



CONSULTA INFORMAL PARA
REITORIA E VICE-REITORIA - 2024

PLATAFORMA DE REIVINDICAÇÕES **DO SINTUF-MT:**

PAUTA GERAL DA CATEGORIA TÉCNICO- ADMINISTRATIVA DA UFMT

A UFMT tão atacada durante os últimos governos, principalmente no período do governo Bolsonaro

SINTUF-MT - GESTÃO
RENOVAÇÃO E LUTA
2023-2025

CUIABÁ – MT 2024



AOS/AS CANDIDATOS/AS À CONSULTA INFORMAL PARA REITORIA E VICE-REITORIA DA UFMT

Prezados/as Senhores/as,

Inicialmente queremos registrar nossos cumprimentos e agradecimentos pela vossa disponibilidade em participar desse momento democrático proporcionado a nossa instituição através do processo informal para escolha dos/as próximos/as dirigentes de nossa querida UFMT (2025-2028).

A UFMT tão atacada durante os últimos governos, principalmente no no governo Bolsonaro, vem resistindo às práticas autoritárias e ameaças a democracia e, mesmo que tenha, lamentavelmente, sucumbido ao fim da paridade em 2020, hoje respira os ares da democracia.

O **SINTUF-MT** em todo processo democrático de escolha de reitores, tem se dirigido aos candidatos/as postulantes aos cargos apresentando demandas setoriais e gerais, afim de destacar questões, que na lógica dessa categoria, são necessárias ao aprimoramento das atividades desenvolvidas na unidade/setor. Nessa oportunidade mantemos uma prática aprovada congressualmente, de entrega dessa **Plataforma para a próxima Gestão da UFMT**, onde são abordados temas que integram as bandeiras e pautas de lutas nacional e local dos servidores técnico-administrativos, entregue aos/as candidatos/as da Reitoria nos três últimos pleitos (com exceção da última eleição em 2020).

Esse trabalho atualizado não possui a pretensão de apresentar proposições que abordem todas as temáticas de gestão da Instituição, que tem por missão o cumprimento do princípio constitucional da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, vez que aborda temas específicos. Esperamos que no próximo pleito para escolha dos/as reitores/as, já possamos trazer sugestões que englobem a totalidade das ações que devem ser desenvolvidas pela gestão, na ótica dos servidores técnico-administrativos organizados pelo SINTUF-MT.

Elegemos alguns temas que integram a pauta de reivindicações dos trabalhadores/as técnico-administrativos e temos a expectativa de receber um posicionamento dos/as candidatos/as para que possamos divulgar em nossos meios de comunicação.

A parte da Biblioteca Central está anexa a esse trabalho, que traz importantes informações conceituais e históricas daquela unidade que muito nos orgulha pela sua organicidade e compromisso institucional.

O SINTUF-MT defende essa iniciativa pois acredita que uma Universidade Democrática deve desenvolver uma gestão verdadeiramente participativa e compartilhada com seus integrantes, por isso ousamos contribuir



com algumas proposições que poderão ser aproveitadas a partir do interesse e perfil da próxima gestão da UFMT e para as quais colocamo-nos a disposição pelo bem maior da instituição e de seus trabalhadores/as.

Por fim esperamos que na atuação da próxima gestão da UFMT, seja de fato implementado uma gestão compartilhada e participativa, envolvendo e ouvindo a comunidade universitária, socializando as ações e tomada de decisões entre todos os integrantes e ocupantes de cargos desde Reitor, Pró-Reitores, Coordenadores, Secretários, Gerentes, dirigentes de Institutos e Faculdades, enfim, toda sua estrutura diretiva. Com esse entendimento esperamos ouvir a opinião dos candidatos/as a Reitor/a e Vice-Reitor/a de cada chapa sobre este tema e os demais que integram a plataforma abaixo descrita.

Sem mais para o momento, apresentamos as nossas
Saudações Sindicais

Coordenação Colegiada do SINTUF-MT

PLATAFORMA PARA A GESTÃO DA UFMT: UMA CONTRIBUIÇÃO PONTUAL DO SINTUF-MT

I - GESTÃO DEMOCRÁTICA

I.I MANUTENÇÃO DA CONSULTA INFORMAL.

