

Questões e considerações do APUBH para debate público com candidatos à eleição para reitoria da UFMG em 2025

I. Introdução

A Diretoria e o Conselho de Representantes do APUBH, o sindicato do(a)s docentes da UFMG, elaboraram este documento que contém algumas considerações e questões sobre temas importantes para nossa universidade, do ponto de vista de um projeto de universidade pública, gratuita, inclusiva e de qualidade socialmente referenciada, com seus trabalhadores e trabalhadoras valorizados e atuando em condições que promovam a sua saúde e o seu bem estar.

Nossa intenção é tornar este documento público para o conjunto da comunidade universitária que será informada de que ele também foi enviado para a chapa inscrita nas eleições para a reitoria, neste ano de 2025. Por meio desse processo, o APUBH espera que a chapa debata nossas questões e considerações durante o processo de consulta e por ocasião da apresentação de suas propostas e compromissos.

Este documento foi estruturado em três seções. Além desta primeira seção de introdução, apresentamos uma segunda seção com questões mais gerais sobre a universidade. A terceira e última seção trata de compromissos a serem assumidos pela chapa com as condições do trabalho docente. Essa seção é longa e está subdividida em subtemas nos quais cada questão proposta é precedida da caracterização de um problema identificado a partir da atuação do APUBH.

II. Questões sobre os compromissos da UFMG com os interesses populares e o desenvolvimento do país

No contexto de uma política de austeridade fiscal, permanece a condição de subfinanciamento das políticas sociais e, mais especificamente, da educação pública superior, com suas consequências nas condições de trabalho e na política de assistência estudantil. Nosso entendimento é que o enfrentamento dessa política de austeridade, que impacta diretamente o funcionamento da Universidade Pública, precisa ultrapassar a necessária e incontornável opção de otimizar a gestão e, de certo modo, ocultar a precarização.

1. Como a chapa pretende envolver a comunidade universitária no desafio de enfrentar a persistência da política de subfinanciamento da Universidade que impacta as condições de trabalho e a política de assistência estudantil?

Em que pese a consolidação da política de cotas na legislação, muito ainda temos que caminhar para superar uma herança racista e excludente naturalizada em inúmeras práticas cotidianas que ocultam discriminações de diferentes ordens, em uma sociedade cuja formação foi determinada por orientações patriarcais, racistas e capacitistas.

2. Diante dessa realidade: a) quais as propostas da chapa para promover uma cultura universitária antirracista, inclusiva, diversa e respeitosa, que combata a discriminação de qualquer tipo e o assédio no ambiente universitário? b) como a chapa pretende promover a acessibilidade e a permanência de estudantes com deficiência, bem como a igualdade de oportunidades entre todos os grupos minorizados? c) como a chapa vê a questão da imposição de sanções às unidades que, eventualmente, se negarem a implementar as políticas de cotas?

No dia 19/03/2025, o APUBH promoveu um Seminário sobre o Processo Seletivo de Avaliação Seriada (PSAS) na UFMG. A aprovação do PSAS pelo CONSUNI respeitou as regras de tramitação desse tipo de assunto, mas muitos docentes relataram não terem participado de discussões sobre o tema em suas unidades ou em qualquer outro espaço. Diante disso, o APUBH encaminhou uma Manifestação Pública para a Reitoria da UFMG, em que solicitou “a expansão do debate em nossa comunidade acadêmica” em relação à adoção PSAS. Aliado a isso, o Sindicato também entregou o manifesto aos integrantes do Conselho Universitário (CONSUNI) da UFMG, no dia e local da reunião em que o órgão deliberou sobre o tema. A diretoria do Sindicato ficou particularmente sensibilizada com posição contrária à proposta da Congregação da Faculdade de Educação, pois essa unidade reúne muitos especialistas no tema e suas ponderações sobre o processo não foram discutidas em outras unidades. Ficou-nos a impressão de que a aprovação do PSAS ocorreu de modo apressado, sem dispensar o tempo devido para discussões com especialistas e nem com a própria comunidade. As maiores preocupações envolvem possíveis riscos de elitização do acesso à UFMG e de conflito da proposta com a necessidade de ampliação de ações afirmativas que compõem as políticas de inclusão da universidade.

