



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior  
Circular nº 354/2022

Brasília (DF), 23 de setembro de 2022

Às seções sindicais, secretarias regionais e à(o)s diretores(a)s do ANDES-SN

Companheiros(a)s,

Encaminhamos o relatório do XVIII Encontro do Setor das IEES/IMES do ANDES-SN FINANCIAMENTO, CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE E LUTAS NAS IEES/IMES, com o tema: QUEM ROUBOU NOSSOS DIREITOS, realizado nos dias 19, 20 e 21 de agosto de 2022, no formato presencial, na Universidade Estadual de Londrina/UEL- PR.

Sem mais para o momento, renovamos nossas cordiais saudações sindicais e universitárias.

Profª. Maria de Regina de Avila Moreira  
Secretária-Geral



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

**RELATÓRIO DO XVIII ENCONTRO DO SETOR DAS IEES/IMES DO ANDES-SN  
FINANCIAMENTO, CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE E LUTAS NAS  
IEES/IMES:**

**Tema: QUEM ROUBOU NOSSOS DIREITOS**

**Data: 19, 20 e 21 de agosto de 2022**

**UEL – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA/PR**

**Presentes (Anexo I)**

**MESA DE ABERTURA: 19.08.2022, 19h00**

A mesa de abertura do evento foi composta por Milton Pinheiro, 1º vice-presidente do ANDES-SN, Gilberto Calil, presidente da ADUNIOESTE e 2.º tesoureiro da Regional Sul do ANDES-SN, Osmar Santos, presidente da SINDUNESPAR e representante do Comando Sindical Docente (CSD), e Ronaldo Gaspar, presidente do SINDIPROL/ADUEL, que representa docentes da UEL, sede do evento, e da UENP.

**PAINEL DAS SEÇÕES SINDICAIS: 19.08.2022, 19h00**

Na sequência, Sâmbara Paula Francelino Ribeiro (ANDES-SN/UECE) e Gisvaldo Oliveira (ANDES-SN/UESPI), diretores(a)s do Sindicato Nacional, coordenaram o painel das seções sindicais, no qual, por cerca de cinco minutos, cada uma das 21 representações presentes falou sobre a situação enfrentada em sua universidade e estado. Os informes das seções sindicais que enviaram por e-mail à secretaria a/ou coordenação encontram-se no anexo II.

**MESA 1**

**Financiamento e Contrarreforma da Previdência nos estados e municípios**

Coordenação da mesa: Luiz Blume (ANDES-SN/UESC)

Relatora: Michele Schultz (ANDES-SN/ADUSP)

Debatedor(a): Emerson Duarte (UEPA) e Sara Graneman (UFRJ/ESS)



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

Blume agradeceu e falou da importância das pesquisas coordenadas por Sara sobre as contrarreformas da Previdência nos estados e municípios e por Emerson sobre financiamento das IEES e IMES, ambas solicitadas e apoiadas pelo ANDES-SN.

### **Sara Graneman**

O tema do evento nos provoca: Quem roubou nossos direitos? O grande capital, como respondeu Milton na abertura. As contrarreformas da previdência ocorrem desde 1993, durante o governo de Itamar Franco (emenda 3), depois FHC (emenda 20/1998), Lula (emenda 40/2013) e Bolsonaro (emenda 103/2019). Ou seja, acima dos diferentes partidos e governos, os direitos têm sido retirados. Os direitos da classe trabalhadora não cabem na lógica capitalista. Quando existem direitos, eles são fruto de muita luta da classe trabalhadora contra a burguesia.

A previdência foi conquistada como direito no pós 2ª guerra mundial – transformação numa forma fictícia de capital. Quando o direito passa a ser transmutado numa forma capital – mercadoria, há alargamento da exploração da classe trabalhadora. São quase 50 anos de construção, com quase 30 de tentativa de destruição. A burguesia tem transmutado o salário, expropriando tanto o trabalho excedente quanto o necessário.

O estado de bem-estar social com direitos sociais (a social-democracia) conduz à apropriação do fundo público reduzindo direitos. A repartição do fundo público cresce para capitais e é reduzido para classe trabalhadora. Direitos (saúde, previdência, habitação etc.) passam a ser mercadorias. Citando O Capital, de Marx – quando o(a) professor(a) ensina que a escola é propriedade de alguém, não há diferença do entendimento do que se tem na fábrica.

Cerca de 52% do fundo público foi desviado para setor privado da educação. O Estado faz as contrarreformas visando:

1. venda de planos de saúde, aposentadoria, educação privada;
2. propiciar a criação de fundos privados de seguridade social (com contribuição patronal e da(o)s trabalhadora(e)s).

A isenção e a não fiscalização dos fundos de caráter social, chamadas de práticas de assistência social – empresas assumem serviços no setor público e deixam de pagar impostos (ex. restaurantes universitários).

Os fundos de previdência estão sendo usados para outras rubricas. A gestão de fundos gera segregação das massas. O RPPS deveria ter equilíbrio atuarial (definido por FHC). O que ocorre é



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

um esquema de segregação – separar o fundo de trabalhadora(e)s em vias de se aposentar do(a)s que ainda estão contribuindo:

- um fundo chamado de fundo financeiro – não está aplicado como capital fictício – destinado para os mais próximos de se aposentar;
- o outro fundo, absolutamente financeirizado, é chamado de fundo previdenciário, destinado à(o)s que têm mais tempo de contribuição.

Os fundos de pensão, ou previdência complementar, podem ser considerados uma não previdência. O critério para criação dos fundos nos estados é a existência de déficit.

Das IEES/IMES, só Gurupi e Taubaté não têm fundo de pensão, duas municipais.

O que começa em concorrência acaba com monopólio, segundo Marx. A previdência complementar de SP (PrevCom) oferece planos para outros estados. PA, MT, MS e RO contrataram o fundo de pensão do estado de SP para fazer a gestão das previdências de seus estados. BA também faz para vários estados do NE, através do PrevBahia.

