

**XX ENCONTRO DO SETOR DAS IEES/IMES/IDES**

**TEMA:** “AUTONOMIA E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAL”

**INFORMES ENVIADOS PELAS SEÇÕES SINDICAIS VIA GOOGLE FORMS**

<b>ADUERN</b>	<p>1. A ADUERN completa 44 anos sendo dirigida por uma diretoria que completa um ano de mandato e que sempre foi base do sindicato, nunca tendo assumido qualquer outra gestão.</p> <p>2. Estamos em tratativas para aprovação da LEI que garante a implementação da nossa campanha salarial (já aprovada pela categoria) que começa em 2025 e vai até 2029.</p> <p>3. No atual governo da professora Fátima Bezerra (PT) a UERN conquistou o fim da lista tríplice, o plano de cargos, carreiras e remunerações e a autonomia financeira, uma luta conjunta entre sindicatos e gestão da UERN.</p> <p>4. Iniciaremos as movimentações para a luta da repactuação da autonomia financeira da UERN em 2025 para os próximos 4 anos, superando a atual fase (primeira).</p> <p>5. Estamos iniciando uma campanha de recadastramento e de adesão de novos sócios e sócias e a meta é conquistar 20% (entre atuais e novos docentes) e para isso estamos desenvolvendo projetos (ADUERN Vida Saudável e ADUERN Cultural). Temos hoje 1007 sócios e sócias e 30% é de aposentados e aposentadas.</p>
<b>ADES FAETEC</b>	DE e recomposição salarial
<b>ADUEMG</b>	<p>ADUEMG INFORMA – OUTUBRO DE 2024</p> <p>A Associação dos Docentes da Universidade do Estado de Minas Gerais (ADUEMG) – Seção Sindical do ANDES-SN foi fundada em 2013 e tornou-se seção sindical do ANDES em 2014. Desde sua fundação a ADUEMG protagonizou diversas lutas em defesa da categoria docente e por uma universidade pública, popular gratuita e de qualidade. A fundação da ADUEMG ocorre durante o processo de estadualização da UEMG com a incorporação de diversas fundações de ensino. Em 2014 a ADUEMG realizou sua primeira greve, abrangendo docentes da Unidade de Ibitaré, conquistando pautas específicas para nossa categoria. Em 2016, juntamente com docentes da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES), a ADUEMG construiu uma greve que durou mais de três meses na qual foi firmado pelas duas seções sindicais (ADUEMG e ADUNIMONTES) um Acordo de Greve com o Governo do Estado. Este Acordo de Greve garante uma série de conquistas para a categoria docente dentre elas a incorporação das gratificações ao vencimento básico, o aumento e a implementação da Dedicção Exclusiva (DE), o pagamento por titulação e uma revisão geral do</p>

Plano de Carreiras. Entretanto o cumprimento do acordo foi condicionado a saída do Estado de Minas Gerais dos limites prudenciais da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Recentemente o Superior Tribunal de Justiça (STJ) negou a ação judicial movida pela ADUNIMONTES para o cumprimento e a efetivação do acordo reforçando a decisão do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG) que condiciona o cumprimento do acordo às questões relacionadas a LRF. Ou seja, o Governo de Minas Gerais somente cumprirá o acordo caso as contas do Estado de Minas Gerais não estejam mais acima do limite prudencial do RRF. Em Minas Gerais, a UEMG se configura como a terceira maior universidade, tendo unidades acadêmicas em Belo Horizonte e outras quinze cidades mineiras em diversas regiões. Contamos com mais de vinte mil estudantes e cerca de quinhentos técnico-administrativos e analistas. Observamos um crescimento quantitativo e qualitativo da UEMG, a consolidação da absorção das fundações e a criação de novas unidades. Contudo o Governo Zema cortou parte significativa do orçamento da UEMG em 2023 e 2024 ameaçando os avanços conquistados pela comunidade universitária da UEMG e avançando em sua política de sucateamento das Universidades Públicas Estaduais. Simultaneamente, o Governo Zema estipulou, através da intervenção de seus representantes na Comissão de Finanças (COFIN), um “Teto de Horas” limitando a oferta de serviços públicos, a contratação de pessoal e alterações substantivas em nossa carreira. As(os) representantes do Governo Zema seguem desrespeitando a Autonomia Universitária da UEMG. Chegam a afirmar categoricamente que a UEMG tem somente autonomia didático-científica. Desrespeitam as resoluções do Conselho Universitário sobre a Dedicção Exclusiva e ainda buscam alterar a legislação e as resoluções sobre encargos didáticos. Em 2024, após diversas plenárias locais a ADUEMG convocou uma Assembleia Geral no dia 29 de abril de 2024 na qual mais de 500 docentes presentes decidiram pela deflagração de uma Greve por tempo indeterminado a partir do dia 01 de maio de 2024. A greve começou forte e contou com a adesão de docentes de 19 das 22 unidades da UEMG contabilizando o índice de participação de 80,9% da categoria docente. A Greve durou dois meses com atividades locais e gerais realizadas diariamente. Durante a Greve também foram realizadas Assembleias Gerais presenciais nas cidades de Belo Horizonte, Divinópolis e Passos; diversas plenárias locais; atividades esportivas, artísticas e culturais; manifestações locais e manifestações unificadas com outras categorias do funcionalismo público estadual. Foi a maior greve da história da ADUEMG em termos de adesão e capilaridade. Contudo, somente a ADUEMG realizou uma Greve contra o Governo Ultraliberal e autoritário do Governador Zema. Os sindicatos das demais categorias do funcionalismo público estadual se militaram a realizar paralisações e reduções das atividades. Zema (Novo) seguindo sua política de criminalização dos movimentos populares cortou a ajuda de custos dos docentes grevistas. A Reitoria da UEMG não se posicionou em defesa das pautas de luta da categoria docente nas primeiras semanas da Greve vindo a se posicionar somente após o crescimento e a continuidade da greve. Durante a Greve a categoria docente da UEMG marcou presença nas atividades realizadas pelo Comando Geral de Greve e pelos comandos locais nas unidades. Contamos com a mobilização dos(as) estudantes e o apoio dos(as) técnicos-administrativos e analistas e conseguimos barrar o processo de ataques, retirada de direitos e

cortes orçamentários, retomar pautas importantes e ainda garantir conquistas históricas para nossa categoria.

