trabalho inferior a 30 horas semanais, independente da nomenclatura adotada pela Universidade.

19) Garantia de que os(as) funcionários(as) especializados(as) possam coordenar curso de extensão universitária, nas suas áreas de especialização ou notório saber.

ASSÉDIO MORAL

1) Garantia de abertura da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) em todos os casos de assédio moral.

2) Garantia de afastamento do assediador, de forma a proteger o assediado e evitar o surgimento de novas vítimas.

3) Garantia de afastamento da vítima de assédio moral, sempre que for necessário, para preservá-la ou para contribuir com sua recuperação.

4) Acabar, imediatamente, com as interferências do DRH e/ou Superintendência do HU, que têm atuado de forma a inibir, ou mesmo proibir, os médicos de diagnosticarem a ocorrência do assédio moral e de emitirem o laudo médico necessário para o preenchimento da CAT (comunicação de acidente de trabalho).

5) Transferência de unidade para o funcionário (a) vítima de assédio moral, sempre que seja vontade ou necessidade do mesmo, sem condicionar a transferência à existência de vaga e sem exposição do trabalhador (a).

6) Acesso gratuito aos funcionários (as) vítimas de assédio moral, no Curso “Depressão e Exercícios Físicos”, promovido no CEPEUSP.

7) Acordo e Termo de Conduta discutido e assinado entre as partes no Ministério Público e/ ou Ministério do Trabalho.

6) Implantação, urgente, por parte da reitoria, de uma Política de Segurança e Saúde do Trabalho. Atualmente existem muitos trabalhadores adoecendo devido ao stress, assédio moral e falta de condições adequadas de trabalho, principalmente nos setores onde faltam funcionários.

PREVIDÊNCIA

1) Complementação e/ou adiantamento do auxílio doença com aplicação dos reajustes concedidos à categoria, e retomada imediata da discussão do Acordo Coletivo entre Sintusp e Reitoria.

2) Garantia de pagamento, pela USP, a todos (as) funcionários (as), que receberem alta do INSS, após qualquer período de licença médica e que sejam declarados inaptos pelo médico do trabalho da USP, durante todo o tempo em que os mesmos sejam obrigados a aguardarem a definição do INSS, sobre o recurso contra a alta indevida.

3) Direito dos funcionários aposentados celetistas e estatutário, freqüentarem o CEPEUSP e serem atendidos no Hospital Universitário.

LAZER

1) Direito de utilização, pelos funcionários da USP e seus dependentes, das dependências do CEPEUSP, para realização de eventos esportivos e culturais, sem pagamento de taxas.

QUESTÕES GERAIS

- 1) Que a reitoria discuta ações afirmativas com o SINTUSP, toda comunidade universitária da USP e comunidade externa.
- 2) Que os ônibus de linhas particulares façam horários que beneficiem os usuários da USP, inclusive nos fins de semana e feriados. Ampliação do horário de ingresso dos mesmos no interior do campus e alteração do seu itinerário de forma a servir o HU.
- 3) Concessão de espaço para as sub-sedes do Sintusp nos campi do interior, com tratamento igual a outras entidades representativas de funcionários, docentes e estudantes.
- 4) Concessão de espaço para o uma sede do SINTUSP, no Campus da Zona Leste.
- 5) Construção de um farol na Avenida Prof. Lineu Prestes, em frente ao ICB II.
- 6) Aumento e melhoria da frota do ônibus circular no Campus de São Paulo, incluindo Zona Leste, com funcionamento normal durante os 12 (doze) meses do ano, em horário integral, inclusive nos finais de semana. Retorno ao itinerário anterior.
- 7) Contra o sucateamento, terceirização ou privatização da frota do circular nos Campi da capital e do interior.
- 8) Fim das taxas nos processos seletivos e respeito à Lei 8213/91 que garante a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais. Adaptação dos prédios para o acesso aos mesmos.
- 9) Instalação imediata de uma Estatuínte Livre e Soberana.
- 10) Abertura e Publicação da Contabilidade da Universidade para a Comunidade Universitária e as Organizações operárias e sociais.
- 11) Garantia de respeito ao direito dos trabalhadores da USP de se organizarem em seu Sindicato.
- 12) Fim das Fundações na USP.
- 13) Abertura imediata dos portões do Campus aos domingos e feriados.
- 14) Construção de Ciclovias
- 15) Garantia de registro de patentes e direitos autorais de todos os resultados dos trabalhos desenvolvidos por funcionários dos grupos Básico, Técnico e Superior, bem como por docentes e estudantes.

FIM DA TERCEIRIZAÇÃO E DAS FRENTES DE TRABALHO

- 1) Salários, benefícios e direitos iguais aos funcionários(as) da USP, a todos(as) terceirizados(as), estagiários e trabalhadores com contratos precários.
- 2) Incorporação, sem necessidade de processo seletivo, de todos os trabalhadores terceirizados, ou com contratos precários, temporários e integrantes de eventuais frentes de trabalho, aos quadros da universidade.
- 3) Enquanto não acaba a terceirização, exigir das empresas terceirizadas, o cumprimento integral das NR, conforme a Legislação de Medicina e Saúde do Trabalhador, bem como o cumprimento rigoroso, pelas empresas contratadas de todas as suas obrigações trabalhistas.

4) Acesso de todos os funcionários terceirizados aos Restaurantes da USP, com direito a uma refeição de graça ao dia, como já ocorre no Campus de São Carlos.

5) Cursos de Alfabetização e Educação de 1º e 2º Grau (Ensino fundamental e Médio) aos(as) funcionários(as) terceirizados(as) e de eventuais frentes de trabalho.

REIVINDICAÇÕES DA ESCOLA DE ENGENHARIA DE LORENA

1) Garantia da extensão da política salarial do CRUESP, para todos os trabalhadores da Escola de Engenharia de Lorena, conforme o compromisso da reitora, assumido no CO quando da aprovação da extinção da FAENQUIL.

2) Extensão da parcela fixa de R\$200,00 para todos os trabalhadores da EEL, a serem pagos nos moldes do auxílio creche (crédito em conta corrente), até a aprovação do projeto de lei de transferência do quadro de funcionários da EEL, pelo governo e pela USP.

SEGURANÇA

1) Em defesa da segurança na USP, Guarda Universitária e Vigilância. Contra a política de sucateamento que o Coordenador da Guarda vem fazendo para poder terceirizá-la. Contra a terceirização da segurança.

2) Proibir que a Guarda Universitária efetue prisões ou encaminhe a Delegacias de Polícia funcionários(as) e estudantes em atividades na USP.

3) Pela implementação de políticas de segurança preventivas.

4) Apuração imediata das ocorrências de prisões de funcionários dentro do Campus, envolvendo a Guarda Universitária e, se necessário, punição dos culpados.

5) Fora a Polícia Militar do Campus. Contra a presença de armas nos Campi, inclusive cassetetes.

São Paulo, 23 de abril de 2008.

Diretoria Colegiada do Sindicato dos Trabalhadores da USP (Sintusp)