Convivemos, ainda, com uma legislação excludente e discriminatória, quanto a forma de escolha dos reitores e a forma de gestão das IFES (*peso majoritário docente*). A UFMT (*com exceção da eleição de 2020*) sempre foi referência na prática da consulta informal, com peso paritário para os integrantes da comunidade universitária. Os IFETS já ultrapassaram esse modelo, mas as Universidades ainda encontram-se sob a égide dessa legislação, salvo nas Universidades Públicas que realizam a consulta informal, por não concordarem com essa legislação e também, por defenderem o exercício da autonomia e democracia universitária.

- Solicitamos o compromisso e posicionamento individual dos integrantes das Chapas (Reitor/a e Vice-Reitor/a), sobre esse tema.

I.II REUNIÃO PRESENCIAL DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS SUPERIORES.

A Pandemia do COVID além de ceifar a vida de milhares de pessoas, (*dentre elas vários servidores e estudantes de nossa Universidade*), inaugurou nas IFES a modalidade do trabalho remoto já existente em vários setores da sociedade. Em nossa UFMT as reuniões do CONSUNI e CONSEPE passaram a ser *online* com a justificativa da necessidade de preservar a vida evitando o contato e aglomerações. Passado o período das ameaças da COVID, o SINTUF-MT, ADUFMAT e DCE reivindicaram o retorno das reuniões presenciais.

Dentre os argumentos contrários a demanda, levantados pelos conselheiros/as destacamos: Falta de recursos orçamentários para deslocamento dos representantes dos campus do Araguaia e de Sinop, para Cuiabá; Ameaça a vida em função da longa viagem; Problemas na comunicação online (Internet); dentre outros.

Ocorre que os fatos demonstram que essa preocupação é, aparentemente, infundada ou desvalorizada, pois as viagens de Pró-reitorias e Reitor para os campus e de membros desses campus para Cuiabá, nos últimos meses, superaram o ocorrido nos anos anteriores. O que em nossa opinião é justo, pois a gestão da UFMT precisa estar presente nos campus do interior, bem

como os membros gestores desses campus precisam vir a Cuiabá quando necessário.

- Diante da inexistência de argumentos novos contrários em defesa das reuniões online, solicitamos, mais uma vez, o retorno das reuniões presenciais dos conselhos superiores, nem que seja em formato híbrido, como forma de estabelecer as relações interpessoais e o contato mais justo, democrático e transparente entre a gestão superior e os representantes da comunidade universitária em seus mais diversos níveis representativos.

I.III DISCUSSÃO DESCENTRALIZADA DO ORÇAMENTO DA INSTITUIÇÃO

Muito se fala que a discussão do orçamento da UFMT é democrático. De fato, após cobrança ao longo dos anos, das entidades e dos membros do CONSUNI, foram aprimoradas a metodologia de construção do orçamento, agora em uma instância intermediária, antes de aprovação final no CONSUNI. A Comissão constituída pelo CONSUNI, contata as Unidades acadêmicas e administrativas, ouve suas demandas, e por fim, diante da limitação orçamentária, com critérios subjetivos, define o aporte para cada área. No senso comum essa metodologia já poderia ser entendida como democracia na construção do orçamento.

O SINTUF-MT sempre reivindicou a transparência na construção do orçamento público, como também na gestão das receitas “*privadas*”, via fundação UNISELVA, a gestão das emendas, etc. e a forma de execução da mesmas. Lamentavelmente isso não ocorre em nossa UFMT, que se limita a discussão da peça orçamentária destinada pelo Governo, sem dar transparência a gestão da renda própria (oriunda das mais diversas formas garantidas na legislação), e sem definir ordem de prioridades.

Propomos que a discussão do orçamento seja ampla e transparente, principalmente quanto a forma de utilização das diárias e passagens, custeio (evitando desperdício ou equívocos na aquisição de material em detrimento de programas que beneficiariam uma representação maior da comunidade).

- Sugerimos que num cenário de limitação orçamentária, o envolvimento da comunidade acerca da **definição das prioridades de investimentos na instituição**, contribuirá com a superação da visão fragmentada da gestão e da disputa de orçamento, sem analisar a prioridade da instituição.

A metodologia da construção do Orçamento Participativo propiciará à gestão a socialização de responsabilidades, na execução do mesmo.

I.IV RESPEITO AS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DAS CATEGORIAS.

