



Pauta Interna de Reivindicações do SINTEST-RN

1. Defesa de uma Universidade Pública gratuita, de qualidade, autônoma, democrática, laica e socialmente referenciada;
2. Compromisso em **NÃO** proceder ao desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito constitucional de greve pelos servidores;
3. Que não haja a necessidade de compensação dos dias/horas paralisados, mas das demandas acumuladas e que os prazos administrativos e acadêmicos que porventura tenham sido inviabilizados em razão da greve tenham suas datas repactuadas;
4. Posicionamento da Administração Central contrário à PEC 32/2020 (Reforma Administrativa), que, se aprovada nos atuais termos, possibilitará a redução de até 25% da jornada de trabalho dos servidores com corte proporcional de remuneração, demissão por insuficiência de desempenho, extinção de órgãos e entidades por decreto, estabilidade apenas para ocupantes de carreiras consideradas típicas de Estado e a novas formas temporárias e precarizadas de ingresso no serviço público;
5. Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sem redução salarial, para toda a categoria;
6. Criação de Comissão, no âmbito do CONSUNI, com participação paritária dos técnicos-administrativos, para propor atualizações ao Regimento Geral da UFRN;
7. Liberação para exercício de mandato classista com ônus para a Administração;
8. Paridade na composição dos órgãos colegiados (Conselhos Superiores, Conselhos de Centros e Unidades Acadêmicas Especializadas e plenários de Departamentos Acadêmicos) e comissões da UFRN, inclusive nas que tratem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, assim como da escolha de dirigentes;
9. Paridade nas eleições de dirigentes (seja para os cargos de reitor, diretor de campus, diretor de unidades acadêmicas, chefes de departamento, coordenadores de cursos de



graduação e de programas de pós-graduação), tendo como colégio eleitoral os servidores ativos e aposentados;

10. Que os servidores técnico-administrativos possam exercer a função de coordenação dos Projetos Suplementares de Ensino, por meio da alteração da Resolução Conjunta nº 001/2022-CONSEPE/CONSAD;
11. Compromisso de manter no âmbito da UFRN as atividades de concessão e manutenção das aposentadorias e das pensões dos servidores e prover as condições necessárias para tanto;
12. Criação de vagas específicas para servidores aposentados nas instâncias de representação e órgãos colegiados;
13. Reinstauração de um mínimo de 10% (dez por cento) das vagas para servidores nos processos seletivos dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UFRN, visando a atender as necessidades de qualificação dos servidores da instituição, principalmente com a extinção da correlação indireta dos incentivos à qualificação (IQ), sinalizada na proposta do governo;
14. Garantia de afastamento imediato dos servidores técnico-administrativos em educação para participação em programas de pós-graduação *strictu sensu*;
15. Resgate do direito dos técnico-administrativos poderem almoçar e jantar nos Restaurantes Universitários (RUs);
16. Garantia de alimentação aos servidores que trabalham em turnos contínuos de 12h;
17. Restauração da capacidade de reposição e ampliação dos quadros de pessoal da UFRN, via concurso público;
18. Estabelecimento de políticas institucionais permanentes de prevenção e combate ao assédio moral e sexual nos setores de trabalho, que deverá ter como metas a serem alcançadas:
 - 18.1. Promover um ambiente de trabalho saudável, sem discriminação e que favoreça a inclusão da diversidade;
 - 18.2. Consolidar uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
 - 18.3. Fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;



- 18.4. Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- 18.5. Estabelecer diretrizes para responsabilização e aplicação de sanções concretas para os agentes que realizam atos de assédio moral e/ou sexual, incluindo gestores;
- 18.6. Estabelecer trâmites processuais do Comitê de Integridade no que diz respeito aos casos de denúncia ou suspeita de violação de direitos dos servidores;
- 18.7. Paridade na composição do Comitê de Integridade, incluindo TAEs, docentes e estudantes;
19. Estabelecimento de uma Política Institucional de Saúde Mental, a partir da criação de um GT (composto por membros do SEPA, SINTEST-RN, ADURN, PROGESP e DCE) para elaboração de minuta de documento a ser apresentada aos Conselhos Superiores;
20. Abertura de concurso e nomeação de novos profissionais de saúde com vistas a expandir do rol de especialidades e consolidar a atenção multidisciplinar aos servidores, ampliação da estrutura física, aquisição de novos instrumentais para exame e intervenção clínica, e prorrogação do horário de atendimento da Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (DAS) até às 22h;
 - 20.1. Que se garanta jornada flexibilizada de trabalho para todos os servidores lotados na DAS, caso o horário de atendimento se estenda até às 22h00;
21. Em relação ao PGD:
 - 21.1. Que a adesão dos servidores ao PGD seja voluntária, sendo garantido o desligamento do servidor participante do programa, mediante comunicação prévia;
 - 21.2. Que a UFRN construa um plano de adequação capaz de garantir os padrões e os recursos para o cumprimento do disposto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, de modo a não transferir para os servidores participantes do PGD a responsabilidade institucional sobre a gestão da segurança da informação;



