Edição 24 - agosto/setembro/outubro 2009 I www.apubh.org.br

jornal da apubh

Publicação do Sindicato dos Professores de Universidades Federais
de Belo Horizonte e Montes Claros

apubh
Sindicato dos Professores de Universidades
Federais de Belo Horizonte e Montes Claros

IMPRESSO
ESPECIAL
7317841705/DR/MG
A.P.U.B.H
CORREIOS

PROFESSOR SUBSTITUTO GANHA MENOS DE UM SALÁRIO MÍNIMO

págs. 7 e 8

Devolução
Garantida
CORREIOS



Fotos: Simone Ribeiro e Jennifer Amaral

APUBH ingressa com ação de incorporação da GAE ao vencimento básico (VB)

pág. 5

Entrevista: Conheça as propostas dos candidatos à Reitoria da UFMG

págs. 09-15

\o/ expediente

Sindicato dos Professores das Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros – APUBH
Gestão 2008-2010
Rua Artur Itabirano, 70 – São José/ Pampulha – Cep.: 31275 020 –
Tel.: (31) - 3441 7211 Fax: 3441-1303 "http://www.apubh.org.br"
apubh@apubh.org.br

Diretoria Executiva:

- Presidente: José de Siqueira
- 2° vice-presidente: Carlos Barreira Martinez
- Vice-Diretor de Finanças: João Maurício Lima de F. Mota
- Secretário-Geral: Giovane Azevedo
- Vice-Secretária-Geral: Otávia F. de S. Rodrigues
- 1º Suplente: Renato José de Moura
- 2º Suplente: Ronaldo Alves Pinto Nagem

Diretorias Setoriais:

- Ciência e Tecnologia: Geraldo Magela de Lima e Jadson Claudio Belchior
- Etnia, Gênero e Classe: Dalmir Francisco
- Hospital Universitário: Mauro Ivan Salgado e Itamar Tatuhy Sardinha Pinto
- Diretoria de Política Educacional: Walter Ernesto Ude Marques
- Política de Ensino Básico e Profissional: Myriam Tavares Pereira
- Política Sindical: Marlene Oliveira Teixeira de Melo
- Política Cultural: Fernando Antônio de Melo (Limoeiro)
- Seguridade Social: Cléber Paulo Verdolin

Jornal da APUBH

. Comissão Editorial: José de Siqueira e Dalmir Francisco
. Editor e jornalista responsável: Simone Ribeiro de Melo
Jornalista - MTB 11455/MG
. Editoração: Lucas Daian
. Tiragem: 3 mil exemplares

« memória





arquivo apubh

A APUBH sempre procurou dialogar com a direção da Universidade na busca pela solução dos diversos problemas enfrentados pelos docentes em seu cotidiano. Isto porque acredita-se que o diálogo franco, aberto e democrática é a melhor forma de resolver as diferenças e fazer a universidade progredir.

O MÊS: Fevereiro
O ANO: 1999
O FATO: Reunião na reitoria da UFMG durante a paralisação

editorial

Este ano, teremos eleições para reitor e vice-reitor na UFMG. A questão da composição dos votos na consulta à comunidade é candente. Apesar da lei 9.192, de 21 de dezembro de 1995 definir que os votos dos docentes terão 70% de peso, várias universidades federais fazem a consulta à comunidade para escolha de seus reitores com voto paritário. Ou seja, nessas universidades, os votos dos três segmentos da comunidade têm o mesmo peso: 33%. É estranho que, apesar da autonomia universitária ser garantida pela Constituição Federal, a escolha dos dirigentes das universidades federais seja determinado por lei, quando se trata da consulta à comunidade. Então a comunidade universitária tem que ser tutelada pelo estado quanto à escolha de seus dirigentes? E por quê? Porque não é confiável?

Uma das questões fundamentais para os candidatos a reitor da UFMG é quanto aos direitos dos docentes, que a UFMG descumpre com frequência, ou, muitas vezes, demora para implantá-los. Na UFMG hoje, dois professores substitutos com a mesma titulação, enquadrados no mesmo regime de trabalho, nível e padrão da carreira ganham salários diferentes. Da mesma forma, os aposentados que têm direito à parcela remuneratória do art. 192 da lei 8112, não estão recebendo-a como o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) diz que deve ser pago. Segundo a Nota Técnica 147, de 17 de agosto de 2009, o MPOG diz que a parcela do art. 192 deve ser paga sobre as três parcelas remuneratórias que compõem nosso salário atualmente: Vencimento Básico, Retribuição por Titulação e GEMAS ou GEDBT. Mas a UFMG paga somente sobre o Vencimento Básico.

É legítimo que a administração central da UFMG tenha dúvidas sobre essa questão, pois professores adjuntos com especialização poderiam ter decréscimo de remuneração, por exemplo, no caso das parcelas do art. 192. O que não é legítimo é que a UFMG não pague aos professores adjuntos doutores ou mestres aposentados o que lhes é de direito. Pedir paciência aos aposentados, enquanto a administração central tenta, junto ao MPOG, sanar as dúvidas dos casos problemáticos, que são minoria, enquanto deixa de pagar à grande maioria dos aposentados que têm direito líquido e certo é, no mínimo, cruel. Especialmente porque o pagamento de retroativos de um ano são pagos na rubrica "Exercícios anteriores" do ano seguinte, para os quais nem sempre há provisão orçamentária completa.

Para os docentes da ativa, há uma boa nova. O MPOG decidiu que os servidores públicos que não fazem parte da Casu, no caso da UFMG, mas que têm um outro plano de saúde reconhecido pela ANS e com a cobertura prevista na Portaria Normativa nº 3, de 30 de julho de 2009, têm direito ao auxílio à saúde suplementar, assim como seus beneficiários. Isso elimina uma injustiça, já que somente os servidores públicos que aderiam ao plano escolhido pela unidade da administração direta ou indireta fazia jus a esse subsídio. A UFRN, por exemplo, já paga o subsídio aos seus servidores docentes e técnico-administrativos desde o dia 10 de agosto de 2009.

A UFMG, no entanto, está tentando resolver o problema da verificação da cobertura dos planos individuais dos servidores para pagar o subsídio àqueles que fizerem jus a ele. A Pró Reitoria de Recursos Humanos espera iniciar o pagamento do subsídio a partir do mês de novembro de 2009 e todos os servidores que tiverem direto ao subsídio serão pagos retroativamente. Mas, de novo, haverá o problema do pagamento dos retroativos no ano que vem, caso não sejam pagos até 30 de dezembro de 2009.

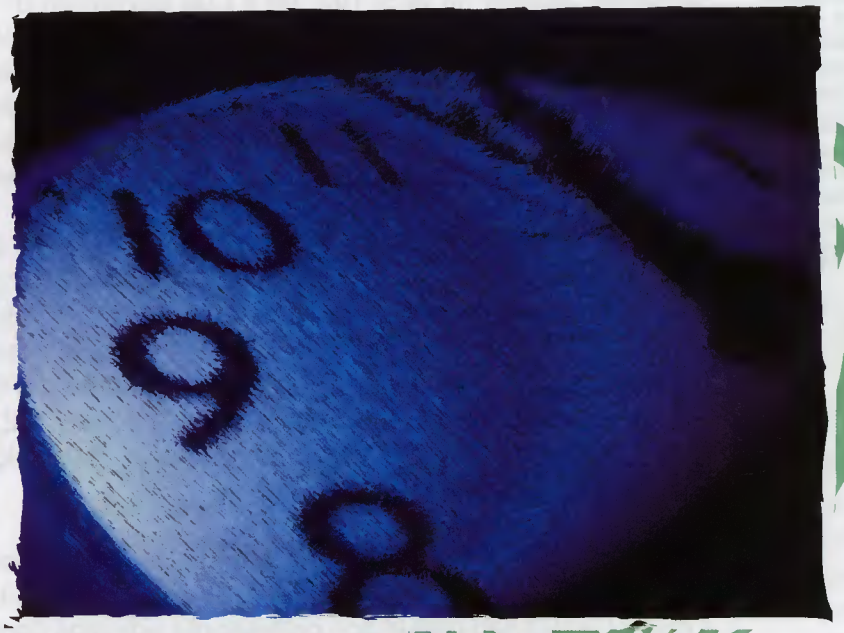
Esperamos que os professores substitutos, os aposentados e os professores que não aderiram ao plano da Casu tenham boas notícias ainda este ano, nesta administração da reitoria da UFMG. Senão, que todos votem conscientemente, para que a próxima administração da reitoria da UFMG faça pelos docentes o que outras reitorias pelo Brasil a fora já fazem há muito mais tempo.

Opinião.....Página 04
Jurídico.....Páginas 05 e 06
Capa.....Páginas 07 e 08
Campi UFMG.....Páginas 09 a 15
Setorial.....Páginas 16 a 19
Notícias.....Páginas 20 e 21
Agenda.....Página 21
Espaço do Associado.....Página 22

+ opinião

A incúria em cascata

Janetti Nogueira de Francischi
Professora Associada do departamento de Farmacologia
Instituto de Ciências Biológicas - UFMG



Recebi em 23 de Julho de 2009, uma mensagem do Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas contendo uma solicitação da Pró-Reitoria de Pós-Graduação da UFMG, para encaminhar a lista de sugestões de equipamentos para a infraestrutura multiusuários, de pequeno e médio portes, que o referido Programa necessitaria para o próximo semestre.

Não fosse o inusitado da data e o mérito da solicitação, não haveriam reparos a ser feitos: 1) O Coordenador exercendo legitima e zelosamente sua função; 2) Os professores do Programa sendo avisados com antecedência do que se tratava, e sendo exortados a colaborar, tendo sido, inclusive, dado um prazo para isso.

Entretanto, no anexo da PRPG à mensagem, lia-se que o prazo para o envio dos modelos dos equipamentos a serem adquiridos pelos diferentes Programas de PG, bem como sua especificação e fundamentação nas solicitações encerrar-se-iam no dia 25 de Julho, para que houvesse tempo da Pró-Reitoria compilar, executar e repassar os dados para a CAPES, o grande "Armagedon".

Mas eu havia acabado de entrar em férias! Tinha acabado de "acabar" a correria das últimas aulas teóricas e práticas que haviam sido seguidas pela aplicação e correção das respectivas provas (para mais de 200 alunos). Também havia preenchido os diários eletrônicos, havia analisado os últimos resultados obtidos pelos alunos de pós-graduação do laboratório, corrigido projetos, feito as revisões necessárias para escrever (em casa) os trabalhos que deveriam ser encaminhados ainda esse ano para publicação, entre milhares de outras obrigações de fim-de-semestre. Enfim, a exaustão me rondara, aliás, lugar-comum na rotina dos professores da UFMG em final de período letivo.

Que atitude tomar?

Deixar o Coordenador sem resposta? Fingir que o assunto não me dizia respeito? Confiar que outros – menos exaustos do que eu, iriam fazer a minha parte? Não há nenhuma organização na administração superior?

Ora, mas o dinheiro que a Capes envia para a Universidade é controlado pelo Ministério da Educação, que por sua vez é votado no orçamento da União, pelo Congresso Nacional. Se o Congresso Nacional não trabalha, o MEC atrasa. Se o MEC atrasa, a Universidade não recebe, e quando recebe, são os professores os "culpados"?

Não é mais possível tolerar esses atrasos, nem continuar compactuando com essa incúria em cascata. Urge uma reflexão mais ampla para que não comprometamos, irreversivelmente inclusive, nossa qualidade de vida.

(Temos bons assuntos para discutir com os candidatos a Reitor, a diretor, a...!)

jurídico

Flávia da Cunha Pinto Mesquita
Assessora jurídica da APUBH
Integrante do escritório Geraldo Marcos & Advogados Associados.

APUBH INGRESSARÁ NA JUSTIÇA PARA PLEITEAR DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS DECORRENTES DA INCORPORAÇÃO DA GAE AO VENCIMENTO BÁSICO

Entre as mudanças trazidas pela Lei 11.784 de 2008 na remuneração dos docentes está a que extinguiu a Gratificação de Atividade Executiva GAE e determinou a incorporação do seu valor ao vencimento básico.

Contudo, em muitas situações, dependendo do regime de trabalho, nível e classe no qual o docente está enquadrado, não houve a incorporação do valor total anteriormente pago a título de GAE, ou seja, 160% do vencimento básico.

