

Reitoria UFMT - 2024/2028

Marluce
e **Silvano**

CHAPA

01

**CARTA ABERTA
AOS SERVIDORES
E ESTUDANTES DA
UFMT/ARAGUAIA**



O modelo multicampi, instituído como política de Estado a partir de 1995, tem em sua essência o acolhimento das particularidades da região onde encontram-se inseridos, que no caso da UFMT, atende a uma enorme diversidade regional, que contribui efetivamente para o desenvolvimento da região por meio da formação pessoal, ética e comprometida, construindo conhecimento, proporcionando crescimento e promovendo as transformações sociais.

Nessa perspectiva e contexto tivemos a criação do Campus Universitário do Araguaia – CUA, através da Resolução CD 13/1981, constituído como polo da UFMT, ministrando cursos em diversas áreas do conhecimento e atendendo a uma diversidade de atividades.

Assim, entendemos que a UFMT deve se relacionar com seus campi ampliando

seus programas e políticas institucionais a fim de estimular e propiciar o cumprimento de seus objetivos e metas. Para tanto, é necessário a manutenção de condições de infraestrutura, de condições para a capacitação profissional, de condições de trabalho e de saúde para os servidores e políticas efetivas de permanência para os estudantes.

A UFMT QUE QUEREMOS entende que o modelo multicampi deve aprofundar as relações, o desenvolvimento regional e a qualificação profissional, para ampliar o campo de atuação de cada campus e as questões regionais devem ser tratadas de forma transparente e compromissada com o fortalecimento de cada campus. Assim apresenta as seguintes propostas:

DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE MULTICAMPUS

- 1.** Rever o processo de distribuição orçamentária de recursos para o Araguaia e demais campus e nunca decidir e finalizar a peça orçamentária anual sem ouvir os representantes docentes, técnicos e discentes dos referidos campus;
- 2.** Garantir recursos orçamentários para que as atividades de representação de docentes, técnicos e discentes junto aos Órgãos Colegiados, sejam realizadas com efetividade e presencialidade;
- 3.** Analisar as demandas e ampliar as vagas para docentes e servidores/as técnicos/as em toda a UFMT;
- 4.** Incentivar a implementação de programas de pós-graduação para que docentes

retornem de seus doutorados e tenham atividades de pesquisa e de ensino também na pós-graduação;

5. Incentivar a pesquisa entre os docentes que ingressarem nos programas de pós-graduação;

6. Incentivar o aumento de bolsas de produtividade (PQ) entre os pesquisadores/as da UFMT;

7. Analisar junto com os docentes o formato de pós-graduação mais adequado para a multicampia (acadêmico, profissional, presencial e em rede);

8. Garantir os serviços e equipamentos sociais existentes em Cuiabá, nos demais campus (PROGEP, CASS, PRAE, SECCOM e presença física e constante da Reitoria, Vice-Reitoria e Pró-reitorias);

9. Constituir uma Assessoria de Comu-

nicação nos campi e garantir equipe especializada;

10. Respeitar as decisões colegiadas aprovadas nos campus do Araguaia, Sinop e Várzea Grande;

11. Estabelecer relações institucionais fortes entre a UFMT e os governos municipais onde estão localizados os campus do Araguaia e Sinop, no sentido de garantir transporte para os estudantes, atividades culturais, segurança pública e serviços de creche e saúde para as mães estudantes;

12. Socorrer imediatamente as estruturas de laboratórios em todos os campus da UFMT;

13. Rever a distribuição de FGs e CDs com valores diferenciados entre os campus;

14. Garantir uma equipe de vigilantes (profissionais femininos e masculinos)

mais qualificada em todos os campus da UFMT;

15. Garantir recursos aos Institutos e Faculdades para agirem mediante a quaisquer eventualidades como: feitura de chaves; aquisição de uma porta; conserto de um armário que muitas vezes guarda equipamentos caros e que ficam vulneráveis ao furto;

16. Reativar as Cantinas que foram fechadas, visto ser uma necessidade da Comunidade Acadêmica de terem alimentação adequada, como também de convivência;

17. Realizar uma campanha de aproximação da UFMT/Araguaia com a comunidade de Barra do Garças e do Pontal do Araguaia, visto que a própria sociedade desconhece a presença da Universidade nos municípios;



18. Garantir a permanência das entidades representativas das categorias (ADUFMAT, SINTUF, DCE) no espaço físico da UFMT em todos os campus.

DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas na UFMT QUE QUE-REMOS defenderá o cuidado para com as pessoas (servidores docentes, técnico-administrativos e estudantes) como estratégia para bem servir a comunidade interna e externa da UFMT. Para tanto, urge a construção de uma Política Humanizada que proporcione a construção de Programas, Projetos e Ações que promovam re-

lações agradáveis de trabalho por meio de boas práticas de condutas nos ambientes de trabalho.

Para consecução dessas premissas torna-se necessário que seja expresso na peça orçamentária da UFMT os recursos que viabilizem os programas de Formação Contínua, de Capacitação e de Saúde do Trabalhador.

PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO - MODALIDADES DE TRABALHO

1. Analisar com respeito e alterar as condições dos servidores técnicos administrativos que estão trabalhando em situação adversa, local inadequado, atribuições não definidas e sobrecarga de trabalho;

2. Trabalhar a favor de uma relação respeitosa entre técnicos administrativos e

docentes em todos os campus, combatendo o adoecimento, o assédio e os constrangimentos;

3. Garantir condições favoráveis à qualificação de servidores técnicos administrativos do Araguaia;

4. Rever os procedimentos que obrigam o servidor público a assumir, além da sua função, a responsabilidade de fiscalizar os serviços realizados por empresas terceirizadas;

5. Reconhecer, igualmente, como sujeitos na consolidação dos Projetos da UFMT, os servidores docentes e técnico-administrativos;

6. Sensibilizar e orientar todas as unidades da Universidade sobre a implantação do Programa Gestão por Competência (já implantado em diversas IFES), aprovado no CONSUNI – Portaria GR.145/2023, vi-

sando a valorização profissional, o desenvolvimento contínuo e a identificação de talentos;

7. Construir o Banco de Talentos da UFMT identificando a qualificação por área/tema, visando otimização desses talentos nos Programas e Projetos Institucionais;

8. Desenvolver medidas atrativas de Retenção de Talentos que motivem os/as servidores/as a permanecerem na Universidade, fomentando o pertencimento institucional;

9. Proporcionar a participação dos servidores nos projetos e em programas institucionais, adotando ações de integração e inclusão no ambiente de trabalho;

10. Incentivar e apoiar a participação dos TAEs nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, reconhecendo as ha-

bilidades e competências individuais da força de trabalho docente e técnico-administrativa, bem como na estruturação e acompanhamento de projetos de pesquisa, extensão e desenvolvimento e inovação;

11. Manter e ampliar a jornada flexibilizada de trabalho de 30 horas semanais nas unidades acadêmicas e administrativas de todos os campi (Cuiabá, Araguaia, Sinop e VG), visando garantir a qualidade dos serviços públicos, qualidade de vida no trabalho, bem-estar do/a servidor/a e potencializar o atendimento ao público;

12. Utilizar a ferramenta do (re)dimensionamento da força de trabalho na UFMT, garantindo o número mínimo de servidores em unidades acadêmicas e administrativas, principalmente as que possuem apenas 01 servidor/a técnico-administrativo para o desenvolvimento dos afaze-

res, possibilitando assim o acesso a jornada flexibilizada e aos demais benefícios concedidos ao conjunto dos servidores, como direito a afastamento para a pós-graduação *Stricto Sensu*;

13. Implementar a modalidade do teletrabalho na UFMT onde couber (em todos os campi e HUJM), visando a otimização dos fazeres, melhoria da qualidade de vida do trabalhador em educação técnico-administrativo, motivação e redução dos custos públicos.