Os investimentos dos fundos de pensão foram tratados numa CPI sobre RPPS de trabalhadora(e)s do estado do RJ e confirmaram-se todos os aspectos que denunciávamos: investimentos, desvios etc. Desvio dos fundos para bolsa de valores de NY e depois para paraíso fiscal americano em Delaware. Há superávit no fundo com investimentos em setores como transporte e petróleo. Não só com recursos do RPPS privado (complementar), mas também com público.

Separação dos diferentes regimes para tentar encontrar o ‘desequilíbrio’. Os fundos não conseguem gerir. O estado está contratando bancos para fazer a gestão dos fundos.

Há mais de 2100 RPPS’s no Brasil, públicos e privados. A gestão pelos bancos tem sido feita por meio de investimentos dos recursos dos fundos, transformando o fundo público que compõe salários (contribuição previdenciária, p.e.) em capital, da ordem de 4 trilhões anualmente. A nossa aposentadoria virou investimento de bancos.

Que não aconteça o que aconteceu com o Chile! Que continuemos a luta!

### **Emerson Duarte Monte**

Relata o acompanhamento dos dados no estado do PA pela seção sindical. Fez menção à revogação de títulos de doutor honoris causa dos ex-ditadores presidentes Médici e Costa e Silva pelo Conselho Universitário da UFRGS.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

As questões de financiamento remetem ao cotidiano, diferente da previdência que, muitas vezes, demora para se tomar consciência. Financiamento privado em instituições públicas avança, o que gera mudança na concepção de universidade. Recursos de impostos tem financiado a educação brasileira. A gratuidade condicionada ao orçamento fez parte da LDB de 1961, que previa autonomia didática, administrativa e financeira.

A reforma universitária de 1968 previa novas fontes de financiamento (efeito dos acordos MEC-USAID) gerido por fundos patrimoniais (bolsas, projetos etc.) – base para mudanças do modelo de financiamento da universidade brasileira.

Constituição de 1988 – fim da subvinculação orçamentária prevista na Constituição de 1967, com manutenção da autonomia financeira.

Histórico da organização da luta docente com criação da associação dos auxiliares de ensino, morte de Herzog em 1975, criação da ADUSP em 1976 e da então ANDES em 1981.

A CF/88 prevê o mínimo de 25% destinado para educação pública em todos os níveis. Alguns estados avançaram para 28%, 30% ou 35%.

Quadro de financiamento das IEES – muitos estados sem subvinculação. SP (por meio de decreto) e AP (por meio de lei) têm subvinculação por percentual do ICMS. SP tem de lutar anualmente para inclusão na LDO e LOA.

Autonomia de gestão financeira e patrimonial depende de subvinculação de financiamento, repasse por duodécimos, ou seja, repasses mensais. Sem repasse por duodécimos, não tem autonomia de gestão financeira e patrimonial.

As estaduais conseguem exercer sua autonomia de gestão financeira e patrimonial se cumprirem esses dois critérios: subvinculação e repasse por duodécimos.

Percentual de MDE – há um nó – tira recursos da educação básica para passar para ensino superior. Por isso, subvinculação considerando arrecadação de impostos é um modelo a ser seguido.

ADIN 5946/2020 da estadual RR reforça necessidade de subvinculação e de duodécimos – parecer de Gilmar Mendes.

O caderno 2 já traz a defesa da autonomia de gestão financeira e patrimonial.

Greve de 2014 – grandes ganhos que foram barrados pela ausência de autonomia de gestão das universidades federais. Em 2009 é quando se começa um grande desmonte do modelo de carreira docente conquistado em 1987.

## **Debate**

Neima: desconto da(o)s aposentada(o)s na BA. Por que não lutamos por aposentadoria por invalidez?

Gauthier: queda dos percentuais de repasse na UERN

José Luiz: unificar as lutas;

Milton: lembra aniversário do assassinato de Trótski. Burguesia dentro do estado atacando a classe trabalhadora e se apropriando do fundo público. O ataque às universidades não começou em 2008.

Gean: dificuldades de levantar dados.

Emerson: apresentar dados sobre financiamento entre 2007 e 2018, fruto do estudo feito. Cortes com custeios – obras do Reuni paralisadas, p.e.

Sara

Aposentadoria por invalidez existe.

Superávit no Estado brasileiro acontece desde 1995. De 2010 a 2021, o estado do RJ, quebrado, transferiu 10 vezes mais para o governo federal do que recebeu.

Preocupação com RPPS: recursos utilizados como capital.

Sobre a dificuldade em encontrar dados – temos de buscar formas de conseguir. Sugere atualizar a cartilha.

Neima: a pergunta era sobre paridade para aposentadorias por invalidez.

Calil: mortes de idosa(o)s durante a pandemia. Questiona o cálculo do orçamento baseado em custo por estudante com repasse em ‘reais’.

Sâmbara: perguntas sobre fundos para orçamento e suas variações.

Michele: movimento jovem docente com defesa de migração para previdência complementar. Autonomia tem de ser de gestão financeira e patrimonial. Cuidado com autonomia financeira junto com outras formas de financiamento. Cuidado com controle orçamentário usando critérios da LRF – 85% de gastos com pessoal. Na USP, as políticas de austeridade e contingenciamento foram organizadas no que ficou conhecido como Parâmetros de Sustentabilidade Econômico-Financeira.

Paulinho: pagamento de aposentado(a)s com verba do MDE é uma realidade nos estados. Lutamos por 33% no estado de SP. Há ainda as renúncias fiscais. No estado de SP 53 bilhões de renúncia fiscal em 2022 só do ICMS (cerca de 23% atualmente). O detalhamento da renúncia fiscal está sob sigilo.

Virgínia: cerceamento de investimento.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

Osmar: trabalho necessário e mais trabalho. Pergunta sobre a relação entre trabalho necessário e previdência.

Emerson: lei geral das universidades no estado do PR – custo/aluno(a) para definir orçamento – há risco e é falso. Segundo dados, em SP houve redução de quase 30% no valor custo/aluno(a) entre 2007 e 2018. O projeto de subvinculação e duodécimos tem de ser apresentado pelo executivo. Se o Legislativo apresentar, será considerado inconstitucional. Os estados têm sim incluído inativa(o)s no total destinado para educação. É ilegal, conforme LDB. EC95 impacta MDE e repasses.

