

# Avaliações e Reivindicações *da categoria docente*



SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

  
**ADUNEB**

Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia



# Avaliações e Reivindicações da categoria docente



**Coordenação Geral:**  
Ronalda Barreto Silva

**Coordenação Financeira:**  
Flávia Lorena de Souza Araújo

**Coordenação de Assuntos Jurídicos, Institucionais e Aposentados:**  
Cleber Lázaro Julião Costa

**Coordenação de Comunicação, Imprensa e Eventos:**  
Luiz Ricardo Braga

**Coordenação de Formação Político-Sindical e Relações Intersindicais:**  
José Augusto Laranjeiras

**Coordenação de Subseções Departamentais:**  
Nilza da Silva Martins de Lima

**Coordenação de Gênero, Etnia e Diversidade:**  
Irenilza Oliveira e Oliveira

**Primeiro Suplente:**  
Raimundo Nonato Pereira Moreira

**Segundo Suplente:**  
Carla Meira Pires de Carvalho

---

*Setembro 2021*

# INTRODUÇÃO

Desde o início do mês de julho, a ADUNEB tem proposto ações diversas em que a categoria protagoniza uma avaliação das muitas dimensões que compõem a UNEB, tendo como eixos transversais os aspectos pedagógicos (graduação e pós-graduação), de infraestrutura e de gestão administrativa. Essas atividades fazem parte do Simpósio “A UNEB que temos e a UNEB que queremos: perspectivas de futuro em tempos pandêmicos”, cujo objetivo é debater o papel da universidade, enquanto instituição autônoma, no desenvolvimento social dos territórios, pela promoção da ciência.

De modo geral, a comunidade docente apontou a ausência de autonomia universitária como um dos principais problemas da UNEB. Em sua análise, essa falta de autonomia implica em questões fundamentais para o bom funcionamento dessa IES como, por exemplo, o não preenchimento de vagas para professores e professoras pela inexistência de concursos públicos e as diminutas condições para a realização de pesquisa científica. Na avaliação do corpo docente, o governo estadual não atua no sentido de que se consolide uma real superação das desigualdades sociais na Bahia; e a falta de enfrentamento da UNEB à precarização da oferta de serviços das universidades estaduais limita a oferta de uma melhor qualificação para o alunado.

**A UNEB  
QUE TEMOS**

# A UNEB QUE TEMOS

Nas seções que seguem, será apresentada a síntese das discussões feitas durante as edições da atividade ADUNEB em Casa, ocorridas entre os dias 02 e 11 de agosto, da qual participaram docentes de todos os campi da UNEB. Essa síntese também se respalda nos dados obtidos da pesquisa de opinião aplicada por esta seção sindical entre os dias 07 e 15 de julho.

## 1. BUROCRACIA *versus* AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA

Professoras e professores que participaram da pesquisa de opinião e dos encontros do ADUNEB em Casa consideraram necessário um posicionamento político da gestão da UNEB pela garantia do direito de autonomia universitária, tanto diante dos constantes ataques às universidades estaduais que o governo da Bahia tem realizado através de diversos mecanismos quanto frente às políticas ultraneoliberais propostas pelo atual governo federal, que retiram direitos da classe trabalhadora e, direta ou indiretamente, precarizam o funcionamento das IES brasileiras.

Na análise do grupo de docentes que participaram das discussões, o excesso de burocracia da universidade está diretamente associado à falta de autonomia: a UNEB não tem autonomia para legislar como autarquia devido à sua alta dependência da estrutura estatal. Conforme afirmaram, tal dependência dificulta, por exemplo, o preenchimento da vacância do quadro docente, o atendimento a

direitos da categoria, principalmente no que se refere a mudança de regime de trabalho, a promoção e progressão na carreira, a aplicação de recursos em processos inerentes à instituição acadêmica e, conseqüentemente, a prestação contas da aplicação desses recursos.

Desde o ano de 2015, o Governo da Bahia vem criando mecanismos para ingerência na universidade. Um dos principais mecanismos foi o Decreto no. 15.924, que contingencia e controla a execução orçamentária das entidades integrantes da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, passando para a Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB) a prerrogativa de deferir ou indeferir processos por meio da emissão de Requisição de Serviço e Requisição de Material. A partir de então, os processos de promoção, de mudança de carga horária e de regime de trabalho docente têm sido barrados pela SAEB através de procedimentos administrativos de autorização de despesas.

Esse decreto desconsidera a autonomia das universidades estaduais da Bahia e viola o Estatuto do Magistério Superior das Universidades Estaduais da Bahia, uma vez que, segundo esse Estatuto, (i) art. 18, parágrafo 2º: “O processo para promoção e progressão funcional deverá tramitar, ser decidido e encerrado no âmbito da Universidade.”; e (ii) art. 19: “O acompanhamento e a homologação dos processos de promoção e de progressão na carreira docente será da competência do Conselho Superior de cada Universidade”.

Considerando-se esses dois artigos do Estatuto, observa-se que o CONSU, nos últimos anos, tem tido um comportamento alinhado com os interesses da SAEB, desempenhando o seu papel de forma acrítica e não exercendo o controle sobre as vacâncias como base para a distribuição de vagas do quadro docente de acordo com as necessidades identificadas por cada Departamento. Tal postura desse Conselho tem trazido uma série de prejuízos para a vida funcional de docentes do quadro

efetivo e se constitui a origem do grande número de docentes contratados pelo REDA, que, por anos, exercem diversas funções nos Departamentos, sem a perspectiva de abertura de edital de concurso público.

A violação de direitos trabalhistas de professores e professoras se agrava com a aquiescência da gestão da universidade à ingerência da SAEB na medida em que, em acordo com essa Secretaria de Estado, a UNEB agrupa requerimentos individuais e, de forma ilegal, os encaminha para a SAEB como processos coletivos, sem fixar prazos para a tramitação desses processos.

Como resultado desse procedimento da gestão da UNEB, docentes têm aguardado por um tempo abusivo para serem promovidos às classes que lhes são de direito, sem que lhes sejam assegurados o reconhecimento do início da vigência nem o pagamento dos salários retroativos à data em que seu processo de promoção foi aprovado pela universidade. Aí se vê outra violação do Estatuto do Magistério Superior das Universidades Estaduais da Bahia, que estabelece que “Não respeitado o prazo de que trata este artigo e constatado o direito do docente à progressão e/ou à promoção, ser-lhe-á garantida a percepção de remuneração correspondente, retroagindo à data limite do prazo estabelecido para o término do processo”.

No que concerne à autonomia interna à UNEB, o grupo ressaltou que a concepção de descentralização da gestão que predomina na UNEB deixa os Departamentos, com especial atenção para as Unidades do interior, com dificuldades de funcionamento uma vez que não lhes são dadas as condições necessárias para exercerem uma real autonomia administrativa. Segundo análise das professoras e professores, a autonomia interna à universidade precisa ser pautada na democracia, considerando-se as demandas específicas para o bom funcionamento e melhoria da qualidade dos serviços de cada Departamento, e não com democratismo.

Uma das críticas feitas em relação à falta de autonomia externa e interna da universidade que resvala no funcionamento dos Departamentos do interior é relacionada aos editais da UNEB que, segundo analisaram, são pensados por quem está em Salvador e não se pautam no critério de equidade entre os Departamentos, o que, na maioria das vezes, resulta no fato de não serem atingidos todos os critérios de orçamento e de aplicabilidade dos recursos. A análise feita foi que esse processo advém da concepção fragmentária de multicampia praticada na UNEB. Devido a essa concepção de multicampia, tem sido cada vez mais frequente a “fuga de cérebros” para outras IES ou o adoecimento de docentes que permanecem em campi do interior por não lhe serem apresentadas as mínimas condições para o trabalho.