Nos últimos anos o SINTUF-MT e a ADUFMAT foram ameaçados no sentido de cobrança de “aluguel” para permanecerem no campus. Essas

entidades são colocadas no mesmo patamar de um “**comércio**”, como se em seus estatutos não constassem sua missão social comprometida em primeiro lugar com a defesa da Universidade Pública e de seus trabalhadores/as, sem o que não haveria Ensino, Pesquisa e Extensão.

Documentos estão tramitando com esse tema, sendo que a ameaça continua presente.

- Solicitamos posicionamento dos candidatos/as à Reitoria sobre essa questão.

I.V ASSEMBLÉIA ANUAL UNIVERSITÁRIA

A Universidade é o lócus privilegiado para o debate de ideias. A realização de Assembleia Universitária Anual oportunizará uma proximidade da gestão com a comunidade universitária, discutindo os encaminhamentos da gestão, apresentando os óbices para execução dos projetos enfrentados pela gestão, a partir da leitura da conjuntura interna e externa e Avaliação do cumprimento das metas do PDI.

- Aplicar o dispositivo do estatuto da Universidade, realizando Assembleia Anual Universitária, onde seriam convocados todos órgãos colegiados da Universidade em todas as instâncias, e representação dos segmentos. A formatação da Assembleia será construída com a participação das entidades representativas, representação da sociedade civil organizada, representação do governo local e nacional.

I.VI ATUALIZAÇÃO DO ESTATUTO DA UFMT

A UFMT do século XXI, criada originalmente com a insígnia da UNISELVA, vem evoluindo. Seu Estatuto ainda está ancorado a velhos modelos organizativos e estruturais. Agrega, de forma problemática a essa situação, a inexistência do Regimento Geral, dando uma sensação de desordem institucional. Um Estatuto moderno deve estar articulado e comprometido com o momento atual, e ao espaço geopolítico onde a UFMT se insere, se apresentando como ferramenta indutora para as mudanças que possam ser geradas a partir dos novos avanços da Universidade Moderna.

Compreendemos que o Estatuto, Regimento e o Plano de Desenvolvimento Institucional são os documentos estratégicos norteadores no encaminhamento das ações acadêmicas e administrativas da Universidade. Muitas mudanças tem acontecido na UFMT desde a realização da última adequação (sem debate) do seu Estatuto

Após a última adequação estatutária, novas estruturas surgiram sem seguir padrões previamente descritos no Estatuto. Atualmente constata-se várias alterações na estrutura da Universidade, e outras podem acontecer. O organograma estrutural da UFMT é complexo e desconhecido pela comunidade.

Da mesma forma as funções, cargos administrativos e representatividade dessas estruturas nos órgãos deliberativos devem ser de amplo conhecimento da comunidade universitária e compatíveis com a missão, dimensão e atribuições na Universidade.

- Nesse sentido propomos que seja constituída comissão com representação dos colegiados superiores, para coordenar o processo de reforma do Estatuto da UFMT, que não acompanhou as mudanças que a Universidade do século XXI deve implementar, tanto do ponto de vista de sua estrutura administrativa quanto acadêmica. As propostas sistematizadas pela referida comissão ocorrerão a partir das propostas construídas coletivamente em audiências públicas nos diversos setores da Universidade, para então serem submetidas ao Conselho Universitário.
- Ultimando a reformulação do Estatuto, começar a construção do Regimento Geral da Universidade. Concluído a reformulação do estatuto e aprovação do Regimento da UFMT, abrir debate para adequação dos regimentos dos institutos e faculdades ao Regimento Geral da UFMT.

I.VII GARANTIA DO DIREITO A VOTAR E SER VOTADO DOS/AS APOSENTADOS/AS PARA OS ÓRGÃOS COLEGIADOS

A UFMT não tem nenhuma política de inclusão dos trabalhadores/as aposentados/as. Essa categoria é lembrada apenas nos momentos de eleição. Passado o processo eleitoral, não se constrói nenhum programa ou espaço de discussão que reconheça o seu papel na Instituição. O espantoso e incompreensível é que pode VOTAR para Reitoria, mas não pode Votar para os órgãos Colegiados e nem ser VOTADO.

- Nesse sentido solicitamos que seja garantido espaço ao trabalhador/a aposentado/a docente e técnico-administrativo nos órgãos colegiados da UFMT, com direito a Votar e ser Votado, assim como já acontece em outras universidades.