Propõe: taxação de grandes fortunas, auditoria da dívida pública, ampliar MED nos estados e municípios, avançar na subvinculação, denunciar e combater renúncias fiscais.

Sara:

Retoma a discussão sobre a segregação que está na lei e nas emendas. Quando a força de trabalho já não pode mais ser explorada no seu excedente, retira-se do direito da aposentadoria (expropriação do salário). Menciona uma dissertação sobre levantamento do IR e previdência retidos (descontados) de docentes universitário(a)s – compõe 72% do orçamento da UFRJ, p.e. O orçamento vem sendo desmontado pela via de emendas constitucionais. É tático a oposição entre trabalhadora(e)s que ingressaram mais recentemente e aquela(e)s que ingressaram há mais tempo e detém mais direitos. Essa tática tem incidência econômica e política. ‘Novas formas de luta’ contêm elementos da segregação entre pessoas dos diferentes regimes de aposentadoria. Previdência é solidariedade, mas também é economia, mas não deveria ser para beneficiar setores do capital.

Propõe: formas de impedir a transferência de dados para adesão à previdência complementar.

Continuar a pesquisa sobre as previdências nos estados e municípios.

## **MESA 2**

### **Trabalho e Adoecimento Docente**

Coordenação da mesa: Adma Cristhina Salles de Oliveira (ANDES-SN/UEMS)

Relator: Alexsandro Donato Carvalho (ANDES-SN/UERN)

Debatedoras: Elizabeth Barbosa (ANDES-SN/UFF); Amanda Moreira da Silva (UERJ)

Adma saúda a(o)s presentes, destaca a importância do tema que será debatido, e em seguida faz à apresentação das debatedoras.

- Amanda Moreira
- Inicia informando a(o)s presentes que a sua fala será dividida em quatro momentos:

#### **1 Precarização do trabalho transformações estruturantes na IES e a implicações no trabalho docente**

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- Mudanças e alterações no trabalho nas IES;
- Transformação mercantil das instituições de ensino privado;
- Fundo público como aporte para a expansão do ensino privado superior;
- 2016 e governo Jair Bolsonaro
- EC-95
- Universidades como laboratório para reformas;
- Categoria Docente: 32% (IFES); 13% (IEES); 1,5% (IMES)
- . Censo de Educação Superior
- . Categoria muito diversa
- . Precarização do trabalho docente: ampliação da EaD; não são considerados como professore(a)s (tutore(a)s, operadore(a)s de chat); baixos salários; demissões; correções de provas discursivas feita por robôs; trabalho intermitente

## **2 Pesquisa na ASDUERJ – impactos do ensino remoto (pesquisa empírica)**

- Primeiro período acadêmico do ensino remoto – set-dez de 2020.
- Objetivo geral: analisar o trabalho remoto
- Instrumento de pesquisa:
  - . Aporte teórico da enquete operária de Marx;
  - . Docentes da UERJ de todos os centros;
- Questionário:
  - . Perfil docente;
  - . Saúde Docente
- Dados da Pesquisa
  - . 45 % do(a)s docentes trabalhando para além das 40 horas semanais – ampliação/intensificação do trabalho;
    - . Naturalização do trabalho para além dos dias normais – sobrecarga de trabalho
    - . 71% do(a)s docentes afirmaram que houve aumento da carga horária;
  - Demandas, Exigências e Cotidiano Profissional:
    - . 71% houve uma mudança na sua produção acadêmica;
    - . 59% das mulheres produziram menos;
    - . 27,5 dos homens conseguiram produzir mais
- Uso das tecnologias



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- . Custeio dos instrumentos de trabalho:
- . 84% fizeram adaptações estruturais nas suas casas para atender o ensino remoto
- . A RNP – avaliada positivamente por 35% do(a)s docentes
- . google meet; zoom
- Percepção do(a) Docente em relação ao trabalho durante o ensino remoto
- . naturalização desse tipo de trabalho
- Adoecimento Docente
- . Preocupação; medo; sintomas de ansiedade; stress...
- Afastamento do(a)s docentes por adoecimento
- . COVID-19; ansiedade
  
- Relações de Trabalho e Luta sindical

### **3 O que está reservado para as instituições – tendências que surgiram do trabalho remoto**

#### **4 A importância da “enquete operário” de Marx para o sindicalismo docente**

- O que está reservado para o trabalho docente nas IES
  - Plataformização – nova forma de gerenciamento e controle do trabalho docente;
  - trabalho ensino remoto/ensino híbrido
  - Ameaças de uma reforma administrativa;
  - guerra cultural – uma ameaça subjetiva (temos que pensar várias, o que vamos falar, pois não sabemos o que irão fazer com o conteúdo das nossas aulas remotas)
- cultura do individualismo produtivista
- b) Elizabeth Barbosa (ANDES-SN/UFF)
  - Coordenação do GTPFS e GTSSA;
  - Dificuldade da nossa categoria em associar o adoecimento ao trabalho realizado;
  - Relação do que acontece nas IFES e IEES/IMES – processos semelhantes de sucateamento;
  - Dentro de um contexto histórico de políticas neoliberais – ataque brutal à educação através dos organismos internacionais;
  - Multicampia e Precarização do trabalho (Pesquisa na UNEB);

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- O adoecimento docente está intimamente ligado às múltiplas funções que o(a)s docentes assumem nas IES;
- Adoecimento associado a Síndrome de Burnout – Esgotamento Profissional (stress emocional prolongado; relações dentro do trabalho)
  - Multimídia com problema;
  - Ar condicionado quebrado;
  - Mesa de trabalho quebrada;
  - Sumiço do(a)s técnico administrativo(a)s;
  - TUDO ISSO CAUSA ADOECIMENTO
- As políticas educacionais vêm acelerando esse processo
- Tele trabalho do(a)s técnico administrativo(a)s
- A pandemia – estamos levando para a vida privada o que fazemos no espaço público;
- A luta por financiamento, Carreira, por melhores condições de trabalho deve estar associada a saúde do(a) docente;
- A luta tem que ser presencial, nos locais de trabalho;
- Adoecimento – aula em casa (preciso terminar o semestre);
- Ocupações dos dias em que dever-se-ia estar no lazer;
- Não se consegue apontar nos planos de trabalho aquilo que realmente fazemos de fato;
- Adoecimento nas nossas relações interpessoais no nosso próprio trabalho;
- Estudos sobre a pandemia:
  - Importância de ficarmos alertas ao adoecimento silencioso em função do ensino remoto (falarmos sozinhos em frente a uma tela de computador);
- DESAFIOS:
  - Mobilizar as SSD para tratar de adoecimento e saúde;
  - 8º Seminário... (Pandemia, Condições de Trabalho e Adoecimento);
  - Precisamos de dados sobre essas questões;
  - Estar PRESENCIALMENTE nas nossas universidades
  - Deliberações do ANDES-SN:
    - . realizar o 8º Seminário;