Dentre as principais conquistas de nossa Greve podemos apontar:

I – Fortalecimento da ADUEMG – Seção Sindical do ANDES-SN:

a) Realização de diversas Plenárias Locais e Assembleias Gerais presenciais em diferentes unidades acadêmicas de Belo Horizonte e no interior do estado (Divinópolis e Passos).

b) Crescimento do número de docentes cadastrados de 300 para 600 pessoas.

c) Conquista e efetivação do desconto em folha da contribuição dos(as) filiados(as).

d) Ressindicalização de mais de 300 docentes filiados à ADUEMG – Seção Sindical do ANDES-SN.

II – Conquista do direito a manutenção do recebimento da ajuda de custos em casos de licença saúde, maternidade, paternidade e luto para todas as categorias do funcionalismo público estadual.

III - Reajuste Salarial de 4,62%.

IV – Efetivação do direito a alteração do regime de trabalho de 20 para 40 horas.

V – Implementação de dois Restaurantes Universitários.

VI – Recomposição Orçamentária de 18 milhões de reais.

VII – Elaboração de propostas de projetos de lei sobre Dedicção Exclusiva e gratificação por função.

VIII – Cronograma de realização de novos concursos para docentes.

IX – Concurso Público para Técnico-administrativos e analistas.

X - Recriação da Frente Parlamentar em Defesa das Universidades Estaduais Mineiras (UEMG e UNIMONTES).

A nossa categoria demonstrou organização e disposição de luta em nossa última Greve e não paramos de mobilizar, resistir e lutar por nossos direitos, melhores salários e condições de trabalho prova disso foi a participação e o respaldo da categoria docente para a diretoria da ADUEMG que teve sua chapa reeleita com a aprovação de 226 dos 227 votantes nas eleições presenciais da ADUEMG ocorrida em agosto de 2024. A nova diretoria da ADUEMG tomou posse no dia 31 de agosto de 2024 com o objetivo de dar sequência ao trabalho de fortalecimento, estruturação e consolidação da ADUEMG e ampliar o trabalho de base e organização para todas as unidades acadêmicas da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG). A ADUEMG vem se consolidando e destacando na luta em defesa da nossa categoria, dos serviços públicos. A ADUEMG vem construindo e participando da coordenação da Frente Mineira em Defesa dos Serviços Públicos contra o Regime de Recuperação Fiscal

(RRF), o Teto de Gastos e as privatizações. Através da articulação dos sindicatos e associações que compõem a Frente Mineira conseguimos adiar diversas votações sobre o RRF, apoiamos a construção de propostas alternativas e em consonância com as deliberações do ANDES-SN defendemos a realização de uma Auditoria da Dívida Pública da Minas Gerais e vamos construir uma nova Greve Geral do Funcionalismo Público Estadual. A ADUEMG também vem participando da Campanha “O IPSEMG VALE A LUTA!” responsável pela retirada da pauta de votação dos projetos que buscavam aumentar as tarifas e avançar na política de sucateamento do IPSEMG.

O Governador Romeu Zema (NOVO) segue com sua política ultraliberal e autoritária buscando enfraquecer os movimentos de resistência e luta através da criminalização das lutas sindicais e populares. Recentemente o Governo Zema cortou o salário dos(as) trabalhadores(as) em educação vinculados ao SINDUTE-MG, a ajuda de custo dos(as) trabalhadores(as) do meio ambiente que realizaram paralisações, além da ajuda de custo dos(as) grevistas da UEMG. Zema governa para atender os máximos interesses do capital seguindo a tese do Estado Mínimo para as áreas sociais como saúde, educação, assistência social e segurança pública. Nos próximos meses vamos construir a unidade na luta para derrotar este governo ultraliberal e defender nossos salários, direitos e conquistas. Neste sentido a ADUEMG vem procurando fortalecer nossa aliança estratégica com as entidades representativas democraticamente eleitas do movimento estudantil, com o movimento sindical dos técnico-administrativos e analistas, com a ADUNIMONTES, com o ANDES-SN e demais sindicatos e associações que apoiam nossas lutas. Está prevista a realização em conjunto com a ADUNIMONTES e com o ANDES-SN Regional Leste do Primeiro Fórum das Mineiras na cidade de Diamantina em dezembro de 2024. Também foi recriada a Frente Parlamentar em Defesa das Universidades Estaduais Mineiras (UEMG e UNIMONTES) para debater questões relacionadas a Autonomia Universitária, Orçamento, Salários e Carreira. O trabalho de base, organização e formação sindical que a ADUEMG vem realizando garantiu uma participação efetiva da categoria docente em nossa greve e vamos seguir ampliado este trabalho buscando contemplar a maioria dos integrantes do corpo docente da nossa universidade. A realização de Plenárias Locais (Presenciais ou virtuais) e às Assembleias Gerais presenciais alternadas em diversas unidades contribuiu significativamente para a garantia da participação, mobilização e interação da nossa categoria com nossas pautas de lutas.

A ADUEMG mantém sua disposição de buscar negociação com o Governo, com parlamentares e com a Reitoria em torno das pautas relacionadas à nossa categoria e reafirma sua posição de independência em relação a Reitoria da UEMG. Seguimos apresentando nossas críticas à efetivação do corte na ajuda de custo e ao não atendimento das solicitações do Sindicato. Manifestamos nossa oposição em relação ao alinhamento da atual Reitoria às políticas do Governo, tais como o “Teto de Horas”, a estipulação dos critérios subjetivos para a avaliação do trabalho docente e às sucessivas tentativas de alteração dos encargos didáticos desconsiderando o mínimo de 08 horas e as atividades de orientações acadêmicas. Exemplos de resistência e luta não faltam para nossa categoria. Só a luta coletiva possibilita resistir, sonhar e avançar rumo a novas

conquistas. Iremos nos próximos meses intensificar nossas lutas em defesa da UEMG, pela carreira única, por melhores salários e condições de trabalho. Motivos não nos faltam para lutar e não desistiremos da UEMG!