I.VIII FORUM ENVOLVENDO A COMUNIDADE EXTERNA (VEZ E VOZ).

A UFMT tem muito a fazer para se constituir num espaço de ressonância da sociedade. É necessário que a Universidade abra suas portas, não apenas através de projetos de extensão, ou de programas pontuais de acesso, mas também ouvindo a comunidade externa, a partir de suas mais diversas formatações e representações além de ouvir a comunidade por ocasião da definição de suas metas de gestão.

- A Universidade precisa organizar espaços formais de debates com a sociedade, envolvendo todas as áreas de ensino, pesquisa e extensão. A composição do Fórum teria a participação de representação da sociedade civil organizada, a partir de formatação debatida e deliberado no CONSUNI.

I.IX DIAGNÓSTICO DO PDI.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade não deve se limitar a ser uma peça burocrática. Para tanto é imprescindível a inclusão de uma meta que preveja a sua própria avaliação anual, buscando identificar o que foi cumprido, os entraves enfrentados e a sua readequação a luz da conjuntura. Esse trabalho seria preliminar a aprovação do próximo PDI e seria desenvolvido por uma Comissão constituída pelo CONSUNI.

O PDI deveria ser uma ferramenta dinâmica e para ser eficaz deve ser acompanhada, avaliada e redimensionada. Ele só é lembrado a cada 4 anos e nos momento de credenciamento e avaliação da Instituição. Não é uma ferramenta viva e dinâmica, portanto não cumpre com o seu papel indutor do desenvolvimento institucional.

- Além disso é necessário estabelecimento de ações para divulgação do PDI para que se estabeleça uma cultura de acompanhamento do Plano como parâmetro de gestão e avaliação anual, na perspectiva de readequação de metas e rumos institucionais diante dos cenários local e nacional.

I.X PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO

A elaboração do Planejamento estratégico, ouvindo todas as unidades da universidade (acadêmicas e administrativas) como base para a definição do PDI, superará a forma de construção burocrática do PDI, que vem sendo implementada na UFMT, apenas em cumprimento a legislação a cada 4 anos.

O planejamento estratégico da gestão nunca foi debatido na UFMT. Deveria ser objeto de discussão e construção logo após a posse da nova Gestão observando o Plano de Gestão (Propostas apresentadas na Campanha pelos candidatos/as ao pleito). O sentimento que existe na comunidade universitária é que passada as eleições as propostas vão para a gaveta, sem que a comunidade seja convidada para avaliar as propostas cumpridas e as que não cumpridas (por motivos diversos).

- O envolvimento da comunidade na construção de programas e políticas de gestão, além de democratizar a gestão, socializa responsabilidades e enriquece a gestão, pois abarcará diversidade de

opiniões, relacionadas ao Programa da Chapa vencedora, bem como na redefinição de rumos daquelas que não obtiveram êxito.

I.XI OUVIDORIA DA UFMT

A Ouvidoria na UFMT deveria ter um papel importante e estratégico para as gestões. Se de fato a gestão entende como importante dialogar com a comunidade, oportunizando a sua participação efetiva, compartilhando a gestão, a Ouvidoria na instituição tem um papel não só de ouvir como também opinar e ser ouvida. Já tivemos acesso a Relatório informado no CONSUNI de trabalho da Ouvidoria, com várias sugestões e não sabemos se as mesmas foram auscultadas e incorporadas.

Sugerimos que seja observado e aproveitado essas sugestões, dando a devida importância às mesmas, fazendo desse setor um espaço não só de denúncias, mas também de sugestões, de críticas e de construção participativa da Universidade.

II - ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIVERSIDADE.

II.I PROGRAMAS DE ACESSIBILIDADE:

Por exigência legal, cada vez mais a Universidade Pública acolhe e inclui em seus quadros, pessoas com necessidades especiais. No entanto, as ações e programas ainda não atendem as necessidades.

- Propomos a criação na estrutura administrativa de instância administrativa que coordene *Ações para pessoas com necessidades educacionais especiais, sejam servidores ou estudantes.*

II.II ESTRUTURA DOS INSTITUTOS E FACULDADES.

As novas IFES que foram criadas nos últimos 10 anos, avançaram no seu modelo institucional, superando a estrutura departamentalizada, organizando Secretarias Gerais nos Institutos e Faculdades e Laboratórios *multiusuários* para que possam atender as áreas de conhecimentos afins, superando a cultura do “meu laboratório”, ou do “meu servidor”, “minha secretária” etc.