CAPACITAÇÃO COMO FERRAMENTA DE FORMAÇÃO CONTINUADA

1. Construir anualmente o Programa de Capacitação dos Servidores TAEs, ouvindo a CIS, SINTUFMT e o conjunto dos servidores TAES;

2. Destinar recursos orçamentários para realização dos Programas de Capacitação para todos os campi (Cuiabá, CUA, CUS, VG) e Hospital Universitário Júlio Müller (HUJM).

3. Orientar e acompanhar os dirigentes das Unidades Acadêmicas e Administrativas na construção e encaminhamento das demandas de Capacitação, garantindo a participação dos/as servidores TAEs deste planejamento;

4. Implementar a lógica de Capacitação conforme prevê o Decreto 5825/2006, construindo Programas de Desenvolvimento, visando a formação e capacitação continuada, a construção do Banco de Talentos, e a identificação de potenciais gestores;

5. Integrar o Programa de Capacitação aos Programas de Formação continuada para os servidores docentes e técnico

administrativos, com temáticas identificadas nos processos de avaliação de desempenho e nas inovações do mundo do trabalho e na sociedade;

6. Discutir, no PQSTAE, a inclusão de vagas nos Programas de Mestrado Profissional – para os servidores TAEs dos campi do CUA e CUS e CVG;

7. Divulgar e Garantir o cumprimento da resolução do PQSTAE (RESOLUÇÃO CON-SEPE No.133, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2014) e sensibilizar os Programas de Pós-Graduação a aderirem ao mesmo;

8. Incluir nos contratos e fiscalizar o cumprimento com as empresas terceirizadas de:

- exigência de cursos de capacitação para os/as trabalhadores/as terceirizados, incluindo noções básicas sobre: relação com o Público usuário da UFMT; so-

bre o seu espaço de trabalho e sobre a Universidade;

- combate às práticas de assédio moral e sexual.

AValiação de DESEMPENHO COMO INSTRUMENTO DE QUALIDADE NO TRABALHO

1. Aplicar avaliação comportamental e de responsabilidade para todos os servidores (diagnóstico), incluindo chefias e consolidar os resultados (desempenho);

2. Acompanhar regularmente, ao final de cada ciclo avaliatório, os resultados da Avaliação de Desempenho a fim de construir programas de capacitação em áreas demandadas nesses ciclos;

3. Atualizar o modelo de avaliação de desempenho dos/as trabalhadores em

educação técnico-administrativos, visando melhorar a comunicação da equipe e a qualidade dos serviços prestados;

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA COMO ESTÍMULO AO TRABALHO

1. Investir na implementação de espaços organizacionais saudáveis, de diálogo e respeito, seguros e acessíveis;

2. Resgatar os processos e programas de socialização entre os/as servidores/as docentes e técnico-administrativos, através da adoção de atividades de lazer, cultura, esportes, rodas de conversa, entre outras;

3. Criar, na estrutura da PROGEP, um setor administrativo de acolhimento, com caráter multidisciplinar para Resolução de Conflitos, com participação de pro-

fissionais com formação específica para mediar esses conflitos e atuar de forma combativa e punitiva contra o assédio moral, sexual, psicológico, o etarismo, o bullying e mobbing, a LGBTQIA+Fobia e o racismo no âmbito da UFMT;

4. Criar programas que auxiliem no encaminhamento médico e psicológico para prevenção, tratamento e/ou afastamento dos servidores/as docentes e técnico-administrativos, quando necessário.

DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

1. Construir, com urgência, o modelo de dimensionamento de pessoal, respeitando dispositivos legais, envolvendo as entidades representativas e a CIS, permitindo um diagnóstico real da força de trabalho da UFMT, com transparência e critérios

objetivos para política de distribuição de códigos de vagas;

2. Atualizar a Política de Remoção de Servidores, contando com a contribuição do SINTUFMT e CIS, ouvindo antecipadamente os servidores;

3. Fazer um amplo debate, para definir as prioridades para as políticas de redimensionamento de pessoal.

COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DA CARREIRA – CIS

1. Aplicar o conceito de gestão compartilhada e participativa nessa área, utilizando a CIS conforme prevê a legislação;

2. Fazer uma campanha de esclarecimento relativo à função e importância da CIS (Lei 11.091/2005 – artigo 22), com cursos

de capacitação para os novos integrantes da comissão, estabelecendo uma relação de respeito e reconhecimento quanto ao seu papel.