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- 24 e 25 de setembro reunião do pleno do GTSSA em Brasília – o problema da EBSEH; as OS
- . sequelas da COVID-19
- Que a SSD promovam debates sobre o adoecimento;
- Impacto da Pandemia na saúde docente: mortes; atendimento à saúde docente por parte das IES;
- Pesquisa da UNIVERSIDADE DO PARÁ (antes da pandemia);
- . Afastamento de professore(a)s – adoecimento com comprometimento da saúde mental;
- . Produtivismo docente
- As várias tentativas do ANDES-SN sobre o levantamento de dados sobre o adoecimento e saúde docente
- Revista
- Painel no GT

### **Debate:**

- Fátima (Asduerj):
  - Por que os sindicatos não discutem a saúde do(a) trabalhador(a)?
  - Machismo, patriarcado;
  - Visão messiânica do trabalho;
  - Critérios de criatividade;
  - Desgaste, anterior ao adoecimento.
- Michele (Adusp)
  - Consultoria Psicológica;
  - Pesquisa na Adusp – questões de gênero; adoecimento; sofrimento.
- Calil (Adunioeste)
  - WhatsApp – uso excessivo da plataforma;
  - Recuperação do atraso (CALENDÁRIO ACADÊMICO - semestre letivos extremamente sufocantes) que a pandemia causou;
  - Naturalização/Satisfação – qual a relação disso?



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- Gautier (Aduern)
  - Pesquisa da Aduern.com.br;
  - 77% - desorganizou a vida familiar.
  
- Negri (Adunicamp)
  - Pesquisa “Os impactos da pandemia na saúde e no trabalho docente”
  - Os impactos sobre os gêneros;
  - “Borramento” das Fronteiras do trabalho e da família;
  - Trabalho de homens e mulheres e o impacto na saúde docente.
  
- Emerson (Sinduepa)
  - As contradições: Satisfação com o trabalho versus Adoecimento;
  - O debate de gênero – teoria da reprodução social;
  - ANDES-SN: uma investigação nacional sobre a saúde docente.
  
- Ana Cláudia (Adunemat)
  - Naturalização daquilo que não cabe nos nossos planos de trabalho, lattes;
  - Produtivismo que nos adocece;
  - Aceitar como um processo natural.
  
- Gean (ADUFS-BA)
  - A PANDEMIA E O PROBLEMA DA SAÚDE MENTAL;
  - APROFUNDAR O DEBATE.
  
- Virginia (SINDUECE)
  - O cansaço;
  - A auto culpa;
  - Os departamentos de gestão de pessoas – o que estão realizando;
  - A ameaça do ensino híbrido é real – assédio moral;
  - As mulheres foram as mais atingidas.

## **RESPOSTAS DE AMANDA**

- Diferenças entre o trabalho remoto, home office, plataformização/uberização;
- Incorpora dessas diversas formas de trabalho sem remuneração;
- Precarização subjetiva – novos modos de ser e viver; novo nexó psico-físico do trabalho;
- Trabalho por tarefa (não é um trabalho por jornada) – derrota da classe trabalhadora;
- O trabalhador “deve” regular sua jornada;
- “Captura” da subjetividade – ninguém faz essa ação;
- A questão de resgatar um instrumento – fazer pesquisa não deveria ficar no âmbito acadêmico:
  - A pesquisa no sindicato deve servir para mobilizar a categoria. Não tem o mesmo caráter da pesquisa acadêmica;
  - A Enquete Operária de Karl Marx – identificar as condições de trabalho do(a)s operário(a)s franceses:
    - Envolver e Aproximar o “Pesquisador(a)” do “Pesquisado(a)”. Envolvimento desse/dessa trabalhador(a) antes, durante e pós investigação;
  - Texto de Engels;
  - Precisamos saber como está sendo a experiência desse/dessa trabalhador(a) com todas as transformações em curso;
  - Ir além da dimensão objetiva: O que é um trabalhador precariado? O que é esse trabalho? Precarização do(a) professor(a) efetivo(a).

## **RESPOSTAS DE ELIZABETH**

- Por que o sindicato não aprofunda a questão da saúde do trabalhador?
  - A categoria não se sente trabalhador(a).
- Nós estamos numa nova reconfiguração do trabalho: ensino remoto (Google Meet; Classroom); ensino híbrido; ensino à distância.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- A questão da culpabilização do(a) trabalhador(a) – ‘EU NÃO ESTOU DANDO CONTA’
  - Intensificação do trabalho – “EU TENHO QUE CUMPRIR DETERMINADA TAREFA” (não temos mais uma jornada);
  - Doença mental – o suicídio.
  
- O(A)s nosso(a)s estudantes estão adoecido(a)s – crise de ansiedade; de pânico...
- As perdas cognitivas do(a)s aluno(a)s;
- Os dados apontados pelas SSD (pesquisa do trabalho docente na pandemia) – um painel com essas informações: instrumentalizar a luta.

## SISTEMATIZAÇÃO DAS PROPOSTAS DOS GRUPOS DE TRABALHO

### FINANCIAMENTO

#### GRUPO 1

1. **Cada seção sindical procure identificar como é definido o valor e repasse dos recursos para sua instituição.**
2. Que as seções sindicais se apropriem dos dados sobre financiamento e construam séries históricas para entender a burocracia administrativa nas universidades, discutir com a base e fundamentar as negociações.
3. Que as seções sindicais participem de iniciativas para elaboração de cartas para a(o)s candidata(o)s a governo e a deputada(o)s para que estes se comprometam com o repasse dos recursos necessários para as universidades.

