

ASSEMBLEIA GERAL HÍBRIDA

4ª FEIRA (16/9), às 12h30

- **Presencial: Sede do SINTUSP**

- **On-line: Pelo Zoom, mediante inscrições pelo link:**

<https://zoom.us/join/zoom/OiXdOwoVQLGUTDNqFkoEGQ>



Pauta: - Eleição dos Representantes dos Funcionários no Conselho Universitário;

- Acordo Coletivo e indicativo de paralisação do dia 18/09 (nova rodada de negociações com Copert).

REUNIÃO COM A COPERT DEBATEU A CONTRAPROPOSTA DA ASSEMBLEIA SOBRE O ACORDO DE FINAL DE GREVE

Na reunião ocorrida nesta sexta-feira, 11/9, a Copert apresentou as respostas à contraproposta votada pela Assembleia do dia 25/08.

Em relação ao recesso, aceitaram a nossa proposta de 14 dias de recesso, para os anos de 2026 (21 a 31/12 com retorno ao trabalho no dia 04/01/27) e 2027 (20 a 31/12/27 com retorno ao trabalho dia 03/01/28). No entanto, mantiveram a negativa ao abono das horas em relação a todas as pontes de feriados, incluindo as referentes aos feriados de Corpus Christi e Semana da Pátria. Nesses casos, foi mantida a proposta da reitoria de uso das faltas abonadas para as pontes. Nas cidades onde a soma dos feriados com ponte forem superiores a 6, os feriados municipais serão movidos para segunda ou sexta-feira.

Sobre a possibilidade de folgas compensatórias dobradas para aqueles trabalhadores de serviços essenciais em regime de escala que estiverem com plantões previstos para a noite de 24 e 31 de dezembro, foi negado pela gestão com o argumento de que esbarraria na legislação (lei 605/49) pois poderia configurar dupla remuneração. No entanto, acenaram com a possibilidade de aceitarem uma nova contraproposta, desde que se leve em conta a legislação corrente e as especificidades das unidades de serviços essenciais.

Sobre a ausências parciais ou de dia inteiro previstas na Cláusula 11ª do atual Acordo foram negadas as demandas por aumento do número de faltas de dia inteiro, inclusão da psicanálise como parte do rol das ausências de 3 horas e aumento do número de ausências de 3h para tratamento de fisioterapia, terapia ocupacional, psicologia e nutrição. Ainda sobre a cláusula 11ª sobre cuidadores, é preciso ter a curatela legal nos casos que não estão previstos no ACT (por exemplo sobrinhos, tios, avós) para ter direito a usufruir das ausências previstas. Pais e filhos menores de 18 anos já estão previstos no atual acordo.

Sobre as ausências para a retirada de medicamentos de alto custo, houve um aceno de que pode ser concedido, desde que seja a partir de cláusula específica e não vinculada às ausências da Cláusula 11ª.

Sobre a inclusão de tratamentos com medicação intravenosa, foi solicitado que explicasse para qual fim específico (tratamento de quais doenças) para que pudessem considerar as ausências para esse fim.

Sobre o uso de cursos como forma de abater as horas referentes às pontes foi informado que estudarão a proposta junto ao debate sobre os Planos de Desenvolvimento Individual e os cursos a serem oferecidos pela Escola USP de Gestão que serão elaborados na segunda etapa do processo de avaliação. Sobre o tema do PDI e da avaliação, o sindicato solicitou uma reunião com a Copert, que ficou apontada para o início de outubro.

Sobre as faltas abonadas hoje previstas por Resolução/Portaria da Reitoria, a previsão do uso de 6 faltas abonadas será incluída no Acordo Coletivo, mas sem mudar seu caráter de concessão, exceto quando usadas para pontes de feriado. Nesse sentido, poderão ser usadas mais de uma falta abonada por mês, desde que uma falta abonada seja em ponte de feriado. A possibilidade de trabalho nas pontes para não gerar hora excedente no banco de horas e as formas de compensação ficarão mantidas.

Sobre o 5º Encontro de Trabalhadoras e Trabalhadores Negros, a reitoria acenou favorável a conceder que os trabalhadores participem do encontro desde que atendidas algumas condições. Encontro Presencial com abono parcial do expediente (com registro de entrada e saída), sem limite de horas (com margem a negociação a partir do cronograma de atividades) e limite de participantes por unidade (a reitoria propôs 1 por unidade, o que argumentamos ser inaceitável e se dispuseram a aceitar uma contra proposta).

Além desses pontos, reivindicamos a atenção aos casos de pessoas com licenças médicas que teriam menos tempo para a compensação de horas e que necessitam de medidas especiais, seja de outra fórmula de cálculo de horas, seja a dilatação do prazo de compensação, o que foi negado pela reitoria. No entanto, mostraram disposição em diluir os descontos no salário de quem não conseguir compensar as horas equiparando o direito dos estatutários (que têm limite de desconto de 1/10 do salário enquanto para os celetistas o limite é de 1/3).

A Copert se comprometeu a debater a qualquer tempo aditivos ao Acordo Coletivo que se façam necessários. Próxima reunião dia 18 de setembro.

OUTROS INFORMES:

Além dessas questões, mais uma vez denunciemos o absurdo que está acontecendo com os funcionários que estão de licença médica e aguardando perícia do INSS que têm o auxílio saúde e o Vale Alimentação não pagos, contrariando a própria redação da portaria da reitoria que estabelece o pagamento desses benefícios. A Procuradoria reafirmou que havendo a licença médica comprovada, mesmo que o funcionário esteja aguardando a perícia, o auxílio saúde e o Vale Alimentação NÃO DEVEM ser interrompidos. O DRH vai apurar as negativas de pagamento e a procuradoria irá intervir. Havendo funcionários que estão sendo prejudicados nesse momento, entrem em contato com o

Sintusp para que façamos com urgência um requerimento pedindo a regularização imediata.