Por exemplo, um professor titular do magistério superior, com doutorado, em regime de trabalho de 20 horas, recebia R$ 566,07 como vencimento básico e R$ 905,71 a título de GAE em agosto de 2008, o que resultava R$ 1.471,78. Com as alterações trazidas, a partir de fevereiro deste ano o vencimento básico acrescido da GAE passou a ser de R$ 1.003,50, representando um decréscimo de R$ 468,28. Docentes com mestrado ou com doutorado, em regime de 40 horas e em regime de dedicação exclusiva, também são outros exemplos nos quais não houve a efetiva incorporação da GAE ao vencimento básico. Por outro lado, a lei foi integralmente cumprida para os docentes com graduação, aperfeiçoamento ou especialização, em regime de 40 horas.

Em muitos níveis de diversas classes da carreira os docentes foram lesados em seu direito, recebendo vencimento básico inferior àquele expressamente garantido pela lei, o que traz a necessidade de que as correspondentes diferenças sejam alcançadas mediante a atuação do Poder Judiciário, o que fará a APUBH em defesa dos seus filiados que se encontrem nessa situação.

Desse modo, necessário se faz que os filiados procurem o sindicato para mais informações, munidos dos comprovantes de rendimentos desde janeiro de 2009, se for integrante do magistério superior e desde junho de 2008, se for do ensino básico, técnico e tecnológico.

A relação dos documentos necessários ao ingresso da ação acha-se disponível no "site" da APUBH e a entrega deverá ser feita até o dia 27/11/2009 (sexta-feira).

SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Em vista das inúmeras Sindicâncias ocorridas na UFMG e dos diversos e importantes questionamentos levantados pelos docentes, a Assessoria Jurídica da APUBH , vem, em virtude disso, esclarecer, de forma sucinta, o seguinte:
A Sindicância e o Processo Administrativo Disciplinar são meios de investigação de irregularidades disciplinares no âmbito do serviço público federal.

O processo administrativo disciplinar é instaurado, em geral, para averiguação de responsabilidades mais graves, puníveis com suspensão por mais de noventa dias ou com demissão, tendo o rito estabelecido na Lei nº 8.112/90.

Entretanto, quando não é conhecida a autoria da infração ou não se sabe se a conduta constitui realmente uma infração, deve-se instaurar o processo de sindicância, que pode ser de duas modalidades: investigatório ou punitivo.

O processo de sindicância punitivo deve obedecer, por analogia, o rito estabelecido para o processo administrativo disciplinar na Lei nº 8.112/90, assegurando-se aos envolvidos a ampla defesa e o contraditório, sob pena de nulidade. Contudo, tal processo apenas poderá concluir pela aplicação da penalidade de advertência ou de suspensão de até noventa dias, ou ainda, pela instauração de processo administrativo disciplinar, caso seja constatado que as condutas apuradas são puníveis com penalidades mais graves. Além disso, o prazo para o seu término é de trinta dias, prorrogável por igual período, inferior, portanto, ao processo disciplinar, que deve ser finalizado em sessenta dias, também prorrogáveis por igual período.

Já o processo de sindicância investigatório não tem o condão de punir os servidores, mas objetiva, tão somente, investigar fatos e condutas, devendo a autoridade julgadora, ao seu término, concluir:

1. pela instauração de outra sindicância, neste caso, punitiva, ou
2. pela instauração de um processo administrativo disciplinar, ou,
3. pela não ocorrência de qualquer infração disciplinar.

Contudo, temos observado que a UFMG tem se utilizado deste tipo de

processo reiteradamente, em casos que, em uma primeira análise, poderia se concluir pela não ocorrência de qualquer irregularidade. Nestas situações, o artigo 144 da Lei nº 8.112/90 determina que "quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto".
Não há dúvidas de que responder a uma sindicância ou a um processo administrativo disciplinar causa inúmeros transtornos aos docentes envolvidos, podendo abalar sua saúde física e mental, mormente pelo fato de que sua atuação profissional é questionada por colegas, trazendo, também, problemas de relacionamento com seus pares no ambiente de trabalho.

Verifica-se, ainda, que os docentes que são escolhidos para integrarem as Comissões de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar têm uma responsabilidade muito grande, além do grande volume de trabalho com o desenvolvimento dos processos, sem que este trabalho seja reconhecido pela UFMG como atividade de administração ou de representação em seus assentamentos funcionais.

Dessa forma, a instauração de sindicâncias e processos administrativos disciplinares sem sólidas evidências de cometimento de infração disciplinar gera prejuízos para todos os envolvidos e também para a própria instituição, que tem docentes deslocados para atribuições que não constituem atribuições inerentes a seus cargos.

Entretanto, nos casos em que realmente há evidências de infrações disciplinares, o processo administrativo disciplinar e a sindicância constituem instrumentos valiosos de defesa dos docentes, que, habilmente manejados, certamente, evidenciarão a verdade e concluirão pela aplicação da justa penalidade ou pela inocência do servidor.

ALTERAÇÕES NA REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR CAUSAM PREJUÍZOS A ALGUNS APOSENTADOS

As alterações implementadas na folha de pagamento da carreira do magistério superior, a partir de fevereiro deste ano, ocasionaram a redução dos proventos de aposentadoria de alguns docentes, sendo que as situações mais comuns se referem aos aposentados proporcionalmente e aos que se aposentaram com a vantagem relativa à diferença de classe – benefício previsto no art. 192 do Regime Jurídico Único e no art. 184 do Estatuto anterior.
Isso se deu porque a lei que alterou a estrutura remuneratória da carreira substituiu a Gratificação Temporária do Magistério Superior – GTMS pela Gratificação Específica do Magistério Superior – GEMAS e o adicional de titulação pela Retribuição por Titulação – RT. Além dessas alterações, a Gratificação de Atividade Executiva – GAE foi incorporada ao provento básico, mas em algumas situações essa incorporação não chegou a 100% do seu valor.

A primeira situação se refere aos docentes aposentados de forma proporcional, que vêm recebendo as gratificações também de forma proporcionalizada – o que não ocorria antes com a Gratificação de Estímulo à Docência – GED e a GTMS, muito embora, no que se refere à GTMS, a UFMG venha notificando estes professores a "devolverem" os valores supostamente pagos a mais.

A segunda situação é a dos docentes que se aposentaram com a vantagem do art. 192 da Lei 8.112/90 ou a do art. 184 do antigo Estatuto. Até 1997, o servidor que se aposentava com proventos integrais recebia um valor correspondente à diferença de remuneração em relação à classe imediatamente superior. Os professores que se aposentavam no topo da carreira, recebiam a vantagem calculada com referência na classe anterior. Portanto, a GAE, o adicional por titulação e o vencimento básico eram incluídos para fins de cálculo da vantagem. Com a alteração legislativa, a base de cálculo diminuiu, uma vez que a RT/ RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO e GEMAS não a integram.

Em ambos os casos, qualquer redução de proventos é ilegal. Assim, os docentes que observaram reduções em seus proventos a partir de fevereiro de 2009 devem procurar a assessoria jurídica da APUBH, nos seus plantões, a fim de que a sua situação seja avaliada e, se for o caso, seja pleiteado judicialmente o restabelecimento do pagamento na forma definida em lei.

NOVA AÇÃO COLETIVA – INCIDÊNCIA ILEGAL DE IMPOSTO DE RENDA SOBRE O ABONO DE PERMANÊNCIA

A Assessoria Jurídica da APUBH verificou que a UFMG vem inserindo o valor do Abono de Permanência na base de cálculo do Imposto de Renda, o que é vedado pela legislação em vigor, eis que o referido abono tem caráter nitidamente indenizatório, conforme matéria divulgada anteriormente no Jornal da APUBH.

Dessa forma, todos os filiados que recebem o abono de permanência, ou o receberam no período de dezembro de 2004 em diante, poderão ingressar com a ação judicial para que sejam ressarcidos dos valores retidos indevidamente de seus vencimentos a título de imposto de renda, ação esta que será proposta pelo Sindicato.

Para tanto, é necessário que os interessados procurem a APUBH ou a sua assessoria jurídica, a fim de serem esclarecidos sobre os documentos necessários para o ajuizamento da ação, com a maior brevidade possível, eis que os documentos serão recebidos até a data de 27/11/2009 (sexta-feira).

capa

Professores substitutos da UFMG sobrevivem com menos de UM salário-mínimo



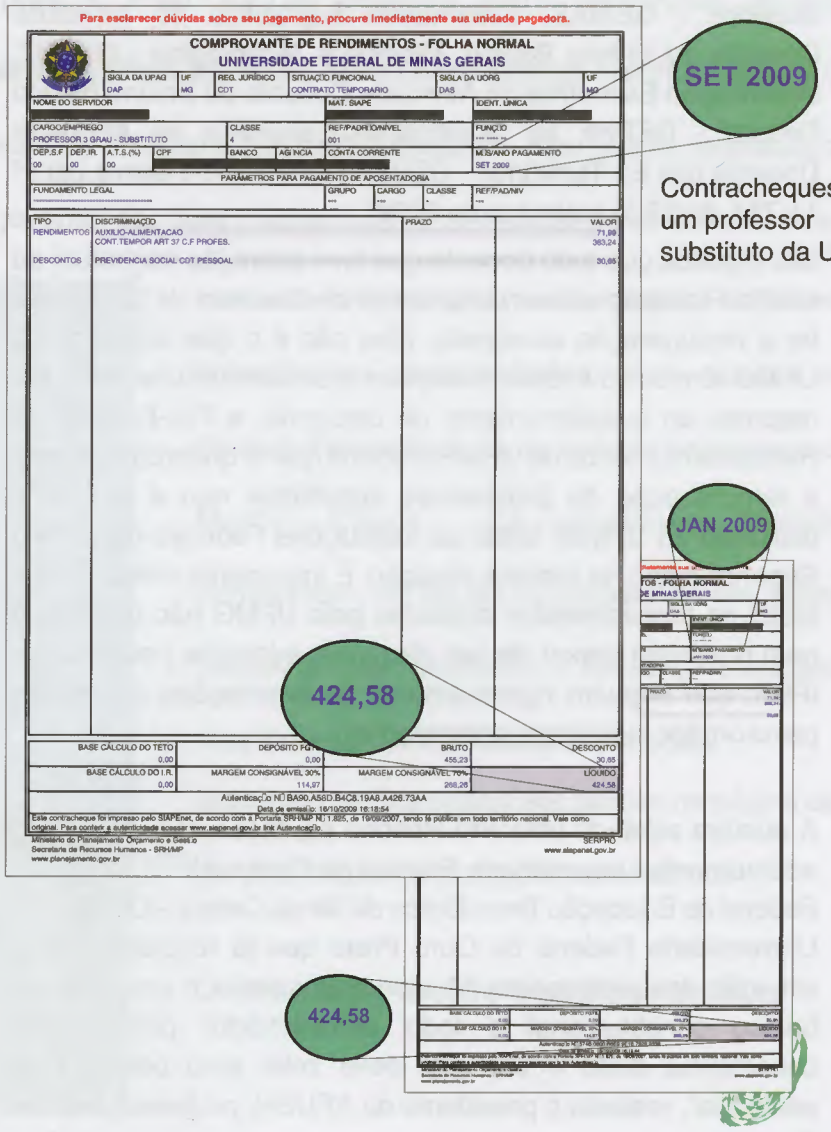
Foto: Simone Ribeiro

Professores substitutos em reunião com a Diretoria da APUBH

Há cerca de seis meses os professores substitutos travam uma luta, ora silenciosa, ora ruidosa contra a administração da Universidade Federal de Minas Gerais para conseguir o cumprimento de uma portaria normativa do Ministério do Planejamento que prevê a isonomia salarial da categoria. Em março desse ano, chegaram os novos contratos para renovação e os professores notaram a diferença salarial entre os mais antigos e os recém-contratados. Alguns professores receberiam três ou quatro vezes mais que outros. Incomodados com a situação buscaram informações no Departamento de Pessoal da Universidade e este não soube explicar o motivo da diferença. Começava uma verdadeira batalha contra a burocracia administrativa.

A discrepância salarial pode ser constatada após uma breve leitura do contrato administrativo dos professores, a APUBH teve acesso a dois contratos. Na cláusula terceira de ambos os contratos discrimina-se o valor a ser pago como vencimento de professor Auxiliar, nível I, mais a gratificação de atividades. No primeiro contrato, o de um professor que havia ingressado em 2007, o valor é R$ 249,79 e, no segundo, o de um professor contratado no final de 2008, o valor é de R$ 2.124,20. É uma diferença substancial e que gerou uma grande insatisfação e mal estar até mesmo entre os próprios substitutos.