3. Como a chapa pretende acompanhar a avaliação do novo sistema de seleção e a necessidade de estender e democratizar o debate sobre os resultados da avaliação para evitarmos que o PSAS venha aprofundar as desigualdades que já existem para o ingresso de discentes na UFMG?

Grupos empresariais que disputam o fundo público da educação e pressionam pela privatização da educação superior intensificaram, desde o golpe de 2016, uma campanha de desinformação e desmoralização das universidades públicas.

4. Como a chapa pretende fortalecer a comunicação da UFMG com a sociedade para desmistificar preconceitos difundidos pela mídia e pelas redes sociais sobre a produção do conhecimento nas universidades e para mostrar o valor do ensino público, gratuito e de qualidade?

III. Questões sobre as condições do trabalho e a valorização da carreira docente

III.1- Matriz de Dimensionamento do Pessoal Docente e Professores Voluntários

O Conselho de Representantes do APUBH, em reunião realizada no dia 06/05 deste ano, discutiu a Resolução Complementar Nº 07/2024 do Conselho Universitário que dispõe sobre normas e critérios relativos à atuação de professore(a)s voluntário(a)s no âmbito da UFMG. As preocupações do(a)s conselheiro(a)s do APUBH foram noticiados em nosso site (<https://apubh.org.br/acontece/conselho-de-representantes-alerta-para-os-riscos-da-resolucao-que-regulamenta-o-trabalho-voluntario-na-ufmg/>). Na tarde do dia 06/06/2025, membros da Diretoria e do Conselho de Representantes do APUBH estiveram na PRORH para externar nossas preocupações e obter mais informações sobre o tema. Posteriormente, no dia 23/06, o APUBH promoveu um encontro com docentes na Faculdade de Educação para debater novas questões e preocupações a respeito da atuação de docentes voluntários (ver <https://apubh.org.br/acontece/apubhufmg-conversou-com-a-categoria-sobre-o-trabalho-voluntario-de-docentes-na-universidade/>).

O APUBH enviou um ofício para a PRORH no dia 18/07 que, dentre outras coisas, perguntava se o cômputo de 08 aulas atribuídas a docentes voluntários na CHSM, previsto no art. 16 da Resolução, não constituiria um incentivo à expansão da prática de utilização de voluntários, especialmente em unidades que ainda não utilizam o limite de 10% estabelecido na mesma norma, tendo em vista que a CHSM é um dos parâmetros para alocação de vagas docentes. A resposta da PRORH, em ofício enviado ao Sindicato no dia 24/07, apenas reiterou que o cômputo estava restrito a 08 aulas por voluntário e que impactaria sim no cálculo da Dimensão Ideal de docentes previstos na Matriz de Dimensionamento do Pessoal Docente da UFMG.

5. *Tendo em vista que a Resolução não restringe a contratação de voluntários a situações excepcionais, nós perguntamos à chapa: como a reitoria atuará para evitar a ampliação do trabalho docente voluntário e seus efeitos negativos sobre a qualidade do ensino e a valorização da profissão e carreira docentes?*

No seio do debate sobre a contratação de voluntários, vários colegas manifestaram insatisfação com a Matriz de Dimensionamento do Pessoal Docente, que não contemplaria a diversidade e a especificidade das unidades acadêmicas.

6. *A chapa se compromete a ouvir os questionamentos da categoria sobre a Matriz para rediscutir o tema e corrigir eventuais distorções encontradas neste novo escrutínio?*

III.2- Enfrentamento de conflitos, violências e assédios no trabalho

No ambiente de trabalho, conflitos entre colegas podem surgir em função de uma série de fatores, um deles pode ser a ausência de formação adequada e orientações claras. Sem orientações precisas, em um contexto laboral regado a competitividade e pressões por produtividade, a falta de informações pode agravar ainda mais os desacordos.