#### GRUPO 2

1. **Divulgar as formas de financiamento da educação. (Compatibilizar com item 1 do GRUPO 1)**
2. **Estimular as seções sindicais para criar discussões sobre financiamento por meio dos GTs Verbas locais. (Compatibilizar com item 1 GRUPO 1)**
3. Estimular a articulação permanente entre os sindicatos das estaduais.

## PROPOSTA DE COMPATIBILIZAÇÃO

1. Estimular as seções sindicais para criar discussões e divulgação sobre financiamento por meio dos GTs Verbas locais, procurando identificar como é definido o valor e repasse dos recursos para sua instituição.

### GRUPO 3

1. Criar mecanismos de apropriação por parte da comunidade universitária sobre a gestão orçamentária da universidade (audiências públicas internas e externas) fontes de financiamento e gastos.

### GRUPO 4

1. Atuação das seções sindicais nos legislativos para avançar na garantia de autonomia e financiamento das IEES/IMES.
2. Lutar por taxação de grandes fortunas, pela auditoria da dívida pública, pela ampliação do MDE nos estados e municípios, denunciar e combater renúncias fiscais.

## COMPATIBILIZAÇÃO

Lutar pelo financiamento pleno das universidades para que estados e municípios assegurem crescimento, ampliação e o desenvolvimento das funções próprias das universidades, ampliando o debate sobre legislações específicas sobre subvinculação, garantia de repasse dos duodécimos e de autonomia de gestão financeira.

Que o ANDES-SN atualize e divulgue os dados da pesquisa de financiamento das IEES/IMES.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

### GRUPO 1

1. **Que as seções sindicais lutem pela DE como regime de trabalho (ANDES-SN já tem como princípio).**
2. Que as seções sindicais lutem por concurso público como única forma de ingresso (ANDES-SN já tem como princípio).

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

3. Que as seções sindicais discutam e lutem por legislação específica nos estados e municípios que garanta condições dignas e seguras de trabalho, bem como o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade. O pagamento destes adicionais não desobriga os estados e municípios de garantirem condições dignas e seguras de trabalho, bem como os equipamentos de proteção individual.

#### GRUPO 2

1. Estimular as seções sindicais a discutir as questões sobre saúde da(o) trabalhador(a) docente criando GTSSA local.
2. Reforçar a campanha das estaduais em andamento como indutor de partilha de experiências entre as seções sindicais.
3. Reforçar a integração entre a assessoria jurídica nacional e as assessorias das regionais, onde houver, e das seções sindicais.
4. Que as seções sindicais criem estratégias de mobilização da base para as atividades presenciais.
5. Divulgar as informações das seções sindicais sobre pandemia e adoecimento docente.

#### GRUPO 3

1. Que as seções sindicais realizem estudos sobre as formas de contrato de docentes não efetiva(o). Analisar as condições de trabalho dos temporária(o)s. Tratamento isonômico nas condições de trabalho e salários em relação às(aos) efetiva(o)s.
2. Que as seções sindicais socializem dados sobre os ataques à previdência da(o)s servidora(e)s (sobretudo, à(o)s recém concursada(o)s) (Efeitos das Emenda Constitucional nº 103, Reforma da Previdência, 2019).
3. Campanha nacional contra os fundos complementares de previdência, indicando a não adesão às previdências complementares. Lutar pela revogação das contrarreformas da previdência.
4. Que o GTSSA realize debates e materiais sobre a saúde e a vida da(o)s trabalhadora(e)s docentes (campanhas, pesquisas sobre o tema, cartilhas etc.).
5. Ampliar o debate sobre os impactos do adoecimento do(a) trabalhador(a) docente junto à comunidade acadêmica e à sociedade.





Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

6. Lutar para adequar o conjunto de tarefas à jornada de trabalho da(o) docente.

#### GRUPO 4

1. Maior divulgação dos efeitos das contrarreformas da previdência nos estados e municípios pelas seções sindicais.

#### PROPOSTA DE COMPATIBILIZAÇÃO

Que as seções sindicais encaminhem pesquisa sobre repercussão do processo e da organização do trabalho sobre a saúde e a vida da(o)s trabalhadora(e)s docentes nas IEES/IMES a partir de propostas feitas pelo GTSSA.

Recomendações:

O instrumento de levantamento deve servir à luta principal e não deve ser balizador da luta, como forma de plebiscito. A coleta de dados sensíveis deve estar de acordo com a LGPD. O questionário tem de ter característica de levantamento de informações, não de pesquisa de opinião. Deve servir como instrumento de mobilização.

Discutir no GTSSA formas de impedir a transferência de dados da(o)s servidora(e)s dos estados e municípios para adesão à previdência complementar;

Continuar a pesquisa sobre as Conarreformas da previdência nos estados e municípios.

#### AUTONOMIA E DEMOCRACIA

##### GRUPO 1

1. Que as seções sindicais lutem por autonomia de gestão financeira e pedagógica. Provoquem realização de audiência públicas sobre autonomia universitária nas Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais convidando as entidades e instituições envolvidas com a temática.
2. Que as seções sindicais lutem por transparência e democracia interna nas universidades no que se refere à gestão dos recursos financeiros.

##### GRUPO 3

1. Fortalecer a autonomia de gestão financeira da universidade. Os recursos aprovados devem ser executados.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

2. **Ampliar o debate da autonomia com docentes, servidora(e)s técnico-administrativa(o)s e estudantes.**
3. Lutar pelo fim da lista tríplice (que a comunidade defina democraticamente seus representantes).