Assim, o grupo docente considerou a UNEB uma universidade burocratizada, que pouco discute a política universitária e os seus processos pedagógicos. Nessa perspectiva, avaliou-se que as pró-reitorias demonstram uma desarticulação entre suas agendas, mais fiscalizam o cumprimento de normativas do que fazem política e não participam dos fóruns de discussões dos órgãos oficiais, dos departamentos da universidade e dos movimentos sociais, com apresentação de propostas. Para o grupo de docentes, em se tratando de uma universidade que se quer popular e inclusiva, tal postura se agrava quando se trata de questões relacionadas às demandas dos segmentos da sociedade que, historicamente, têm tido seus direitos civis negligenciados ou negados por sucessivas gestões estaduais e federais.

Conforme foi pontuado, a burocracia na UNEB se concretiza também através de plataformas que não dialogam entre si e possuem bancos de dados frágeis, obrigando os docentes a fazerem repetidos relatórios e outros documentos, causando sobrecarrega de atividades administrativas. O que foi ressaltado é que o excesso de burocracia se apresenta em questões imprescindíveis para o mínimo funcionamento da universidade como, por exemplo, na comunicação interna – com

a exigência de esta ser sempre mediada pela tecnologia (e-mail, e outros sistemas), nos processos de compra para aquisição de material permanente e de consumo e na gestão pedagógica – que impõe plataformas com formatos pré-estabelecidos, engessando a criatividade no fazer docente.

## 2. ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

Foram também discutidas a forma como a administração central da universidade tem se comportado no contexto acima descrito e a forma como as sucessivas gestões da UNEB têm repetido padrões de funcionamento que não refletem consciência do papel político, social e econômico da universidade no Estado. Para o grupo docente, a UNEB não tem conseguido “dar uma assinatura para ela mesma”. O grupo apontou a falta de diálogo da Reitoria com os segmentos e questionou a morosidade da gestão central em relação aos vários processos inerentes à gestão universitária – sendo a Estatuinte um desses processos. Além disso, foram criticados os critérios para a escolha de profissionais para a ocupação dos cargos da gestão central uma vez que, conforme foi avaliado, muitos que estão em cargos na gestão central não têm a experiência e qualificação devidas para o desempenho das funções do cargo. Ademais, foi criticado também o número excessivo de cargos ligados à Reitoria.

Docentes relacionaram esses fatores como favorecedores de relações administrativas que são corporativistas em relação aos Departamentos e ao corpo docente. Nesse sentido, avaliaram que a UNEB, em alguns momentos, tem sido gerenciada como balcão de negócios, como instituição privada, quando deveria se pautar em posturas mais republicanas. Analisaram que essas questões estão relacionadas à formação de pequenos grupos nas decisões políticas, que tratam os diversos processos dessa IES sem o profissionalismo que se espera de um grupo

gestor de uma instituição pública, o que tem prejudicado toda a universidade.

Segundo avaliaram, tal postura administrativa resulta em uma UNEB dual, que se divide entre a UNEB da capital e a UNEB do interior. Em relação a essa última, há o distanciamento, a ausência de diálogo produtivo que se concretize em “pontes”, causando, assim, o isolamento dos Departamentos do interior nas decisões e encaminhamentos de processos acadêmicos e administrativos importantes e, por conseguinte, dificuldades para sua gestão administrativa e pedagógica. Como ilustração desse distanciamento com a UNEB do interior, foi apontado que as Resoluções aprovadas nos Conselhos da universidade não são devidamente publicizadas para servidoras e servidores com lotação em campi do interior e que não há transparência sobre os critérios na descentralização de recursos entre os campi, o que pode ser uma das razões de ainda haver Departamentos da UNEB do interior sem sede própria.

O que se concluiu foi que tal postura administrativa se mostra autoritária, antidemocrática e abre caminho para se considerar a multicampia como justificativa para fracassos da universidade.

### 3. ASPECTOS PEDAGÓGICOS

Do ponto de vista pedagógico, professoras e professores consideraram que os cursos de graduação não são valorizados e que a universidade não pensa em projetos/ações tendo em vista as demandas dos territórios. Ressaltaram que a UNEB produz conhecimentos plurais, transformadores da realidade, com perspectiva decolonial, como vanguarda de pensamento na luta antirracista, antissexista e antiLGBTfóbica, anticapacitista, entre outras lutas, mas pontuaram

que esse trabalho se realiza mais em função do empenho de proponentes de projetos de pesquisa e extensão que se ocupam desses temas e menos pela gestão. Isto posto, chamaram a atenção para a necessidade de a universidade refletir mais sobre o seu projeto pedagógico, assumindo a postura política de se repensar, uma vez que o seu fazer cotidiano está muito distante do que se pretende do tripé ensino-pesquisa-extensão.

Partiu também do grupo docente a observação de que, embora o redimensionamento de alguns currículos tenha trazido uma interligação entre cursos de graduação ofertados em diferentes Departamentos, alguns processos de redimensionamento curricular se deram restritos à opinião de um grupo pequeno de docentes. Correlacionando à observação anterior, o grupo pontuou problemas associados à criação de novos cursos sem as mínimas condições para o seu funcionamento, sem ao menos corpo docente concursado. Alertaram que alguns cursos novos foram criados sem comunicação com cursos da mesma microárea pré-existentes e, dessa forma, não há um compartilhamento entre suas bases curriculares. Foi avaliado que esse tipo de recurso na gestão pedagógica da UNEB impossibilita a mobilidade discente.

Ainda sobre esse tópico, foi ressaltado que, em alguns casos, a criação de novos cursos tem causado a precarização de cursos pré-existentes dentro do mesmo Departamento, uma vez que, com a limitação do orçamento e o não preenchimento da vacância, a divisão dos recursos financeiros e humanos entre os Colegiados dos cursos novos e dos pré-existentes impacta na qualidade da formação discente de todo o Departamento. Como exemplos, foram citados os casos dos cursos de Educação Física e de História do Campus de Teixeira de Freitas. O primeiro tem apenas dois professores efetivos. Já o curso de História, possui apenas três docentes com graduação e pós-graduação na área de História e dois docentes com outra graduação e pós-graduação em áreas afins, o que revela um descompromisso

com a qualidade dos cursos criados.

Ao lado desses problemas, ainda foi constatado que há cursos implantados há dez anos que não dispõem de cargos para os novos coordenadores de Colegiado e foi debatido o fato de docentes com cargos na coordenação de colegiados e na direção de departamentos exercerem funções múltiplas, o que impacta na qualidade do acompanhamento pedagógico dos cursos de graduação e no gerenciamento dos processos administrativos que subjazem as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

No que concerne à realização das atividades pedagógicas durante a pandemia do coronavírus, foram feitas muitas críticas à utilização da plataforma Microsoft Teams. Docentes avaliaram que essa plataforma não é adequada para o perfil socioeconômico de discentes da UNEB e, até mesmo de boa parte dos docentes. Sendo uma plataforma muito “pesada”, o Microsoft Teams demanda ser “baixado” em um aparelho de configuração mais avançada para o seu pleno uso. Tal requisito não é compatível com as condições do alunado unebiano que, advindo, na sua maioria, das camadas mais populares da sociedade, tem o celular como principal dispositivo para o acompanhamento das atividades de ensino.