No APUBH nós recebemos diversas professoras e professores que se queixam da ausência de uma política efetiva de acolhida na Universidade, que possa trazer orientações direcionadas e contextualizadas. Essa carência acaba culminando em insegurança e incertezas. Acolher e orientar professores logo na sua chegada ou mesmo em outro momento da carreira é de fundamental importância para manutenção de um ambiente laboral amigável, coletivo e amparado na civilidade e boa convivência.

7. *Como a chapa concebe instituirá uma política efetiva de acolhida de recém ingressos e de docentes, em geral, para informar sobre as principais diretrizes que regem o trabalho docente dentro da Universidade?*

Os conflitos tidos como “interpessoais” têm ocupado a agenda de saúde e bem estar da Universidade, sendo instaurada em 2023 uma Coordenadoria específica de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição. Reconhecemos o esforço em tratar os conflitos a partir dessa perspectiva que visa, segundo a própria Universidade “a valorização do diálogo e a construção de um ambiente humanizado, propício à solução consensual das controvérsias.”

8. Como estabelecer articulação efetiva e diálogo entre os diversos órgãos internos, que se ocupam da vida laboral dos servidores, para integrar a CMEC na atividade de combate e prevenção de violências no ambiente de trabalho?

Nos plantões jurídicos realizados pelo APUBH, é crescente o número de relatos de assédio moral, especialmente entre docentes recém-ingressos. São recorrentes situações como: atribuição desproporcional de encargos didáticos; contatos insistentes e fora do horário de trabalho por meios pessoais (telefone, WhatsApp); imposição de regras informais como a inclusão indevida de nomes em trabalhos acadêmicos; designações a cargos administrativos sem orientação prévia; intimação a participação em reuniões com prazos exíguos.

9. Quais políticas a Reitoria pretende implementar para coibir práticas de assédio moral e enfrentar o adoecimento mental de docentes no exercício da função?

A estrutura atual do órgão correcional da UFMG é insuficiente para o cumprimento efetivo de suas atribuições, especialmente na apuração de infrações funcionais como o assédio moral.

10. Qual é o plano da Reitoria para estruturar, ampliar e garantir a independência do órgão correcional da UFMG, de modo a assegurar investigações céleres, eficazes e imparciais, bem como para finalizar a adequação das regras da correição da UFMG às diretrizes legais?

III.3- Produtivismo acadêmico, intensificação do trabalho, adoecimentos e riscos laborais

Dentre as diretrizes da Política de Saúde Mental da UFMG, está o “enfrentamento da cultura de autoritarismo, individualismo e produtivismo”. Sabemos que do produtivismo acadêmico decorrem sobrecarga de trabalho e competição acirrada, culminando em um terreno fértil para a produção de conflitos e de relações destrutivas no trabalho entre docentes. Essa junção de fatores, pode gerar efeitos adversos, como o adoecimento mental e o esvaziamento do sentido da docência e do trabalho acadêmico colaborativo.

11. *Diante desse contexto, de maneira prática, quais são as propostas para lidar com esse desafio?*

O adoecimento mental entre docentes universitários é uma questão cada vez mais relevante e frequente, dado o enfrentamento à alta carga de trabalho, pressão por resultados acadêmicos, excesso de trabalhos administrativos e a necessidade de equilibrar múltiplas responsabilidades. Essa situação pode impactar não só a saúde dos professores, mas também a qualidade do ensino e o bem-estar dos estudantes, produzindo um efeito sistêmico nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. É fundamental compreender a amplitude desse problema para desenvolver estratégias eficazes de apoio e prevenção.