**NOSSAS LUTAS!**

**I – Em defesa da Autonomia Universitária!**

- Realização de audiências, debates públicos, seminários e campanhas em defesa da Autonomia Universitária.
- Pela criação de uma Frente Parlamentar em Defesa das Universidades Estaduais Mineiras UEMG e UNIMONTES!

**II – Pela recomposição orçamentária e por mais investimentos!**

- Lutar pela recomposição orçamentária, por mais investimentos, retomar a luta por 1% do Orçamento Anual do Governo para a UEMG.

**III – Carreira Única.**

- Pelo cumprimento do Acordo de Greve! Ingressar por meio de nossa assessoria jurídica no Superior Tribunal de Justiça (STJ) juntamente com a ADUNIMONTES e requerer com urgência uma audiência.
- Incorporação de todas as gratificações ao vencimento básico.
- Implementação do novo plano de carreira;
- Pagamento imediato por titulação;
- Aumento da Dedicação Exclusiva de 40% para 50%.
- Regime de trabalho de 40h com dedicação exclusiva (DE) como prioritário na carreira docente;
- Alteração imediata do regime de trabalho de 20h para 40h, de acordo com o objetivo do(a) docente, acompanhado da demanda dos departamentos e/ou das Unidades;
- Contra a precarização do trabalho docente! Não ao regime de 30 horas! Contratação de Prof. substituto(a)s prioritariamente de 40h e garantia da isonomia salarial e de carga horária dos professores contratados.

**IV – Melhores Salários.**

- Recomposição Salarial Já! Seguimos lutando pela recomposição de 71% das perdas inflacionárias do período de 2012-2023;

**V – Novos Concursos.**

- Pelo cumprimento do cronograma de concurso e a garantia das nomeações.
- Pela criação de novos cargos.
- Pela realização do concurso dos técnicos-administrativos e analistas.

VI – Ajuda de Custo.

- Lutar pela majoração do valor da ajuda de custo.
- Denunciar a prática antissindical do Governo Zema de cortar o valor da Ajuda de Custo dos servidores que aderem as paralisações e greves.

VII – Fortalecer e estruturar a ADUEMG.

- Luta pela garantia de uma sede própria da ADUEMG e salas nas Unidades Acadêmicas.
- Transparência na Gestão Administrativa e Financeira da ADUEMG.
- Efetivação da contratação da Assessoria Jurídica.
- Contratação de uma Assessoria de Comunicação.
- Edição periódica do boletim informativo ADUEMG Informa.

VIII – Ampliar a ADUEMG.

- Realização de reuniões periódicas da Diretoria Colegiada da ADUEMG.
- Realização de Plenárias Locais (Presenciais e Virtuais).
- Construção do Primeiro Congresso de Docentes da ADUEMG.
- Fortalecimento e consolidação do Fórum das Mineiras. Realização de um encontro presencial em Diamantina.

IX – Apoio a Luta dos Estudantes e dos Técnico-Administrativos e Analistas. Por uma UEMG Pública, Popular, Gratuita e de Qualidade!

- Construção/adequação de creches nas Unidades com Concurso público para profissionais da área;
- Assistência estudantil já! Política de bolsas acadêmicas (ensino, pesquisa ou extensão).
- Construção de mais restaurantes universitários, moradias universitárias e bibliotecas adequadas.
- Ampliação e fortalecimento das políticas de assistência estudantil durante os 12 meses do ano.

X – Lutas gerais.

- Fora Zema!

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contra o Regime de Recuperação Fiscal e em defesa da Auditoria Pública da Dívida.</li> <li>• Contra a lei do Teto de Gastos do Governo de Minas Gerais!</li> <li>• Em defesa da previdência dos servidores públicos mineiros – e do IPSEMG.</li> </ul> <p>ADUEMG – Gestão Unidade e Luta – Outubro de 2024 – Minas Gerais.</p>
<p><b>ADUEPB</b></p>	<p>Informes ADUEPB:</p> <p>1. Financiamento/Autonomia UEPB:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O descumprimento da Lei Nº 7.643, que trata da autonomia da UEPB e que acabou de completar 20 anos, no dia 06 de agosto de 2024. Em seu Art. 3º, §2º, a referida lei garante à UEPB recursos orçamentários e financeiros proporcionais a, no mínimo, 3% da receita ordinária arrecadada pelo Estado.</li> <li>• Contudo, o que se observou nos anos de 2021, 2022 e 2023 foram repasses percentuais de 2,85%, 2,67% e 2,75%, respectivamente, o que, em termos nominais, representou déficits entre 16 milhões e 42 milhões de reais por ano, aproximadamente, se tivermos como base o índice mínimo de 3%.</li> <li>• 2023: A proposta do Conselho de Orçamento Participativo (COP) da UEPB foi de um orçamento na ordem de 378 milhões, considerando apenas a fonte do tesouro (duodécimo). O valor inicialmente aprovado pela Lei Orçamentária Anual – LOA foi de 367 milhões (folha de pagamento foi de R\$ 313.408.000,00).</li> <li>• 2024: O COP aprovou um orçamento de 411 milhões, a LOA aprovou o valor de 367 milhões e o orçamento executado previsto, já incluindo 14 milhões em suplementações, será de R\$ 381 milhões (sempre considerando o duodécimo).</li> <li>• 2025: A proposta de orçamento enviada pelo COP foi de R\$ 538.031.884. (Folha de pagamento-estimado: R\$ 396.068,28 considerando 5% de reposição inflacionária). O valor definido na LOA é de R\$ 423.425.090. Pessoal R\$ 349.039.376.</li> <li>• Nesse sentido, tendo em conta a racionalidade das propostas orçamentárias anualmente, encaminhadas pela UEPB, sem muita margem para sobras, a discrepância entre o valor solicitado e os valores finalmente aprovados e repassados, termina por manter a Universidade numa situação limite, de arrocho financeiro, e, portanto, numa realidade de subfinanciamento.</li> <li>• Aduepb solicitou uma audiência pública na ALPB para discutir sobre a Lei de autonomia da UEPB e o descumprimento da mesma ao longo dos últimos anos pelos sucessivos governo. A audiência sera realizada no mês de novembro vindouro.</li> </ul> <p>2. PCCR Docente:</p>