Foi salientado também que docentes e discentes não tiveram acesso aos recursos básicos para a realização do trabalho remoto. O auxílio do Suporte Emergencial à Inclusão Digital, promovido pela UNEB, não contemplou de forma eficaz seu corpo discente e, ao corpo docente, não foi ofertado nenhum tipo de custeio para as despesas que resultam do trabalho realizado remotamente (maior consumo de energia elétrica, aquisição de mobiliário adequado à função, entre outras despesas). Além dessas questões, foi pontuada a falta de orientação pedagógica para o ensino remoto. Docentes que não tiveram experiências anteriores com o ensino mediado por tecnologia se ressentiram da ausência de orientações sobre as especificidades do ensino remoto, principalmente no que diz respeito ao planejamento e à

avaliação.

Assim, o grupo concluiu que o contexto da pandemia apenas trouxe luz para faltas estruturais de várias ordens que existem na universidade, inclusive a falta do que é básico para o seu funcionamento mesmo antes da pandemia. Diante do que foi discutido, o grupo docente manifestou grande preocupação com as condições que serão apresentadas pela UNEB para o retorno das atividades presenciais com o fim ou controle da pandemia.

## 4. INCLUSÃO

Um primeiro aspecto destacado em relação à inclusão é a necessidade da aprovação da Política de Acessibilidade e Inclusão da UNEB, considerando-se que os Departamentos não apresentam as condições mínimas necessárias para o acolhimento de estudantes, servidoras e servidores do setor técnico-administrativo e docentes com deficiências. Há a necessidade de se garantir a acessibilidade com a construção de rampas adequadas, compra de material em braile, contratação de intérpretes de libras, entre outras providências.

Conforme foi avaliado, a ausência de políticas consistentes de inclusão, com estrutura e normatizações, causa a evasão de estudantes com deficiências e dificuldades para servidoras e servidores do setor técnico-administrativo e docentes com deficiências na realização das atividades acadêmicas. Como um exemplo das consequências da ausência de uma política de inclusão na universidade, foi relatada uma sindicância, feita por setores da UNEB e em atendimento a uma auditoria interna, que questionava o salário de intérprete de libras, mesmo esse pró-labore sendo de valor abaixo do valor de mercado. A sugestão dada pelos auditores foi que o Departamento em questão, a exemplo de

outras universidades, contatassem monitores voluntários para serem intérpretes de libras. Tal auditoria constitui uma intervenção pedagógica muito grave e demonstra grande desrespeito da UNEB com discentes e com profissionais da área de acessibilidade e inclusão.

Voltando-se para as políticas gerais de assistência às demandas do corpo discente, o grupo docente afirmou que falta uma política mais eficiente de permanência estudantil. Além disso, foi ressaltado que esse segmento da UNEB se ressentia da ausência de uma política voltada para estudantes com problemas de ordem psicológica e psiquiátrica e de uma política de permanência que garanta, por exemplo, ampliação das residências universitárias e segurança alimentar.

Foi lembrado que o contexto da pandemia ressaltou essa ineficiência uma vez que estudantes indígenas, quilombolas, residentes em áreas rurais vivenciam muitas dificuldades para participarem das atividades mediadas remotamente. Não foram pensadas pela gestão estratégias alternativas de mediação das atividades que atendessem esses estudantes.

De acordo com o pensamento do grupo, a falta de autonomia na gestão de recursos e a desarticulação dos setores da administração central da UNEB impactam negativamente na disponibilização da infraestrutura imprescindível para o atendimento das demandas da comunidade estudantil. Além disso, foi avaliado que é necessário haver um reajuste dos valores e transparência nas seleções de bolsas de monitoria e de bolsas de pesquisa, dois dispositivos muito importantes para a garantia da permanência na universidade de estudantes financeiramente vulneráveis.

Nesse sentido, o grupo de docentes conclui que a UNEB não é, de fato, inclusiva visto que não dispõe de política de permanência que atenda uma parcela

considerável de estudantes. A universidade é multi, é diversa, mas não se reconhece assim. Por esse motivo, trata com igualdade, mas não com equidade, os diferentes, tornando as diferenças negativas.

## 5. PÓS-GRADUAÇÃO

O grupo de docentes reconheceu o empenho da UNEB em fortalecer a pós-graduação e a produção científica. No entanto, registraram a dificuldade de docentes para se afastarem para a realização de cursos de mestrado e doutorado.

Foi discutido também o fato de a UNEB não possuir política de pós-graduação que atenda as especificidades de docentes dos campi do interior da Bahia que, para participarem de programas de mestrado ou doutorado ofertados pela UNEB como docente ou discente, têm, quase sempre, que se deslocar para Salvador.

Destarte, avaliaram que as medidas tomadas pela universidade com o intuito de fortalecimento da pós-graduação precisam ser intensificadas, visto que a expansão da pós-graduação tem ocorrido mais pelo empenho do corpo docente, que tem seu volume de trabalho aumentado, não tem seu regime de trabalho ampliado e espera entre dois e cinco anos para ter o seu direito de promoção/progressão de carreira reconhecido. Diante da ausência de uma política de pós-graduação estruturada, docentes da UNEB, muitas vezes, não encontram as condições mínimas necessárias para a realização de projetos. Como exemplo dessa deficiência, foi citada a estrutura dos laboratórios de campi do interior, que encontram dificuldades até para a aquisição de elementos básicos, como reagentes.

Foi também afirmado que a produção científica e tecnológica do corpo docente é

imensa, mas não é divulgada internamente, já que os projetos são, muitas vezes, engavetados. Ainda chamaram atenção para a política de concessão de bolsas, que não tem a transparência devida, e para o fato de que tem havido uma valorização da pesquisadora e do pesquisador que captam recursos externos, em detrimento daquelas e daqueles que cumprem a sua função acadêmica requisitando da UNEB as condições para a realização de sua pesquisa, no sentido de fortalecer a universidade. Tal procedimento, segundo avaliação do grupo de docentes, traz riscos de privatização de ações por dentro do cotidiano dessa IES e incentiva o comportamento de docentes que se entendem como proprietários de seus projetos e não os articulam com o ensino de graduação e com a extensão.

## 6. GESTÃO DE PESSOAS

Em relação à gestão de pessoas, o grupo também observou o excesso de burocrática; não se percebe uma reflexão política; percebe-se apenas um esforço da universidade para adequar as realidades de seus funcionários com o intuito de atender às normas da gestão estadual. Com isto, há falta de cuidados com a vida funcional de servidoras e servidores docentes e dos setores técnico-administrativos uma vez que não é ofertado suporte para o trabalho – o que aumenta a precarização de seus serviços – nem é estabelecida uma política, em conjunto com a Reitoria e demais setores da administração central, para o enfrentamento ao governo da Bahia, no sentido de barrar e/ou mitigar os resultados dos ataques aos direitos trabalhistas de servidoras e servidores. Segundo foi analisado, essa postura tem como um de seus resultados a insuficiência de requisitos básicos para docentes e servidoras e servidores do setor técnico-administrativo realizarem seu trabalho com a máxima qualidade.

Ao lado dessas observações, o grupo docente salientou que há uma certa inação desse setor em relação aos problemas trabalhistas que, repetidas vezes, acontecem entre empresas terceirizadas e funcionárias e funcionários que prestam serviço à UNEB. Frequentemente, essas pessoas têm vivido injustiças como, por exemplo, o não pagamento de seus salários.

## 6.1 GESTÃO DE PESSOAS *versus* DOCENTES DO REGIME REDA (PROFESSORAS SUBSTITUTAS E PROFESSORES SUBSTITUTOS)

Em todas as reuniões, além da falta de autonomia, outro ponto recorrente foi o tratamento desigual destinado a docentes que ingressam pelo Regime Especial de Direito Administrativo (REDA). O grupo enfatizou que esses docentes contribuem para o crescimento da universidade, com suas atividades de ensino, de extensão e de pesquisa<sup>1</sup>. No entanto, lhes são negadas as condições para o pleno exercício de suas funções de docente do Ensino Superior. Os dissabores vividos por essa parcela de docentes vão desde a baixa remuneração até a burocracia na tramitação dos processos de renovação de seus contratos.