- 21.3. Que as equipes sejam adequadamente acompanhadas por meio de uma política continuada de capacitação que ofereça apoio tecnológico, orientação técnica e treinamento aos servidores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição Federal;
- 21.4. Que a instituição adote regras de etiqueta digital (netiqueta) para orientar as equipes participantes, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, nos termos dos arts. 3º e 4º da Lei nº 13.185/2015;
- 21.5. Que a elaboração das escalas e metas de trabalho leve em consideração as necessidades especiais da vida familiar dos servidores com dependentes sob seus cuidados, especialmente nutrizes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horários e utilização das pausas (NR 17, Anexo II, 6.1.2.1);
- 21.6. Que as escalas e metas de trabalho sejam construídas e adaptadas em função das necessidades específicas dos servidores idosos e com deficiência ou mobilidade reduzida, de modo a garantir observância ao art. 26 da Lei nº 10.741/2003 e ao art. 34 da Lei nº 13.146/2015;
- 21.7. Que as jornadas de trabalho diária e semanal, balizadas pelos horários de trabalho cadastrados nos planos individuais, sejam respeitadas para a comunicação e solicitação de tarefas;
- 21.8. Que se garanta o abatimento das metas estipuladas nos planos individuais de trabalho quando da ocorrência de indisponibilidades sistêmicas, interrupções no fornecimento de energia elétrica, quedas e oscilações na conexão à internet e outros fatores que fujam ao controle dos servidores participantes;
- 21.9. Que os adicionais ocupacionais de insalubridade sejam pagos de forma proporcional aos turnos em que os servidores participantes trabalharam presencialmente;
- 21.10. Que o pagamento do adicional noturno seja mantido para os participantes do PGD nos casos em que for comprovada a necessidade de prestação da

- atividade, ainda que de forma remota, em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte;
- 21.11. Que o servidor não seja onerado com o custeio dos instrumentos de trabalho, devendo a unidade providenciar, mediante acautelamento, os equipamentos eletrônicos e o mobiliário necessários à execução segura e salubre das atividades remotas;
 - 21.12. Que não haja a exigência de compensação para as faltas justificadas e entregas não efetuadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior, de comparecimento a consultas e/ou exame médico, de participação em atividades sindicais e de conselhos profissionais, e para as concessões previstas no Capítulo VI da Lei nº 8112/1990;
 - 21.13. Que as atuais equipes de trabalho sejam preservadas e instituídas como espaços prioritários de planejamento, avaliação e pactuação coletiva das atividades presenciais e remotas, devendo a elas competir, a partir da observância aos planos quadrienais de suas respectivas unidades, a definição das atividades, seus graus de complexidade, conversão em horas, formas de padronização e prazos de entrega;
 - 21.14. Que a continuidade e aprimoramento do PGD se dê através de avaliação de meio ciclo anual, para fins de obtenção de dados sobre a exequibilidade e eficiência do modelo, a serem avaliados por uma comissão composta paritariamente por membros da gestão e servidores indicados pela Assembleia da Categoria;
 - 21.15. Que seja aberta consulta pública à comunidade acadêmica para coleta de informações/levantamento das necessidades dos servidores e para promover adequações e melhorias no sistema POLARE;
22. Aplicação da Lei nº 14.704/2023, que define que a duração da jornada de trabalho dos Intérpretes de Libras será de 30 (trinta) horas semanais;
 23. Aplicação da Lei nº 12.317/2010, que define que a duração da jornada de trabalho dos Assistentes Sociais será de 30 (trinta) horas semanais;