#### 2.1. Progressões funcionais:

- Em 2016, o então governo Ricardo Coutinho (PSB) promoveu o maior ataque a carreira docente da UEPB quando aprovou uma lei que congelou salários e progressões funcionais de carreira. Desde então, a Adupeb travou lutas e realizou diversas ações para tentar a regularizar as progressões funcionais e fazer respeitar o PCCR da categoria.
- Até o ano de 2022 os governos Ricardo Coutinho e João Azevedo autorizavam apenas o desbloqueio de interstício das progressões, sem, no entanto, regularizar o PCCR e pagar os retroativos acumulados. No ano de 2023 as progressões foram regularizadas, e iniciado o processo de negociação para o pagamento dos retroativos (em torno de R\$ 75 milhões).
- O governo através da Procuradoria Geral do Estado (PGE) apresentou uma proposta de pagamento do retroativo aplicando 40% de deságio e parcelamento em 60 meses, proposta rejeitada pela categoria, posteriormente, o governo apresentou uma “nova proposta” em que manteve os 40% de deságio, diminuindo apenas o período de pagamento de 60 para 42 meses.
- Tal proposta foi rejeitada pela categoria. É importante destacar que esse processo de negociação envolveu as duas categorias: docentes e técnicos da UEPB. Numa última rodada de negociação realizada no início deste mês (outubro), os técnicos aceitaram a proposta do governo, enquanto que a categoria docente reafirmou a rejeição da proposta. No próximo dia 22/10 haverá nova rodada de negociação com os secretários de Planejamento, Gestão e Orçamento, e de Ciência, Tecnologia, Inovação e Ensino Superior.

#### 2.2. 1/3 de férias:

- PCCR (professores) define 45 dias de férias, entretanto, até então as gestões da UEPB pagavam o terço de férias referente a 30 dias. A Adupeb ajuizou ações (coletiva e individuais) para a garantia do valor referente aos 45 dias de férias.. Desde o início desse ano que os docentes estão recebendo o 1/3 sobre 45 dias, bem como, recebido o retroativo referentes aos últimos cinco anos.

#### 2.3. Concurso público para docente:

- O PCCR (2008) determina que a UEPB deva ter um quadro efetivo de 1.200 professores/as. Entretanto, a proporção de professores/as substitutos/as continua alta, dada a não realização de concurso que contemple o quadro real no ritmo desejado. Atualmente, a UEPB tem em torno de 300 professores/as substitutos/as, mesmo com a realização de concurso público em 2023 (115 vagas).

#### 2.4. PCCR/GT Carreira

- O PCCR (2008) precisa ser atualizado em diversos pontos, tais como: Definição de proposta de piso salarial (o valor pago está complementemente defasado); Definição de percentual referente à progressão vertical e horizontal nos interstícios da carreira e mudança na forma de provimento; Mudança na forma de provimento do cargo de professor Doutor Pleno (topo da carreira), passando a prever o provimento via promoção dos professores da universidade estadual que cumpram os requisitos legais e fim do percentual máximo

	<p>e 10% de doutores plenos por Departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O GT carreira tem feito estudos e proposta de mudanças no PCCR, ainda esse semestre será realizado uma assembleia docente para tratar do tema.</li> </ul>
<b>SINDUEPA</b>	<p>"Informe para o painel"          Greve na UEPA - 2024          Eleições para o SINDUEPA (2024-2026) - SINDUEPA Atento e Forte          Participação no CONAD extraordinário . Participação no Seminário da Regional Norte I e II          Organização da palestra com o professor Ricardo Antunes, intitulada: "O trabalho docente: entre a inteligência artificial e a precarização"          Campanha Salarial - Atos da greve 2024 - SEPLAD, CASA CIVIL; Audiências com a reitoria para solicitar documentos a respeito do investimento na uepa; reunião aberta na ALEPA sobre investimento na UEPA; ações na ALEPA para a LOA 2025.</p>
<b>ADCESP</b>	<p>Cenário:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Governador Rafael Fonteles (PT) – 88,42% de aprovação (agosto)</li> <li>• Eleições municipais no Piauí - PSD elegeu 65 prefeitos; PP caiu pela metade; PT dobrou (derrotas nos principais colégios eleitorais), baixa votação dos partidos de esquerda</li> <li>• Prioridades do governo “desenvolvimento” nas áreas de tecnologias, agronegócio, energias ditas limpas, hidrogênio verde, turismo</li> <li>• Forte protagonismo ao setor empresarial</li> <li>• Retração dos movimentos sociais populares e sindicais</li> <li>• Avanço na política de privatizações (empresa de águas, saúde)</li> </ul> <p>A Adcesp iniciou 2024 com greve</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 64 dias</li> <li>• Pedido de ilegalidade antes do início</li> <li>• 2 cortes de salários</li> <li>• Pauta:</li> <li>• Contra PLC que visava alterar a identidade de universidade</li> </ul>

- Por recomposição de perdas mais de 67% (10 anos)
- Dissídio/Acordo Judicial
- Retirada do PLC
- Reajuste 5,35%, devendo chegar a 17% até 2026
- Regulamentação da Classe de Titular;
- Pagamento de 1/3 de férias
- Equiparação ganhos na Classe de Auxiliar com prof. da Educação Básica
- Ampliação de bolsas docentes e discentes
- Fornecimento de equipamentos tecnológicos
- Acompanhamento do Acordo (MENP)

#### Principais Lutas Incidências no último período

- Por concurso público (Auxiliar e Assistente) – 85 vagas
- Mobilização e apresentação de Propostas para o PPA 2024-2027
- Autonomia
- Previsão de concurso e reajuste salarial
- Política de assistência estudantil
- Denúncias infraestrutura precária (governo destinou 33 milhões em reforma)
- Articulação com o movimento estudantil e outros movimentos sociais (Fórum contra as privatizações)

#### Novos ataques do governo/reitoria

- Ampliação de CH professor/a 40h
- Tentativa de retirar a CH dos estágios dos encargos docentes
- Plano de junção de cursos/redução na ofertas de vagas/(campus Clovis Moura, de Teresina em risco)
- Alterações estatutárias para mudar regras na eleição da reitoria; criação de cursos tecnológicos (2.800 vagas) / criação de Faculdade de Direito

Seguimos em luta!