Como ponto de partida, argumentou-se que a utilização desse recurso de contratação de docentes, da forma como tem sido feita pela UNEB, é percebido como um alinhamento da gestão aos interesses do governo do Estado, que não

---

<sup>1</sup> Os professores substitutos atuam em várias atividades acadêmicas: 50% realizam pesquisa, 65% realizam extensão, 43% participam de comissões diversas, 14% atuam em coordenação de área e até coordenação de curso. Participam de núcleo docente estruturante, comissões de reconhecimento de cursos, comissões de reformulação curricular, de creditação curricular de extensão e orientam TCC, entre outras atividades.

demonstra interesse de proceder ao devido suprimento de vagas reais com concurso público, o que pode ser interpretado, inclusive, como estratégia política para a diferenciação entre docentes e o conseqüente enfraquecimento da coesão da categoria.

À parcela do corpo docente contratada pelo REDA não é concedido o direito de participar de editais. Dessa forma, não lhe é permitida a submissão de projetos de iniciação científica, por exemplo. Ainda sobre esse aspecto voltado para a produção acadêmica, a UNEB nem mesmo apoia, por meio de ajuda de custo, sua participação em eventos acadêmicos nem se empenha para reverter a situação de negativa da Procuradoria Geral do Estado (PGE) para a concessão de incentivo à produção científica.

No que tange ao volume de trabalho que a universidade lhe reserva, foi ressaltado que a sua carga horária é, geralmente, muito alta quando se somam as atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e de orientação. Não há redução da carga horária para docente do REDA nem quando cursa mestrado ou doutorado. O seu trabalho é ainda mais precarizado pelo fato de, na maioria das vezes, lhe serem ofertados componentes curriculares novos a cada semestre – componentes curriculares que, quase sempre, não se relacionam com a área para a qual se submeteu no processo seletivo. Tudo isso lhe demanda maior tempo e desgaste para preparação das aulas e lhe dificulta assumir outros empregos que lhe permitam a subsistência.

Ainda foi ressaltado que toda essa situação é agravada quando, em cursos que apenas dispõem de professoras substitutas e professores substitutos, tais docentes acabam exercendo outras funções dentro do Departamento/Colegiado, como as de coordenador de Colegiado, membro do NDE e da Comissão de Ética etc. e ainda têm que assumir trabalhos e/ou processos acadêmicos que se estendem por um longo tempo e, na maioria das vezes, devido ao prazo de seu contrato, não

participam de sua finalização.

Voltando-se para o trabalho do docente de regime REDA nesse contexto de pandemia do coronavírus, o grupo revelou que a universidade, desconsiderando a baixa remuneração dessa categoria funcional docente, não têm patrocinado as condições para que sejam exercidas suas funções nesse período de ensino remoto. Além de não ter havido uma atenção para a disponibilização de computadores e acesso à Internet e outros elementos necessários para o trabalho em home office, ainda houve o grande desconforto do corte do auxílio alimentação. Essa quebra do direito não foi observada pelo setor de gestão de pessoas até a denúncia das pessoas prejudicadas.

Foi apresentada como conclusão da discussão sobre esse tópico que a UNEB precisa discutir políticas para docentes que ingressam pelo REDA para que se evite a precarização de seu trabalho. Ademais, foi assinalado que, para estancar o esvaziamento de cursos da UNEB, principalmente de campi do interior, devido ao descrédito em cursos que não dispõem de corpo docente, majoritariamente formado por professoras efetivas e professores efetivos, o setor de gestão de pessoas da UNEB necessita fazer levantamento das vagas reais para concurso (motivadas por criação de novos componentes curriculares, remoção, aposentaria, falecimento de docentes, entre outros fatores) e articular ações com a Reitoria e outros setores da administração para que ocorram concursos públicos.

# A UNEB QUE QUEREMOS

O grupo de docentes concluiu que o projeto de universidade pretendido é uma UNEB menos burocrática, de gestão séria, transparente e sem acordos políticos escusos, que defenda a instituição dos ataques dos governos federal e estadual, sendo mais primorosa em relação à autonomia científica e administrativa da universidade. Espera-se uma universidade mais dialógica, que respeite os diversos segmentos da comunidade unebiana, tornando-se mais próxima da comunidade universitária, por meio de visitas aos diversos Departamentos para o estabelecimento do diálogo. Assim, a UNEB de hoje dará lugar a uma UNEB que negocia pautas, que valoriza e amplia a participação das pessoas nos seus espaços decisórios, colocando sempre no centro do interesse a avaliação das políticas que compõem o seu o projeto de gestão.



Sendo o seu formato multicampi, o que a caracteriza, almeja-se uma gestão que discuta com seriedade e compromisso a sua multicampia, no que tange à sua forma de gestão administrativa e pedagógica, considerando a importância do tripé ensino-pesquisa- extensão, com vistas a trazer resultados significativos para sua comunidade interna e para os territórios em que a UNEB se insere. Nesse sentido, a universidade será, de fato, inclusiva, apresentando medidas pedagógicas e de infraestrutura democráticas, não meritocráticas, não capacitistas, com vistas à boa formação e à permanência estudantil e ao estabelecimento de condições para o trabalho docente e técnico-administrativo.

No que diz respeito à qualificação de seu quadro docente e técnico-administrativo, vislumbra-se uma universidade que garanta o fluxo nos processos de formação, sem práticas constrangedoras para servidoras e servidores que necessitam de licença para estudos. A UNEB que se almeja valoriza e potencializa as produções científicas, técnicas e artísticas de servidoras e servidores por meio de programas como Bolsa PAC e outros incentivos, sem fazer distinção entre o quadro efetivo e o quadro contratado pelo REDA.

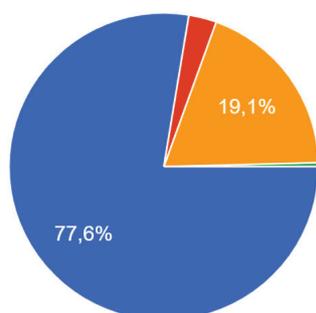
O grupo docente que participou das discussões reiterou que a pandemia tornou explícitas as fragilidades da UNEB e indicou que as próximas gestões devam se pautar nessas fragilidades para promover o real crescimento dessa IES no que se refere ao seu projeto de Universidade. Levando em conta que 95% das pessoas que se candidatam aos cargos máximos da Reitoria e da Vice-Reitoria participam ou participaram de gestões da UNEB por um período de tempo considerável e que diversos aspectos abordados são fragilidades históricas dessa universidade, a expectativa exposta pelo grupo docente é que a próxima gestão trace e percorra movimentos na direção de sua resolução.

RESULTADOS  
DA **PESQUISA**  
REALIZADA



Você é:

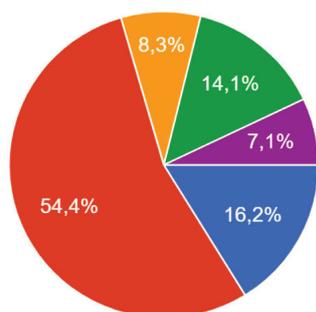
241 respostas



- Professora / Professor
- Servidor técnico/ Servidora técnica
- Estudante
- ex aluno da UNEB

1. Os diversos departamentos têm participação ativa nos colegiados territoriais e conselhos de direitos nos territórios onde estão inseridos.