- Propomos que seja rediscutida a estrutura atual administrativa da UFMT, avançando na compreensão de Secretarias Gerais para os Institutos e Faculdades, para as Coordenações de Graduação e Pós Graduação etc.

II.III INFRA ESTRUTURA DO CAMPUS DA UFMT

Motivo de debates calorosos e legítimos nessa Campanha, principalmente entre a categoria técnica-administrativa, remete a necessidade urgente de elaborar um Diagnóstico da Estrutura Organizacional da Área de Infra

Estrutura e Logística da UFMT, visando instrumentalizar essa área com as necessidades básicas de pessoal, de processos e protocolos de ação na rotina de atendimento das demandas.

Da mesma forma súbita que foi criada a PROADI (antes da PROGEP), a mesma foi extinta, sem nenhuma observação e justificativa à comunidade universitária. A impressão que fica é que essa área, predominantemente ocupada por técnico-administrativos, é secundária e serve para acomodação de interesses pontuais, sem o menor constrangimento em comunicar a comunidade universitária o porque foi extinta a PROADI, tão propagandeada quando da sua criação.

- Solicitamos a devida visibilidade e valorização ao trabalho desenvolvido por essa área (inclusive suas dificuldades e limitações), dado a sua importância para o cumprimento do ensino, da pesquisa e da extensão na UFMT. São “serviços” que as vezes não são considerados importantes, mas sem eles a UFMT não se desenvolveria. A área de instalação, manutenção e serviços gerais são essenciais e devem ser tratadas com a devida vênua pela futura gestão, com ações práticas, ampliando o quadro de pessoal e modernizando o fluxo e protocolos.

III - POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

III.I PROGEP

A área de gestão de pessoas é estratégica em uma instituição e deve servir de paradigma na boa prática de condutas gerenciais e na relação humana. A criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em nossa UFMT, no ano passado (2023) não veio acompanhada de previsão orçamentária que demonstrasse essa compreensão. Assim, criou-se uma estrutura há muito reivindicada pelos trabalhadores/as, mas muito ainda há que ser feito para que se transforme a forma de gestão, priorizando as pessoas.

Formas alternativas de prover recursos existem, inclusive com a utilização da Renda Própria da UFMT, mas para que tal ação se concretize é preciso definir as prioridades.

O SINTUF-MT sempre se colocou à disposição para manter a parceria com relação a realização de Programas de Capacitação e de Qualidade de Vida, como já aconteceu no passado. Temos Projetos construídos que podem ser retomados, incluindo os trabalhadores/as dos campi do interior.

Ainda não há uma cultura institucional quanto a importância da capacitação articulada ao resultado da avaliação de desempenho e a necessidade da construção de planejamento anual das necessidades setoriais.

- Assim, solicitamos a Gestão que for eleita que se comprometa a destinar recursos orçamentários, inclusive utilizando de parte do Lucro da Fundação UNISELVA, para investimento em Programas de Capacitação; Programas de Qualificação; Programas de Saúde do Trabalhador e de Qualidade de Vida. Estes últimos com acesso aos trabalhadores/as aposentados/as. Tais Programas podem ser ampliados com parcerias com instituições públicas, além de Projetos de Extensão.

- A dificuldade no estabelecimento de comunicação entre a CDH e as unidades acadêmicas e administrativas nesse quesito deve ser enfrentada. Para agravar essa situação há um desconhecimento por parte do trabalhador (consciente ou inconsciente) quanto às políticas institucionais aprovadas nesse tema. Para tanto urge construir ações – com calendário previamente definido e ampla divulgação – em parceria com a CIS e o SINTUF-MT, visando debater as macro e micro linhas de capacitação, e estabelecer a fiscalização da forma de construção do Plano Anual de Capacitação e aplicação na base da UFMT (Institutos, Faculdades e Unidades Administrativas).

III.II JORNADA CONTÍNUA DE TRABALHO

A Jornada contínua de trabalho deve ser encarada pela gestão como uma ferramenta de otimização e ampliação do atendimento aos usuários. Trabalhar no mínimo 12 horas ininterruptas amplia os serviços prestados a comunidade, e oportuniza aos usuários um maior acesso aos mesmos.