#### GRUPO 4

1. **Que as seções sindicais defendam interna e externamente a autonomia universitária e lutem pela democratização interna (Compatibilizar com item 2 do GRUPO 3)**

#### PROPOSTA DE COMPATIBILIZAÇÃO

**Que as seções sindicais ampliem e defendam interna e externamente o debate da autonomia universitária e lutem pela democratização interna com docentes, servidora(e)s técnico-administrativa(o)s e estudantes.**

#### PROPOSTAS TRANSVERSAIS

##### GRUPO 2

1. Que as seções sindicais intensifiquem a campanha do ANDES-SN '*Universidades Estaduais e Municipais: quem conhece, defende!*' para além dos muros da universidade.

##### GRUPO 3

1. Que as seções sindicais socializem o acúmulo das pesquisas do ANDES-SN sobre o financiamento, autonomia, condições de trabalho das universidades por meio de encontros, oficinas e seminários desenvolvidos pelas secretarias regionais, considerando as especificidades de cada um dos estados e municípios.
2. Que as seções sindicais socializem as conquistas obtidas pelo movimento docente nas diferentes universidades estaduais e municipais a fim de reforçar a importância da luta e da mobilização da classe trabalhadora.
3. Intensificar as estratégias de mobilização da classe trabalhadora para a luta sindical.
4. Promover atividades de formação política com a base de trabalhadora(e)s docentes

##### GRUPO 4

1. Que as seções sindicais participem de iniciativas para envio de cartas para as candidaturas aos legislativos e executivos estaduais comprometendo-se com a autonomia universitária, com o financiamento público adequado e com a reposição salarial.

**ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

**DIRETORIA DO ANDES-SN:**

1	Adma Cristhina Salles de Oliveira
2	Alexsandro Donato Carvalho
3	Elizabeth Barbosa
4	Gilberto Grassi Calil
5	Gisvaldo Oliveira da Silva
6	Luiz Henrique dos Santos Blume
7	Milton Pinheiro
8	Reinalda Souza Oliveira
9	Sâmbara de Paula Francelino Ribeiro

**SEÇÕES SINDICAIS:**

1	Adriana Jardim de Almeida	ADUENF
2	Ana Claudia Duarte Mendes	ADUEMS
3	Antonio Gautier Farias Falconieri	ADUERN
4	Antonio Jeronimo netto	APUG
5	Aparecida Neri de Souza	ADUNICAMP
6	Berenice Borssoi	ADUNIOESTE
7	Carlos Vitorio de Oliveira	ADUSC
8	Caryne Aparecida de Carvalho Braga	ADUENF
9	César Bessa	SINDIPROL-ADUEL
10	Eliel Soares Orenha	ADUSP
11	Elizabete Carlos do Vale	ADUEPB
12	Elson Alves de Lima	SINDUNESPAR

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

13	Fatima Sueli Neto Ribeiro	ASDUERJ
14	Fabício Burgel	SINDUEPA
15	Fernanda Freitas Mendonça	SINDIPROL-ADUEL
16	Gean Claudio de Souza Santana	ADUFS-BA
17	Gilmar Henrique da Conceição	ADUNIOESTE
18	Gisele Masson	SINDPROL/ADUEL
18	Gracinete Bastos de Souza	ADUFSBA
19	Gustavo Henrique Cepolini Ferreira	ADUNIMONTES
20	Jorge Costa do Nascimento	ADUSB
21	Jose Augusto Laranjeiras Sampaio	ADUNEB
22	José Luiz Cavalcante	ADUEPB
23	Lorena Ferreira Portes	SINDIPROL-ADUEL
24	Lourival Souza Félix	SINDIPROL-ADUEL
25	Loyana Docio Santos	ADUNEB
26	Luis Antonio Shigueharo Ohira	ADUNEMAT
27	Marcelo da Silva Lins	ADUSC
28	Marilia Gonçalves dal Bello	SINDUNESPAR
29	Mauro Januário	SINDIPROL-ADUEL
30	Michele Schultz Ramos	ADUSP
31	Neima Oliveira da Costa	ADUFSBA
32	Nilo Sérgio Sabbião Rodrigues	ADUNICAMP
33	Osmar Martins de Souza	SINDUNESPAR
34	Paulo Cesar Centoducatte	ADUNICAMP
35	Rodrigo Bischoff	SINDIPROL-ADUEL
36	Ronaldo Fabiano dos Santos Gaspar	SINDIPROL-ADUEL
37	Rosângela Assunção	ADCESP



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

38	Sabrina Grassioli	ADUNIOESTE
39	Sandra Garcia Neves	SINDUNESPAR
40	Sergio Luiz Carmelo Barroso	ADUSB
41	Silvio Arcanjo Matos Filho	ADUSB
42	Simone Sartori Jabur	SESDUEM
43	Valdir Anhuksi	SINDUNESPAR
44	Virgínia Márcia Assunção Viana	SINDUECE
45	Wesley Helker Felício Silva	ADUNIMONTES

**CONVIDADOS(AS):**

1	Amanda Moreira da Silva	ASDUERJ
2	Emerson Duarte Monte	SINDUEPA
3	Sara Granemann	ADUFRJ

**OUTRAS ENTIDADES:**

1	Luiz Alfredo Gonçalves	SINDPREVS
2	Rodrigo Barbosa	



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

## ANEXO II - INFORMES DAS SEÇÕES SINDICAIS ENCAMINHADOS À COORDENAÇÃO

### ADUSP

**Informes encaminhados por:** Michele Schultz

#### 1) Do financiamento

A Adusp, em conjunto com o Fórum das Seis, acompanha, anualmente, a tramitação e aprovação da LDO e LOA para garantir que haja destinação de, no mínimo, 9,57% da arrecadação do ICMS-QPE para as universidades estaduais paulistas. Lutamos para que esse percentual seja maior apresentando anualmente propostas de emendas à LDO. Além disso, denunciemos descontos indevidos na base de cálculo. A Adusp, por meio do GT Verbas em conjunto com a coordenação do Fórum das Seis produziu a cartilha '[Financiamento das universidades estaduais e data-base 2022](#)' que contém uma síntese histórica da composição dos orçamentos das universidades estaduais paulistas e o quadro atual, inclusive salarial.

#### 2) Das condições de trabalho (salário e carreira)

Em março de 2022, docentes e servidora(e)s das universidades estaduais paulistas tiveram reajuste de 20,67% (índice correspondente à inflação de maior de 2019 a março de 2022), fruto da luta das entidades para que, após cessar os efeitos da LC173 (que congelou os salários do funcionalismo público), fosse retomada a negociação salarial.