<b>ADUEMS</b>	<p>Painel para o XX Encontro do Setor das Iees, Imes e Ides Tema: Autonomia e Condições de Trabalho nas Universidades Estaduais, Municipais e Distrital Foco: Desafios da ADUEMS</p> <p>1. Introdução: Contextualização da ADUEMS A ADUEMS (Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul) tem atuado na defesa dos direitos dos docentes e servidores da UEMS, enfrentando desafios relacionados à autonomia universitária, revisão da tabela salarial, condições de trabalho e políticas de flexibilização. Recentemente, a ADUEMS tem se posicionado fortemente contra o Decreto nº 16.455, de 10 de junho de 2024, que impacta diretamente os direitos dos servidores estaduais ao suspender o pagamento do auxílio-alimentação em casos de afastamento do trabalho para tratamento de saúde em período superior a 30 dias.</p> <p>2. Suspensão do Auxílio-Alimentação para servidores afastados por saúde por mais de 30 dias o Decreto nº 16.455: Publicado no Diário Oficial Eletrônico n. 11.517, o decreto altera o Decreto nº 7.960 de 1994, suspendendo o auxílio-alimentação dos servidores estaduais na hipótese de afastamento do trabalho por mais de 30 dias para tratamento de saúde. o Posição da ADUEMS: O sindicato entende que essa decisão é injusta e busca uma solução no âmbito da UEMS, considerando o tema é regrado por regulamentação própria (Resolução do Conselho Universitário), inexistindo previsibilidade para tal suspensão. O jurídico da ADUEMS irá protocolar pedido administrativo e, caso não haja solução interna, um mandado de segurança coletivo será protocolado no judiciário estadual.</p> <p>3. Relação com a Federação Estadual dos Servidores Públicos (FESERP-MS) o Aliança Sindical: A ADUEMS é associada à FESERP-MS, fortalecendo sua articulação com outras entidades sindicais do estado. A FESERP realizou eleição para o quinquênio 2024/2029 no mês de Agosto, sendo que o professor Esmael Almeida Machado (atual presidente da ADUEMS) passo a integrar a Diretoria Executiva da FESERP, ocupando a função de diretor de Relações Estaduais. O mandato tem vigência de cinco anos, com início a partir do dia 18 de outubro de 2024. o Mesa de negociação: A ADUEMS e a FESERP-MS têm participado de agendas de trabalho junto ao Secretário de Administração e Desburocratização (SAD), visando corrigir distorções na tabela salarial. Em específico, busca-se realinhar o salário de referência do Magistério Superior, tendo como parâmetro o Piso pago aos docentes do ensino básico. Em Mato Grosso do Sul, o salário inicial para docentes com graduação é de R\$ 12.380,66 (Doze mil, trezentos e oitenta Reais e sessenta e seis centavos).</p> <p>Quadro 1: Remuneração (subsídio) dos docentes 40h com graduação em MS</p> <p>Fonte: <a href="https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2024/06/Tabela-Salarial-de-Professoras-%E2%80%93-Vigencia-Maio-2024-scaled.jpg">https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2024/06/Tabela-Salarial-de-Professoras-%E2%80%93-Vigencia-Maio-2024-scaled.jpg</a></p>
---------------	---

Nota: A base remuneratória na rede básica de ensino é referenciada em forma de subsídio. Isso implica em diferenças na forma de evolução salarial ao longo do tempo de serviço público, uma vez que vantagens e adicionais não podem ser agregados ao vencimento. Apenas 3 categorias de servidores públicos de MS ainda recebem seus vencimentos com referência em vencimento base – Docentes da UEMS, Promotores Públicos e Auditores Fiscais de Renda. Assim, a comparação da tabela salarial precisa levar em conta os ganhos adicionais que estão “off ballance”. Em especial, o adicional por tempo de serviço no Estado de MS, que alcança 40% do salário base ao final de 35 anos de carreira. Outro ponto em favor da carreira atual docente na UEMS é a possibilidade de ingresso por concurso sem passar pelos níveis iniciais da carreira, com enquadramento direto no NÍVEL IV – Adjunto (no caso daqueles que ingressam com doutorado). E ainda, pesa a favor da carreira atual o fato da rápida elevação ao NÍVEL VI – TITULAR. Com 14 anos, o docente atinge o topo da carreira, cujo vencimento base hoje é de R\$ 20.000,00 (Vinte mil Reais). Acrescido dos quinquênios relativos a esse período, um docente com 15 anos de concurso na UEMS tem salário bruto de R\$ 24.000,00 (Vinte e quatro Mil Reais) atualmente. Por sua vez, aqueles que possuem 35 anos de serviço prestado ao estado de MS recebem hoje na UEMS o salário de R\$ 28.000,00 (Vinte e oito Mil Reais). No caso daquelas carreiras que adotaram a base remuneratória em forma de subsídio, existe a grande desvantagem de limitação aos estágios finais da carreira (classes), que tem vagas afuniladas ao ponto que na LETRA H comportar apenas 10% do quadro de vagas do quadro estabelecido em lei. Se esse modelo fosse realidade na UEMS, significa que apenas 117 docentes estaria no topo da carreira, já que o quadro de vagas da UEMS é de 1170 cargos de professor. Graças a luta da ADUEMS, não há essa limitação no PCC vigente e hoje todos os docentes da UEMS podem ascender ao nível de TITULAR.