Até o momento a luta tem sido ganha pela instituição que não cumpre a determinação governamental, alegando não ter recebido orientações específicas sobre o pagamento dos vencimentos. A situação é absurda porque a orientação é clara. "A administração universitária não tem a obrigação de substituir as entidades sindicais, mas não pode ao mesmo tempo ser



Contracheques de um professor substituto da UFMG

omissa em relação às aberrações ou cometê-las acobertadas pela burocracia central. Isso não é aceitável", diz o professor aposentado, Elias Jorge, em entrevista publicada nesta edição.

A portaria normativa nº 2 do MPOG, de 17 de julho de 2009 orienta os setores de administração de pessoal das IFES sobre os critérios de remuneração dos professores substitutos. O artigo 2º do documento diz o seguinte: "a remuneração do pessoal contratado como professor substituto deve observar como parâmetro os vencimentos correspondentes ao padrão inicial da classe em que esteja sendo feita a substituição do ocupante de cargo efetivo, integrante das Carreiras de Magistério Superior, de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, levando-se em conta as seguintes parcelas: Vencimento Básico, Retribuição de Titulação e Gratificações, conforme a carreira (Gratificação Específica do Magistério Superior - GEMAS, Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - GEDBT, Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal - GEDBF ou Gratificação Específica de Atividade Docente dos Ex-Territórios - GEBEXT), de acordo com a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008".

Isto significa que todo docente que teve alteração contratual ou assinou contrato após o dia primeiro de fevereiro de 2009 deve ter a remuneração atualizada. Mas não é o que acontece na UFMG. Em ofício encaminhado aos professores substitutos em resposta ao questionamento da categoria, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG, informa que "a questão referente à remuneração de professores substitutos não é problema exclusivo da UFMG- todas as Instituições Federais de Ensino Superior estão na mesma situação. É importante enfatizar que todos os procedimentos adotados pela UFMG não diferem, e nem poderiam deixar de ser, daqueles adotados pelas outras IFES, que seguem rigorosamente as orientações emanadas pelos órgãos superiores competentes".

A postura adotada pela Pró-Reitoria se choca com a posição adotada pela Universidade Federal de Goiás (UFG), o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET e a Universidade Federal de Ouro Preto que já regularizaram a situação dos professores. "A isonomia salarial é um princípio básico constitucional e todo administrador público tem consciência disso e por isso deve zelar pelo princípio da eficiência", ressalta o presidente da APUBH, professor José de Siqueira.

Na UFMG, os docentes lutam pela isonomia salarial e pelo direito assegurado em lei de receber salários iguais pela ocupação dos mesmos cargos e cumprimento de mesma carga horária. A diferença salarial existe porque assinaram o contrato em mês e ano diferentes.

De acordo com os líderes do movimento dos professores substitutos e que não serão identificados nominalmente, para evitar represálias, vários professores substitutos desistiram e já saíram da Universidade. Dentre os que ficaram muitos preferem não se manifestar abertamente com medo de não ter os contratos renovados. As críticas ao movimento foram muitas, assim como as investidas para encerrar a questão.

Houve uma tentativa de boicote ou greve no Centro Pedagógico, mas após um período de tempo, a direção enviou uma ordem aos professores mandando-os voltar, pois do contrário seriam demitidos. Numa última tentativa de sensibilização da administração da Universidade, os professores optaram por voltar às aulas, mas usando uma blusa preta como sinal de protesto.

A situação é preocupante, principalmente, se considerarmos o fato de que, em alguns institutos e faculdades da UFMG, são os professores substitutos que garantem o funcionamento dos cursos, o andamento das pesquisas e as atividades de monitoria. É o caso do Centro Pedagógico que possui cerca de 65% de docentes substitutos. A não contratação dos substitutos ou uma paralisação da categoria significaria a suspensão quase total das aulas e o prejuízo dos alunos do ensino fundamental. Ou seja, o CP pararia de funcionar assim como muitos outros cursos.

O não cumprimento da portaria normativa pode acarretar entre outros fatores a instauração de uma ação na justiça pelos professores substitutos para garantir a isonomia salarial e o pagamento das diferenças retroativas a janeiro.

No dia 20 de outubro, um dia após uma audiência com o reitor e a Pró-Reitora de Recursos Humanos, foi comunicada a regularização da situação dos professores e o depósito dos valores relativos às diferenças salariais dos meses de julho a outubro. Entretanto, para receber as diferenças dos meses de fevereiro a junho, os professores deverão ingressar na justiça.

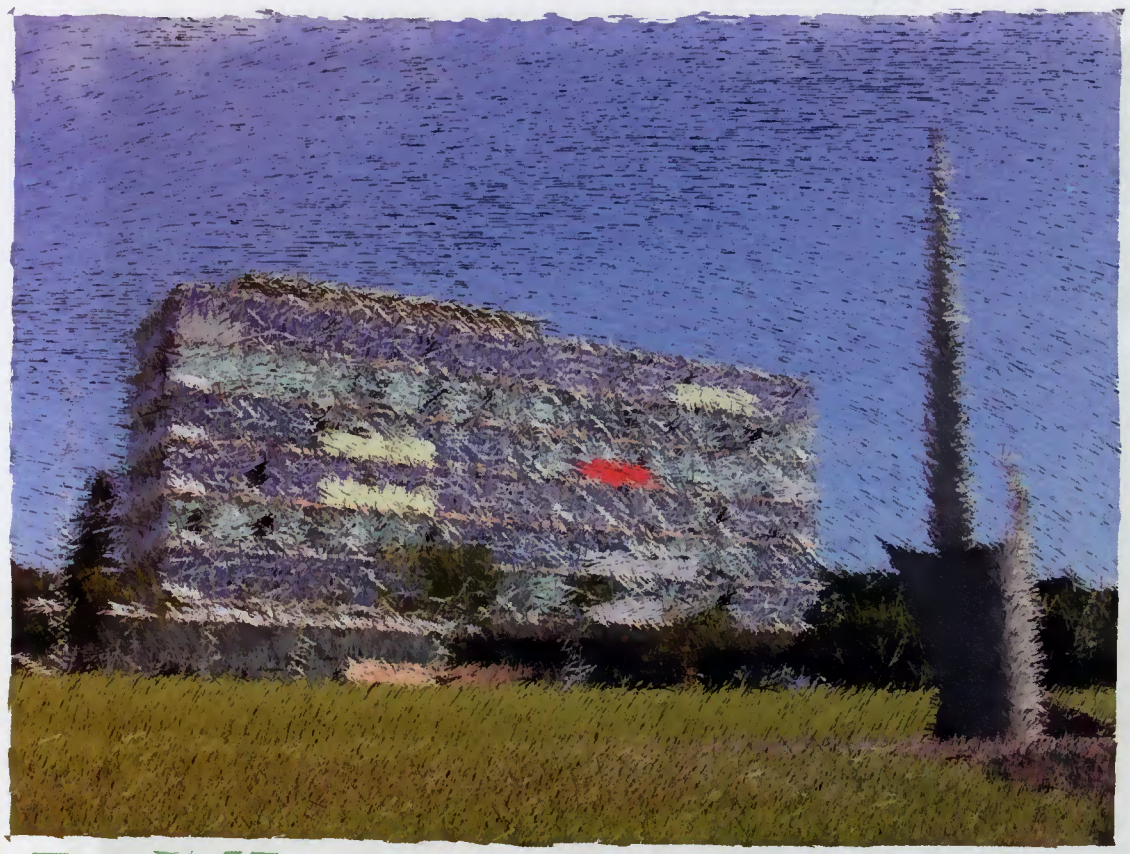
@campi ufmg

ELEIÇÕES NA UFMG: COM QUEM FICA A REITORIA?

Nos dias 28 e 29 de outubro do corrente ano, a Universidade Federal de Minas Gerais realizará um pleito para escolha da chapa que encabeçará a lista tríplice com as indicações para o cargo de reitor. A lista elaborada pelo Colégio Eleitoral será enviada ao Ministério da Educação que definirá o nome do novo reitor. Apenas duas chapas participam da disputa do cargo de reitor da melhor universidade pública federal do país: CHAPA 01: Bismarck Vaz da Costa (Instituto de Ciências Exatas) e Lúcio José Vieira (Escola de Enfermagem) e, CHAPA 02: Clélio Campolina (Faculdade de Ciências Econômicas) e Rocksane Norton (Faculdade de Medicina).

A consulta à comunidade universitária será realizada nos dias 28 (Hospital Universitário) e 29 de outubro (demais unidades). Estão aptas a votar 43.739 pessoas entre servidores técnico-administrativos, docentes, alunos e professores eméritos. Existem 32 locais de votação e 138 seções eleitorais. Para que as propostas de "governo" das duas chapas fossem conhecidas pelos eleitores foram realizados três debates nos campi da UFMG: 30 de setembro no campus Saúde, 7 de outubro no campus Pampulha e 14 de outubro no campus de Montes Claros. Os candidatos também participaram, no dia 22 de outubro de um debate promovido pelo SINDIFES e APUBH, no auditório Azul da Escola de Ciência da Informação.

Mais informações podem ser obtidas na página das eleições (http://www.ufmg.br/eleicoes2009).



Confira a seguir as entrevistas dos candidatos:

ENTREVISTA: BISMARCK VAZ DA COSTA E LÚCIO JOSÉ VIEIRA

Quais as suas metas para os primeiros meses de administração na Reitoria da UFMG?

Os primeiros meses de uma administração definem como será seu caminho em direção ao futuro, por isso iniciaremos todas as reformulações necessárias ao desenvolvimento de nosso plano de trabalho. Algumas questões requerem atenção imediata e solução urgente. Este é o caso do projeto REUNI. Sabemos que, mantido como está, criará grandes dificuldades ao bom desempenho das atividades fim da UFMG. A notícia veiculada no boletim de 24/08/2009 é preocupante: "Para incrementar sua infra-estrutura, a Universidade tem assegurados cerca de R$ 73 milhões, valor que não será suficiente para cobrir todas as intervenções necessárias. [...] Se os recursos não cobrirem todos os projetos de novas construções, ampliações e reformas, os projetos poderão sofrer adaptações ou ser concluídos posteriormente, quando a Universidade dispuser de recursos. Um exemplo são os auditórios previstos para os CAD's." Será prioridade negociar com o Ministério da Educação uma solução para este problema. É sempre bom ressaltar que o governo está cumprindo todos os acordos feitos no contrato do REUNI. Outro problema crônico que atacaremos de imediato é a organização dos serviços de infra-estrutura, atualmente pulverizados em diversos órgãos, dificultando seu trabalho coordenado.

O trânsito caótico no Campus Pampulha requer uma ação rápida, coordenada com as escolas de Engenharia e Arquitetura. Ainda com relação à infra-estrutura, pretendemos descentralizar o orçamento, fazendo a redistribuição adequada de recursos (OCC) para as unidades acadêmicas. Este procedimento visa acabar com o "balcão", sempre danoso às relações institucionais. Não menos importante é a reformulação do concurso vestibular, que terá nossa atenção imediata, visando ao processo de seleção de 2010-2011.

Tente definir em 5 palavras a sua proposta de administração da UFMG.

Desconcentração de poder - Gestão Colegiada - Inter e Trans-disciplinaridade - Liberdade - Excelência.

Como você pretende enfrentar os principais problemas da Universidade atualmente? (Obras do REUNI atrasadas, problemas com o trânsito e estacionamento no campus Pampulha, falta de segurança nos campi, relação das universidades com as fundações de apoio, questão salarial dos professores substitutos com contratos anteriores a fevereiro de 2009).

REUNI: Para cumprir o acordo do REUNI teremos que negociar com o Ministério da Educação. Em conversas preliminares, uma sinalização de boa vontade já nos foi dada na direção de negociarmos prazos e metas para a implantação definitiva do projeto.

Lúcio José Vieira, da Escola de Enfermagem, e Bismarck Vaz da Costa, do Instituto de Ciências Exatas, apostam na renovação.



Foto: Simone Ribeiro

SEGURANÇA: Em todos os campi da UFMG enfrentamos sérios problemas de segurança, que vão desde pequenos furtos até assaltos à mão armada. Estes fatos ocorrem tanto dentro quanto fora dos muros da universidade. Não acreditamos que este problema possa ser enfrentado com um simples aumento do contingente de vigilantes. O uso de inteligência, associado à vigorosa informatização do Departamento de Segurança Universitária, serão fundamentais no diagnóstico e síntese de um plano de ação para a solução do problema.
TRÂNSITO: Em caráter de urgência, e com prazo para terminar, convocaremos especialistas das Escolas de Arquitetura e Engenharia para proporem um plano de ação para solucionar o problema do trânsito e do estacionamento. A proposta será, imediatamente, enviada ao Conselho Universitário para apreciação e deliberação.
PROFESSORES SUBSTITUTOS: O caso em pauta é o seguinte: professores com a mesma titulação, função e carga horária, trabalhando na mesma instituição e recebendo remunerações diferentes. O que deve ser feito imediatamente é a equiparação salarial entre os dois casos.