Protocolamos a pauta da campanha de data-base 2022 em abril, contendo dois principais eixos: salários e retorno presencial. Na pauta dos salários, reivindicamos a inflação dos meses de março e abril, um plano de recomposição salarial que remeta ao poder de compra de maio/2022 e um plano de valorização dos níveis iniciais da carreira. Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas (Cruesp) havia se comprometido a realizar reuniões de um grupo de trabalho formado por representantes do Cruesp e do Fórum das Seis para discussão dos planos de recomposição e de valorização dos níveis iniciais. Há meses estamos na luta para agendamento da reunião que ainda não aconteceu. Ademais, a pauta da data-base sequer foi debatida porque o presidente do Cruesp, Tom Zé, reitor da Unicamp, não nos recebeu ou agendou reunião.

Na USP, o retorno presencial das aulas de graduação se iniciou no dia 14 de março. Houve exigência da comprovação da vacinação e continuidade do uso de máscaras. A situação nas

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

unidades foi muito distinta em termos de preparo para o retorno presencial. Algumas realizaram adequações físicas para garantia de distanciamento físico e ventilação, enquanto outras mantiveram o funcionamento sem considerar tais elementos. O mesmo ocorreu com o fornecimento de EPIs.

A Adusp, em conjunto com o Sintusp e o DCE, construiu um Documento Base dos 3 Setores para Construção de Planos Sanitários e Educacionais em julho de 2021, contendo diretrizes para um retorno presencial seguro. Em março de 2022, o [documento foi atualizado](#) e aprovado em assembleia.

Docentes contratada(o)s a partir de 2009 constituíram um grupo e veem se organizando em torno das questões que envolvem as aposentadorias. Na verdade, percebeu-se que havia muitas dúvidas quanto aos regimes vigentes após as reformas da previdência de 2013 e 2019. A Diretoria da Adusp elaborou a cartilha '[Alguns aspectos sobre a Previdência no serviço público](#)'. Além de informar sobre aspectos gerais dos regimes de previdência, a cartilha defende o sistema público de previdência e alerta para os riscos da chamada 'previdência complementar' que nada mais é do que investimentos em fundos de previdência por capitalização ou fundos de pensão que dependem da variação de mercado. Ou seja, sabe-se quanto se contribui, mas não se sabe quanto se receberá.

### 3) **Adoecimento docente durante a pandemia**

Entre 8 e 20 de julho, a Adusp coletou informações [sobre as condições de trabalho durante a pandemia](#). A pesquisa contou com a participação de 675 professora(e)s de 46 unidades da USP. As dificuldades enfrentadas naquele momento giravam em torno de falta de estrutura e/ou conhecimento para aplicação do ensino remoto, estresse e excesso de trabalho. O impacto foi mais percebido entre as colegas mulheres.

Estamos aprontando novo levantamento, após um semestre do retorno presencial e pretendemos confrontar com os dados de 2020.

#### **Informes da ADunicamp (encaminhado por Paulo Centoduccatti)**

1) **Financiamento da IEEES/IMES:** As três universidades paulista são financiadas com 9,57% do ICMS-QPE (Unicamp: 2,1958%; Unesp: 2,3447% e USP: 5,0295%). O repasse é realizado mensalmente na forma de duodécimos (9,57% da arrecadação mensal do ICMS-QPE). As universidades possuem autonomia de gestão financeira e patrimonial, cabendo a elas a definição das políticas de pessoal (salarial, contratação, promoção etc) e de investimentos. As universidades possuem contas próprias e recursos recebidos e não empenhados em um mesmo ano, permanecem nas universidades e farão parte do orçamento do ano seguinte.

2) **Condições de trabalho (salário e carreiras):** As três universidades paulistas tem como reivindicação a recuperação do poder aquisitivo de maio/2012. Em março de 2022, o Fórum das



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

Seis, conquistou um reajuste de 20,67%, entretanto para a recuperação citada acima, ainda é necessário um reajuste de aproximadamente 22%. Em relação à carreira, na Unicamp existem 5 carreiras docentes, a saber: Magistério Superior (MS); Magistério Tecnológico Superior (MTS, em extinção); Magistério Secundário Tecnológico (MST); Docentes em Ensino de Línguas (DEL); Magistério Artístico (MA, em extinção) e Docentes em Educação Especial e Reabilitação (DEER, em extinção). As tabelas de vencimentos e turnos de cada carreira podem ser encontrados, no link a seguir: <https://www.dgrh.unicamp.br/documentos/tabelas-de-vencimentos> (nesta página há links para cada uma das carreiras). Do ponto de vista salarial, todos os servidores do estado de São Paulo tem quinquênios (5% a cada 5 anos trabalhados) e sexta parte (20% do salário base após 20 anos de trabalho).

3) **Adoecimento docente durante a pandemia:** Ainda no primeiro semestre de 2020 a ADunicamp constituiu um grupo de trabalho com o propósito de definir, aplicar e analisar uma pesquisa que teve como título “Condições de Trabalho Remoto Docente na Unicamp no Contexto da Pandemia de Covid-19”. O relatório da pesquisa foi apresentado e publicado em julho de 2020 e pode ser encontrado no link [http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2020/07/RelatorioTR\\_AdunicampVFinal.pdf](http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2020/07/RelatorioTR_AdunicampVFinal.pdf). A ADunicamp, em parceria com docentes do Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina da Unicamp, realizou uma nova pesquisa sobre o tema “Adoecimento Docente”, que se encontra na fase de análise dos dados coletados.

## **ADUSB**

**Informes encaminhados por:** Jorge da Costa

### REAJUSTE SALARIAL

- 4% em janeiro de 2022 para todo funcionalismo baiano
- Reajuste escalonado em março de 2022 para docentes das Universidades Estaduais da Bahia de acordo com a carga horária de trabalho
- 20h –R\$ 100
- 40h –R\$ 200
- Dedicção Exclusiva -R\$ 300
- Os ganhos para a categoria variaram entre 7% e 9%

### DESRESPEITO À CARREIRA





Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- O reajuste escalonado desrespeita o Estatuto do Magistério Superior;
- Redução dos percentuais de interstícios entre as classes;
- Atualmente o Fórum das ADsestuda o ingresso de ação judicial para reverter a situação.