12. *Como se pretende monitorar os adoecimentos mentais na Universidade e seus respectivos desencadeadores partindo de uma investigação do nexos causal com o trabalho dos servidores?*

O monitoramento dos aspectos psicossociais no trabalho acadêmico é fundamental para a prevenção de doenças e acidentes no trabalho. A Universidade, por meio do seu Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador, possui, dentre suas atribuições, o mapeamento desses aspectos, e inspeção de locais de trabalho.

13. Sobre essa questão: a) como a universidade realizará o levantamento do conjunto de aspectos laborais potencialmente danosos à saúde e agirá diante deles? b) mais especificamente, como a universidade avançará no reconhecimento, monitoramento e tratativa desses processos psicossociais no trabalho?

A intensificação do trabalho docente, que é determinada, entre outros fatores, pelas regras dos editais de fomento à pesquisa combinadas ao subfinanciamento da educação superior pública, obriga o(a)s docentes a fazerem escolhas que promovem um desequilíbrio entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como com as atividades relacionadas à gestão colegiada e administrativa da universidade.

14. Como a chapa pretende atuar para ampliar a qualidade socialmente referenciada das atividades de ensino, pesquisa e extensão, de forma a aprofundar a indissociabilidade entre essas atividades, diante dos processos hoje instituídos de intensificação do trabalho docente?

15. O que a chapa pretende fazer para que conquistemos o direito à contratação de docentes substitutos para permitir que os colegas que assumirem funções na reitoria ou em órgãos como o MEC possam realizar seu trabalho de forma mais humanizada e sem ficarem tão sobrecarregados?

Neste ano de 2025, circulou uma minuta de Resolução Complementar que trata da avaliação anual de desempenho dos docentes da UFMG. Essa minuta mostrou uma oportunidade para que o CONSUNI e a universidade reconheçam a atuação dos membros da Diretoria Executiva do APUBH nos relatórios de atividade docente. No Artigo 9º da proposta de Resolução pode-se acrescentar o exercício da função de membro da diretoria executiva do APUBH ao caso de docentes cedidos, requisitados ou afastados para prestar serviços em outro órgão público. Assim, também no caso dos diretores da executiva do APUBH, o desempenho seria avaliado com flexibilização dos critérios.

16. Como a chapa vê essa reivindicação do Sindicato? A chapa entende ser possível a liberação de diretores do APUBH envolvidos com a presidência, secretaria e a diretoria de finanças do sindicato?

III.4- Questões jurídicas que têm levado o APUBH a acionar a reitoria

Uma das questões que têm sido tratadas pela assessoria jurídica do APUBH diz respeito à conversão de tempo especial em tempo comum para fins de aposentadoria. O tempo especial de trabalho decorre da exposição a agentes nocivos à saúde. Na avaliação da assessoria jurídica do APUBH, muitos pedidos administrativos de conversão de tempo especial em tempo comum têm sido indeferidos por falhas imputáveis à própria UFMG. A Universidade, no passado, concedeu adicionais de insalubridade sem observar plenamente os requisitos legais então vigentes, o que hoje resulta na ausência de laudos, na existência de laudos incompletos ou firmados por profissionais sem a habilitação legal necessária.

17. Como a Reitoria pretende solucionar esse problema histórico, de modo a evitar que docentes sejam penalizados por falhas administrativas da UFMG?

Uma segunda questão destacada pela assessoria jurídica do APUBH diz respeito à suspensão do pagamento de adicionais ocupacionais após novos laudos via SIAPE Saúde. Desde a adoção do sistema SIAPE Saúde para elaboração dos novos laudos periciais, observou-se a suspensão do pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, radiação ionizante e gratificação de raios-X a uma grande parcela dos docentes, mesmo quando as condições ambientais de trabalho permanecem inalteradas. A reversão desses cortes tem dependido, quase exclusivamente, de ações judiciais individuais.

18. Que medidas a Reitoria pretende adotar para garantir que docentes expostos a agentes nocivos à saúde recebam os adicionais ocupacionais de forma contínua e sem necessidade de judicialização?