Sobre o Auxílio-Funeral, a Copert informou que a administração está estudando a questão, mostrando-se favorável à equiparação de direitos entre estatutários (que têm direito ao auxílio) e celetistas. Por se tratar de cláusula econômica, isso deve ser tratado como parte da nossa pauta específica e não no ACT.

Sobre o Teletrabalho/Trabalho Híbrido a proposta está sendo estudada pela administração, há divisão na burocracia quanto a questão, mas com posições favoráveis importantes que demonstram que precisamos aumentar nossa pressão para que conquistemos essa demanda!

Por isso, é fundamental a participação na Assembleia desta quarta-feira e fortalecer nosso sindicato e a luta da categoria!

NOVA FASE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO REAFIRMA VELHOS VÍCIOS DA REITORIA! QUEM AVALIA A USP?

A Reitoria anunciou a segunda fase da avaliação de desempenho das trabalhadoras e dos trabalhadores técnico-administrativos da USP. Mais uma vez, querem nos submeter à autoavaliação, à avaliação de pares, à avaliação das chefias e ao chamado Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Mas é preciso deixar claro: esta avaliação não será seguida de progressão na carreira. A USP quer que os trabalhadores preencham formulários, apontem metas, avaliem colegas e recebam avaliações das chefias, mas não apresenta nenhuma contrapartida concreta de valorização.

A avaliação parte de uma lógica injusta: exige que cada trabalhador seja perfeito em condições de trabalho que estão longe de ser perfeitas. Falta pessoal em muitos setores, aumentam as tarefas, acumulam-se funções e cresce a pressão para que menos trabalhadores deem conta de uma Universidade inteira.

O resultado é conhecido por todos nós: adoecimento físico pela falta de condições adequadas e de ergonomia, adoecimento mental pela sobrecarga e pelo assédio moral, além de uma rotina marcada por salários arrochados e desvalorização. Em vez de enfrentar essas questões, contratar trabalhadores, combater o assédio e garantir condições dignas para o trabalho, a Reitoria quer transformar os problemas estruturais da USP em metas e responsabilidades individuais.

Avaliar para lavar a própria cara

A segunda fase da avaliação não resolve a falta de pessoal, não reduz a sobrecarga, não enfrenta o assédio moral e não recupera as perdas salariais acumuladas pela categoria. Ao contrário: serve para a USP lavar a própria cara, fingindo que está preocupada com o “desenvolvimento” dos trabalhadores, enquanto mantém as mesmas condições que adoecem e desvalorizam a categoria.

O chamado Plano de Desenvolvimento Individual aparece como se cada trabalhador fosse responsável, sozinho, por superar os limites impostos pela própria Universidade. Mas qual desenvolvimento é possível sem tempo, sem condições, sem equipe suficiente, sem recursos e sob pressão permanente das chefias?

A responsabilidade pelo funcionamento precário de unidades, laboratórios, bibliotecas, hospitais, creches e setores administrativos não pode ser jogada sobre quem está na ponta. A responsabilidade é da Reitoria, que mantém postos vagos, amplia a precarização, não enfrenta o assédio moral e naturaliza o acúmulo de trabalho.

A avaliação cria terreno para exigir ainda mais: mais produtividade, mais metas, mais tarefas, mais disponibilidade e mais sobrecarga. Tudo isso enquanto a USP mantém o arrocho salarial e trata os trabalhadores como se os problemas da Universidade fossem resultado de falhas individuais.

Paz entre nós, guerra aos burocratas!

Não podemos aceitar que a avaliação seja usada para colocar trabalhadores contra trabalhadores. A categoria não deve entrar na lógica da competição, da punição e da disputa por uma suposta “melhor performance”.

Por isso, é fundamental olhar criticamente para todo o processo. Devemos denunciar as condições reais de trabalho, a falta de pessoal, a sobrecarga, o adoecimento, as pressões e as práticas de assédio que atravessam nosso cotidiano.

Ao mesmo tempo, orientamos que cada trabalhador faça a melhor e mais generosa autoavaliação possível, reconhecendo o esforço, a experiência, as tarefas acumuladas e as dificuldades enfrentadas para manter os serviços funcionando. Da mesma forma, é preciso realizar avaliações generosas dos pares, valorizando o trabalho dos colegas e recusando qualquer lógica de prejudicar quem está ao nosso lado.

Não é o trabalhador que falha quando não consegue cumprir uma meta impossível. Não é o colega que deve ser responsabilizado pelo atraso provocado pela falta de pessoal. Quem deve ser avaliada é a Reitoria: pelas condições de trabalho que impõe, pelo assédio moral que permite e incentiva, pelo arrocho salarial que mantém e pela sobrecarga que faz recair sobre a categoria.

REINTEGRAÇÃO DO BRANDÃO E RETIRADA DOS PROCESSOS!

Sede Fernando Legaspe (Fernandão) Av. Prof. Almeida Prado, 1362, Cidade Universitária, Butantã, São Paulo-SP, CEP:05508-070

Tel: (11)3091 4380/4381 – (11)3816-7932 / (11)2648-0589 email: sintusp@sintusp.org.br – site: www.sintusp.org.br