#### DEFESA DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO

- Dedicção exclusiva negada de forma arbitrária, sem amparo no Estatuto do Magistério Superior;
- A Adusb tem conquistado implementação da dedicção exclusiva dos docentes da UESB na via jurídica.

#### PAUTA INTERNA

- A Estatuinte foi conquistada na greve docente de 2011 com apoio de toda comunidade acadêmica;
- Comissão com participação paritária das 3 categorias;
- Trabalhos iniciados em 2013 com participação ativa da Adusb.

SEGUIMOS EM LUTA!

#### **ADCESP**

**Informes encaminhados por:** Rosângela Assunção - Coordenadora Geral ADCESP

##### **1. Condições de trabalho e situação salarial**

Em relação a esse ponto as condições de trabalho na Universidade Estadual do Piauí/ UESPI continuam precárias. São 12 campi em funcionamento sento que o Campus da Cidade de Oeiras, recém-inaugurado, falta tudo: laboratórios, restaurante universitário, biblioteca, lanchonetes, salas de estudo. E o Campus Central Poeta Torquato Neto, sede da administração superior, também não tem restaurante universitário, tampouco biblioteca. Realidade essa seguida por vários campi da instituição. Em relação á questão salarial a ADCESP denuncia os oito anos sem reajuste salarial, com perdas salariais na casa de 45,93%. Dados confirmados por estudo de economista que analisou a realidade salarial dos docentes da UESPI (estudo em anexo). Em relação às progressões, promoções e mudança de regime o governo costuma atrasar essas implantações, agora está tudo regular por ser um ano eleitoral, mais o normal é fazermos luta para assegurar esses direitos. Em relação a concurso público tem um previsto para esse ano, anunciado pelo governo e administração superior. Mais pelo que sabemos não atenderá a demanda, hoje são 941 professores, pela Lei a universidade deveria ter em torno de 1.700 professore para atender a demanda, o concurso está previsto 40 vagas para docentes. Técnicos também não são suficientes, faltando nas coordenações



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

para dar suporte aos coordenadores de curso, trabalho esse, assumido por alunos do programa bolsa trabalho. Na universidade só tem 316 técnicos atualmente. No último concurso para professor efetivo em 2017, não foi ofertado vaga para professor em regime de Dedicção exclusiva, os professores só conseguiram a D.E após passar pelo estágio probatório. Salário dos professores do quadro provisório ou substituto com salários menores que o professor efetivo de carreira.

## **2. Financiamento da UESPI**

O orçamento previsto para o ano de 2022 da UESPI está orçado em: R\$ 289.051.461,00. Mas o que temos constatado nos últimos anos é que o orçado nem sempre é executado em sua totalidade. Fato comprovado em estudo da professora Lucineide Barros Medeiros e equipe de pesquisadores (documento em anexo). No estudo da professora e sua equipe constatou que: “Na série de 12 anos (2010 a 2021) somente em 5 anos a despesa orçamentária efetivamente realizada (paga) ficou acima de 80% da despesa fixada na Lei Orçamentária Anual e atualizada no 12 mês dos respectivos anos de exercício. Ou seja, em 7 anos dessa série a despesa realizada variou entre 68,5% e 75,5% cerca de 30% do que estava previsto deixou de ser realizado. (MEDEIROS,20210)”.

O dinheiro destinado a UESPI é só para despesas básicas, não se tem recursos para investimentos. Não tem uma política séria de assistência estudantil, as bolsas são sempre insuficientes para a demanda de nossos alunos, cada vez mais carentes de recursos para permanência na universidade.

### **ADUERN (encaminhado por Antonio Gautier Farias Falconieri)**

#### **Perfil**

A governadora do estado, Fátima Bezerra, sancionou a Lei Complementar nº 688, de 6 de dezembro de 2021. É revoltante que o governo tenha optado por fazer caixa para o Estado a custas dos servidores.

#### **PREVIDÊNCIA**

- Servidores da ativa
- Salários até R\$ 3.500,00: 11%
- Salários entre R\$ 3.500,01 e R\$ 6.101,05: 14%
- Salários entre R\$ 6.101,06 e R\$ 15.000,00: 15%
- Salários entre R\$ 15.000,01 e R\$ 30.000,00: 16%
- Salários acima de R\$ 30.000,01: 18%

#### **Aposentados e pensionistas**

- Benefícios até R\$ 3.500,00: Isento
- Benefícios entre R\$ 3.500,01 e R\$ 6.101,05: 14%
- Benefícios entre R\$ 6.101,06 e R\$ 15.000,00: 15%
- Benefícios entre R\$ 15.000,01 e R\$ 30.000,00: 16%
- Benefícios acima de R\$ 30.000,01: 18%;

#### **AUTONOMIA: Aprovação da Autonomia financeira da UERN**

Aprovado na câmara legislativa em 16 de dezembro – LEI No 11.045, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2021



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

- Receita Líquida de Impostos estabelecida para o exercício financeiro:
- Para 2022 2,31% ou R\$ 290.000.000,00
- Para 2023 2,50%
- Para 2024 2,98%
- Para 2025 3,08

O art. 1º do § 3º diz: a partir do ano de 2026, o percentual destinado para o exercício fiscal de 2025, previsto no § 2º deste artigo, deverá ser renegociado entre a FUERN e o Governo do Estado do Rio Grande do Norte, não podendo ser, sob qualquer hipótese, inferior ao utilizado em 2025.

#### PCCR

- 15 de março – Aprovado o PCCR dos docentes da UERN;
- 25 de março de Sancionado pela Lei Complementar no 699;

A Carreira do magistério na UERN, compreende as seguintes classes:

- a) Professor Classe I
- b) Professor Classe II
- c) Professor Classe III
- d) Professor titular

Cada classe compreende níveis designados pelos números de 1 (um) a 16 (dezesseis), exceto a de professor titular.