24. Aplicação da Lei nº 6.615/78 e do Decreto nº 9.329/2018, que definem que a duração da jornada de trabalho dos servidores que desempenham a função de Radialista será de:
 - 24.1. 25 (vinte e cinco) horas semanais para os setores de autoria e de locução;
 - 24.2. 30 (trinta) horas semanais para os setores de produção, interpretação, dublagem, tratamento e registros sonoros, tratamento e registros visuais, montagem e arquivamento, transmissão de sons e imagens, revelação e copiagem de filmes, artes plásticas e animação de desenhos e objetos e manutenção técnica e;
 - 24.3. 35 (trinta e cinco) para os setores de cenografia e caracterização;
25. Reinstalação imediata do Conselho Consultivo da Comunica, sua transformação em órgão deliberativo e ampliação da sua composição com a participação popular dos usuários dos serviços de Radiodifusão Pública operados pela UFRN;
26. Encaminhamento das demandas levantadas no processo nº 23077.079481/2023-92, relativo à Divisão de Assistência Social e Ações de Permanência da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (DASAP/PROAE);
27. Compromisso em não ceder **compulsoriamente** os servidores estatutários (RJU) dos Hospitais Universitários (HUs) à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH);
28. Que a gestão dos servidores RJU lotados nos HUs siga o Calendário Universitário da UFRN, assim como ocorre com os demais servidores do quadro permanente da instituição;
29. Compromisso em manter uma equipe de servidores RJU da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) nos HUs, garantindo aos TAEs lotados nesses ambientes o atendimento de suas demandas administrativas por profissionais treinados do quadro permanente de pessoal;
30. Em relação aos vigilantes:
 - 30.1. Que seja garantido aos servidores da área o direito de indicar o nome do próximo Diretor da Vigilância e definir o modelo de escolha a ser adotado;



- 30.2. Que o Reitor da UFRN assuma compromisso político de, junto a ANDIFES, lutar pela alteração da Lei nº 9.632/98, que dispõem sobre a extinção de cargos da Administração Pública Federal, de modo a reativar o cargo de vigilante;
- 30.3. Que seja mantida e respeitada a escala de serviço existente, levando em conta as peculiaridades do trabalho da vigilância;
- 30.4. Que nos eventos oficiais no interior dos campi da UFRN, seja priorizado o trabalho dos vigilantes do quadro permanente e que, se necessário, seja utilizado a cota de horas extras;
- 30.5. Que se amplie as melhorias nas condições de trabalho da vigilância, com aquisição de novos equipamentos de proteção individual (EPIs);
- 30.6. Aquisição e distribuição anual do fardamento da segurança;
- 30.7. Renovação da frota de veículos a cada dois anos, equipados com giroflex e rádio de comunicação, para a adequada prestação dos serviços de segurança à comunidade universitária;
- 30.8. Que os EPIs e viaturas da universidade sejam usados exclusivamente pelos vigilantes do quadro permanente da instituição e que a empresa terceirizada contratada providencie EPIs e viaturas para uso de seu pessoal;
- 30.9. Providenciamento de seguro de vida para o quadro permanente de vigilância da UFRN;
- 30.10. Que a UFRN delibere em suas instâncias decisórias sobre a necessidade de desarmamento do quadro terceirizado de vigilantes;
- 30.11. Que o fiscal do contrato do serviço de vigilância terceirizada seja um vigilante do quadro permanente da UFRN;
- 30.12. Que os vigilantes do quadro que assumirem a função de supervisor de segurança, recebam a gratificação correspondente;
- 30.13. Tendo como parâmetro o Plano Nacional de Segurança, que a equipe de vigilância da UFRN possa reformar o Plano Institucional de Segurança da instituição;
- 30.14. Estabelecimento de curso de capacitação e treinamento para o cargo de vigilante a cada dois anos;



- 30.15. Criação de programa de condicionamento físico e saúde mental, no interior do quadro de segurança da UFRN;
- 30.16. Realização de avaliações nutricionais periódicas com os servidores da vigilância, levando em conta, principalmente, a alimentação noturna;
- 30.17. Priorização da reforma do prédio da Diretoria de Segurança da UFRN;
- 30.18. Que sejam realizadas melhorias no cercamento e no sistema de monitoramento eletrônico de todo o campus central, assim como nas demais unidades da região metropolitana e campi dos interiores (em especial no campus de Nova Cruz).