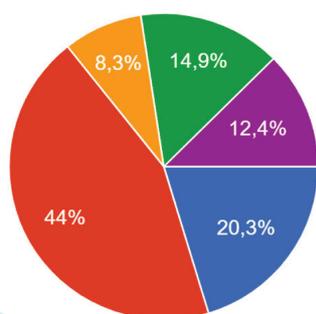
241 respostas



- Concordo plenamente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo Parcialmente
- Discordo plenamente

2. Os diversos departamentos promovem debates sobre a realidade local dos territórios onde estão inseridos.

241 respostas



- Concordo plenamente
- Concordo parcialmente
- Indiferente
- Discordo Parcialmente
- Discordo plenamente

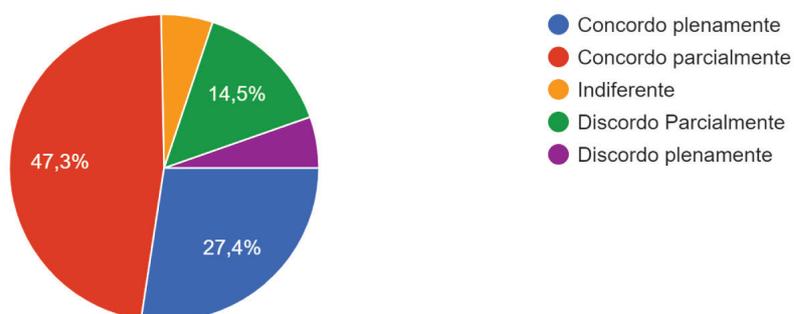


SIMPÓSIO

A UNEB que TEMOS,  
A UNEB que QUEREMOS:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

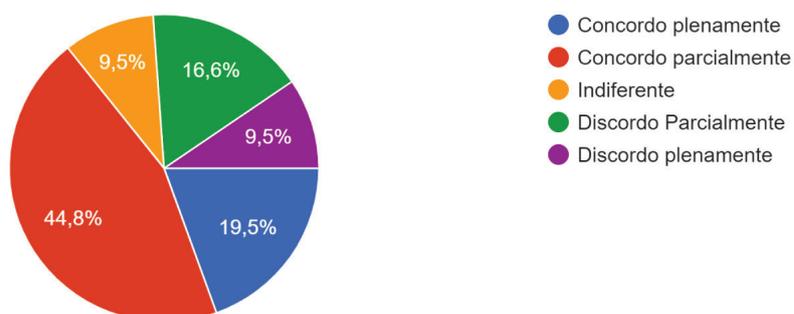
### 3. Existem políticas de estímulo à permanência de estudantes cotistas.

241 respostas



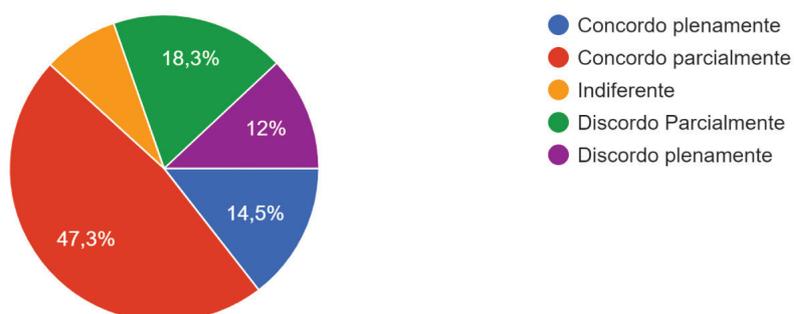
### 4. Desenvolve ações de acompanhamento e monitoramento das cotas raciais e socioeconômicas.

241 respostas



### 5. Desenvolve ações de acolhimento aos estudantes cotistas.

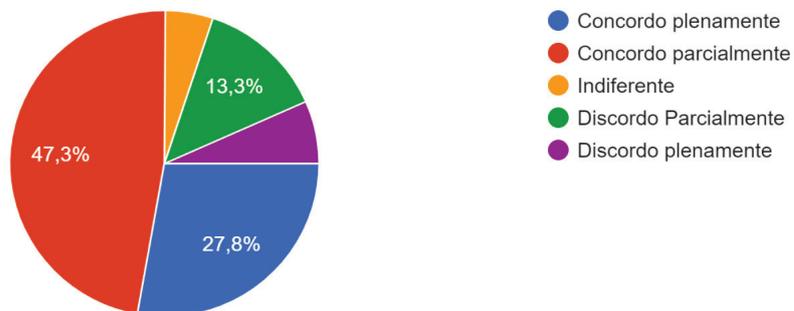
241 respostas



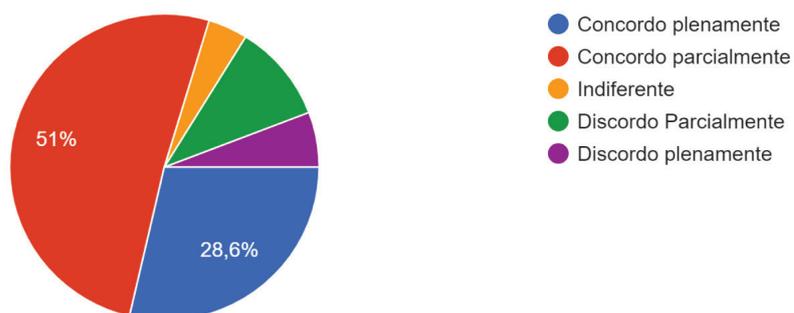
SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

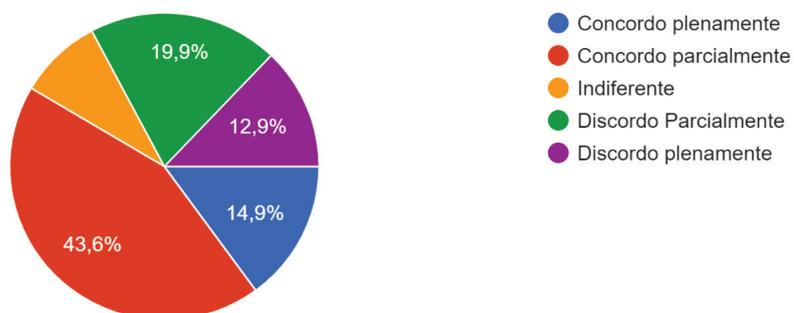
6. Incentiva a inserção dx estudante em projetos de pesquisa e de extensão que promovam a reflexão sobre a sua realidade social, considerando ...o, etnia, geração, deficiência, orientação sexual).  
241 respostas



7. Estimula ações que promovam a inclusão social das populações historicamente excluídas pela sociedade?  
241 respostas



8. Cria espaços para inserção dx estudante em escolas, empresas privadas e instituições públicas?  
241 respostas

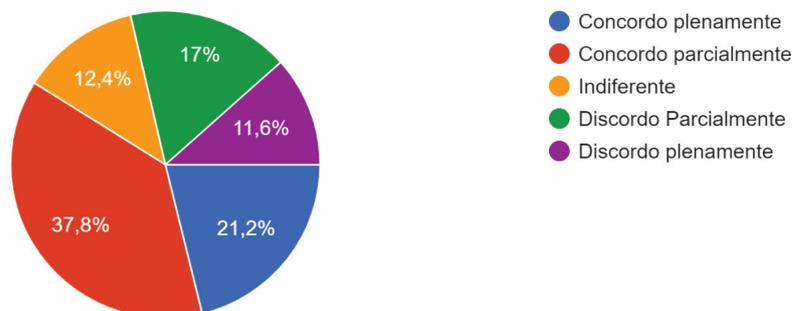


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

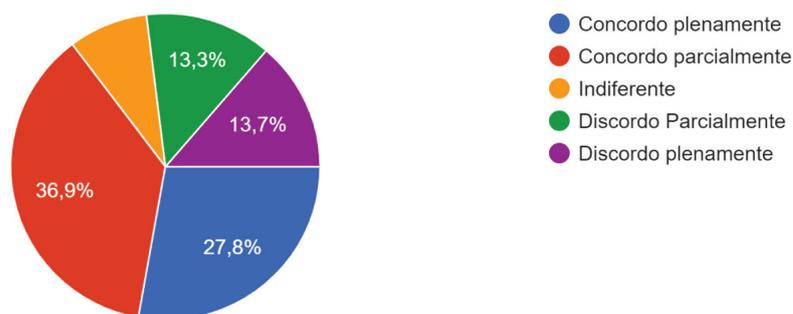
9. Incentiva a inserção dxs estudantes nos cursos de pós-graduação lato e stricto sensu.