#### 4. Avanços recentes

o Consolidação da Carreira Docente na UEMS: O Plano de Cargos e Carreiras (PCC) dos Docentes na UEMS é de 2001, mas apenas em 2024 a o último nível de Carreira (Titular) foi implementado, quando 148 docentes conseguiram a progressão. Para alguns, a espera foi de mais de 20 anos, período em que ficaram estagnados na carreira.

o Ampliação das vagas de Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE): O PCC criado em 2001 foi reformado em 2013, momento em que houve recuperação significativa da perda salarial experimentada nos anos do Governador André Puccineli (2007-2014). Todavia, uma grande perda veio com a “negociação”. Até 2013, as vagas de TIDE eram de livre escolha na carreira. Depois da reformulação aprovada em 2013, houve um congelamento das vagas de TIDE, com limitação em 40% do quadro de vagas. Ou seja, de 1170 cargos de professor criados pela lei 2230/2001, as vagas de TIDE ficaram limitadas em 468 docentes. Na prática, nenhum docente ficou sem TIDE. Com a expansão que a Universidade experimentou a partir de 2018, a ADUEMS se antecipou e assumiu o desafio de ampliar as vagas de TIDE. A luta foi parcialmente exitosa e hoje, o limite foi ampliado para 585 docentes (50% do quadro). Atualmente a UEMS possui 561 docentes efetivos, dos quais 467 optaram por atuar

com Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE).  
o Professores cedidos antes de 2004 e que foram “efetivados”, agora com direito a TIDE: A UEMS iniciou suas atividades em 1994, e por muitos anos só conseguiu cumprir sua função devido aos professores que vieram cedidos da rede estadual de ensino. Após 2006, esses profissionais perseguidos na instituição, sofrendo todo tipo de assédio e diferenciação profissional, inclusive na carreira. Nos últimos 10 anos a ADUEMS lutou pela reparação desse erro. Primeiro garantindo o direito a progressão funcional com base no PCC da UEMS e não da carreira de origem desses professores. Depois, garantindo direito a participar das eleições para reitor e de se afastar para qualificação, com os mesmos direitos dos demais componentes da carreira. Mais recentemente, em 2022, esses docentes ganharam finalmente o direito de optar pelo Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE).  
o Renovação do quadro – próximo desafio: Hoje a UEMS conta com 45 docentes em estágio probatório. Por sua vez, 172 profissionais estão a menos de 10 anos da aposentadoria, contando com 20 anos ou mais de carreira na UEMS. O desafio atual é a conciliação interna para que as vagas de concurso sejam abertas para professores com TIDE, regime em que majoritariamente os docentes tem se aposentado. Todavia, a política institucional nos últimos 10 anos tem sido de abertura de novas vagas para o regime de Trabalho em 40h. Uma vez empossado no concurso nesse regime, a opção pela TIDE só pode ser implementada após a aprovação no estágio probatório. A adoção dessa prática foi também fruto da “negociação” do PCC realizada em 2013. Até então, o pedido de TIDE era possível a qualquer momento da vida profissional na UEMS.

#### 5. Conclusão: Resistência e Luta pela Educação Pública

o Resistir à Precarização

o Fortalecer a Autonomia Universitária

#### 6. Propostas de Ação

o Mobilização contra o Decreto nº 16.455: Continuar pressionando pela revogação da suspensão do auxílio-alimentação nos casos de afastamento para tratamento de saúde.

o Rejeição à Flexibilização Sem Diálogo: A ADUEMS defende que qualquer mudança curricular deve ser discutida com os representantes dos sindicatos, com os professores, técnicos e estudantes e devem ser acompanhadas de garantias de melhores condições de trabalho.

o Pressão por Reajuste Salarial e Melhorias nas Condições de Trabalho: A autonomia da universidade, o reajuste salarial, a ampliação do Regime Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE) e a redução da sobrecarga de trabalho devem ser prioridades nas negociações com o governo.

Tempo estimado: 10 minutos

## XX ENCONTRO DO SETOR DAS IEES/IMES/IDES

**TEMA:** “AUTONOMIA E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS, MUNICIPAIS E DISTRITAL”

### INFORMES ENVIADOS PELAS SEÇÕES SINDICAIS VIA E-MAIL

- **ADUEMS.**

**Tema: Autonomia e Condições de Trabalho nas Universidades Estaduais, Municipais e Distrital**

**Foco: Desafios da ADUEMS**

#### 1. Introdução: Contextualização da ADUEMS

A ADUEMS (Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul) tem atuado na defesa dos direitos dos docentes e servidores da UEMS, enfrentando desafios relacionados à autonomia universitária, revisão da tabela salarial, condições de trabalho e políticas de flexibilização. Recentemente, a ADUEMS tem se posicionado fortemente contra o Decreto nº 16.455, de 10 de junho de 2024, que impacta diretamente os direitos dos servidores estaduais ao suspender o pagamento do auxílio-alimentação em casos de afastamento do trabalho para tratamento de saúde em período superior a 30 dias.

#### 2. Suspensão do Auxílio-Alimentação para servidores afastados por saúde por mais de 30 dias

- **Decreto nº 16.455:** Publicado no Diário Oficial Eletrônico n. 11.517, o decreto altera o Decreto nº 7.960 de 1994, suspendendo o auxílio-alimentação dos servidores estaduais na hipótese de afastamento do trabalho por mais de 30 dias para tratamento de saúde.
- **Posição da ADUEMS:** O sindicato entende que essa decisão é injusta e busca uma solução no âmbito da UEMS, considerando o tema é regido por regulamentação própria (Resolução do Conselho Universitário), inexistindo previsibilidade para tal suspensão. O jurídico da ADUEMS irá protocolar pedido administrativo e, caso não haja solução interna, um

mandado de segurança coletivo será protocolado no judiciário estadual.

### 3. Relação com a Federação Estadual dos Servidores Públicos (FESERP-MS)

- **Aliança Sindical:** A ADUEMS é associada à FESERP-MS, fortalecendo sua articulação com outras entidades sindicais do estado. A FESERP realizou eleição para o quinquênio 2024/2029 no mês de Agosto, sendo que o professor Esmael Almeida Machado (atual presidente da ADUEMS) passou a integrar a Diretoria Executiva da FESERP, ocupando a função de diretor de Relações Estaduais. O mandato tem vigência de cinco anos, com início a partir do dia 18 de outubro de 2024.
- **Mesa de negociação:** A ADUEMS e a FESERP-MS têm participado de agendas de trabalho junto ao Secretário de Administração e Desburocratização (SAD), visando corrigir distorções na tabela salarial. Em específico, busca-se realinhar o salário de referência do Magistério Superior, tendo como parâmetro o Piso pago aos docentes do ensino básico. Em Mato Grosso do Sul, o salário inicial para docentes com graduação é de R\$ 12.380,66 (Doze mil, trezentos e oitenta Reais e sessenta e seis centavos).