Se eleito para o cargo de Reitor, como você pretende trabalhar o relacionamento da Reitoria com os diversos segmentos da Universidade, estudantes, professores e funcionários técnico-administrativos e seus respectivos sindicatos, associações e representações?

A Universidade enfrenta uma séria crise de confiança entre seus diversos segmentos. Fatos ainda recentes como a invasão policial do Instituto de Geo-Ciências em abril do ano passado, as investidas do Tribunal de Contas da União contra a UFMG e contra o salário de servidores e as denúncias, não apuradas, feitas pelo jornal O Estado de Minas, corroeram profundamente o relacionamento entre a comunidade e a administração central da universidade. O gestor maior deverá fazer um gesto de boa vontade, convocando a todos para trabalharem juntos em prol do objetivo comum que é a excelência de NOSSA UFMG. Este gesto será dirigido, em um primeiro momento, às entidades representativas de cada segmento, onde buscaremos apoio para cumprir o destino da Universidade.

Dentro desta linha de pensamento, como Reitor, de que forma você pretende tratar a questão da falta de representantes dos docentes eleitos no Conselho Universitário, previsto no estatuto da UFMG, mas ainda não regulamentado?

Este assunto será levado, imediatamente, ao Conselho Universitário para regulamentação e cumprimento do estatuto.

Para você, qual é o perfil ideal dos futuros membros da sua administração?
Histórico de compromisso com a UFMG, competência para o cargo e disposição para o trabalho cooperativo.

Qual a sua proposta de políticas voltadas especificamente para os docentes da UFMG? (Idem para os funcionários e estudantes).

Temos que desenvolver políticas de recursos humanos que não sejam exclusivamente de administração do corpo de servidores, mas também de sua integração à vida universitária. Pretendemos aperfeiçoar o atendimento médico de emergência dentro dos campi, oferecer possibilidades de práticas alternativas de promoção da saúde, estudar a viabilidade de implantação de creche no campus Saúde, ampliação e reestruturação da creche do campus Pampulha e reestruturação dos cursos de aperfeiçoamento dirigidos ao corpo Técnico Administrativo em Educação (TAE). Em particular, para os recém contratados devemos ter um rito de chegada que contemple o conhecimento da instituição, com uma integração abrangendo sua unidade e as instâncias da UFMG. Nessa integração, o novo servidor, Docente ou TAE, irá conhecer as regras, os órgãos de apoio e saberá como se posicionar dentro do organograma da Universidade. Além disso, deve-se oferecer um pacote mínimo de condições para que o novo docente/TAE inicie sua vida profissional.

DOCENTE: Atualmente tivemos a entrada de inúmeros novos docentes que se encontram perdidos dentro da instituição. Isso não se deve apenas às dimensões da UFMG, mas também a uma linha de ação que privilegia a existência de grupos que se cristalizam em instâncias de poder e que não abrem espaço para estes novos docentes de forma a oxigenar a UFMG, permitindo que o sistema se renove. Temos plena convicção que a liberdade e o livre pensamento são partes fundamentais da vida e do desenvolvimento das universidades no mundo. Isso não pode ser diferente na NOSSA UFMG. É necessário dar mais apoio às ações dos docentes, facilitando sua contínua capacitação, incentivando projetos de captação de recursos via pesquisa e extensão com o necessário envolvimento de pessoal técnico-administrativo e alunos. Devemos também facilitar a interação entre docentes de diversas unidades, promovendo a interdisciplinaridade e integração entre os diversos grupos de conhecimento.

DISCENTE: O corpo discente é a razão de ser da Universidade. Acreditamos que a vida compartilhada dentro da instituição é o momento maior da formação do pensamento e do caráter do discente. Portanto, devemos procurar mecanismos que mantenham o estudante no ambiente universitário. Estas ações serão melhor executadas quando forem políticas "de estado", cristalizadas em uma pró-reitoria de assistência estudantil. Com a implantação do REUNI esperamos um grande número de novos estudantes. Com isso vários serviços oferecidos pela UFMG e já quase em estado de saturação, terão que ser

multiplicados. Como exemplo podemos citar a necessidade de se construir pelo menos mais dois restaurantes universitários, a construção de mais moradias, o aumento das atividades culturais e o aumento do valor e do número de bolsas dos programas de graduação da UFMG.
TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM ENSINO: O servidor TAE compartilha com a Universidade com o corpo docente e discente. Se quisermos uma universidade internacionalizada e com grande capacidade de dar o salto para o futuro, devemos ter não somente um corpo docente preparado, mas também um corpo TAE que corresponda às expectativas da demanda que certamente irá recair sobre ele. A dinâmica imposta pelas novas tecnologias requer um corpo TAE em contínuo aperfeiçoamento: secretárias poliglotas, técnicos de segurança no trabalho em sintonia com as novas tecnologias, técnicos de laboratório capazes de compreender e manejar equipamentos sofisticados etc. Será obrigação da Universidade preparar estas pessoas para o futuro e, para fixá-los à universidade, fazer gestões junto à ANDIFES e ao governo federal no sentido de corrigir o salário destes profissionais, hoje aviltados.

Existe em alguns setores da UFMG, um grave problema interno de falta de diálogo, que faz com que muitas decisões sejam tomadas sem a participação da comunidade Como você enxerga esta questão?

Observamos recentemente alguns indícios do que se refere a pergunta. O DPFO foi dividido em três departamentos, os diretores das unidades, co-administradores da Universidade sequer foram consultados a respeito e só ficaram sabendo da divisão semanas depois. Este é apenas um exemplo da falta de diálogo que se instalou em nosso meio. A questão do desmatamento de parte da reserva ecológica vai pelo mesmo caminho. Um projeto de gestão como o "NOSSA UFMG" não pode ser conivente com tal forma de administração. Questões desta envergadura têm que ser levadas ao Conselho Universitário para que sejam analisadas e deliberadas dentro da perspectiva do momento. Um dos pontos cardeais de nossa proposta de administração é a descentralização de poder, que fará com que estas questões não possam ser decididas de forma isolada, mas requeiram a participação dos órgãos colegiados.

Com seu projeto atual para a Reitoria, o que você vislumbra para a UFMG daqui a 30 anos?

O ensino superior enfrenta uma séria crise com a fragmentação do conhecimento e a proliferação de especialidades. As novas descobertas, fruto do trabalho cooperativo entre diversas áreas da ciência levou, de forma contraditória, ao culto à hiper-especialização e à conseqüente dicotomia entre as ciências humanas e as tecnológicas. A UFMG tem duas alternativas: cair na tentação tecnocrática e utilitarista, seguindo no caminho atual e transformando-se em um mero instrumento de repetição de conhecimento, ou pode fazer uma mudança qualitativa em seus paradigmas de aprendizado e ensino, buscando a inter- e trans-disciplinaridades em seus cursos de graduação e pós-graduação. Neste caso, teremos uma universidade pujante e dinâmica que sem dúvida se transformará em um centro de irradiação de cultura. O projeto NOSSA UFMG foi construído para abrir as portas que levam nesta direção.

Para você, qual o papel da UFMG no âmbito do estado de Minas Gerais? Por que a UFMG não se expande em campi no interior do estado?

A UFMG formou em suas salas de aula um grande número de estudantes que contribuíram de forma expressiva para a vida pública, para as artes e as ciências. Não fosse a UFMG estes estudantes teriam, com uma grande chance, ido para outras universidades fora do estado. Temos, atualmente, ótimos programas de extensão, com grande inserção no interior do estado como o Manuelzão, Observatório Astronômico Frei Rosário, o Carro-Biblioteca, Leitura e Inclusão Digital e vários outros. Com certeza a interiorização da UFMG acrescentaria muito a estes programas. A UFMG tem um campus em Montes Claros. Lá está o ICA, Instituto de Ciências Agrárias, que desenvolve um trabalho excepcional na região. Recentemente tivemos a oportunidade de criar um campus avançado na região sudoeste do estado, em parceria com FURNAS e várias prefeituras locais. O projeto foi delineado pela Escola de Engenharia e teve a adesão do Instituto de Ciências Exatas. Porém, a administração central, talvez por não coincidir com sua política de expansão para o REUNI, não levou à frente o projeto. Consideramos que a expansão em campi avançados como o ICA e FURNAS são excelentes iniciativas de inclusão social e devem ser estudadas como possíveis alternativas ao REUNI.

Por que você é a melhor opção para o cargo de Reitor da UFMG?

Não representamos uma solução de continuidade como o candidato da atual Reitoria. Consideramos que várias iniciativas das administrações anteriores foram bem sucedidas, devendo ser preservadas e ampliadas, outras precisam de ajustes e devem ser reformuladas. Por não sermos uma solução de continuidade, por termos um projeto de administração baseado na descentralização, na busca do bem estar de todos os servidores docentes/TAE e discentes, por buscarmos o diálogo constante com a comunidade, consideramos que somos a melhor opção para a sucessão da atual administração. Por outro lado, devemos nos lembrar da expressão que indissoluvelmente carregamos em nosso brasão: "INCIPIT VITA NOVA"! Esta é NOSSA UFMG. Ou traduzindo livremente: "RENOVAÇÃO". A Universidade vive da renovação. Por isto, nossas propostas são de um salto à frente, de compromisso com a construção do futuro.

ENTREVISTA: CLÉLIO CAMPOLINA E ROCKSANE NORTON

1. Quais as suas metas para os primeiros meses de administração na Reitoria da UFMG?

As medidas que tomaremos no início de nosso mandato terão por referência os objetivos definidos em nosso programa, que está sendo elaborado. Para sua formulação, temos visitado as Unidades e promovido encontros com a comunidade, enunciando os conceitos fundamentais que embasam a nossa candidatura e colhendo as contribuições daqueles que se identificam com tais conceitos. Muitos destes objetivos só serão atingidos a longo prazo, mas nem por isso podem ser descuidados; ao contrário, devem ser perseguidos desde o primeiro dia da gestão.

2. Tente definir em cinco palavras a sua proposta de administração da UFMG?

Autonomia, diversidade, excelência, democracia e solidariedade.

3. Como você pretende enfrentar os principais problemas da Universidade atualmente? (Obras do Reuni atrasadas, problemas com o trânsito e estacionamento no campus Pampulha, falta de segurança nos campi, relação das universidades com as fundações de apoio, questão salarial dos professores substitutos com contratos anteriores a fevereiro de 2009).

A Universidade pública precisa ser vista sob a ótica de seu papel social, de sua relevância para a construção do conhecimento e sua apropriação para o bem estar coletivo. A integração dos diversos campos do saber, a formulação de incentivos adequados para práticas interdisciplinares, a constituição de canais apropriados de interação com a sociedade e a adoção de práticas sustentáveis de inclusão social são questões prioritárias no rol de desafios para uma Universidade democrática, inclusiva e de excelência.

Todas as questões apresentadas serão objeto de nossa atenção imediata, pois elas interferem na qualidade da nossa vida

Rocksane Norton, da Faculdade de Medicina e Clélio Campolina, da Faculdade de Ciências Econômicas, apostam na autonomia, diversidade e excelência.



Foto: Jennifer Amaral

acadêmica. No documento de subsídio conceitual que divulgamos à comunidade, nós afirmamos a convicção de que a questão essencial que se coloca para a UFMG hoje é a da autonomia: acadêmica, administrativa e financeira. Autonomia esta, comprometida com a construção de um Sistema Universitário Público Nacional, com o cumprimento das funções de ensino, pesquisa e extensão e com o mais zeloso uso do dinheiro público. O exame do papel das fundações de apoio deverá, pois, se orientar por esses conceitos. Também já expressamos a compreensão de que devemos ter uma Universidade cujos campi são verdadeiras cidades, que aponte soluções para os problemas de acesso, estacionamento e circulação das pessoas, bem como para as expectativas crescentes e demandas permanentes de mais cultura e lazer em seus espaços internos. Assim, o encaminhamento dos problemas de gestão dos campi (manutenção, trânsito, estacionamentos, segurança, infraestrutura, restaurantes, resíduos e outros) dar-se-á dentro dessa perspectiva, a partir de um projeto especial, com a ampla participação da comunidade. Quanto a questão salarial dos professores substitutos, já recebeu nosso apoio.