241 respostas



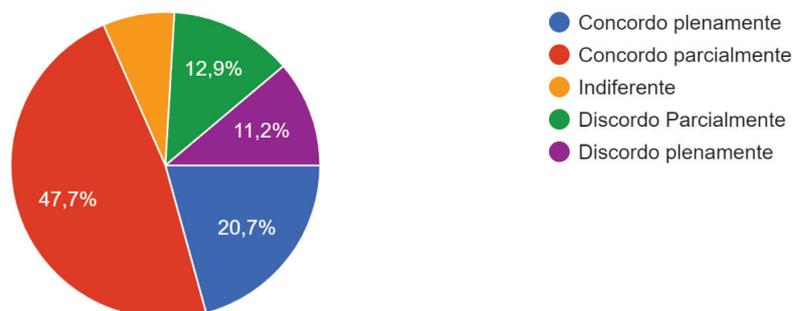
1. As reformas instituídas nos currículos dos cursos de graduação foram debatidas pela comunidade acadêmica.

241 respostas



2. Considera, na elaboração de seus currículos, variáveis sociais, políticas e econômicas dos territórios em que está presente.

241 respostas

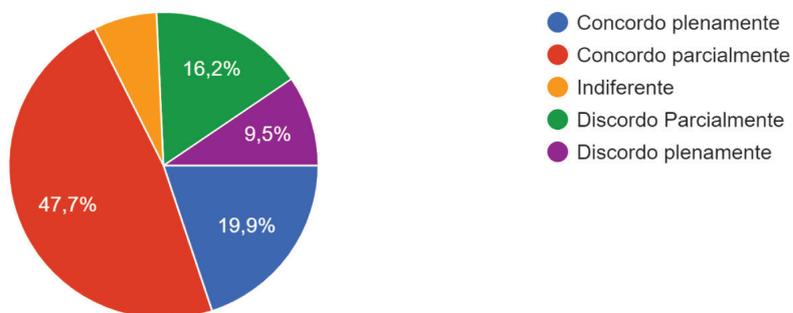


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

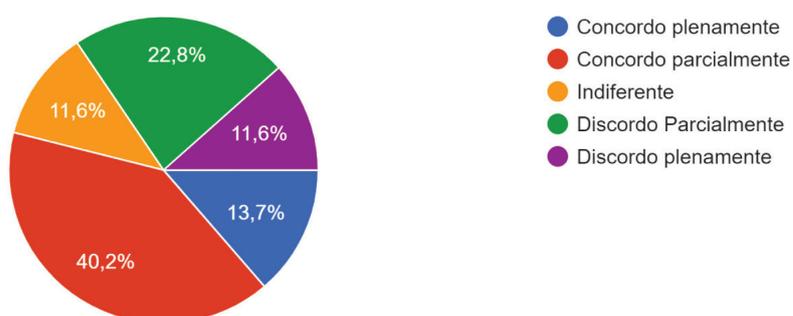
3. Estimula a produção científica, tecnológica, cultural e esportiva para os diversos segmentos da comunidade acadêmica.

241 respostas



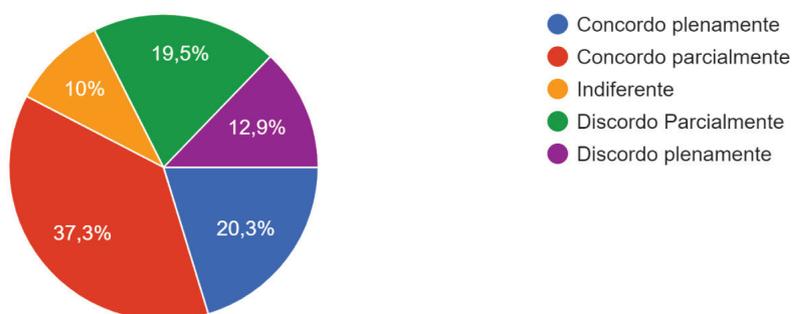
4. Estimula o desenvolvimento dos centros de pesquisa e incentiva a criação de novos centros.

241 respostas



5. Apresenta política de pós-graduação, considerando a multicampia e o desenvolvimento regional.

241 respostas

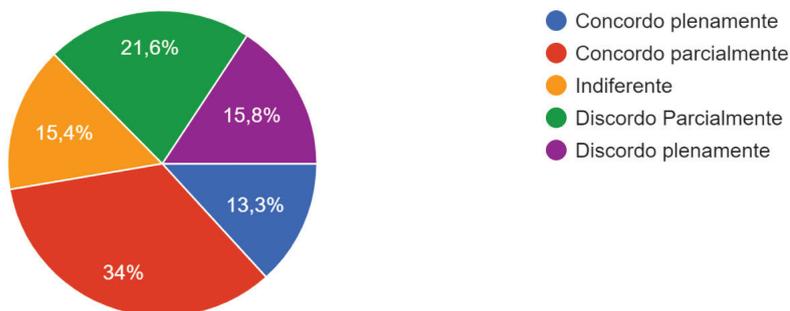


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

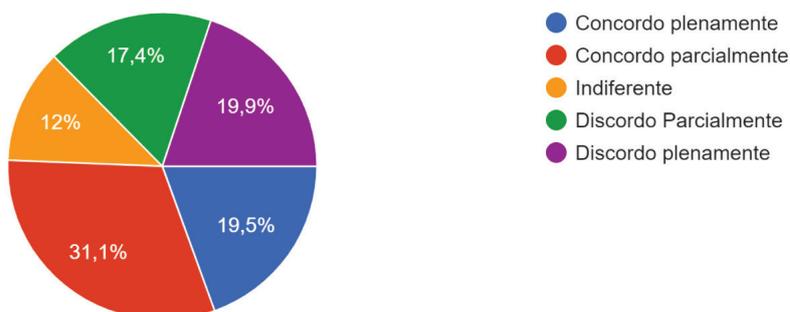
6. Promove a articulação entre os programas de pós-graduação, de forma a potencializar a produção científica e a troca de experiência.

241 respostas



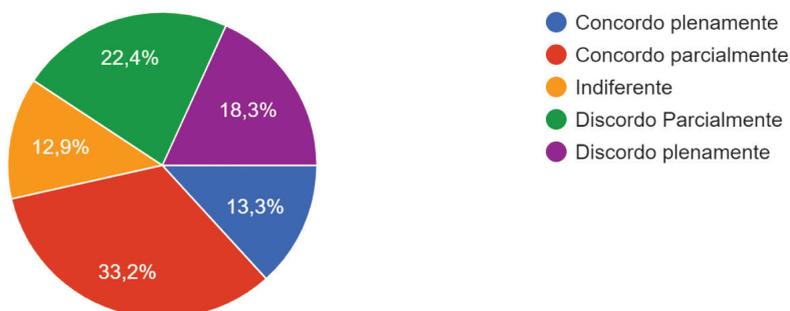
7. Promove uma divisão equitativa das bolsas de pesquisa e de monitoria de extensão e de ensino.