- Dar continuidade a aplicação da Jornada flexibilizada de Trabalho na UFMT é uma necessidade, levantando os setores, que dado sua natureza, podem usufruir dessa modalidade de trabalho.

- Diante dos acontecimentos ocorridos que ocasionaram na revogação da resolução CONSUNI número 15, que autorizou a jornada flexibilizada na UFMT, dado o “poder discricionário do Reitor”, reivindicamos que qualquer alteração ou revogação da atual Resolução 87/CONSUNI, fruto da luta dos trabalhadores técnico-administrativos, não mais ocorra, como o acontecido com a Resolução citada, sem o prévio debate com a entidade representativa dos trabalhadores/as. Além disso a gestão deve entender que a Jornada Flexibilizada não se limita a uma reivindicação sindical, pois a mesma é garantida em lei e se constitui em mais uma modalidade de trabalho.

- Rediscutir o conceito de "público usuário" dos serviços prestados pelos trabalhadores técnicos administrativos da UFMT. O fazer do trabalhador se dirige a todos que são atendidos por esse serviço, seja

comunidade externa, docentes, discentes e os próprios técnico-administrativos da UFMT.

III.III TELE TRABALHO

A discussão sobre a modalidade do Trabalho Remoto ou Tele Trabalho faz parte da agenda do SINTUF-MT desde a primeira edição da Instrução Normativa, ainda no governo Bolsonaro.

Com a introdução da discussão no CONSUNI e aprovação do Projeto Piloto, o Sindicato tem se empenhado pela construção de Política institucional que trabalhe essa temática como mais uma modalidade da Força de Trabalho técnico-administrativa.

A Portaria vigente apresenta a forma de implementação, mas ainda não há uma compreensão coletiva acerca da natureza dessa modalidade e a forma de acesso para o conjunto da categoria, que a partir da natureza do seu fazer tem as condições para aderir a modalidade.

- Assim, solicitamos a gestão eleita que se empenhe em explicar o sentido e importância do Tele Trabalho para aqueles que ainda resistem à modalidade, por desconhecimento e/ou por entenderem que o servidor técnico-administrativo deve estar submetido ao poder de mando imediato do “*chefe*”, como se o mesmo não fosse sujeito ciente de suas obrigações, e que o cumprimento de suas obrigações independe do local de realização do seu trabalho.

III.IV DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Essa é uma pauta antiga de luta do SINTUF-MT, que também representa um desrespeito à legislação.

- Por isso solicitamos realizar com urgência, de forma participativa, democrática e transparente, o Dimensionamento da Força de Trabalho na UFMT.

III.V AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- Debater o atual modelo visando aprimorá-lo, garantindo o ciclo avaliatório total (360°), de acordo com a concepção da carreira dos técnico-administrativos em educação, como já acontece em diversas IFES.

III.VI QUALIFICAÇÃO

- Ampliação do Programa de Mestrado Profissional e criação do Doutorado Profissional.

III.VII SAÚDE DO TRABALHADOR.

A atual estrutura da CASS não atende a função precípua de uma instituição com o porte da UFMT no tocante a instituição de Programas de Saúde do Trabalhador e de Qualidade de Vida. Não existe um paradigma definido nessa

área quanto ao conceito de Saúde do Trabalhador tanto no aspecto preventivo e educativo quanto curativo.

As atividades da CASS são limitadas (em que pese os esforços individuais), pois a Força de Trabalho (Médicos, Enfermeiros, Técnicos, Assistentes Sociais, Psicólogos, Nutricionistas, Fisioterapeutas) não condizem com a necessidade e demandas da UFMT.

É reivindicação antiga dos/as trabalhadores/as, representados pelo SINTUF, a necessidade da definição e/ou apresentação pela gestão da UFMT da sua compreensão quanto ao conceito de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, visando a construção de Programas que enfrentem essa problemática.

O debate e informação sobre a legislação pertinente ao SIASS e as NRs é urgente na UFMT, para que, com o envolvimento da comunidade e da gestão, sejam buscadas as condições objetivas para implementar os programas relativos ao mesmo.

Lamentavelmente, nos últimos anos o assédio tem ampliado e banalizado na UFMT, e sem resolução, acabam por culpabilizar a vítima. Sem dúvida alguma esse é um dos fatores que tem contribuído para o adoecimento dos servidores. Não é a toa que foi um dos itens destacados na pesquisa espontânea do PDI.

Como inexistem ações preventivas e ainda um desrespeito à legislação, em particular com relação aos Exames Periódicos, que a mais de 14 anos não são realizados na UFMT. Podemos afirmar que a UFMT está muito atrasada nesse tema. Inclusive retroagiu em programas que já existiram de forma exitosa na Universidade em atenção à Saúde do Trabalhador.

- Solicitamos a próxima Gestão da UFMT que, em primeiro lugar, cumpra o que preconiza a legislação com referência à Saúde do Trabalhador, especialmente com a realização dos exames periódicos de saúde;
- Realizar a revisão de todos os laudos de insalubridade da UFMT, inclusive os campi do interior, com diálogo e participação do SINTUF e dos trabalhadores de cada setor;
- Que combata o Assédio Moral na UFMT, mesmo quando praticados por representantes da gestão superior;
- Que seja desenvolvido Programas de Atenção Básica à Saúde com caráter preventivo e educativo com relação a saúde do trabalhador.
- Que sejam debatidas alternativas a serem construídas utilizando parte dos recursos destinados ao Auxílio Saúde, que hoje subsidiam os Planos Privados (para aqueles que conseguem pagar).
-

Levando em conta à saúde do trabalhador, queremos o compromisso da futura gestão em ter um olhar diferenciado com os servidores que ocupam cargos extintos, e que por isso foram realocados em outros setores.

É necessário diagnosticar possíveis desvios de função, capacitar e qualificar esses trabalhadores, fazer a readaptação e não penaliza-los por isso. Eles são vítimas da terceirização e não culpados por não terem onde desenvolver suas atividades.

Criação de Estrutura administrativa para tratar das Resoluções e Mediação de Conflitos

Há uma banalização na UFMT em colocar o “**servidor a disposição**” quando existe um conflito entre a chefia e o servidor. Em alguns casos esse servidor acaba por ser estigmatizado, por ter dificuldade em se “identificar” com uma unidade/setor. A Universidade o trata como um “problema sem solução”, sem que seja desenvolvido técnicas para identificar o real problema e tratá-lo.

Experiências externas que ocorrem em outras IES demonstram que a humanização da gestão passa pelo cuidado das pessoas, antes de “disponibilizá-las” como se fossem um objeto sem utilidade.

- Solicitamos que seja analisado a fundo o motivo do número excessivo de PADs e de Ações de Disponibilização do servidor;
- Que seja criado essa estrutura com caráter multidisciplinar, com profissionais da área de Psicologia, Educação e Direito para tratar do tema.

III.VIII TERCEIRIZAÇÃO

Uma das áreas terceirizadas na UFMT é a Segurança, que em nossa ótica deveria ser considerada como uma área estratégica. Urge a necessidade de ações conjuntas em âmbito nacional, para retomar os concursos públicos para essa área.

Além disso temos um Programa aprovado pelo CONSUNI, que além da necessidade de ser implementado, precisa ser conhecido pela comunidade universitária. O sentimento é que foi aprovado e engavetado.

- Solicitamos a próxima gestão da UFMT que seja realizado, em caráter de urgência, diagnóstico da segurança na Universidade, considerando o conceito do que é Segurança Universitária; identificação das áreas frágeis da UFMT (dado a reincidência de casos); atuar nacionalmente para abrir concursos para o cargo de Vigilante, utilizando as vagas de aposentadoria;
- Com relação aos contratos com empresas terceirizadas, incluir cláusulas que garantam a defesa do trabalhador/a terceirizado, com condições dignas de trabalho e de remuneração.

III.IX AMBIÊNCIA UNIVERSITARIA

A UFMT com 50 anos ainda não possui um Espaço com a finalidade de humanizar as relações acadêmicas e administrativas, motivando e induzindo o trabalhador e o estudante a viver a Universidade durante sua jornada diária.

O trabalhador/a que fica na Universidade nos horários de intervalo, enfrenta sub-condições, vez que não encontra um espaço adequado para descontração, para leitura, para relaxamento, ou simplesmente para tomar um café.

- Solicitamos que a próxima gestão pautar nos órgãos colegiados superiores a importância estratégica da inclusão do princípio de sustentabilidade ambiental e econômica, socialmente justa e culturalmente aceita, nas práticas acadêmicas e nas ações administrativas.
- Construção (ou finalização) de espaço de convivência, onde a comunidade universitária possa se encontrar nos horários de intervalos de suas atividades acadêmicas e/ou administrativas.

III.X HUJM

A adesão da UFMT a EBSEH passou a gestão do HUJM para àquela Empresa, e após 10 anos de existência do contrato o mesmo não foi avaliado. Partimos do pressuposto que todo contrato possui cláusulas com responsabilidades das partes, que precisam ser analisadas periodicamente, para identificar se foram cumpridas. O contrato não é um cheque em branco.

Outra questão duvidosa está relacionada a situação de transferência do HUJM para a nova sede em construção. Esse debate inexistente com a base da comunidade universitária. Sequer foi apresentado no CONSUNI. No entanto os/as trabalhadores/as RJU e CLT estão sem saber como será essa mudança e quais as condições de trabalho oferecidas para os mesmos.

- Solicitamos, com relação ao contrato com a EBSEH, que seja apresentado uma avaliação no CONSUNI com relação ao cumprimento das cláusulas. Nessa avaliação os trabalhadores precisam ser ouvidos. Por exemplo: foram ampliados os leitos e serviços? Houve diminuição da Terceirização? Houve economia nos custos de manutenção do HUJM? A Gestão da EBSEH é mais competente do que as anteriores antes da adesão da UFMT a EBSEH?
- Outro posicionamento que apresentamos diz respeito a obrigatoriedade do servidor cedido ir para o “novo” HUJM. Solicitamos que seja garantido a essa/a trabalhador /a o direito à escolha.
- Sobre a relação do HUJM com a UFMT, solicitamos que esse Hospital tenha resgatado o seu papel histórico, incluindo o mesmo nas políticas acadêmicas da Universidade, debatendo e acompanhando a sua gestão do

ponto de vista acadêmico e administrativo nos órgãos de controle da Universidade.

- Solicitamos o compromisso na garantia da Jornada de Trabalho Flexibilizada, instituída aos trabalhadores técnico-administrativos estatutários do HUJM;
- Realizar a revisão de todos os laudos de insalubridade dos servidores RJU do HUJM;
- Garantir que os Trabalhadores estatutários sejam avaliados a partir das determinações regidas pela Lei 11.091/2005.
- Rever a forma de “cessão” dos trabalhadores RJU para a EBSERH.
- Criar uma subseção na DIVGP, com servidores RJU da área de gestão de pessoas e de saúde do trabalhador/a para atendimento prioritário aos servidores RJU sobre demandas das relações de trabalho e sobre saúde do trabalhador.

III.XI POLÍTICA PARA APOSENTADOS E APOSENTANDOS

- Construção de Programas de Inclusão para os Trabalhadores Aposentados:
 - Oficinas sobre uso de tecnologias como: SEI; SOUGOV.
 - Oficinas de orientação financeira, especialmente para evitar os “golpes financeiros”;
 - Espaço físico na PROGEP para acolhimento e orientação aos trabalhadores/as aposentados/as;
 - Acesso aos Programas de Atenção Básica a Saúde do Trabalhador/a oferecidos pela UT;
 - Atualização do Cadastro dos Aposentados, para otimizar e atualizar a comunicação;
 - Construção de Programas Preventivos de Saúde.
 - Criação da Universidade da “3ª Idade” com urgência
 - Direito a votar e ser votado para os órgãos colegiados (CONSUNI e CONSEPE).

III.XII POLÍTICA PARA OS/AS TRABALHADORES/AS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DOS CAMPUS DO INTERIOR

Uma das reivindicações mais antigas dos/as trabalhadores/as técnico-administrativos campus do Araguaia e de SINOP, é a isonomia de tratamento dos benefícios e programas que são disponibilizados para os trabalhadores/as técnico-administrativos do Campus de Cuiabá e Várzea Grande (*sendo que esse último encontra-se no campus de Cuiabá*) no tocante a:



- Criação de estruturas nas áreas de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador.
 - Programas de Assistência Básica à Saúde
 - Ações de Perícia à Saúde em cada campus
 - Programas de Capacitação
 - Programas de Qualificação
 - Definição de cronograma anual dos Exames Periódicos de Saúde e Perícias, a serem realizado em cada campus.