

GREVE 2026

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO UFPR

- Imediata implantação de Comissão para implementação do RSC na UFPR, com representação paritária entre Sindtest, CIS e Gestão;
- Revisão da normativa de flexibilização da jornada de trabalho, que amplie acesso às 30 horas; que estabeleça que o público externo, para fins de flexibilização, compreende todo usuário que não integre o setor responsável pelo atendimento, incluindo a comunidade universitária; adote avaliação baseada na oferta contínua do serviço, com funcionamento mínimo de 12 horas e organização por turnos e escalas; e vede a utilização de critérios de produtividade quantitativa ou volume de atendimentos;
- Garantia de implementação de jornada flexibilizada aos servidores de departamentos, coordenações e demais setores que atendam aos critérios;
- Concretização célere da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências (Resolução nº 11/25-COUN) no que se refere ao assédio moral, com ações de prevenção, acolhimento seguro às vítimas, apuração e responsabilização de chefias assediadoras, bem como implementação efetiva nas unidades administrativas e acadêmicas; que os protocolos e normatizações resultantes da mencionada política sejam construídos com a participação paritária dos técnicos administrativos;
- Criação de uma Comissão Permanente de Equidade de Gênero na carreira TAE, responsável por implantar políticas institucionais voltadas ao reconhecimento e ao enfrentamento das desigualdades de gênero na carreira;
- Elaboração e implementação de uma política institucional de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e às violências de gênero, com mecanismos de acolhimento, denúncia, proteção às vítimas e ações de prevenção;
- Estudo para efetivar políticas que promovam o bem estar da servidora nutriz/lactante com implantação de salas de apoio;
- Imediata disponibilização de local adequado para as instalações da Casa 3, que atenda às condições sanitárias prescritas para estabelecimentos de saúde; ambiente laboral seguro, ergonômico e com conforto térmico; apropriada rede elétrica e que passe por manutenção frequente; e que preze pela acessibilidade, atendendo ao preconizado pela política de inclusão no espaço acadêmico;
- Melhoria do processo de trabalho na Casa 3: fornecimento contínuo de materiais necessários ao trabalho; implantação e manutenção de prontuário eletrônico, garantindo registro adequado das informações clínicas, segurança dos pacientes e continuidade do cuidado; estabelecer mecanismos de gestão democrática do processo de trabalho na Casa 3, garantindo a participação dos servidores lotados neste serviço nas decisões e implementações;
- Atendimento integral à saúde dos servidores e dependentes nas CASAS, com possibilidade de referenciamento para consultas especializadas e exames no CHC-UFPR.
- Implantação de assistência integral à saúde dos servidores, seus dependentes e comunidade acadêmica, nos moldes das Casas 3, 4 e 1, nas cidades do interior onde existem campus da UFPR,
- Estabelecimento de comissão paritária para levantamento dos problemas e para gestão dos serviços de atenção à saúde dos servidores;
- Implantação e efetivação de Plano de Saúde Institucional para servidores da ativa e aposentados da UFPR;
- Criação de Comissão Interna de Revisão e Controle de concessão de insalubridade, visando homologação, fiscalização periódica e padronização, com composição paritária entre trabalhadores e gestão;
- Imediata publicação de norma já negociada com a administração para o gozo como folga de horas trabalhadas a mais por conta da hora ficta no mínimo pelo período dos últimos 5 anos;
- Comunicação entre o sistema SEI do CHC-Ebserh e sistema SEI UFPR, com acesso irrestrito dos trabalhadores aos processos tramitados nesses sistemas;
- Respeito aos pontos facultativos dentro do CHC, em isonomia a outras unidades da UFPR;
- Respeito à escala/ plantão 12/60, com transparência e aplicação direta;

- Estabelecimento de delimitações quanto às atribuições de cargos que exerçam atividades em clínicas escolas, a fim de evitar desvio de função;
- Estabelecimento de delimitações quanto às atribuições de cargos de comunicação e cultura, evitando sobreposição indevida com funções específicas de outros cargos e práticas de desvio de função;
- Reconhecimento institucional da comunicação como área estratégica para o funcionamento da universidade;
- Realização de concurso público para ampliar o quadro de servidores especializados nas diferentes áreas da comunicação, visando reposição dos cargos bloqueados pelos decretos 9.262/2018 e 10185/2019;
- Estudo de reintrodução de cargos auxiliares que foram extintos para suprir demandas específicas (ex.: diagramadores, editores, técnicos de mídia);
- Ampliação do número de assistentes administrativos em secretarias, departamentos, coordenações de curso, bem como em todos setores que atualmente tenham apenas um servidor, de forma a evitar sobrecarga de trabalho, bem como garantir que os servidores acessem direitos como férias, afastamento para mestrado/doutorado e licença capacitação;
- No que se refere às áreas de arquitetura, engenharia e planejamento urbano, I) construção urgente e participativa de novo regimento que contenha a motivação das mudanças, as ações para mitigar riscos de perda de memória institucional e descontinuidade de serviços, as relações entre as unidades antes concentradas e agora dispersas em diferentes pró-reitorias, as atribuições detalhadas para as unidades e subunidades, a delimitação de competências e responsabilidades; ii) sua aprovação no COUN e publicação para que a comunidade da UFPR conheça e saiba direcionar suas demandas de infraestrutura; iii) suspensão de movimentação dos servidores até o momento da aprovação do regimento; iv) acompanhamento por meio de diagnósticos do clima organizacional e dos impactos ocupacionais decorrentes da reestruturação para mitigar casos de assédio e garantir a autonomia profissional para os arquitetos e engenheiros da UFPR;
- Revisão dos custos de todos os restaurantes universitários e dos contratos de concessão de todas as unidades, visando diminuir os valores para os servidores;
- Instalação de biblioteca dentro do campus Palotina;
- Elaboração de uma política institucional de saúde do trabalhador, que contemple ações de prevenção, acompanhamento e monitoramento das condições de trabalho, bem como iniciativas voltadas ao cuidado com a saúde física e mental dos servidores;
- Fortalecimento das estruturas institucionais responsáveis pelo acompanhamento da saúde dos trabalhadores, ampliando programas de prevenção, atendimento psicológico e avaliação das condições de trabalho nos diferentes setores da universidade;
- Realização periódica de diagnósticos institucionais sobre as condições de trabalho, carga laboral e os fatores de risco psicossociais presentes nos diferentes setores da universidade. O monitoramento sistemático dessas informações é essencial para subsidiar a formulação de políticas institucionais baseadas em evidências e orientadas para a melhoria efetiva das condições de trabalho;
- Transparência para os processos de movimentação do CHC e para outras unidades da UFPR, com publicação mensal de lista de espera, e sem movimentações involuntárias;
- Paridade nos órgãos colegiados;
- Espaço de rádio UNIFM para divulgação de notícias de interesse da categoria TAE pelo SINDITEST-PR.

VEJA O DOCUMENTO COMPLETO:



<https://linktr.ee/grevetaes>