4. Se eleito para o cargo de Reitor, como você pretende trabalhar o relacionamento da Reitoria com os diversos segmentos da Universidade, estudantes, professores e funcionários técnico-administrativos e seus respectivos sindicatos, associações e representações?

Da mesma maneira como nos conduzimos quando ocupamos outros cargos de direção na Universidade. Isto é, de modo respeitoso, transparente e democrático, buscando envolver cada um dos segmentos na discussão dos problemas que dizem respeito à Universidade. Reconhecendo as diferenças onde houver, respeitando a pluralidade e convivendo com a crítica de maneira respeitosa e construtiva. Havendo conflitos, buscaremos as soluções que estiverem de acordo com o interesse da Universidade pública.

5. Dentro dessa linha de pensamento, como Reitor, de que forma você pretende tratar a questão da falta de representantes dos docentes eleitos no Conselho Universitário, previsto no estatuto da UFMG, mas ainda não regulamentado?

A questão precisa ser pautada, discutida e regulamentada.

6. Para você, qual é o perfil ideal dos futuros membros da sua administração?

Além da identidade com os objetivos e valores que orientam nossa candidatura e nosso programa, qualidades como competência, legitimidade, transparência, sensibilidade e dedicação são desejáveis em qualquer membro da administração universitária. Mas é importante ressaltar que a indicação de nomes para compor a administração não está em questão neste momento. Durante a campanha, não vamos assumir qualquer compromisso com este ou aquele nome, apenas com os princípios expostos em nosso programa.

7. Qual a sua proposta de políticas voltadas especificamente para os docentes da UFMG? (Idem para os funcionários e estudantes.)

As duas carreiras – docente e técnico-administrativa – precisam ser rediscutidas, de forma a valorizar a qualificação, a competência e a dedicação à instituição. Como já afirmamos em documento dirigido à comunidade, a Universidade deve valorizar seus servidores com políticas de qualificação e treinamento, tratando-os como sujeitos indispensáveis que são e que, para bem cumprirem seus deveres, têm que estar preparados e motivados. No que diz respeito especificamente ao quadro técnico-administrativo, defendemos uma readequação da carreira, de modo a incluir cargos e salários, com as respectivas qualificações, necessários para a boa gestão da universidade e abrir canais de ascensão funcional dos servidores.
Quanto aos estudantes, entendemos que não há contradição entre a busca permanente da qualidade e a ampliação de vagas

discentes, com base em ações afirmativas que contribuam para reparar injustiças históricas e problemas sociais. Isso requer criar incentivos e ampliar o apoio aos estudantes, seja por meio de políticas de bolsas, seja pelo reforço às atividades curriculares e culturais, de maneira a corrigir as diferenças de conhecimento que existam entre os alunos que chegam a Universidade.

8. Existe em alguns setores da UFMG, um grave problema interno de falta de diálogo, que faz com que muitas decisões sejam tomadas sem a participação da comunidade. Como você enxerga essa questão?

Nos cargos que ocupamos na UFMG sempre nos pautamos pelo diálogo permanente e persistente. Não há de ser diferente na Reitoria.

9. Com seu projeto atual para Reitoria, o que você vislumbra para a UFMG daqui a 30 anos?

Uma UFMG academicamente pujante, com padrões internacionais, democrática, inclusiva e aberta à comunidade. Uma UFMG que se opõe à qualquer tentativa de reduzir o ensino à condição de mercadoria, de mero serviço. Uma Universidade que seja portadora do novo e da crítica, comprometida com a transformação e o desenvolvimento social, ao mesmo tempo em que preserva suas raízes nos valores que lhe deram origem: a autonomia, a liberdade, a diversidade, a universalidade. Uma UFMG que, sem perder sua identidade, esteja comprometida com o interesse público, com a superação dos problemas da sociedade em que se insere. Uma UFMG que seja socialmente reconhecida em sua legitimidade e atribuições e que seja autônoma na definição e implementação de suas políticas, abrindo-se de modo transparente ao escrutínio público.

10. Para você, qual o papel da UFMG no âmbito do estado de Minas Gerais? Por que a UFMG não se expande em campi no interior do Estado?

Como Universidade de excelência que é, a UFMG é importante para a cidade, para o estado e para o país. Ela tem compromissos, no campo da pesquisa, do ensino e da extensão com a busca de soluções para o desenvolvimento social de diferentes municípios e regiões, muito além daqueles em que estão situados seus prédios e campi. A UFMG não deve e não quer se omitir desta tarefa, mas também não pode se iludir sobre os limites e dificuldades a sua ação.

Ela deve fazer com que seus espaços e campi integrem-se nas cidades e regiões em que estão localizados, de modo a favorecer uma efetiva apropriação do muito que produzimos pelas comunidades em seu entorno. É bom lembrar que a UFMG já possui um campus em Montes Claros, bem como um conjunto de ações e de equipamentos em outras regiões de Minas – como em Diamantina e Tiradentes, além de projetos de pesquisa e extensão de relevância – como o internato rural e o Manuelzão – e atividades de ensino à distância. Ressalte-se as atividades desenvolvidas pelo Nupad, responsável pelo "Teste do Pezinho", com cobertura integral dos 853 municípios mineiros. Além disso, ela pode e deve articular-se com as outras Universidades Federais e Estaduais de Minas Gerais, potencializando os efeitos de suas ações através da colaboração com estas instituições.

11. Por que você é a melhor opção para o cargo de Reitor da UFMG?

A nossa candidatura não surgiu de uma vaidade, de um desejo meramente pessoal. Fomos estimulados por manifestações de vários membros da comunidade universitária e estamos cientes de que a direção de uma Universidade complexa e importante como a nossa só terá sucesso se for compartilhada com a comunidade. Ao mesmo tempo, consideramos que estamos preparados para a tarefa. Nossa experiência – seja no ensino, na pesquisa, na extensão ou na administração universitárias – nos credencia para este desafio e, por isso, apresentamos nossa candidatura. De fato, nossa trajetória e os apoios que temos recebido são as melhores credenciais de que dispomos. Cabe agora confiar na decisão da comunidade.

[] setorial

ENTREVISTA
PROF. ELIAS JORGE

Nesta edição, o professor Elias A. Jorge, fundador da APUBH, da ANDES e da ADUFOP, ex-dirigente do SINPRO – MG (1980 - 1983), da APUBH (1987-1992) e ex – vice-presidente da ANDES - Regional Leste e da ADUFOP fala sobre a situação dos aposentados das Instituições Federais de Ensino Superior e apresenta um pouco da trajetória política da luta por melhores condições salariais. Elias também participou dos comandos de greve local e/ou nacional em 1980, 81,82, 84,85 (Ouro Preto), 87, 89, 98 e 2001. Em 1987, participou da Comissão de Negociação e de redação da Lei 7596 (Lei de Isonomia), do Decreto 94664 (PUCRCE) e da Portaria MEC nº 475 que regulamentou o decreto. Em 1990 participou da comissão de negociação e redação da Lei 8112(RJU). O professor Elias foi durante muitos anos, Assessor da Coordenação Nacional dos Servidores Públicos Federais para questões orçamentárias, nas negociações com o governo.



Foto: Simone Ribeiro

Prof. Elias Jorge é licenciado em Matemática, Física e Desenho pela FAFI-BH (atual UNI-BH); Mestre em Ciências da Computação pelo DDC/ICEX/UFMG e Doutor em Educação pela USP

RECORDAR E VIVER OU RECORDAR É VIVER

Eu precisava fazer um depoimento sobre esse pedaço da história que eu tive a oportunidade, o privilégio de acompanhar e para mostrar às novas gerações que estão aí que as coisas foram construídas com luta, com articulação política mais fundamentação técnica. Para mostrar que tem razão de ser a hierarquização da carreira, a valorização da titulação, a valorização da Dedicação Exclusiva (D.E.), etc. Todos esses elementos foram perpassados ao longo da história pelos vários componentes do corpo docente e do corpo técnico-administrativo.

A gente já pegou momentos em que os dirigentes das universidades tinham muito mais presença, muito menos silêncio obsequioso. Eles não pretendiam substituir as entidades sindicais, não as reprimiam também de modo rigoroso como era anteriormente no período da ditadura, mas eles tinham um papel mais ativo e menos atitude obsequiosa em relação ao poder central. Isso é desastroso, isso desestrutura algo que é muito caro para a Universidade como instituição, desde a sua fundação lá na idade média, a auto-estima, algo absolutamente fundamental a ser preservado. Porque quando você entra nesse processo com esse grau de recursividade degenerativa, a auto-estima vai para o brejo. A vaca pode ir para o brejo, mas a auto-estima não.

Em sua opinião, qual é o principal problema que os docentes inativos enfrentam no que diz respeito à remuneração?

Em relação aos aposentados a principal agressão é cometida contra aqueles que se aposentaram com direito aos benefícios instituídos pelo artigo 184 da lei 1.711 de 1952 (os antigos estatutários) ou pelo artigo 192 da lei 8.112 de 1990 do atual Regime Jurídico Único (RJU), que substituiu a lei 1711. Esses dois artigos garantiram ao professor, o direito de se aposentar recebendo os proventos de sua classe mais a diferença para o mesmo nível (padrão) da classe imediatamente superior. O professor em final de carreira, na última posição, se aposentava com um acréscimo salarial correspondente à diferença entre esta posição e classe imediatamente anterior. Vale dizer, os proventos de aposentadoria eram do mesmo nível da classe imediatamente superior (Auxiliar III – provento Assistente III; Assistente IV- provento Adjunto IV). Assim sendo os professores adjuntos, por exemplo, se aposentavam com proventos de titular e o titular se aposentava com proventos de titular, mais a diferença entre titular e adjunto. Entretanto, isso vem sendo desrespeitado sistematicamente. Para tentar resolver a situação, a APUBH, aliás, entrou com uma representação de substituto processual na justiça e obteve deferimento em primeira instância com antecipação de tutela, ou seja, depósitos antecipados em juízo.

Para se ter uma ideia, hoje, neste momento, no segundo semestre de 2009, a diferença entre adjunto e titular de remuneração que está deferida já pela primeira decisão judicial é da ordem de três mil reais e o depósito que a universidade está fazendo é de R$260,00. Então com relação aos aposentados, a principal aberração é essa e ela não é uma novidade da nova definição de remuneração, pois já vem desde quando foi instituída a GED (Gratificação de Estímulo à Docência) em 1998, a gratificação de desempenho que compunha a remuneração, mas sobre a qual os aposentados não estavam recebendo a diferença. Em 2009, o MPOG mudou, na prática, o teor do artigo 192 (extinto em 1996) e está pagando a diferença apenas sobre o VENCIMENTO e não sobre a REMUNERAÇÃO como previsto na lei, para todos os docentes aposentados de qualquer classe.

Como a criação da classe do professor associado afetou a estrutura remuneratória dos docentes das IFES?

Com a criação da classe de professor associado em 2006, a situação dos adjuntos e titulares agravou-se, porque passou a se pagar a diferença não em relação ao titular, mas em relação ao associado. E, ainda assim, apenas em parte da remuneração, do conceito de remuneração que está na lei 8112, "o vencimento mais todas as demais parcelas pecuniárias permanentes", envolvendo adicionais, gratificações, ou seja, as parcelas que compõem o conjunto das cláusulas financeiras asseguradas em lei. Isso está no artigo 40 (conceito de vencimento) e no 41 (conceito de remuneração). Então desde a instituição da GED esse dispositivo vem sendo sistematicamente desrespeitado porque além dos aposentados não receberem a GED integral ainda não estavam recebendo a diferença entre, no caso dos adjuntos, entre adjunto e titular. Em 2006, 10 anos depois, em que já não estavam mais em vigor nem o 184 e nem 192, cria-se essa classe e começa a se fazer o pagamento em relação a uma classe que não existia no momento da aposentadoria. Para todos os aposentados é um gigantesco prejuízo que está sendo acumulado ao longo do tempo.

E qual foi o impacto da substituição da GED pela GTMS? E a nova estrutura remuneratória?