#### Quadro 1: Remuneração (subsídio) dos docentes 40h com graduação em MS

Classe	REFERÊNCIA	Níveis (Progressão)							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
A	2	12.380,66	13.618,71	14.237,75	14.856,78	15.475,82	16.094,85	16.713,89	17.332,92
B	2	13.618,71	14.980,58	15.661,52	16.342,45	17.023,39	17.704,32	18.385,26	19.066,19
C	2	15.228,21	16.751,03	17.512,43	18.273,85	19.035,25	19.796,67	20.558,07	21.319,49
D	2	15.847,24	17.431,96	18.224,33	19.016,69	19.809,04	20.601,41	21.393,77	22.186,13
E	2	16.466,26	18.112,89	18.936,20	19.759,51	20.582,82	21.406,14	22.229,45	23.052,76
F	2	17.085,30	18.793,82	19.648,08	20.502,35	21.356,62	22.210,88	23.065,15	23.919,42
G	2	17.580,53	19.338,58	20.217,60	21.096,63	21.975,65	22.854,68	23.733,70	24.612,73
H	2	18.075,76	19.883,33	20.787,11	21.690,90	22.594,70	23.498,48	24.402,27	25.306,05

Fonte: <https://fetems.org.br/fetems/wp-content/uploads/2024/06/Tabela-Salarial-de-Professoras-%E2%80%93-Vigencia-Maio-2024-scaled.jpg>

Nota: A base remuneratória na rede básica de ensino é referenciada em forma de subsídio. Isso implica em diferenças na forma de evolução salarial ao longo do tempo de serviço público, uma vez que vantagens e adicionais não podem ser agregados ao vencimento. Apenas 3 categorias de servidores públicos de MS ainda recebem seus vencimentos com referência em vencimento base

– Docentes da UEMS, Promotores Públicos e Auditores Fiscais de Renda. Assim, a comparação da tabela salarial precisa levar em conta os ganhos adicionais que estão “off balance”. Em especial, o adicional por tempo de serviço no Estado de MS, que alcança 40% do salário base ao final de 35 anos de carreira. Outro ponto em favor

da carreira atual docente na UEMS é a possibilidade de ingresso por concurso sem passar pelos níveis iniciais da carreira, com enquadramento direto no NÍVEL IV – Adjunto (no caso daqueles que ingressam com doutorado). E ainda, pesa a favor da carreira atual o fato da rápida elevação ao NÍVEL VI – TITULAR. Com 14 anos, o docente atinge o topo da carreira, cujo vencimento base hoje é de R\$ 20.000,00 (Vinte mil Reais). Acrescido dos quinquênios relativos a esse período, um docente com 15 anos de concurso na UEMS tem salário bruto de R\$ 24.000,00 (Vinte e quatro Mil Reais) atualmente. Por sua vez, aqueles que possuem 35 anos de serviço prestado ao estado de MS recebem hoje na UEMS o salário de R\$ 28.000,00 (Vinte e oito Mil Reais). No caso daquelas carreiras que adotaram a base remuneratória em forma de subsídio, existe a grande desvantagem de limitação aos estágios finais da carreira (classes), que tem vagas afuniladas ao ponto que na LETRA H comportar apenas 10% do quadro de vagas do quadro estabelecido em lei. Se esse modelo fosse realidade na UEMS, significa que apenas 117 docentes estaria no topo da carreira, já que o quadro de vagas da UEMS é de 1170 cargos de professor. Graças a luta da ADUEMS, não há essa limitação no PCC vigente e hoje todos os docentes da UEMS podem ascender ao nível de TITULAR.

#### 4. Avanços recentes

- **Consolidação da Carreira Docente na UEMS:** O Plano de Cargos e Carreiras (PCC) dos Docentes na UEMS é de 2001, mas apenas em 2024 ao último nível de Carreira (Titular) foi implementado, quando 148 docentes conseguiram a progressão. Para alguns, a espera foi de mais de 20 anos, período em que ficaram estagnados na carreira.
- **Ampliação das vagas de Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE):** O PCC criado em 2001 foi reformado em 2013, momento em que houve recuperação significativa da perda salarial experimentada nos anos do Governador André Puccineli (2007-2014). Todavia, uma grande perda veio com a “negociação”. Até 2013, as vagas de TIDE eram de livre escolha na carreira. Depois da reformulação aprovada em 2013, houve um congelamento das vagas de TIDE, com limitação em 40% do quadro de vagas. Ou seja, de 1170 cargos de professor criados pela lei 2230/2001, as vagas de TIDE ficaram limitadas em 468 docentes. Na prática, nenhum docente ficou sem TIDE. Com a expansão que a Universidade experimentou a partir de 2018, a ADUEMS se antecipou e assumiu o desafio de ampliar as vagas de TIDE. A luta foi parcialmente exitosa e hoje, o limite foi ampliado para 585 docentes (50% do quadro). Atualmente a UEMS possui 561 docentes efetivos, dos quais 467 optaram por atuar com Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE).

- **Professores cedidos antes de 2004 e que foram “efetivados”, agora com direito a TIDE:** A UEMS iniciou suas atividades em 1994, e por muitos anos só conseguiu cumprir sua função devido aos professores que vieram cedidos da rede estadual de ensino. Após 2006, esses profissionais perseguidos na instituição, sofrendo todo tipo de assédio e diferenciação profissional, inclusive na carreira. Nos últimos 10 anos a ADUEMS lutou pela reparação desse erro. Primeiro garantindo o direito a progressão funcional com base no PCC da UEMS e não da carreira de origem desses professores. Depois, garantindo direito a participar das eleições para reitor e de se afastar para qualificação, com os mesmos direitos dos demais componentes da carreira. Mais recentemente, em 2022, esses docentes ganharam finalmente o direito de optar pelo Regime de Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE).
- **Renovação do quadro – próximo desafio:** Hoje a UEMS conta com 45 docentes em estágio probatório. Por sua vez, 172 profissionais estão a menos de 10 anos da aposentadoria, contando com 20 anos ou mais de carreira na UEMS. O desafio atual é a conciliação interna para que as vagas de concurso sejam abertas para professores com TIDE, regime em que majoritariamente os docentes tem se aposentado. Todavia, a política institucional nos últimos 10 anos tem sido de abertura de novas vagas para o regime de Trabalho em 40h. Uma vez empossado no concurso nesse regime, a opção pela TIDE só pode ser implementada após a aprovação no estágio probatório. A adoção dessa prática foi também fruto da “negociação” do PCC realizada em 2013. Até então, o pedido de TIDE era possível a qualquer momento da vida profissional na UEMS.

## 5. Conclusão: Resistência e Luta pela Educação Pública

- **Resistir à Precarização**
- **Fortalecer a Autonomia Universitária**

## 6. Propostas de Ação

- **Mobilização contra o Decreto nº 16.455:** Continuar pressionando pela revogação da suspensão do auxílio-alimentação nos casos de afastamento para tratamento de saúde.
- **Rejeição à Flexibilização Sem Diálogo:** A ADUEMS defende que qualquer mudança curricular deve ser discutida com os representantes

dos sindicatos, com os professores, técnicos e estudantes e devem ser acompanhadas de garantias de melhores condições de trabalho.

- **Pressão por Reajuste Salarial e Melhorias nas Condições de Trabalho:** A autonomia da universidade, o reajuste salarial, a ampliação do Regime Trabalho em Tempo Integral, com Dedicção Exclusiva (TIDE) e a redução da sobrecarga de trabalho devem ser prioridades nas negociações com o governo.

**Tempo estimado:** 10 minutos

- **SINFAMES – SINDICATO DOS DOCENTES DA FACULDADE DE MÚSICA DO ESPÍRITO SANTO, VIA E-MAIL**

A Fames é uma autarquia ligada à Secretaria de Educação do Estado do Espírito Santo. Criada em 1954 como Instituto de Música do Espírito Santo e depois passando a denominar-se Escola de Música do Espírito Santo, em 2004 recebe a atual denominação, sendo a primeira instituição de Ensino Superior em Música do Estado do Espírito Santo.

No ano de 2022, realizou-se um grande concurso docente na instituição, reestruturando seus quadros a partir da entrada de aproximadamente 40 novos profissionais de diversas regiões do Brasil. Este concurso veio sanar uma situação de sucateamento da instituição, que se mantinha com a maior parte de seu quadro formado por professores em designação temporária, uma vez que o último concurso docente realizado na instituição foi em 1993.

As condições salariais e trabalhistas enfrentadas na Instituição rapidamente mobilizaram os novos docentes a se organizarem para lutar por melhores condições. Dessa mobilização, nasceu o SindFames, seção sindical do ANDES-SN.

No final de 2023 foi eleita a primeira diretoria do SindFames, e a fundação da Ssind foi homologada no 42º Congresso do ANDES-SN. Ao longo deste quase 1 ano, foram realizadas algumas atividades, descritas a seguir.

### **Atividades formativas**

Em abril foi realizada a mesa “Trajetórias, agendas e lutas sindicais docentes”, que contou com a participação de Alexandre Galvão, Wilma Lucena, Jacyara Paiva e Ana Galvão. No mesmo mês, como forma de marcar os 60 anos do Golpe Militar de 1964, foi feito um cine-debate com a exibição do filme Batismo de Sangue, com a presença dos historiadores Ulisses Coutinho e Guilherme Torres.

Em maio, o SindFames participou da Semana de Lutas das IEES/IMES/IDES realizando distribuição de adesivos e cartazes, e com a palestra “A educação à distância e a distância da educação”, conduzido pela Profa. Dra. Juliana Iglesias Melim.

### **Ações**

Entre maio e junho, a diretoria do SindFames elaborou uma proposta de recomposição salarial imediata para todos(as) os(as) docentes da FAMES, proposta esta que foi aprovada em assembleia com participação de filiados e não-filiados. Após muita insistência, o SindFames foi recebido pela Assessoria de Relações Sindicais do Governo do Estado do Espírito Santo. Participaram da reunião a representante do governo, Bárbara Caniçalli, além de Caroline Lima, Jacyara Paiva e Rodrigo Torelli, da assessoria jurídica do ANDES-SN. Na reunião, apresentamos o SindFames e tivemos o reconhecimento de nossa Ssind como entidade representativa dos(as) docentes da FAMES. No mesmo dia, protocolamos oficialmente nossa proposta salarial, e saímos da reunião com o comprometimento do Governo em seguir com o debate. Todavia, desde então temos insistentemente tentado agendar novas reuniões, mas a assessoria do governo se nega a nos atender. O próximo passo será acionar lideranças políticas do Espírito Santo na tentativa de que sejamos recebidos para seguir com as negociações.

### **Pauta**

A pauta emergencial é a condição salarial, pois o Governo do Espírito Santo paga um dos piores salários para ensino superior do Brasil. A hora-aula de um professor da FAMES é menor que a hora-aula de um professor da educação básica no Espírito Santo. Tal situação tem gerado uma evasão de professores, sendo que quatro que foram admitidos no concurso de 2022 já assumiram vagas em outras instituições pelo Brasil, e mais de uma dezena está atualmente prestando concursos. Atualmente, quase 100% dos

docentes da FAMES possui outros empregos para complementar renda, o que tem gerado sobrecarga e adoecimento, além da impossibilidade dos docentes dedicarem-se de maneira adequada à pesquisa e extensão.

### **Estrutura administrativa**

A FAMES é estruturada de forma antidemocrática. A Direção Geral (cargo máximo da Instituição, figura equivalente ao Reitor) é indicação política do Governador. A comunidade da FAMES perdeu o direito que anteriormente gozava de eleger seus Diretores. Atualmente, o Diretor sequer é professor da instituição ou funcionário do governo, sendo professor da UFES cedido para o cargo de confiança.

Os demais cargos internos da FAMES (tais como assessoria acadêmica, coordenação de departamentos, coordenação de cursos) são indicações do Diretor, não tendo a comunidade interna da instituição o direito de eleição.

Além disso, a instituição não possui um Conselho Superior, embora esteja prevista sua constituição na Lei e no Regimento Interno da instituição. Tal situação gera insegurança por parte do corpo docente, discente e administrativo da FAMES.

Vitória, 17 de outubro de 2024