3. Propiciar as condições de trabalho (infraestrutura e logística) necessárias para o bom desempenho da CIS.

DIRETRIZES PARA A ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS SERVIDORES

A UFMT que queremos, construirá uma Política de Saúde do Trabalhador(a) visando a promoção da saúde, o estudo e monitoramento do adoecimento e a prevenção de doenças físicas e mentais.

A CASS terá um outro protagonismo, com adequações em sua estrutura administrativa, para melhor atender a comunidade universitária de todos os campus da Universidade e, para tanto, será encaminhado ao CONSUNI aprovação de uma Política Institucional de Saúde do Trabalhador, com seus programas multidisciplinares.

As denúncias de assédio não serão banalizadas, pois vem aumentando e se aprofundando dado a inexistência de uma Política de Atenção à Saúde e de Acolhimento para nossos/as servidores/as e estudantes. Desta forma, adotaremos as seguintes diretrizes:

1. Ampliar o Ambulatório da CASS para atendimento da assistência básica para os/as trabalhadores da UFMT ativos e aposentados (servidores docentes e técnico-administrativos, terceirizados) e alunos nos turnos diurnos e noturnos:

- Atendimento Clínico;
- Atendimento multidisciplinar de enfermagem, psicológico, medicina do trabalho, serviço social, fisioterapia, nutrição;
- Plantão de saúde mental com atendimento psicológico;

2. Garantir orçamento para Política e Programas de Saúde do Trabalhador;

3. Construir com a equipe multidisciplinar planejamento de ações – plano de trabalho anual divulgado amplamente para a comunidade universitária;

4. Utilizar as vacâncias oriundas dos cargos do HUJM-RJU para compor o quadro de servidores necessários para aprimorar as ações desenvolvidas pela CASS;

5. Estabelecer parceria com o HUJM/EB-SERH;

- 6.** Fomentar postos de assistência à saúde do trabalhador nos campi de SINOP, ARAGUAIA E VG (quando mudar para o local definitivo) da UFMT, bem como, capacitar profissionais para prestar atendimento nestes locais;
- 7.** Mobilizar campanhas de vacinações, seguindo o cronograma do SUS;
- 8.** Aplicar e acompanhar a NR4, de padrões mínimos para planejamento e implantação de ambulatórios em Saúde do Trabalhador na UFMT;
- 9.** Retornar a ambulância na CASS, respeitando base legal, lembrando que é necessária reverenciar os requisitos mínimos para os veículos utilizados no transporte de viajantes enfermos ou suspeitos;
- 10.** Estabelecer parceria com a rede de saúde do trabalhador a nível municipal e regional.

INSALUBRIDADE

- 1.** Implementar ações preventivas e corretivas que evitem acidentes e danos à saúde dos servidores;
- 2.** Criar uma comissão de revisão de laudo ambiental. Essa revisão permitirá uma reconsideração quanto ao enquadramento do grau de insalubridade ou periculosidade para ambientes ou cargos previamente avaliados pela equipe técnica, para dar as condições objetivas e de logísticas, objetivando a revisão de laudos periciais questionados pelos servidores-técnicos-administrativos e docentes dos campus da UFMT e do HUJM;
- 3.** Realizar a distribuição periódica de EPIs, quando cabível, e garantir a percepção do benefício aos trabalhadores em exposição permanente ou habitual.

COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO - CISSP

- 1.** Implantar a CISSP, de acordo a dispositivos legais, formada por servidores eleitos e com os principais objetivos:
- 2.** Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial da melhoria das suas condições, da prevenção de acidentes e das doenças laborais;
- 3.** Propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo para a melhoria das relações e do processo de trabalho;
- 4.** Valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento dos processos de trabalho, na perspectiva de agen-

tes transformadores da realidade.

EXAMES PERIÓDICOS

1. Garantir, em respeito à lei, a realização de exames periódicos de todos os servidores da UFMT (Cuiabá, Araguaia, Sinop, VG) e no HUJM (com urgência) pelo ambulatório da CASS/UFMT;

- Para os/asservidores/as RJU do HUJM os Exames Periódicos também serão realizados naquela unidade, facilitando aos servidores acesso ao mesmo;

DIRETRIZES PARA A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

A Política de Assistência Estudantil da UFMT, responsável pela concessão de auxílios por meio de transferência monetária direta aos estudantes, atualmente depende do programa PNAES. No momento, nos encontramos em um período de transição entre o PNAES - programa para o PNAES - política, destinada a garantir as condições de permanência dos estudantes em cursos de educação superior por meio da Política Nacional de Assistência Estudantil.

As IES receberão recursos do PNAES, no mínimo, proporcionais ao número de estudantes cotistas admitidos em cada instituição, com autonomia administrativa de cada IES que definirão critérios e metodologia para a seleção dos beneficiários.

O PNAES como política pública possibilitará o atendimento das reivindicações estudantis em todos os campi da UFMT. Defendemos de forma assertiva a necessidade

de transformação dos programas existentes em Políticas Públicas alicerçadas de direitos.

E, para além dos benefícios, encaminharemos outras atividades igualmente necessárias, tais como:

1. A Política de Assistência Estudantil deverá garantir a participação dos estudantes na definição de suas prioridades por meio de suas entidades representativas, desde a formulação, execução e avaliação das ações;

2. A reformulação do Conselho de Políticas de Ações Afirmativas da PRAE, ampliando suas funções para atender as novas configurações da Política de Assistência Estudantil a ser implantada nacionalmente;

3. A Assistência Estudantil, para além das bolsas e recursos materiais, se concen-

trará em ser acolhimento, atendimento médico, presença permanente junto aos estudantes e às coordenações de curso, tanto em Cuiabá quanto nos campi de Várzea Grande, Araguaia e Sinop;

4. Será dada atenção especial às questões apresentadas pela diversidade dos estudantes; estabelecendo amplo diálogo e fortalecimento de vínculos com a comunidade LGBTQIA+, indígenas, quilombolas e mulheres estudantes;

5. O atendimento à saúde mental de todos: estudantes, técnicos e docentes, já previstas nas atividades da CASS;

6. A viabilização de espaço físico para as salas de estudo, para o Diretório Central dos Estudantes, Centros Acadêmicos e instalação de Empresas Junior, como condições efetivas para a vivência estudantil;

7. A criação de espaço de convivência e espaço saudável, sendo que o compromisso é preparar um espaço físico mais adequado para realização de futuros eventos estudantis em todos os campi;

8. Implantação de um sistema de organização de eventos estudantis, com o registro na UFMT, PRAE e Prefeitura, com os devidos protocolos necessários para sua realização em todos os campi;

9. Reestruturar as SAE's como unidade administrativa, de Supervisão em Gerência ou Coordenação nos campi de Sinop e Araguaia, de acordo com suas respectivas necessidades;

10. Acolhimento significará amparo, respostas e encaminhamentos aos problemas trazidos pelos estudantes. Relação mais próxima, sem onerar coordenadores e chefias;

- 11.** Viabilização de espaços de fraldários e de amamentação em todos os campi;
- 12.** Construir coletivamente soluções para a necessidade de creches nos campi, considerando a legislação e as possibilidades de convenio com o município;
- 13.** Presença efetiva da reitoria no fortalecimento das relações entre UFMT, o estado de Mato Grosso e as prefeituras na garantia de campo de estágios, assumindo o compromisso de troca de tecnologia que garantam a efetividade de parcerias;
- 14.** Analisar e estudar a possibilidade de redução dos custos do Restaurante Universitário, através da criação de cooperativas, para oferecer alimentação sem ônus aos estudantes da UFMT;
- 15.** Criar a Casa do estudante no Araguaia.

DIRETRIZES PARA OS CURSOS DE GRADUAÇÃO

- 1. Subsidiar os cursos nas avaliações institucionais, a partir de análises que permitam que as unidades construam possibilidades de gestão dos fluxos acadêmicos nos PPCs dos cursos de graduação que garantam o debate de qualidade sobre o acesso e permanência com qualidade;**
- 2. Mapear e promover o acompanhamento solidário nos cursos, em seus processos de avaliação institucional, autoavaliação, reestruturação dos PPCs, reconhecimentos;**
- 3. Imprimir esforços para garantir estrutura de pessoal necessária ao funcionamento dos cursos, demandado pela**

reformulação dos PPCs quando do aumento de carga-horária, divisão da oferta, inclusive com a garantia de CDs e FGs aos técnicos que assumam funções de gestão nos cursos;

4. Constituir os Fóruns dos Bacharelados e da Licenciaturas como espaço de deliberação das concepções e processos de gestão que orientam os PPCs dos cursos (Estágios; Curricularização da extensão; Inclusão; Resoluções relacionadas ao ensino, fluxo, etc.);

5. Constituir uma Câmara de Extensão que possa agir no cotidiano da evasão escolar. Essa responsabilidade não pode ser acumulada somente pelas coordenações de cursos;

6. Criar um comitê de monitoramento para acompanhar melhorias de sistemas demandadas pelas coordenações de curso;

7. Constituir comissão/esforços interdisciplinares e intersetoriais para propor alternativas que atendam os cursos de graduação no que diz respeito à concepção e construção de possibilidades para a curricularização da extensão, prevista na Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, do Ministério da Educação (MEC), Conselho Nacional de Educação (CNE) e Câmara de Educação Superior (CES);

8. Estabelecer parcerias institucionais com os diferentes setores governamentais e da sociedade civil para celebrar convênio e/ou acordos de cooperação para viabilizar campos de estágios nas diferentes áreas;

9. Constituir em todos os campus uma Câmara que possa agir no cotidiano do estágio curricular. Tal responsabilidade não pode ser acumulada pelas coordenações de cursos;

10. Consolidar e tornar público um catálogo de disciplinas de comum oferta entre os cursos bem como de disciplinas optativas para fomentar a mobilidade interna e a diversificação dos espaços de formação aos acadêmicos da UFMT;

11. Construir comissão intersetorial para articular o acompanhamento da assistência estudantil, fluxo acadêmico e inclusão;

12. Fortalecer o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão a partir de uma política institucional que promova as condições necessárias à permanência dos estudantes, garantindo o acompanhamento, formação de professores, a aquisição de equipamentos adaptados às diferentes necessidades, etc;

13. Desenvolver Programa que redirecionem a presença pública da UFMT nos di-

ferentes espaços de participação social, fortalecendo sua identidade como Instituição de Ensino Superior, comprometida com a ciência e com o desenvolvimento social sustentável;

14. Promover ações para divulgação dos serviços e do catálogo de cursos da UFMT com o objetivo de trazer os alunos de volta à UFMT;

15. Construir uma comissão intersetorial com a Secri para promover o acompanhamento do fluxo acadêmico dos estudantes de mobilidade nacional e internacional para garantir aproveitamento e valorização das experiências construídas;

16. Promover ações que fortaleçam os vínculos de toda a comunidade acadêmica da UFMT, possibilitando a ocupação dos diferentes espaços, como recepção

de calouros, feiras itinerantes, eventos culturais, esportivos, etc.

17. Fortalecer a comunicação interna entre a PROEG e as Coordenações de Cursos;

18. Combater a evasão escolar, analisando as suas causas e enfrentando os fatores que a desencadeiam;

19. Garantir transporte de qualidade e com segurança para a realização de aulas de campo.

AÇÕES PARA A EDUCAÇÃO ESPECIAL

1. Processo de identificação das necessidades de atendimento educacional especializado, partindo da coordenação via processo SEI;

2. Núcleo de Acessibilidade e Inclusão com maior participação nas ações, como, por exemplo, busca de TA (Tecnologias Assistivas) para os discentes;
3. Contratação de TILS (Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais) e analisar a possibilidade de abrir concurso para o cargo de TILS de nível superior;
4. Ampliar as vagas para concursos de Técnicos para Psicólogos e Assistentes Sociais em todos os campi para atuar junto à educação especial, oferecendo orientação acadêmica;
5. Oferecer atendimento psicológico e social em todos os campi com psicólogos para os alunos especiais e suas famílias;
6. Fornecer orientação aos docentes de como estabelecer as relações com estudantes e servidores (docentes e técnicos) com depressão e ansiedade.

AÇÕES PARA VALORIZAÇÃO DO DOCENTE E DA DOCÊNCIA

Todos os trabalhadores/as do mundo trabalham sobre condições determinadas, e isso não é diferente com o trabalho docente. Docentes, assim como os técnicos administrativos não trabalham da forma que desejam, mas da forma como as situações estão dadas. Desta forma, qualquer proposta de trabalho no interior da Universidade Federal de Mato Grosso não pode deixar de apresentar ações que modifiquem as condições degradadas em que a docência tem sido realizada, visto que estamos atravessando dias difíceis, extremamente opressores e adoecedores. O que nos obriga a dar um basta às relações assediado-

ras, violentas, desrespeitosas a que a própria instituição tem nos submetido. Desta forma, adotaremos com prioridade, as seguintes medidas:

1. As atividades docentes (ensino, pesquisa e extensão) serão distribuídas efetivamente nos respectivos Colegiados de Departamento;

2. O Colegiado de Departamento, conforme Resolução Consepe 158, deverá aprovar os respectivos encargos e enviar para homologação em reunião de Congregação;

3. Os registros dos encargos permanecerão sendo contabilizados em horas, de acordo com o contrato de trabalho do/da docente, que também é acordado e assinado em horas;

4. O sistema de registro de encargos deverá contabilizar todas as atividades. Tal

registro será também apresentado no momento da progressão funcional e utilizado para demandar vagas junto ao governo federal (Documento que corresponderá à realidade. Não será uma falsificação de informação);

5. As atividades de coordenação de cursos (graduação e pós-graduação) deverão contar, obrigatoriamente, com o apoio logístico de um/a servidor/a técnico administrativo;

6. Os servidores (docentes e técnicos) deverão receber um curso de capacitação antes de assumirem atividades administrativas;

7. As chefias e as coordenações de curso (graduação e pós-graduação) passarão a receber apoio técnico e logístico, com regularidade, da PROEG e da PROPG, que deverá constituir uma equipe especiali-



zada para garantir este atendimento;

8. Iremos redimensionar, com o apoio dos Diretores/as de Institutos e Faculdades, a utilização das salas de trabalho para que possamos oferecer espaço físico de trabalho para os docentes;

9. Vamos preparar junto à PROGEP uma sala de atendimento aos docentes e técnicos administrativos (ativos e aposentados) que demandem orientações diversas sobre a carreira e as questões administrativas (averbação de tempo de serviço, aposentadorias, declaração de vida, etc.);

10. Fortaleceremos o atendimento da PROPEq aos pesquisadores da universidade, no que se refere aos editais; possibilidade de bolsas, intercâmbios e financiamento de projetos;

11. Permaneceremos defendendo intransigentemente a incorporação dos 28%

aos salários dos docentes e tomaremos para nós a responsabilidade de cumprir a decisão judicial transitada em julgado.

Esta carta é parte da nossa proposta de gestão, que brevemente apresentaremos.

Até dia 10/02/2024 estaremos recebendo demandas e considerações pelo nosso e-mail: ufmtquequeremos@gmail.com

Participem e tornem-se parceiros do **GRUPO DE APOIO DA CHAPA 1.**

Reitoria UFMT - 2024/2028

Marluce
e Silvano

CHAPA
01





Acesse nossas redes sociais e
conheça mais sobre a
UFMT QUE QUEREMOS.



@ufmtquequeremos