Sobre essa nova parcela da remuneração que vigorou a partir de março de 2008 até janeiro de 2009 também não foi paga a diferença nem em relação a Associado e nem em relação a Titular. A exclusão da GED e da GTMS não atinge apenas os professores adjuntos e titulares, mas todos os aposentados com direito ao artigo 184 ou 192. E, finalmente, a grande aberração que não atinge só os aposentados, mas atinge também os professores da ativa: a nova estrutura remuneratória em vigor desde o dia 1º de fevereiro de 2009 consiste no recebimento do Vencimento Básico mais a RT (Retribuição por Titulação) mais GEMAS. O que aconteceu concretamente é uma agressão ao Plano Único de Carreira que foi instituído em 1987 através do decreto 94 664 de 23 de julho, mas com efeitos financeiros a partir de 1º de abril de 1987. Então desde essa data ficou acertado e foi pago como vencimento básico de todos os docentes: as parcelas referentes à Titulação, à Classe, ao Nível e ao Regime de Trabalho. E É ISTO QUE ESTÁ PREVISTO NO PLANO E ELE NÃO FOI MUDADO.

O plano de carreira não foi mudado, mas e a estrutura remuneratória pode ser mudada?

Você pode mudar a estrutura remuneratória do jeito que você quiser, desde que respeitada a carreira. O que aconteceu a partir de fevereiro de 2009 é que os valores de titulação deixaram de ser percentuais sobre o vencimento dos professores apenas graduados. Passaram a ser valores fixados aleatoriamente. Esses valores definidos durante a negociação que foi feita entre PROIFES e o Ministério do Planejamento e depois com os ajustes que o próprio MPOG fez. Mas, não houve uma mudança na natureza da Carreira e nem no fato de que o vencimento de professor que é apenas graduado é só o vencimento e, de que o do professor pós-graduado é o vencimento do graduado mais a RT (Respectiva Titulação). Essa exclusão da titulação do Vencimento Básico (VB) que vigorou durante 22 anos (de 87 a 2009) atinge fortemente todos os professores da ativa e os aposentados que já estavam sendo vilipendiados ao longo desse processo com a exclusão da GED, da GTMS, e agora da GEMAS e da RT da diferença de remuneração.

Essa exclusão é legal? Está prevista em lei?

Não é legal e não está prevista em lei. Um dado relevante e que causa a maior revolta é que está explícito na legislação em vigor que é o Regime Jurídico Único (RJU), lei 8112 no artigo 49 que além do Vencimento podem ser parcelas remuneratórias apenas as Indenizações, os Adicionais e as Gratificações. A parcela remuneratória da Respectiva Titulação de qualquer docente não é nem Adicional, nem Indenização e nem Gratificação, portanto se ela não é nenhuma dessas três, ela só pode ser vencimento. O conceito é o que está no artigo 40 do RJU. A lei que definiu o Vencimento Básico se reporta ao artigo 40 do RJU. Então depois de 22 anos sem alteração do Plano Único (PUC- RCE) é um abuso, uma barbárie cometida contra o patrimônio dos servidores e, sobretudo contra o patrimônio dos professores e dos docentes universitários. É até aceitável que, em outras categorias, você possa considerar a parte de titulação como excluída do vencimento, mas não na Academia porque é ela que define o ingresso e a progressão de carreira. Nenhum professor doutor deixa de receber o correspondente ao doutorado; ele se enquadra em determinada classe só de ter o título de Doutor ou ter o grau de Mestre ou a Livre- docência, ou seja, é da natureza da Academia essa lógica da titulação.

E para o senhor isso é uma agressão aos docentes?

Nós já fomos agredidos ao longo do tempo porque as titulações eram percentuais dos vencimentos dos professores apenas graduados e em outras categorias eram em percentuais muito superiores aos da universidade. Por exemplo, os doutores que

atuavam em outras áreas recebiam, por exemplo, 75% de adicional, enquanto na Universidade o acréscimo de Vencimento era de apenas 50%.

A última versão da remuneração com base em percentual do vencimento dos graduados era de 75% com doutorado, e está inteiramente desestruturada com essa nova tabela salarial em vigor a partir de 1º de fevereiro de 2009. Entretanto, o que mudou não foi a estrutura da carreira acadêmica, pois esta continua sendo a mesma, ou seja, a lógica que está no artigo 31 do decreto 94664 de 1987 em que se define o Vencimento do Professor por Classe, Nível, Regime de Trabalho e Titulação. Depois de 22 anos de incorporação ao patrimônio dos professores não é aceitável que isso seja retirado.

Mas qual é o objetivo de fazer essa retirada?

É mais uma vez agredir o patrimônio dos servidores, ou seja, expropriar parcelas de sua remuneração, porque não incide sobre a parcela que não está classificada como vencimento, o Adicional por Tempo de Serviço. Com isso quem está sendo penalizado com maior incidência são os professores mais antigos, os que têm mais tempo de serviço, aqueles que contribuíram mais para a construção da universidade, os mais titulados. Quer dizer que quanto maior a dedicação, quanto maior a titulação maior o grau de penalização, maior é o grau de expropriação. Daí a indignação que precisaria ser expressa de modo bastante incisivo pelo conjunto dos docentes e aproveitar esse processo eleitoral que está em curso para obrigar os candidatos a reitor a se posicionarem sobre isso, porque o problema não afeta apenas os inativos, mas também os professores em atividade.

Essa situação é passageira? Pode ser remediada?

Isso será uma perda permanente, a chamada perda eterna, pois você está desconfigurando a lógica da construção da carreira que está em vigor. Mas enquanto nós tivermos a carreira do PUC-RCE (que é o decreto 94664/1987) não tem como alijar do vencimento dos docentes a parcela correspondente à titulação como foi contabilizada em todos os contracheques durante 22 anos. Isso é um abuso e é importante que a APUBH e outras entidades se mobilizem politicamente e no campo político interno, perante o poder legislativo e no próprio poder judiciário para poder inverter essa situação de agressão a direito histórico, arduamente conquistado.

De 1977 até 1987 as Titulações eram tratadas como Incentivo. O tempo de 40 horas era tratado com Incentivo, a Dedicação Exclusiva (D.E.) era tratada como Incentivo. Toda lógica tanto da greve de 85 que criou a Isonomia entre as Fundações e a de 87 que criou Isonomia entre Fundações e Autarquias foi de eliminar todos esses penduricalhos e transformar tudo em vencimento. A partir de então D.E., 40 horas, o posicionamento nas classes (nível) e a titulação passaram a integrar o vencimento.

Pela nova lógica exposta na nova estrutura remuneratória não há nenhuma dificuldade de compreender que VB (Vencimento Básico) descrito na legislação é o vencimento básico do professor apenas graduado. Então o professor apenas graduado recebe **VB+ GEMAS**. O professor que é pós-graduado que tem Aperfeiçoamento ou Especialização ou Mestrado, ou Doutorado ou Livre-docência deve receber como Vencimento Básico, o **V**encimento **B**ásico do **G**raduado mais a Respectiva Titulação (RT). Para poder manter inclusive a isonomia entre os apenas graduados e aqueles que são pós-graduados, a remuneração do pós-graduado será **VB (VBG + RT) + GEMAS**.

Essa é a lógica que precisa ser incorporada ao cotidiano das pessoas que estão desatentas ao fato, sobretudo os inativos, mas os professores em atividade também estão inteiramente desatentos a ele. Em funesta letargia e em funesta alienação.

Boa parte dos novos professores sequer tem Adicional por Tempo de Serviço (ATS). A lógica deveria ser a gente estar lutando novamente por incorporar o adicional por tempo. As carreiras de Estado que transformaram suas remunerações em subsídios, quer dizer, incorporando todas as vantagens são as carreiras que são melhor remuneradas. Os valores iniciais dessas carreiras são os valores finais da carreira de magistério em dedicação exclusiva e com todas as titulações. Essas carreiras estão pleiteando agora a incorporação, além dos subsídios, do adicional por tempo de serviço. Nós tínhamos um adicional por tempo de serviço ridículo de 1% sob um valor que sempre foi uma parcela ridícula de remuneração. Esta, por sua vez, sempre foi inferior aos padrões correntes nas universidades particulares e no mercado.

Sempre tivemos remunerações beirando a indignidade, em alguns momentos após as greves elas se recuperavam e depois voltavam a cair, a inflação corroía tanto que novas greves se tornavam imperativas. Temos os nossos adicionais ridículos de 1% de anuênio sendo reduzidos a menos de 1%. Isto porque só incide o adicional sobre um pedaço da remuneração: um terço, um quarto, 20%. Se o vencimento básico do graduado é 20% apenas da remuneração final de um titular, doutor em dedicação exclusiva, significa que o 1% dele está incidindo só sobre esse 0,20. Além dos novos docentes e dos professores em atividade pararem de receber o adicional de 1% quando foi extinto o anuênio, esse 1% está sendo reduzido porque a incidência dele não é sobre o montante remuneratório. E agora o grande golpe aplicado a partir de 2009 que causa profunda indignação e que todos deveriam estar com ela é exatamente o fato de que foi criada essa parcela RT, excluindo-a do Vencimento Básico de maneira absolutamente arbitrária. No meu entendimento, acredito que é ilegal enquanto persistir, o Plano de Carreira criado em 1987. Aí a redução é ainda mais drástica. Nesse momento, além da gente ter os valores salariais inferiores aos valores de mercado, a parcela desses salários continua sendo corroída por manipulações burocráticas. Por falta de

atendimento de dispositivos legais e mais ainda, no caso específico dos associados da APUBH, há o desrespeito inclusive a sentenças judiciais que embora não transitadas em julgado estão em vigor. É importante que a gente registre esses fatos em nome da recuperação da história do movimento docente e das lutas que foram construídas. Quer dizer, de 77 até 87, foram vários momentos de tentar repudiar a regressão salarial que representava a corrosão inflacionária sobre nós. Enquanto toda sociedade tinha reajustes semestrais, nós tínhamos reajustes anuais, isso ia corroendo barbaramente os valores. Nós chegamos a um determinado ponto que os novos valores de Dedicação Exclusiva eram inferiores, em poder de compra, aos antigos valores de 20 horas. Ou seja, só para se ter uma referência quando se definiu o valor em 1987 do Auxiliar de Ensino Nível I em 20 horas era ele que gerava o restante da tabela. Ele correspondia a 5,56 salários-mínimos. Ele era de 7600 "dinheiros" para um salário-mínimo de 1368 "dinheiros", ou seja, ele correspondia a 5,56 salários-mínimos. O vencimento básico de um auxiliar de ensino de 20 horas era 5, 56 salários-mínimos. Hoje se a gente atualizar pelo valor do salário-mínimo, o vencimento básico deveria ser de 2500 reais aproximadamente, um pouco mais ou um pouco menos, mas ele está em 532 reais e agrega-se a ele a GEMAS, que é de 900 e pouco que é para gerar aqueles 1533 que é valor que os professores estão recebendo. Nós tivemos no governo Fernando Henrique e nos primeiros anos do governo Lula, situações de muito maior aberração; nós tivemos professores de 40 horas com o mesmo vencimento de 20. Da mesma classe e do mesmo nível, por quê? Porque ambos estavam inferiores ao salário- mínimo, ou seja, professores de 20 horas, 40 horas todos estavam abaixo do salário-mínimo como a lei não permitia pagar vencimento inferior ao mínimo, a remuneração era complementada para o mínimo e aí o professor de 40 horas ganhava igual ao de 20; que é mais uma aberração, uma distorção bárbara.

A partir disso, nós podemos entender que é ilegal um professor de uma IFES receber menos de um salário-mínimo?

É. Esse dispositivo legal que vigorou até 31 de janeiro de 2009 foi alterado na última medida provisória, e eles alteraram uma coisa pela qual a gente lutou durante a discussão do Regime Jurídico Único (RJU) que foi instituído em 90. A lei 8112, parágrafo do artigo 40, diz que nenhum vencimento pode ser inferior ao salário-mínimo. A partir da medida provisória esse dispositivo foi mudado para que nenhuma remuneração seja inferior ao salário- mínimo. O que acontece agora é que se o professor (ou servidor) ficar com vencimento inferior ao mínimo, mas a remuneração dele por causa da gratificação for superior ao mínimo, então não haverá mais complementação do vencimento.

É uma manipulação e ela não diz respeito a governo de esquerda ou de direita; é uma tentativa de expropriar das pessoas os seus direitos, o que gera situações absolutamente abusivas e inusitadas, como a que está em vigor agora em que há professores substitutos com a mesma distribuição de carga horária e atribuições recebendo valores salariais distintos, apenas porque fizeram contratos em momentos diferentes. Isto é mais um abuso!

E como você avalia a posição da Universidade que até o momento não acatou a portaria normativa nº 02 da SRH/MPOG que determina a isonomia salarial entre os professores substitutos?

Incomoda o silêncio obsequioso da administração universitária. A administração universitária não tem a obrigação de substituir as entidades sindicais, mas não pode ao mesmo tempo ser omissa em relação às aberrações ou cometê-las acobertada pela burocracia central. Isso não é aceitável, a gente precisa elevar o nível do debate, manter a indignação e o nível do debate em patamares que justifiquem o respeito àquelas pessoas que estão construindo o Estado, que estão trabalhando pelo Estado, que estão construindo a Universidade, fazendo a Universidade no cotidiano. Quando você começa a desrespeitar essas pessoas, elas perdem a dignidade salarial, o amor próprio, a capacidade de indignação e vão virando zumbis dentro da instituição. E esta, por sua vez, se torna também uma instituição absolutamente improdutiva, inadequada para servir ao público. O objetivo dessas instituições é servir ao público, porque vem do público os recursos que remuneram o seu trabalho. Você extrai de uma sociedade esse tipo de recurso, e a sociedade tem que exigir retorno disso. Esse conjunto de situações não é uma particularidade do atual governo, pois se comparado ao anterior, o atual governo agiu, inclusive, no sentido de corrigir algumas das distorções, porém, persevera nas outras. Nem os direitos mínimos já assegurados estão sendo atendidos.

Nesse contexto, qual seria o papel das entidades representativas dos docentes?

Eu acho desastrosa sob determinados aspectos a gestão da Andes e o seu comportamento político, mas também acho desastroso o comportamento político do PROIFES em relação a determinadas questões. O PROIFES é mais positivo no sentido de que não se recusa a negociar, a propor, a encaminhar coisas. A ANDES fica em um principismo fundamentalista inerte que não era sua característica da quando nós a criamos. Mas também não é possível aceitar letargicamente e sem protesto absolutamente rigoroso esse conjunto de desrespeito que eu estou identificando e comprovando. Seja a APUBH, seja a OAP, seja o SINDIFES, ou seja as entidades nacionais que deveriam estar fazendo gestões junto à administração e ao governo, no que eu estou chamando de pressão política. Essa pressão política não dispensa no meu entendimento uma ação junto ao legislativo e não dispensa uma ação junto ao judiciário. O que nós não podemos ter são as entidades sindicais transformadas em agências de ação judicial, pois isso é também decair da função, da atividade dessas entidades sindicais.

// notícias



1. Iniciadas as atividades do grupo de cuidados com a voz

No dia 18 de agosto foram iniciadas, na sede da APUBH, as atividades do Grupo de Cuidados da Voz. Fruto de uma parceria entre o sindicato e a Caixa de Assistência à Saúde da Universidade - CASU, o grupo é coordenado por Maria Cristina Ribeiro, fonoaudióloga clínica e especialista em distúrbios da comunicação.

O curso tem a carga horária total de 15 horas dividida em aulas semanais de 1h30, para integralização do curso serão necessários 10 encontros. Atualmente, duas turmas participam do grupo. De acordo com Ribeiro, nesses encontros são desenvolvidos não apenas os cuidados com a voz, já que ela é o nosso instrumento de trabalho, mas também toda a performance comunicativa: as ênfases que podem ser dadas na voz, o movimento corporal e da gesticulação que são utilizadas para atrair a atenção dos alunos. "Resumidamente, o curso é para aprender a usar as ênfases vocais e corporais como recursos animadores de sala de aula", completa a fonoaudióloga.

Para fazer as inscrições, os interessados (filiados das duas entidades) devem procurar o núcleo de assistência social da CASU (3499-7200 ou pelo e-mail assistentesocial@casu.com.br). Os encontros são realizados as terças de 11h30 as 13h e às quintas-feiras de 16h às 18h.

2. Atendimento Jurídico da APUBH

Entre os meses de maio e agosto deste ano, 74 professores procuraram pessoalmente o serviço jurídico da APUBH. Deste total, 43 eram aposentados e 31 da ativa. O Instituto de Ciências Exatas – ICEx com 21 atendimentos e o Instituto de Ciências Biológicas – ICB com 14 são as unidades cujos docentes mais procuraram o aconselhamento legal. O atendimento via telefone contabilizou 13 chamadas durante o mês de agosto.

A estatística foi feita por Jennifer Cristina, auxiliar administrativa do sindicato que, ressalta que os números não englobam os atendimentos realizados no posto de atendimento do campus saúde.

Os docentes, em sua maioria, buscam o atendimento jurídico para saber informações sobre os processos coletivos propostos pelo sindicato e que estão em andamento na justiça. É caso das ações para revisão de FGTS e caderneta de poupança devido às mudanças nas regras durante o Plano Bresser, Plano Verão e o Plano Collor.

Outra parte dos atendimentos engloba os pedidos de aconselhamento para a instauração de processos administrativos contra a própria universidade para pedidos, por exemplo, de revisão de valores de abono de férias, de abono de permanência, de conversão de tempo de serviço, desconto indevido no salário, função comissionada, GED 140 pontos (equiparação salarial), vantagem pecuniária individual e insalubridade (esta última pode ser impetrada a qualquer momento visto que não prescreve).

Todos os aconselhamentos são feitos pelo escritório Geraldo Marcos e Advogados, especialmente pela Drª. Flávia Mesquita, às segundas (10h as 13h) e quartas (15h as 18h). Nas terças e quintas de 3h as 17 h, os interessados podem procurar a assistente – jurídica, Tânia Grace no posto de atendimento do Campus Saúde e nos demais dias na sede da APUBH.

3. Encontro de Professores Aposentados

A APUBH, representada pela vice-secretária geral, professora Otávia Rodrigues, participou entre os dias 27 e 28 de agosto do I Encontro de Professores Aposentados. Realizado pela Associação dos Docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – ADURN por ocasião do seu 30º aniversário, o evento teve por objetivo a discussão de dois temas principais: a situação dos atuais professores aposentados, sobretudo em relação aos direitos adquiridos pelos artigos I92 e I84 e a questão do enquadramento na nova carreira docente, que está sendo debatida na Mesa Nacional de Negociação. Marcaram presença professores aposentados da UFRN, representantes de Associações de docentes convidadas e do PROIFES.

4. Filiado da APUBH lança livro sobre administração universitária

"Administração universitária: a reforma de 1968 – nem

completamente entendida nem completamente implantada" é o nome da obra recém-lançada pelo professor Gledson Luiz Coutinho. Em 256 páginas, o professor reconstitui e analisa os principais acontecimentos da história da administração das universidades públicas federais desde o ano de 1969 até os dias atuais.

O livro está sendo vendido a R$ 25,00 (vinte e cinco reais). Alguns exemplares encontram-se na sede da Apubh.

5. Conferência Municipal de Educação de Belo Horizonte

A APUBH representada pelo seu presidente, José de Siqueira, participou nos dias 05 e 06 de outubro da Conferência Municipal de Educação de Belo Horizonte – Comed- BH. Em sua 5ª edição, o evento é uma atividade preparatória para a Conferência Estadual de Educação (Coeed- MG), que acontece de 9 a 13 de novembro de 2009. As propostas de melhoria na qualidade da educação e as sugestões para implementação de novas políticas públicas para o setor serão encaminhadas para a Conferência Nacional de Educação (Conae) que será realizada em 2010. O tema discutido durante o evento foi "Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação" e estiveram presentes representantes dos segmentos docentes, estudantis, das entidades de classe e de organizações da sociedade civil.

6. Apubh e Proifes participaram da VII Conferencia Regional "Paulo Freire" de la Internacional de la Educación para América Latina.

Nos dias 23 e 24 de setembro a APUBH e o PROIFES participam da VII Conferência Regional da Internacional da Educação "Fortalecimento e articulação de associação para a defesa da educação pública". O evento aconteceu em São Paulo.

O objetivo da Conferência é discutir e promover uma reflexão sobre "o reforço da articulação e da associação, nomeadamente no âmbito do novo contexto político e as perspectivas de desenvolvimento que a região (América Latina) enfrenta e da necessidade de estratégias sindicais para defender a educação pública de qualidade e agendas nacionais em vigor, uma alternativa pedagógica", de acordo com notícia publicada no site da Internacional da Educação.

A Conferência foi dedicada a Paulo Freire e "sua luta pela educação pública libertadora e sua análise e proposta de uma prática pedagógica que levou ao reconhecimento de professores e alunos como sujeitos históricos, capazes de transformar sua realidade em uma forma mais justa".

Fonte: Com informações da Internacional de la Educación para a América Latina (http://www.ei-ie-al.org/portal).

agenda apubh



- **11° BAILE DOS PROFESSORES DA UFMG**

A APUBH promove no dia 31 de outubro (sábado), o tradicional Baile dos Professores. Neste ano o evento está de casa nova e será realizado no Clube Atlético Mineiro - Labareda Clube (rua Portugal, 4020 – Itapoã) as 22h, com animação da Banda Expresso e Companhia, sorteio de brindes e outras atrações.

Todos os associados têm direito de comparecer ao baile, mas o número de participantes está limitado à capacidade do salão. Fiquem atentos ao prazo de retirada dos convites: 14 a 29 de outubro, das 08h30 às 18h, na sede do Sindicato (Rua Artur Itabirano, 70 – Pampulha) e no Posto de Atendimento da Escola de Medicina (Av. Alfredo Balena, 190/ sala 31- bairro Santa Efigênia, Campus Saúde –), às terças e quintas-feiras de 08h às 12h e de 13h às 17h.

Os convites dão direito a um acompanhante e não haverá reservas. Os associados devem retirá-los pessoalmente mediante a apresentação de um documento de identificação. A retirada do convite e o não comparecimento ao baile impedem a participação de um outro associado. Se você não puder comparecer, devolva o convite à APUBH para que possamos repassá-lo a outro interessado. As informações sobre o baile foram enviadas aos associados via e-mail, carta e publicadas no site do sindicato (www.apubh.org.br).

Contamos com a sua participação.

Evento: 11° Baile dos Professores da UFMG

Data: 31 de outubro de 2009 (sábado)

Local: Labareda Clube – Avenida Portugal, 4020 – Itapoã

Horário: A partir das 22h

espaço associado

Professores substitutos em busca da isonomia salarial

Professores Substitutos da UFMG

Na Universidade Federal de Minas Gerais, desde fevereiro de 2009, os professores substitutos estão convivendo com uma situação constrangedora. Aqueles contratados antes de fevereiro de 2009, no nível de professor auxiliar e em regime de 40 horas, estão recebendo R$1.375,75 menos do que os substitutos contratados depois dessa data. Consequentemente, professores com a mesma titulação, mesma carga horária e mesma função recebem salário diferente. Para os professores substitutos contratados antes de fevereiro de 2009 com regime de 20 horas a situação é a mesma, e ainda pior, pois estão recebendo um valor menor do que o salário mínimo. A situação dos professores substitutos na UFMG é, no mínimo, indigna.

Logo que perceberam essa situação, os professores substitutos procuraram esclarecimentos, enviando cartas para o Reitor e para a Pró-Reitoria de Recursos Humanos. As informações passadas pela Universidade foram sempre muito vagas. Após muita pesquisa, descobriu-se que o motivo da diferença salarial é a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que reestrutura a Carreira de Magistério Superior e que prevê a modificação da estrutura remuneratória dos docentes a partir de fevereiro de 2009. O aumento salarial conseguido com a referida Lei teve como objetivo corrigir uma defasagem salarial histórica dos professores efetivos nas IFES.

A UFMG afirma que não recebeu oficialmente um comunicado do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG de como proceder perante a situação. Entretanto, algumas IFES, como a UFG, desde fevereiro de 2009 pagam a seus professores substitutos remunerações iguais, independente da data do contrato.

Contudo, provavelmente em conseqüência de interpretações equivocadas da Lei, em 17 de julho de 2009 o MPOG editou a Orientação Normativa nº 2, reafirmando o que já está disposto no artigo 10 do Decreto 94.664 de 23 de julho de 1987, que não foi revogado pela Lei 8.745/93, ou seja: "A remuneração do pessoal contratado como professor substituto deve observar como parâmetro os vencimentos correspondentes ao padrão inicial da classe em que esteja sendo feita a substituição do ocupante de cargo efetivo, integrante das Carreiras de Magistério Superior...".

Mesmo assim, a UFMG continua remunerando os seus professores substitutos contratados antes de fevereiro de 2009 com valores e gratificações extintos por lei.

Após a Orientação Normativa nº 2, como exemplo, o CEFET-MG reviu sua posição e já igualou o salário de seus professores substitutos, assumindo que sua interpretação estava equivocada. Mas, na UFMG, a gestão central se recusa a mudar sua interpretação, que não faz jus a uma das ditas três âncoras da Universidade como instituição formadora que "induz esses mesmos homens e mulheres a inventarem condições para existência de uma sociedade mais igualitária, reduzindo desigualdades que a nossa história teima em manter" (Discurso de posse do Reitor da UFMG).