241 respostas



8. Articula estratégias de ampliação de bolsas de estudos para os diversos segmentos acadêmicos.

241 respostas

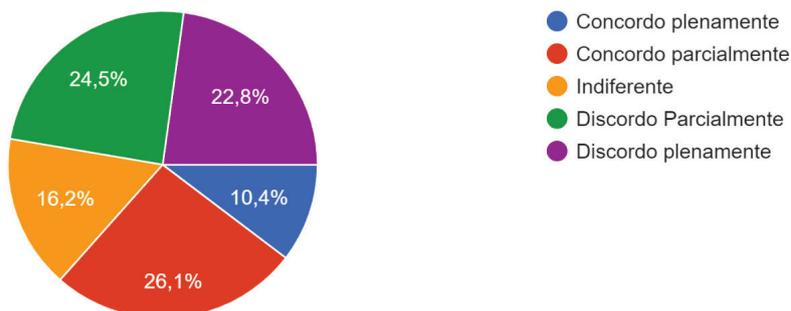


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

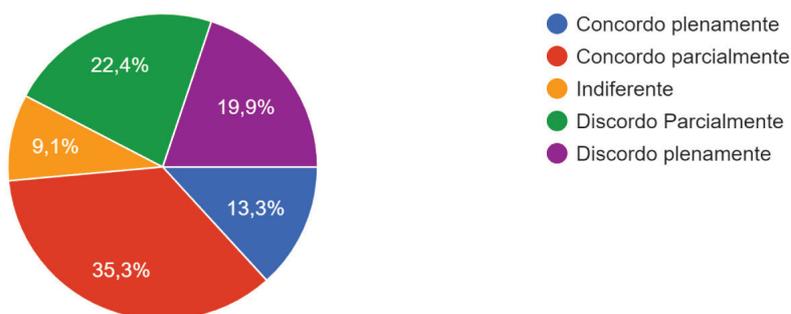
9. Promove orientação para intercâmbio acadêmico e científico.

241 respostas



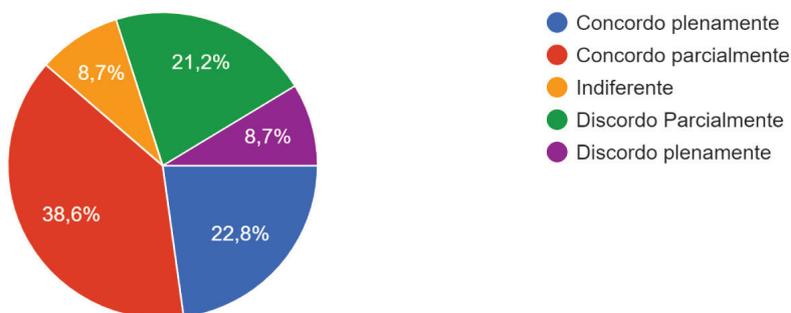
10. Possui política de gestão e desenvolvimento de pessoas que valoriza xs servidorxs, docentes e técnicx-administrativxs.

241 respostas



11. Estimula e apoia a formação continuada dos servidorxs docentes e técnicx-administrativxs nos cursos de graduação e de pós-graduação stricto sensu.

241 respostas

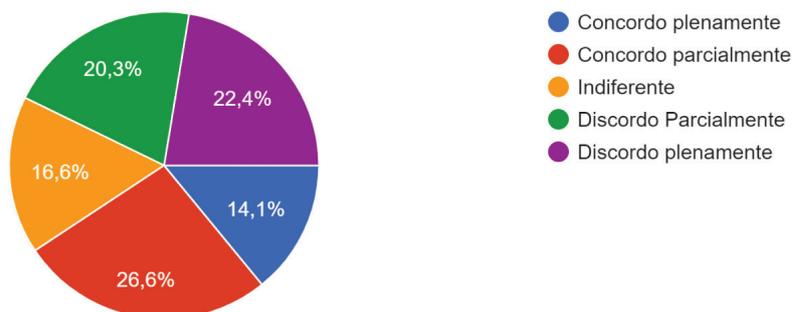


SIMPÓSIO

A UNEB que TEMOS,  
A UNEB que QUEREMOS:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

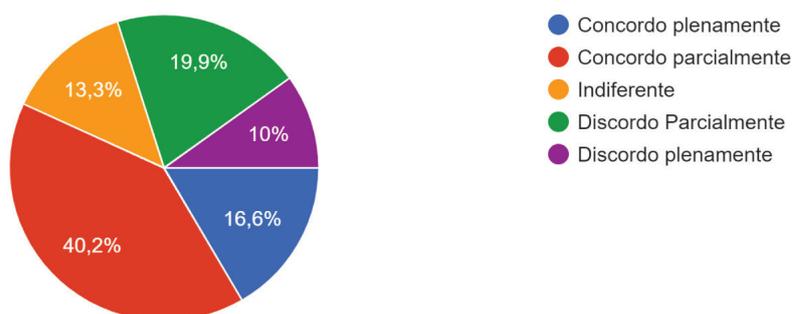
12. Atua na defesa dos direitos dos servidorxs docentes e técnicx-administrativos.

241 respostas



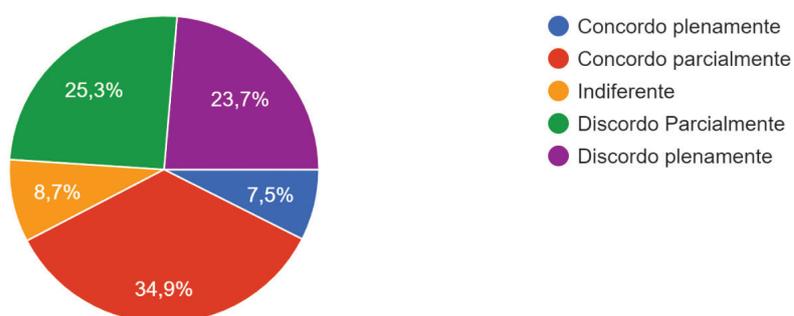
13. Atualiza os professorxs e xs servidorxs técnicx-administrativxs no tocante às novas formas de gerenciamento de processos.

241 respostas



14. Atua no sentido de desburocratizar o fluxo de processos.

241 respostas

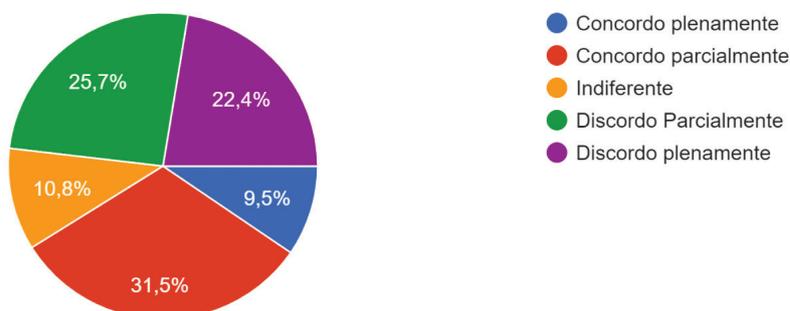


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

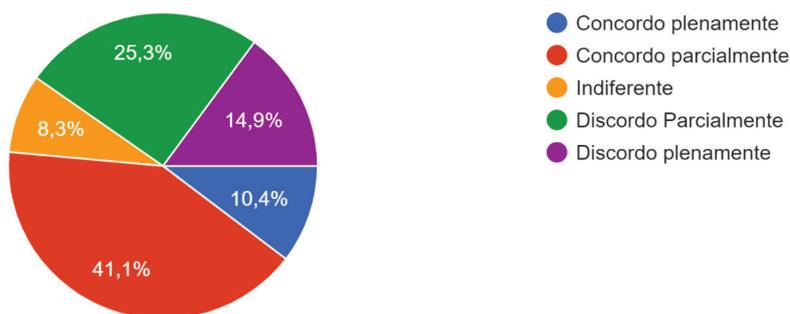
15. Há diálogo entre os setores da Universidade, de forma a trazer avanços para os interesses dos seus segmentos (docentes, discentes e servidorxs técnicx- administrativxs).