A figura jurídica "professor substituto" deveria ser utilizada apenas nas situações previstas em lei e não para suprir deficiências do quadro efetivo das IFEs, esse é um princípio que todos defendem, inclusive os atuais professores substitutos. Contudo, qualquer que seja a situação, a função docente deve ser valorizada e, nesse momento, em relação aos professores substitutos, isso deve ser demonstrado por meio da isonomia de salário e não pela manutenção de uma situação claramente discriminatória. Ainda temos a esperança de que a gestão central da UFMG honrará a história dessa Universidade, marcada por momentos históricos de grandes atos.

ERRAMOS

1- O nome do diretor do Colégio Técnico da UFMG foi publicado com um erro na matéria da página 14. Onde lê-se Márcio Fontini, leia-se Márcio Fantini.

2- Deixamos de publicar na página 17 a última linha da "Nota sobre o reajuste da contribuição sindical do mês de maio de 2009". As linhas que faltaram são "de modo a evitar demais transtornos aos seus filiados". Ressaltamos que o texto foi publicado na íntegra no site da APUBH para que os nossos filiados tivessem acesso imediato à versão completa.

espaço publicitário

CONHEÇA A NOSSACOOP!

1. Em que contexto econômico, político e social, o SICOOB NOSSACOOP foi fundado?

O SICOOB NOSSACOOP surgiu em 1996, logo após a implantação do plano real. Na ocasião três fenômenos contribuíram para sua constituição. Em primeiro lugar, as elevadas taxas de juros no Brasil, que normalmente encarecem o crédito para o tomador, pois o plano real usou a elevação das taxas de juros como um dos instrumentos no processo de estabilização da moeda. Com isso os juros elevados para o tomador de empréstimo tornou-se um problema ainda mais grave. Assim os servidores da UFMG e do CEFET tinham menor acesso ao crédito e quando o tinham as taxas de juros eram proibitivas. Em segundo lugar grassavam no seio da universidade os agiotas que com seus juros exorbitantes extorquiam os servidores que se encontravam em dificuldade financeira. E, finalmente existia, no Departamento de Ciências Administrativas da FACE/UFMG, o NUFI- Núcleo de Estudos em Finanças que detinha a expertise necessária para a implantação de uma cooperativa de crédito.

2. Por que a opção por uma cooperativa de crédito?

A opção por uma cooperativa de crédito para fazer a movimentação financeira pessoal, em relação aos bancos comerciais, está fundamentada em alguns pontos muito relevantes. O primeiro deles é filosófico. Podemos afirmar que o cooperativismo tem se revelado uma eficaz alternativa aos modelos tradicionais de organização sócio-econômica que tem em seus extremos, de um lado o liberalismo e de outro, a forte presença do estado. Em segundo lugar, o cooperado é o dono de sua cooperativa e participa do superávit da cooperativa a cada ano, de acordo com sua movimentação financeira. Isto não acontece com os bancos normalmente. No banco comercial você só participa do lucro se você também é acionista. Portanto é muito importante que o cooperado concentre toda a sua movimentação financeira na cooperativa e finalmente, o processo de gestão cooperativista é muito democrático e transparente. Na cooperativa cada associado tem direito a voto, independente de quanto capital possui na cooperativa e toda atividade é fiscalizada por auditorias externas, pelos Conselhos Fiscal e de Ética, pelo Banco Central do Brasil, pelo SICOOB CENTRAL CECREMGE - Central das Cooperativas de Minas Gerais e pela assembleia dos cooperados que no caso do SICOOB NOSSACOOP é constituída por delegados. A qualquer momento o cooperado poderá indagar sobre a situação da cooperativa e a administração da mesma tanto para a própria NOSSACOOP quanto para qualquer um dos órgãos citados anteriormente, e sem dúvidas, serão esclarecidos.

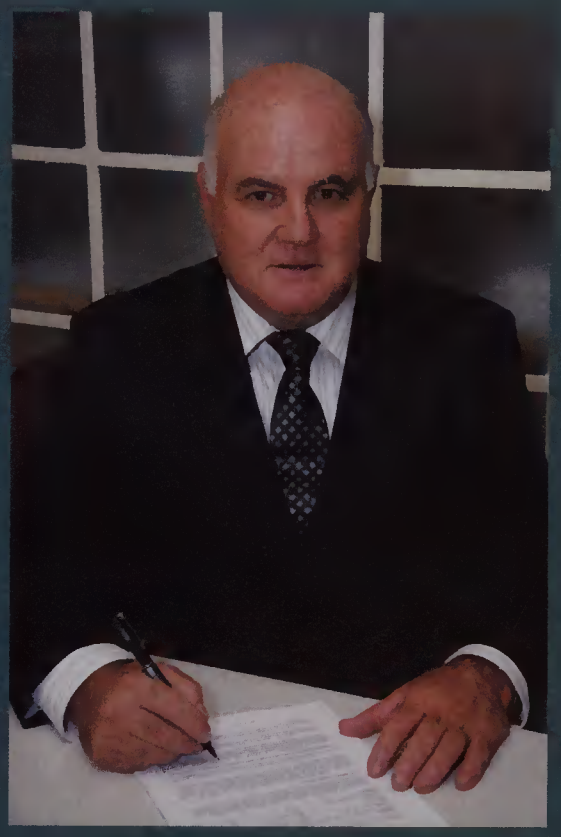
3. Quais são os principais parceiros do SICOOB NOSSACOOP? Como as parcerias são estabelecidas? Quais os critérios adotados? Qual a importância das parcerias para a cooperativa?

No âmbito externo a Cooperativa tem como principais parceiros: o Banco Central do Brasil e o SICOOB CENTRAL CECREMGE, que são órgão de supervisão, de controle ou de representação das cooperativas. No âmbito da comunidade universitária temos a UFMG, o CEFET, a APUBH, a OAP, a FUNDEP, como parceiros de primeira hora que foram muito importantes na implantação e consolidação do SICOOB NOSSACOOP. Posteriormente, vários outros parceiros foram se juntando ao nosso projeto cooperativista, tais como: a Fundação João Pinheiro, com a incorporação da FUNDACOOP, a Associação dos Empregados da Fundação João Pinheiro, a Faculdade Novos Horizontes, a CASU, o IPEAD, o SINDIFES, a UNIMONTES com a incorporação da COOPERMONTES, a CNEN através da ASSEC, a FUMP, e tantos outros. Toda estas parcerias foram importantes à medida que, de alguma maneira contribuíram para a consolidação do SICOOB NOSSACOOP ao transferir parte de sua movimentação financeira ou davam seu apoio institucional a Cooperativa.

Estas parcerias se deram fundamentalmente pelo fato destas instituições estarem no segmento da educação superior ou da pesquisa cientifica e tecnológica.

4. Como você analisa o processo de evolução da cooperativa? Quais foram os principais desafios?

O SICOOB NOSSACOOP surgiu em novembro de 1996 e



Prof. Alfredo Alves de Oliveira Melo, Presidente da Nossacoop.

nesses treze anos de existência conquistou uma posição privilegiada no setor de cooperativismo de crédito em Minas Gerais. Hoje com aproximadamente 6.600(seis mil e seiscentos) cooperados é uma das maiores e mais sólidas do Estado. Ao longo deste período muitas dificuldades foram vencidas. Dificuldades que começavam com a falta de espaço adequado para funcionamento e a falta de credibilidade no seio da comunidade universitária quanto a esse tipo de iniciativa. Ainda hoje a Sede do SICOOB NOSSACOOP funciona no segundo piso da Praça de Serviço, local de acesso mais difícil que aquele das demais instituições financeiras que atuam no campus. Estou dizendo isso porque em períodos mais recentes temos percebido uma ação mais agressiva dos bancos que buscam comprar as operações de crédito do SICOOB NOSSACOOP, e mesmo assim o filiado à Cooperativa permanece com suas operações no SICOOB NOSSACOOP, na certeza que suas vantagens são muito maiores na Cooperativa que nos bancos. O fato de o SICOOB Nossacoop emprestar aos seus cooperados com os juros mais baixos e remunerar melhor as aplicações dos mesmos, por menor que seja em termos de volume, se comparado aos grandes bancos, significa uma pressão para redução dos juros dentro do setor universitário. A criação de produtos financeiros a um menor custo foi, sem dúvida, a grande contribuição do SICOOB NOSSACOOP nestes treze anos de existência. Também fica evidente a percepção do cooperado de que toda sobra (lucro) anual da Cooperativa volta para ele, ou seja, ele é dono de seu banco, e com isso ganha duas vezes ao prestigiar a Cooperativa em suas operações financeiras. Ganha com custos menores quando toma emprestado ou ganha quando aplica na Cooperativa, ao receber uma taxa mais elevada na sua aplicação. Ganha, ainda, quando a Cooperativa produz superávit e o mesmo é rateado para todos.

5. Atualmente, quais são os principais serviços oferecidos pela cooperativa? Qual a posição ocupada pelo SICOOB NOSSACOOP no setor de cooperativas?

A cooperativa oferece praticamente todos os serviços bancários que um cidadão comum precisa, tais como: conta-corrente, talonários de cheques, bancos 24 horas, home banking, cartões de débito e de crédito, inclusive o cartão internacional, serviço de transferência de dinheiro, recebimento de contas do tipo água, energia elétrica, telefone, IPVA, seguro de vida, seguro de veículo, financiamento de veículo, credito consignado em folha de pagamento, desconto de cheque e tantas outras modalidades de concessão de créditos. Além disso recebemos a poupança do cooperado sobre a forma de depósito remunerado. Implantaremos a partir deste ano produtos financeiros ligados ao BANCOOB como a caderneta de poupança, o plano de previdência privada, o crédito consignado para servidores públicos e empregados de empresas privadas, o credito consignado para aposentados do INSS. Para 2010 pretendemos implementar os investimentos em ações da bolsa de valores de São Paulo. Também é necessário destacar que via integralização das cotas do capital no SICOOB NOSSACOOP, o cooperado poderá constituir um plano de complementação de renda, bastando para isso que faça a integralização continuada de seu capital social e que tenha no mínimo quinze anos de filiação à cooperativa.

6. Quais são os próximos projetos do SICOOB NOSSACOOP?

Seguindo a tendência de todo segmento cooperativista o SICOOB NOSSACOOP também deverá expandir suas atividades nos próximos anos. No setor das cooperativas de créditos várias incorporações ocorrerão nos últimos anos, e o SICOOB NOSSACOOP foi uma das pioneiras quando incorporou a FUNDACOOP e em seguida a COOPERMONTES. No momento o SICOOB NOSSACOOP está se preparando para incorporar a Cooperativa dos Servidores do Ministério do Trabalho, fato relevante, pois teremos novos colegas servidores federais dentro dos nossos quadros. Provavelmente iremos atender demandas localizadas de servidores federais, estaduais e municipais em alguns municípios como Barbacena e Betim. Mas todo este processo precisa ser devidamente monitorado pelo SICOOB CENTRAL CECREMGE e pelo Banco Central do Brasil. Estes assuntos já foram objeto de várias discussões no Conselho de Administração do SICOOB NOSSACOOP e com os delegados.
Em nível da organização do SICOOB NOSSACOOP implantaremos um setor de Comunicação e Marketing, a revisão do Plano de Cargos e Salários e implantando uma nova filosofia de relacionamento com os cooperados, dando ênfase às oportunidades de negócios com a Cooperativa sem perder o espírito cooperativista e a qualidade no atendimento.

7. Qual a vantagem de ser cooperado ou parceiro do SICOOB NOSSACOOP?

Uma Cooperativa de Crédito, através do associativismo e da solidariedade, deve atender de forma mais vantajosa possível as necessidades financeiras dos seus associados. Assim quando cooperado toma dinheiro emprestado os juros devem ser mais baixos do que dos bancos comerciais e das financeiras, quando ele aplica sua poupança a remuneração deve ser igual ou superior aos bancos, e as tarifas devem ser inferiores as das demais instituições financeiras e, ainda, participar do rateio das sobras a cada ano, já que a Cooperativa é também dele. Tudo isto deve ocorrer em um ambiente de saudável relacionamento e atendimento de alta qualidade. Pois para nós fazer negócios no cooperativismo é fazer amigos. Isto é possível.

nossacoop
A Nossa Cooperativa de Crédito
PABX: (31) 3492-8616 - www.nossacoop.com.br