241 respostas



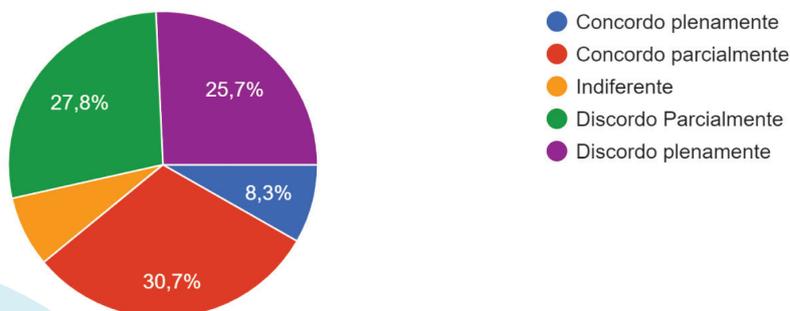
16. Possui instrumentos que garantem, de forma suficiente, a assistência estudantil na forma bolsa auxílio, residência universitária, inclusão digital e apoio psicopedagógico e social.

241 respostas



17. Investe na ampliação e adequação da infraestrutura física das unidades da capital e do interior da Bahia em função das demandas dxs discentes, do...administrativxs e do território em que se insere.

241 respostas

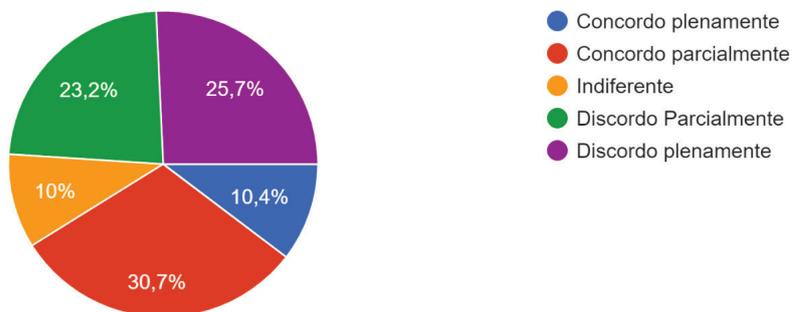


SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

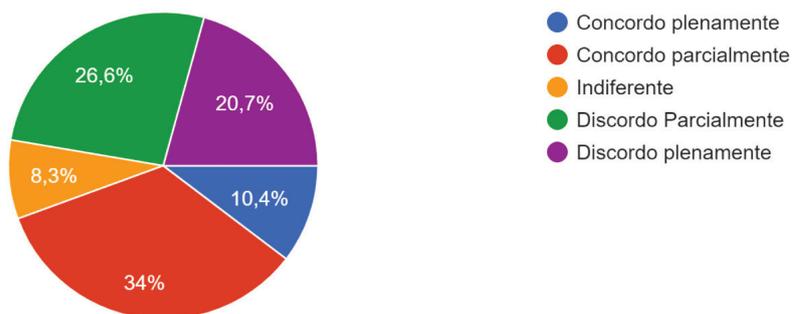
18. Dialoga com a comunidade acadêmica sobre as ações administrativas e financeiras que implementa.

241 respostas



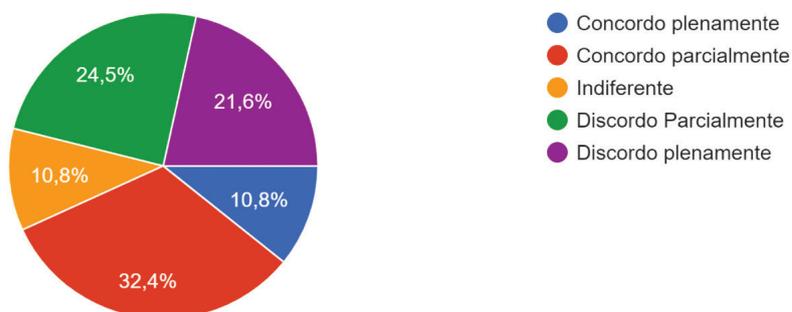
19. Dialoga com a comunidade acadêmica sobre as ações políticas que implementa.

241 respostas



20. Tem sido adotado um modelo de gestão descentralizado e flexível, considerando-se o caráter multicampi da Universidade.

241 respostas

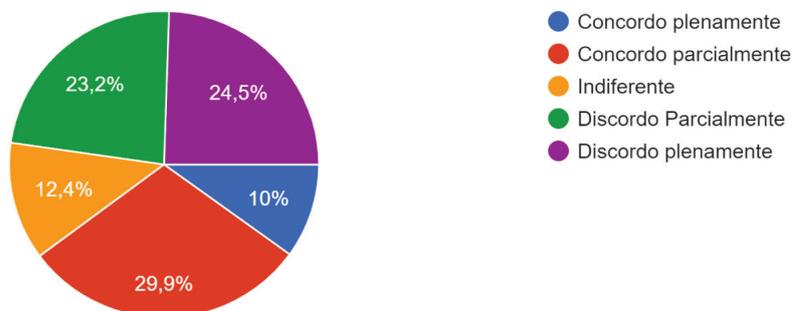


SIMPÓSIO

A UNEB que TEMOS,  
A UNEB que QUEREMOS:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS

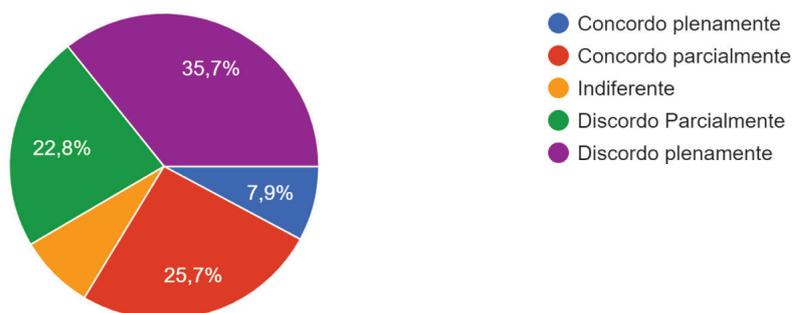
21. Pratica um planejamento participativo e transparente, sempre em busca do estabelecimento de um gasto público eficiente e efetivo.

241 respostas



22. Demonstra autonomia diante da gestão administrativa estadual no que tange a aspectos didático-científicos, administrativos e de gestão financeira e patrimonial.

241 respostas



SIMPÓSIO

A **UNEB** que **TEMOS**,  
A **UNEB** que **QUEREMOS**:  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS



SIMPÓSIO

A UNEB que  
**TEMOS,**  
A UNEB que  
**QUEREMOS:**  
PERSPECTIVAS de FUTURO  
em TEMPOS PANDÊMICOS



Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia