

Circular nº 541/2025

Brasília, 10 de dezembro de 2025.

Às Seções Sindicais, às Secretarias Regionais e às(aos) Diretoras(es) do ANDES-SN

Assunto: Envia relatório da reunião do GTCarreira, realizada nos dias 3 e 4 de outubro de 2025, na sede do ANDES-SN, em Brasília (DF).

Companheiras(os),

Encaminhamos, para conhecimento, o relatório da reunião do GTCarreira, realizada nos dias 3 e 4 de outubro de 2025, na sede do ANDES-SN, em Brasília (DF).

Sem mais para o momento, renovamos nossas cordiais saudações sindicais e universitárias.

Prof.^a Jacqueline Rodrigues de Lima
1^a Secretária

RELATÓRIO DA REUNIÃO DO GTCARREIRA

Data: 3 e 4 de outubro de 2025.

Local: Auditório Marielle Franco, Sede do ANDES-SN, em Brasília (DF).

Pauta: (Circular nº 360/2025)

03/10/2025 (sexta-feira)

9h – Informes da Coordenação do GTCarreira e das Seções Sindicais;

14h – Desdobramentos das resoluções do 43º CONGRESSO;

18h – Debate sobre políticas afirmativas no projeto de carreira única (com a participação da coordenação do GTPCEGDS).

04/10/2025 (sábado)

9h – Desdobramentos das resoluções do 68º CONAD;

14h – Reunião Conjunta do GTCarreira e do GTSSA;

17h – Reunião Conjunta do GTCarreira com o GTSSA e participação da Coordenação do GTPCEGDS;

19h – Encerramento.

Dia 03/10/2025 – sexta-feira, manhã

Coordenação: André Rosa Martins (2º VPR Rio Grande do Sul), Annie Schmaltz Hsiou (3ª Vice-Presidenta), Aroldo Félix de Azevedo Junior (1º VPR Nordeste III), Jacqueline Magalhães Alves (1ª VPR Leste), Marcio Wagner Batista dos Santos (1º VPR Norte II) e Maria Raquel Garcia Vega (1ª VPR Rio de Janeiro).

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), João Carlos Alves dos Santos (ADUFPA), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Celeste dos Santos Pereira (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Luiza de Marilac Meireles Barbosa (ADUNB), Karina Lima Sales (ADUNEB), Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG) e Maria Suely Soares (APUFPR).

9h30 às 12h

Mesa I

Informes da Diretoria ANDES-SN e da Coordenação do GTCarreira

Informes das Seções Sindicais (Anexos I e II)

Mesa Coordenadora

Coordenação: Annie Schmaltz Hsiou

Relatoria: Márcio Wagner

Annie apresentou a proposta de inversão da pauta no primeiro dia – tema da tarde trocado com o tema da noite, em decorrência de sua impossibilidade de participar à noite, no debate de políticas afirmativas no projeto de carreira única, no qual é debatedora junto com Letícia. Aprovada a alteração, deu-se início aos informes da diretoria e do GTCarreira.

O XXI Encontro do Setor das IEES, IMES e IDES irá ocorrer em Campina Grande (PB), na UEPB, entre 24 e 26 de outubro de 2025, e será aberto com uma mesa sobre Salário, Carreira e Condições de Trabalho nas universidades do setor.

O V Encontro da Carreira EBTT e das Carreiras do Ensino Básico das IEES, IMES e IDES será realizado em Campinas (SP), em 05 e 06/12/2025, no auditório da Adunicamp. Será a primeira vez que o encontro terá como sede uma instituição do setor das IEES, IMES e IDES. O encontro terá como mote a defesa do piso salarial como parte do projeto de carreira única do ANDES-SN: Piso Salarial Nacional do Magistério: lutar, conquistar, valorizar!

O Seminário Nacional sobre Carreira Docente, aprovado pelo 43º CONGRESSO, será realizado em 05/12/2025 em Campinas/SP, no auditório da Adunicamp, como atividade imediatamente anterior a abertura do V Encontro da Carreira EBTT e das Carreiras do Ensino Básico das IEES, IMES e IDES.

A coordenação do GTCarreira está participando da elaboração de uma proposta de carreira para a Faculdade de Medicina de Marília (FAMEMA), em conjunto com a ADFAMEMA – Seção Sindical do ANDES-SN, que foi homologada ad referendum no recente 68º CONAD. A FAMEMA ainda não possui qualquer legislação sobre carreira docente.

A coordenação do GTCarreira irá apresentar na presente reunião uma minuta de inicial de processo judicial, elaborada pela AJN do ANDES-SN, para requerer o pagamento de retroativos entre 2022 e 2024 para a carreira EBTT, referente às diferenças entre o valor do Vencimento Básico (VB), pago pelo governo federal no período citado, e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). A ideia é que cada Seção Sindical, que tenha

docente EBTT na base, ingresse com ação judicial específica para requerer esses valores retroativos.

A greve na UEPB entrou na segunda semana e o governo estadual segue sem abrir a mesa de negociação. As e os docentes reivindicam o pagamento do retroativo das progressões de carreira, a recomposição do orçamento da universidade, o cumprimento da Lei de Autonomia (Nº 7643/2004), a realização de novos concursos para professora(e)s efetiva(o)s (atualmente são 393 temporários) e a instalação de uma mesa de negociação para discutir as perdas salariais de 22,9%, acumuladas nos últimos quatro anos.

Em relação a UEMG e UNIMONTES, o PL 3733/2025 que aprova a venda do patrimônio das universidades foi aprovado na CCJ da Assembleia Legislativa em 29/09/2025. A proposta ainda precisa passar por outras comissões antes de seguir para o plenário. Por outra parte, a PEC 59, de autoria da deputada estadual Beatriz Cerqueira, está no site da ALMG em uma campanha para assinaturas por todas as pessoas.

No que se refere às mesas de negociação no âmbito federal, foi agendada a mesa geral para 29/10 e na sexta (03) o FONASEFE vai definir as representações. A mesa setorial do MEC estava prevista para setembro, mas não ocorreu. O ANDES-SN vai enviar ofício para o MEC solicitando a data e a pauta da próxima reunião. Obs.: A Mesa Nacional de Negociação Permanente foi reagendada para o dia 22/10/2025.

Em 29/10/2025 ocorrerá a Marcha Nacional contra a Reforma Administrativa, em Brasília/DF, sendo fundamental a vinda de representação das Seções Sindicais. Foi chamada a Comissão Nacional de Mobilização (CNM), no período de 27 a 30 de outubro de 2025 para a organização do ANDES-SN para a Marcha.

Reunião GTCeT será no dia 25/10/2025, sede do ANDES-SN.

A Marcha das Mulheres Negras está sendo organizada, com ônibus pelas regionais e apoios para viagens, e acontecerá no dia 25/11/2025, em Brasília.

O Seminário Nacional de Questões Organizativas, Administrativas, Financeiras e Políticas do ANDES-SN ocorrerá no período de 28 a 30 de novembro de 2025, em São Paulo.

Análise de Conjuntura sobre a Reforma Administrativa

Foi proposto pela coordenação do GTCarreira iniciarmos pelo debate e análise da conjuntura, em especial pelo enfrentamento à reforma administrativa. O tema da IN 71/2025 para demover o ponto controle de frequência onde está sendo aplicado, portanto, quando couber, as ADs devem cobrar da gestão superior de suas instituições a não aplicação desta IN 71 que está em vigor desde fevereiro de 2025. Dia 29/10 haverá a caravana em BSB contra a Reforma Administrativa, as seções sindicais estão convocadas para enviarem ônibus e incentivar a participação de servidoras e servidores para esse dia

e fazer uma grande marcha pelos serviços públicos. De 27 a 30 de novembro de 2026 será convocada a CNM.

Destaques na discussão: que os Artigos 5º e 10º do relatório sobre a Reforma Administrativa atacam diretamente a carreira de servidore(a)s público(a)s em todos os níveis; a reforma trata de um combate ideológico de extração fascista, porém que propõe não são necessariamente fascistas; teto de remuneração dos salários de servidore(a)s público(a)s; aprovação por unanimidade da isenção de imposto de renda para quem ganha até 5 mil reais e a relação desta decisão com a reforma administrativa - “toma-lá, dá cá”; gravidade da permanência da FUNPRESP; citada a Política de criação de novas instituições no Brasil - na constituinte foram colocados alguns pontos que não estavam bem esclarecidos, pois até então não se sabia qual seria o regime de governo do Brasil; solicitação de que haja uma campanha de informação sobre a reforma administrativa, que materiais sejam produzidos para divulgação para a população em geral quanto também para o(a)s colegas; a coordenação destacou encontros e reuniões que ocorreram nas semanas anteriores e da elaboração de materiais que tratam da reforma administrativa (por exemplo, relatório do setor das IFES - Circular Nº 392/2025); pensarmos formas de defender o serviço público, afirmando que essa reforma ataca a qualidade do trabalho de servidoras e servidores; afirmou-se que as modificações dramáticas podem tomar conta do ambiente universitário e que Hugo Motta irá bancar como meta de mandato a aprovação da reforma administrativa. Pela coordenação do GTCarreira foi reforçado que, além das mudanças legais, existem as ditas infralegais, exemplificando que a carreira de TAEs está ameaçada, seja pelo trabalho remoto e pelo risco de extinção de carreira embutido nessa reforma, indicando que as articulações entre as seções sindicais e os sindicatos do serviço público é fundamental para o combate à reforma administrativa. Sobre o ônibus para a Caravana em 29/10, foi confirmado que haverá um por regional, pagos pela tesouraria nacional do ANDES-SN e reforçou-se a importância da presença para se fazer um grande ato em BSB.

Dia 03/10/2025 – sexta-feira, tarde

Coordenação: André Rosa Martins (2º VPR Rio Grande do Sul), Annie Schmaltz Hsiou (3ª Vice-Presidenta), Aroldo Félix de Azevedo Junior (1º VPR Nordeste III), Jacqueline Magalhães Alves (1ª VPR Leste), Marcio Wagner Batista dos Santos (1º VPR Norte II) e Maria Raquel Garcia Veja (1ª VPR Rio de Janeiro).

Diretoria: Emanuela Rútila Monteiro Chaves (2ª VPR Nordeste II), Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-Presidenta) e Ruth Helena Cristo Almeida (2ª VPR Norte II).

Representantes das Seções Sindicais:

Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso (ADUFF), Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), Joao Carlos Alves dos Santos (ADUFPA), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Pedro Erginaldo Gontijo (ADUNB), Karina Lima Sales (ADUNEB), Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB), Sarah Patrícia de Oliveira Rios (ADUFS-BA), Claudia Suely Barreto Ferreira (ADUFS-BA) e Camila Alves Gusmão (ADUSC-BA).

A partir das 14h

Mesa II

Reunião Conjunta GTPCEGDS e GTCarreira

Políticas Afirmativas no Projeto de Carreira Única

Mesa Coordenadora

Coordenação: Maria Raquel Garcia Vega

Relatoria: André Rosa Martins

Debatedoras: Letícia Nascimento (2ª vice-presidenta do ANDES-SN) e Annie Hsiou (3ª vice-presidenta do ANDES-SN).

Diretoria e GTPCEGDS: Emanuela Rútila Monteiro Chaves (2ª VPR Nordeste II), Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-Presidenta) e Ruth Helena Cristo Almeida (2ª VPR Norte II).

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso e Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), Joao Carlos Alves dos Santos e Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Pedro Erginaldo Gontijo (ADUNB), Karina Lima Sales e Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB), Sarah Patrícia de Oliveira Rios e Claudia Suely Barreto Ferreira (ADUFS-BA) e Camila Alves Gusmão (ADUSC-BA) - 15 seções sindicais e 19 representantes.

Debate sobre Políticas Afirmativas no Projeto de Carreira Única

Resolução:

Que o ANDES-SN, por meio do GTPCEGDS e do GTCarreira, aprofunde o debate acerca das políticas afirmativas no projeto de carreira única, debatendo o impacto do machismo, racismo, capacitismo, etarismo e LGBTI+fobia nas carreiras docentes, tendo em vista a construção de medidas concretas de garantia de igualdade de condições no processo de progressão e promoção de carreira.

Letícia Nascimento e Annie Hsiou fizeram apresentações abordando questões de raça, gênero e sexualidade no desenvolvimento da carreira docente, na perspectiva da carreira única. O material elaborado por ambas debatedoras segue em anexo (Anexo III e Anexo IV).

No diálogo com as debatedoras, a sugestão foi aprofundar o tema em uma mesa específica no V Encontro da Carreira EBTT e das Carreiras do Ensino Básico das IEES, IMES e IDES, que irá ocorrer em Campinas. A mesa sobre “Políticas Afirmativas na Carreira Docente” deverá ocorrer imediatamente após o Seminário Nacional sobre Carreira Docente, em 05/12/2025, uma sexta-feira.

18h

Mesa III

Proposta de Lei da Carreira Única

Mesa Coordenadora

Coordenação: Jacqueline Magalhães Alves

Relatoria: Márcio Wagner Batista dos Santos

Debatedor: André Rosa Martins

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso e Carlos Augusto Aguiar Junior (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), Joao Carlos Alves dos Santos e Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Pedro Erginaldo Gontijo (ADUNB), Karina Lima Sales e Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB), Sarah Patrícia de Oliveira Rios e Claudia Suely Barreto Ferreira (ADUFS-BA) e Camila Alves Gusmão (ADUSC-BA) - 15 seções sindicais e 19 representantes.

Proposta de lei de carreira única

André e Clarissa propuseram passar de item a item ou artigo a artigo, e realizar, a cada bloco lido, discussão acerca dos destaques apresentados pela(o)s representantes das seções sindicais.

Destaques apresentados e discutidos:

Bloco I - Título I: contextualização sobre o CEFET-RJ e o CEFET-MG, apontando para os projetos que visam transformá-los em Universidades Tecnológicas, proposta de acompanhamento dessa situação; alertou-se para as diferenças da carreira EBTT e MS para elucidar quaisquer dúvidas junto à categoria sobre a caracterização de cada uma delas. Referência ao termo Titulares no parágrafo único - explicado pelo debatedor, prof. André Martins, que a proposta de Carreira única não tem classes.

Bloco II - indicou-se que o termo “Vantagens” de cargos que permitem afastamentos legais (artigo 13) deveria estar mais explicitado para contemplar professora(e)s substituta(o)s; reiterou-se que a(o) substituta(o) não pode ser temporário, pois é algo que existe. A jornada de trabalho não foi regulamentada, sendo praticamente sobrecarregada com CH. Referência ao Artigo 10, destacando que as leis podem ser deformadas e saírem piores do que se está propondo. A mesa de negociação deve ser bem definida e objetiva para que não haja perdas. Artigo 10, cita o trecho “... para os 10 níveis...” para não gerar reenquadramento e deixar professora(e)s no “limbo” gerando descontentamento - se for possível, conservar os 10 níveis. Houve manifestação favorável a que o ANDES-SN apresente essa proposta, fazendo-se a ressalva sobre o que está escrito e o que é de fato aplicado do texto da lei.

Bloco III - Regime do Trabalho - Desenvolvimento da Carreira: contextualização sobre o Artigo 18, parágrafo 2º, pois pensar a progressão em 18 meses implica aceitarmos a lógica do produtivismo. Sobre a jornada de trabalho: jornada de 40h como dedicação exclusiva. Foi ponderada a importância do GTCarreira para o bom entendimento do debate e das propostas discutidas: nas estaduais a(o)s professora(e)s 20h estão abaixo do piso salarial; enfatizou-se que a tabela de progressão pode ser um entrave no momento da negociação por ser referência para o governo questionar o nível de salário de docente plena(o) ou titular. Foram lembradas as modificações que ocorreram na carreira em 2013, que recebia uma média dos salários conhecido como mitigação e que no momento atual, pós 2013, com a FUNPRESP a carreira está prejudicada pelo limite da aposentadoria no teto do INSS.

Bloco IV - Remuneração e das Vantagens: malha salarial foi debatida no 15º CONAD Extraordinário. André Martins, como debatedor, esclareceu que não tem adicional de RSC na proposta de carreira única. Houve indicação para que se melhore a redação que trata da linha única (Artigo 27), com o reforço à defesa pelo ANDES-SN de uma única linha para a remuneração; que os percentuais devem ser incorporados na aposentadoria de forma integral, mesmo modificando toda a tabela, trazendo uma valorização financeira

à carreira. André Martins concordou que as negociações de greve de 2012 trouxeram grandes prejuízos para a carreira do magistério superior. A luta é para garantir o enquadramento de aposentada(o)s de forma a garantir seus direitos.

Bloco V - Disposições finais e transitórias - destaque à questão de que mudança de instituição, seja para federal ou estadual, acarreta em perdas salariais dos anuênios; questionamento sobre essas ponderações e divergências sobre o que se vai fazer ou qual o encaminhamento da proposta de lei. André Martins afirmou que não será o mesmo texto, pois o que vai para o Caderno de Textos ainda será debatido pela diretoria durante a reunião de preparação do Caderno. As contribuições discutidas serão avaliadas e poderão ser incluídas, ou não, em Texto de Resolução a ser enviado ao 44º Congresso.

Dia 04/10/2025 – sábado, manhã

Coordenação: André Rosa Martins (2º VPR Rio Grande do Sul), Aroldo Félix de Azevedo Junior (1º VPR Nordeste III), Jacqueline Magalhães Alves (1ª VPR Regional Leste), Marcio Wagner Batista dos Santos (1º VPR Norte II) e Maria Raquel Garcia Veja (1ª VPR Rio de Janeiro).

Diretoria: Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-Presidenta).

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso (ADUFF), Carlos Augusto Aguiar Junior (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), João Carlos Alves dos Santos (ADUFPA), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Pedro Erginaldo Gontijo (ADUNB), Karina Lima Sales (ADUNEB), Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB) e Edson Franco de Moraes (ADUFPB).

A partir das 9h

Mesa IV

Implicações da implementação do RSC (Lei 12.772/2012) para todo o conjunto do magistério federal.

Aplicação do Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN para docentes do ensino básico das IEES, IMES e IDES.

Mesa Coordenadora

Coordenação: Maria Raquel Garcia Vega

Relatoria: Aroldo Félix de Azevedo Junior

Debatedor: André Rosa Martins

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso e Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), João Carlos Alves dos Santos e Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Pedro Erginaldo Gontijo (ADUNB), Karina Lima Sales e Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB) e Edson Franco de Moraes (ADUFPB).

André Rosa Martins apresentou a resolução do 43º CONGRESSO sobre o debate das implicações da implementação do RSC a docentes do magistério superior - MS, reforçando que para implementação do RSC precisa de regulamentação interna nas instituições, e complementou dizendo que há duas instituições sem regulamentação - UNIR e UFBA, acarretando multas. A UNIR aprovou recentemente, porém a UFBA permanece sem regulamentação. Lembrou que o RSC foi estendido para TAEs. Relatou que aproximadamente 12% da(o)s docentes do MS não possuem doutorado. O debate com o pleno do GTCarreira tem como objetivo aprofundar nossas propostas e compreensão acerca das implicações da implementação do RSC a docentes do MS e se terá caráter transitório para levar como TR para o 44º Congresso do ANDES-SN, em março de 2026. Falou da representação do ANDES-SN, André - titular e Jacqueline M. Alves - suplente, na Comissão Permanente de RSC - CPRSC; relatou sínteses das reuniões ocorridas e da constituição da CPRSC para atualizar proposta; falou também do voto da Proifes pela manutenção da legislação do governo Bolsonaro.

Destaques do debate: contextualização de que, até 2012, docente Titular não era uma classe da carreira, o acesso era por concurso público, o topo da carreira do MS era a classe de Adjunta(o) nível IV, que independia de doutorado para alcançá-lo. No projeto de carreira única, assinado pelo ANDES-SN e SINASEFE, na época, não constava o RSC. Esse debate, diante de todos os elementos apresentados, só reforça a responsabilidade e importância do ANDES-SN na luta em defesa da universidade pública. A luta precisa ser por uma carreira estruturada e permanente. E a luta pela garantia da qualificação. A importância da atenção nas reivindicações, para que as táticas utilizadas não comprometam a luta estratégica. Houve informe sobre a não existência de resolução do ANDES-SN contrária ao RSC e reforço à importância da garantia das conquistas anteriores, destacando-se também a necessidade de mesas de debate sobre o tema do RSC com presença de debatedora(s) com posição favorável e contra. Identificou-se similaridade entre RSC e a RT. A luta precisa ser também para quem vai ingressar na carreira e não apenas para quem já possui a gratificação. O RSC ajudou na garantia da qualificação e pode apoiar docentes que estão em territórios onde docentes com doutorado

não prestam concurso; considerando-se que atualmente o RSC não desestimula a formação, pois sem doutorado não se consegue atingir o topo da carreira. Destacou-se que a(o)s docentes aposentada(o)s não foram atendida(o)s com o RSC. Defesa da importância do RSC para compensar as perdas históricas de aposentada(o)s. A defesa histórica do ANDES-SN é pela linha única no contracheque, com incorporação das gratificações/adicionais ao vencimento básico. Para ter direito à gratificação a(o) docente precisa atender os requisitos. Docentes da educação básica têm especificidades, e para o MS a importância de trazer essa discussão. Por um período o RSC, de fato, não estimulava a qualificação, mas com a necessidade do título de doutor(a) para progredir, essa realidade mudou, e o RSC possibilitou e estimulou a conclusão do doutorado. Quando foi implementado, o RSC atendeu às demandas da categoria, além da valorização de aposentada(o)s. A falta de concursos dificulta o afastamento para qualificação, o que levou as instituições a aprovarem resoluções internas para abrir concursos apenas para doutora(e)s. Isso já gera um esvaziamento natural do RSC. Resgatou-se que o RSC, atualmente, é um direito exclusivo para EBTT e houve a defesa da importância da implementação para o MS em uma conjuntura de estagnação dos salários, principalmente para aposentada(o)s. O RSC não pode ser utilizado para impedir o afastamento para qualificação, pois consta em Lei. Foram apontadas também algumas contradições nessa discussão, o que reforça a importância do debate. Destacou-se que foram realizadas diversas reuniões que trataram desse tema, por exemplo, a reunião conjunta do GTCarreira com o Setor das IFES, cuja síntese está no relatório enviado por meio da Circular 246/2025. Enfatizou-se que a(o)s professora(e)s que estão em algumas regiões do país têm dificuldades para realizar a qualificação. Informou-se que esse debate também está ocorrendo no GT Multicampia e Fronteiras. Nos concursos mais recentes, a maioria de aprovada(o)s têm doutorado. Docentes sem doutorado aprovado(a)s estão em localidades que, no geral, doutora(e)s não prestaram concurso. Na proposta de Carreira Única a titulação é considerada para incorporação na remuneração. Existe, infelizmente, nas instituições, uma distinção entre mestra(e)s e doutora(e)s. André Martins informou que o debate será apresentado na Diretoria do ANDES-SN para que uma proposição sobre o tema seja avaliada e, caso aprovada, possa ser levada ao 44º Congresso.

Dia 04/10/2025 – sábado, tarde

Coordenação: André Rosa Martins (2º VPR Rio Grande do Sul), Aroldo Félix de Azevedo Junior (1º VPR Nordeste III), Fernanda de Freitas Mendonça (1ª VPR Sul), Jacqueline Magalhães Alves (1ª VPR Leste), Jacqueline Rodrigues de Lima (1ª Secretária), Josevaldo Pessoa da Cunha (1º VPR Nordeste II), Lila Cristina Xavier Luz (1ª VPR Nordeste I), Lívia Gomes dos Santos (1ª VPR Planalto), Marcio Wagner Batista dos Santos (1º VPR Norte II), Maria Raquel Garcia Veja (1ª VPR Rio de Janeiro), Muna Muhammad Odeh (2ª VPR Planalto) e Virginia Márcia Assunção Viana (2ª VPR Nordeste II).

Diretoria: Emanuela Rútila Monteiro Chaves (2ª VPR Nordeste II) e Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-Presidenta).

Representantes das Seções Sindicais:

Jardel Vieira (ADCAC), Rosildo Raimundo de Brito (ADUFCG), Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG), Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES), Amanda Guazzelli (ADUFF), Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso (ADUFF), Susana Maria Maia (ADUFF), Clarissa Rodrigues (ADUFOP), João Carlos Alves dos Santos (ADUFPA), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Rita de Cássia Cavalcanti Porto (ADUFPB), Luiz Henrique Schuch (ADUFPEL), Claudia Suely Barreto Ferreira (ADUFS-BA), Sarah Patrícia de Oliveira Rios (ADUFS-BA), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR), Luiza de Marilac Meireles Barbosa (ADUNB), Pedro Henrique Antunes da Costa (ADUNB), Karina Lima Sales (ADUNEB), Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB), Camila Alves Gusmão (ADUSC-BA), Maria Suely Soares (APUFPR), Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV), Jadir Camargo Lemos (SEDUFMS), Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB) e Edson Franco de Moraes (ADUFPB).

A partir das 14h

Mesa V

Reunião Conjunta GTCarreira, GTSSA e GTPCEGDS (com participação da AJN)

Coordenação GTCarreira: GTSSA e GTPCEGDS presente: André Rosa Martins (2º VPR Rio Grande do Sul), Aroldo Félix de Azevedo Junior (1º VPR Nordeste III), Emanuela Rútila Monteiro Chaves (2ª VPR Nordeste II), Fernanda de Freitas Mendonça (1ª VPR Sul), Jacqueline Magalhães Alves (1ª VPR Leste), Jacqueline Rodrigues de Lima (1ª Secretária), Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-presidenta), Lila Cristina Xavier Luz (1ª VPR Nordeste I), Lívia Gomes dos Santos (1ª VPR Planalto), Marcio Wagner Batista dos Santos (1ºVPR Norte II), Maria Raquel Garcia Vega (1ª VPR Rio de Janeiro), Muna Muhammad Odeh (2ª VPR Planalto) e Virginia Márcia Assunção Viana (2ª VPR Nordeste II).

Mesa Coordenadora

Coordenação: Aroldo Félix de Azevedo Junior

Relatoria: Jacqueline M. Alves (pelo GTCarreira) e Jacqueline Rodrigues de Lima (pelo GTSSA)

Debatedoras: Letícia Carolina Pereira do Nascimento (2ª Vice-presidenta) e Marcelise Azevedo (AJN do ANDES-SN)

Representantes das Seções Sindicais: Jardel Vieira (ADCAC); Rosildo Raimundo de Brito e Rubasmate dos Santos de Sousa (ADUFCG); Fernanda de Araújo Binatti Chiote (ADUFES); Amanda Guazzelli, Carlos Augusto Aguilar Junior Isabella Vitoria Castilho Pimentel Pedroso e Susana Maria Maia (ADUFF); Clarissa Rodrigues (ADUFOP); João

Carlos Alves dos Santos e Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA); Rita de Cássia Cavalcanti Porto e Edson Franco de Moraes (ADUFPB); Luiz Henrique Schuch e Celeste dos Santos Pereira (ADUFPEL); Claudia Suely Barreto Ferreira e Sarah Patrícia de Oliveira Rios (ADUFS-BA); Daniel Vendrúsculo (ADUFSCAR); Luiza de Marilac Meireles Barbosa e Pedro Henrique Antunes da Costa (ADUNB); Karina Lima Sales e Kátia Maria de Aguiar Barbosa (ADUNEB); Camila Alves Gusmão (ADUSC-BA); Maria Suely Soares (APUFPR); Geraldo Adriano Emery Pereira (ASPUV); Jadir Camargo Lemos (SEDUFMS); Adilson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG); Alexandre Galvão Carvalho (ADUSB).

Resoluções:

Que o GTCarreira e o GTSSA debatam especificidades e produzam materiais instrumentos que contribuam com a garantia dos direitos e necessidades da(o)s professora(e)s com deficiência, pais/mães/responsáveis solo, famílias atípicas e seus cuidadores.

Que o ANDES-SN construa uma campanha nacional de conscientização sobre as especificidades docentes vividas por docentes cuidadoras(e)s.

Que o ANDES-SN amplie as discussões e fomenta ações sobre a garantia de redução de jornada de trabalho e prioridade na escolha das distribuições dos encargos didáticos para mães, pais, responsáveis e tutores de famílias atípicas, de maneira a garantir que o exercício deste direito não tenha impactos negativos na carreira da(o)s docentes, não afetando, portanto, suas promoções e progressões.

Apresentações e Debate:

Aroldo fez a abertura e passou para apresentação da mesa. Em seguida convidou a Dra Marcelise Azevedo que fez sua apresentação (Anexo V).

Marcelise destacou o entendimento de família atípica na perspectiva jurídica, caracterizada, entre outras, pela existência de pessoas com necessidades especiais, com deficiências, Transtorno do Espectro Autista (TEA), adictos. Enfatizou que compreende que este conceito abrange também famílias homoafetivas.

Informou sobre dois projetos de Lei relacionados com o tema que ainda estão em tramitação: o PL 114/2025 que Institui a Política Nacional de Atenção e Cuidados às Famílias Atípicas e o PL 1520/2025 que Institui o Auxílio Mãe Atípica (AMA), destinado a oferecer apoio financeiro e psicossocial às mães ou responsáveis legais de crianças e adolescentes com deficiência severa ou Transtorno do Espectro Autista (TEA). Destacou que esta pauta tem sido pouco adotada pelo campo progressista.

Legislações e políticas públicas garantidas até o momento:

- Lei Berenice Piana, Lei Nº 12.764/2012 - institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que, entre outros, prevê o acompanhamento em sala de aula;
- Benefício da Prestação Continuada (BPC) - benefício assistencial previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) no valor de um salário mínimo, que pode ser solicitado para pessoas com deficiência (incluindo TEA e TDH, para qualquer idade), pelas famílias atípicas, desde que comprovado que o transtorno gera impedimento de longo prazo e que a família possui uma renda per capita familiar de até ¼ do salário mínimo. O STF possibilitou relativizar esse critério, a partir das situações concretas: uma análise pelo juiz de 1ª instância pode avaliar o critério e alterar os valores;
- STJ em 2011- reconhecimento de que a união estável/casamento de pessoas do mesmo sexo constitui uma família. Relator: Luis Felipe Salomão. Esse núcleo familiar (família atípica) deve receber a proteção do estado, premissa da dignidade da pessoa humana;
- O STJ garante alguns direitos (a partir de jurisprudências) relacionados com a cobertura e atendimento integral pelos convênios (planos) de saúde para crianças com TEA e deficiência intelectual em uma perspectiva do direito de consumidora(s). As operadoras de plano de saúde precisam oferecer cobertura para tratamentos multidisciplinares, como por exemplo, fonoaudiologia, terapia ocupacional, equoterapia, musicoterapia, hidroterapia. Devem também reembolsar, quando não houver profissional credenciada(o) pela operadora, as despesas de tratamento realizadas em rede não credenciada. A cobertura de terapias especializadas prescritas é obrigatória, mesmo se o procedimento não estiver no rol da Agência Nacional de Saúde (ANS);
- O artigo 98 da Lei 8112/1990 garante o direito de horário especial, sem compensação de carga horária, para servidor(a) com deficiência ou que tenha cônjuge, filha(o) ou dependente com deficiência.

Desafios:

Necessidade de judicialização pelas famílias, por dificuldade de acessar o direito à saúde, ao sistema, aos atendimentos público e privado, por diferentes motivos que muitas vezes se sobrepõem, tais como (1) interrupção do tratamento sem justificativa; (2) cobranças excessivas e abusivas pelos planos de saúde (co-participação); (3) falta de serviços especializados pelas operadoras de planos de saúde e pelo SUS; (4) entraves burocráticos para obter acesso aos benefícios, como o BPC, quando o estado deixa de “entregar a política pública”; (5) direito do trabalho em conflito com as condições das famílias, sendo majoritariamente as mulheres que assumem essas responsabilidades, inclusive deixando seus empregos. Sobre o cuidado de pessoas idosas, Marcelise respondeu que, se resolvendo a curatela, se aplica também.

A professora Dra. Letícia iniciou sua apresentação evidenciando que as pautas do GTPCEGDS dialogam com o GTPE e reverberam nos outros Grupos de Trabalho também. Abaixo, seguem as deliberações apresentadas por Letícia, relacionadas com o tema:

<p>Famílias atípicas e a luta sindical por direitos docentes</p> <p>Letícia Carolina Nascimento 2ª Vice-presidenta do ANDES-SN</p>	<p>O 68º CONAD DO ANDES-SN DELIBERA:</p> <ul style="list-style-type: none">• Que o ANDES-SN amplie as discussões e fomenta ações sobre a garantia de redução de jornada de trabalho e prioridade na escolha das distribuições dos encargos didáticos para mães, pais, responsáveis e tutores de famílias atípicas, de maneira a garantir que o exercício deste direito não tenha impactos negativos na carreira dos(as) docentes, não afetando, portanto, suas promoções e progressões;
<p>Garantia de acessibilidade plena nas IEs</p> <ul style="list-style-type: none">• Intérpretes de Libras em todas as atividades acadêmicas;• Fim da terceirização e realização de concursos para intérpretes, com condições dignas de trabalho;• Romper com concepção de que docente/discente PCD é uma gasto;• Garantir acessibilidade arquitetônica em salas, auditórios e bibliotecas;	<p>Proteção de direitos das famílias atípicas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Redução de jornada para mães, pais, responsáveis e cuidadores/as;• Prioridade na escolha dos encargos docentes;• Garantia de que o exercício deste direito não impacte negativamente na carreira docente.

O 68º CONAD DO ANDES-SN DELIBERA:

- Que o ANDES-SN e seções sindicais encampem a defesa dos docentes que precisem de apoio institucional para carga horária e progressões funcionais adequadas às suas necessidades assistenciais em saúde e/ou de seus dependentes neurodivergentes ou com doenças graves.

O 43º CONGRESSO DO ANDES-SN DELIBERA:

- Que o ANDES/SN, em conjunto com suas seções sindicais defendam que as IES, IF e CEFET garantam o cumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência para a comunidade acadêmica e que concedam horário especial ao servidor(a) público(a) que tenha cônjuge, filho(a) ou dependente com deficiência de qualquer natureza, sem exigência de compensação de horário, conforme as Leis 8.112/1990 e 13.370/2016 para servidores(as) federais, e decisão do STF de repercussão geral, com extensão de direito aos servidores(as) públicos estaduais e municipais.
- Que o GT Carreira e o GTSSA debatam especificidades e produzam materiais instrumentos que contribuam com a garantia dos direitos necessidades dos professoras(es) com deficiência, pais/mães/responsáveis solo, famílias atípicas e seus cuidadores.

O 43º CONGRESSO DO ANDES-SN DELIBERA:

- Que o ANDES intensifique os debates no âmbito do GTSSA sobre a revisão das normativas de carga horária, garantindo que cuidadores(as), famílias atípicas, e mães/pais/responsáveis solo possam desenvolver ensino, pesquisa e extensão de forma equilibrada, sem sobrecarga.
- Que o GT Carreira e o GTSSA debatam especificidades e produzam materiais instrumentos que contribuam com a garantia dos direitos necessidades dos professoras(es) com deficiência, pais/mães/responsáveis solo, famílias atípicas e seus cuidadores.

Reforçou a deliberação do 68º CONAD sobre o direito à redução de carga horária de docentes, sem que este direito cause prejuízos à carreira docente. Exemplificou, durante a apresentação, que em seu departamento na UFPI ocorre redução de 50% de encargos didáticos para docentes responsáveis por famílias atípicas ou que cuidam de pessoas idosas. Entretanto, para fins de progressão, as regras não consideram a redução da carga horária. Este aspecto foi debatido na reunião conjunta realizada entre GTPCEGDS e GTCarreira. Letícia destacou como a sociedade cria barreiras para o desenvolvimento de pessoas atípicas, porque não lidamos com a diversidade. Propõe que este tema deve ser pautado pelo ANDES-SN para debate nas seções sindicais na perspectiva de garantir a acessibilidade plena nas IES:

- Intérpretes de libras à/ao docente surda(o) em todas as atividades acadêmicas (ensino, pesquisa extensão, gestão);
- Fim da precarização da contratação de intérprete de libras, por meio da realização de concurso para intérpretes, com condições dignas de trabalho;
- Romper com concepção de que docente/discente PCD é um gasto;
- Acessibilidade arquitetônica em salas, auditórios e bibliotecas;
- Proteção de direitos das famílias atípicas (redução de jornada pelas mães, pais, responsáveis e cuidadores/as).

Letícia encerrou sua apresentação com a seguinte proposta de encaminhamento: que as Seções Sindicais realizem debates sobre as especificidades relacionadas com os direitos

de docentes e famílias atípicas e produzam materiais (por exemplo: folder, vídeos e outros), com informações sobre legislação e jurisprudência.

O debate foi aberto em blocos de cinco (5) pessoas, com falas de quatro (4) minutos, seguido de retorno para as duas palestrantes.

Destaques e questionamentos apresentados:

Direito à terminalidade na educação; como definir a pontuação para progressão, resoluções traiçoeiras porque podem parecer objetivas e, na verdade, escondem problemas. A redução da carga horária é complexa e não permite avaliar cada caso em sua particularidade.

Informe sobre o Manifesto contra as Comunidades Terapêuticas (assinado pelo ANDES-SN) e o Dia de Luta contra as comunidades terapêuticas (10/10/2025), quando foi entregue o folder sobre o movimento.

Também foi apresentada sugestão de encaminhamentos sobre a atipicidade: ampliar o debate sobre a atipicidade para além do aspecto neurológico, com a inserção da abordagem psicossocial para evitar o reducionismo da pauta, a medicalização e a patologização da vida. Elaborar protocolo com política de cuidado em uma perspectiva ampliada e atividades formativas. Debater a NR1, que foi alterada em 2024 e inseriu fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais. Enfrentar a negação de tratamentos pelos convênios/planos de saúde.

Em relação à informação apresentada por Letícia sobre a redução da carga horária de docentes em algumas universidades e o exemplo de que outra(o)s docentes assumem a carga horária liberada, foi evidenciada a necessidade de fazer o acompanhamento: (1) das liberações de carga horária nas universidades pela diversidade de condutas e que nem todas contemplam a demanda real da(o)s docentes, como por exemplo: a liberação de uma hora para uma docente e (2) a forma de distribuição da carga horária liberada entre a(o)s professora(e)s para identificar se está ocorrendo a intensificação e a precarização do trabalho. Foi feito também o questionamento sobre qual seria a proteção de docentes que possuem diagnóstico e as condições para o cuidado.

Após um conjunto de questões apresentadas, Marcelise respondeu que sobre a terminalidade precisaria consultar a legislação. Sobre a NR1, Marcelise informou que o início da vigência das alterações, que inseriu os fatores de risco psicossociais, foi prorrogado para 2026 e que as alterações são uma resposta para as situações documentadas no ambiente de trabalho como “burnout” e esgotamento. O Ministério do Trabalho e o INSS colocam a saúde mental no mesmo nível de questões como as DORT. Sobre os cuidados com a saúde de docentes com diagnóstico e seus direitos, Marcelise respondeu que a legislação trabalhista contempla licenças, afastamento, auxílio, assistência, como, por exemplo, no caso de TEA, existe ferramenta na legislação

trabalhista que garante o direito da(o) trabalhadora(or). Finaliza sua resposta afirmando que o direito de trabalhadoras e trabalhadores é mais garantido que o das famílias atípicas.

Letícia iniciou suas respostas a partir da questão do direito da(o) docente com diagnóstico e reforçou a fala da Marcelise, afirmando que o debate precisa ser ampliado para o direito das pessoas sob cuidado. Em relação à terminalidade, sugeriu que o GTPCEGDS explore as resoluções do ANDES-SN e discuta com o GTPE e proponha resoluções, painéis sobre a terminalidade específica para o caso de crianças atípicas. Informou que GTPCEGDS fará atualização de cartilha.

Sobre docentes que se beneficiam de redução de carga horária, evidenciou o direito de seguir atuando em ensino, pesquisa, extensão, da mesma forma, que não podem ser impedida(o)s de participar de editais. Argumentou que os pesos da avaliação de atividade docente precisam ser diferentes para esta(e)s docentes. Em relação à pergunta sobre sobrecarga de trabalho, explicou que não existe obrigatoriedade de nova contratação. Não existe determinação específica para resolver a questão da carga horária quando a(o) docente é liberada(o), a solução fica no “balaio” de negociações, localmente. Afirmou que o cuidado pode não ser permanente, podendo a(o) trabalhadora(or) retomar suas atividades. Por exemplo, uma criança pode necessitar de cuidado por um período de tempo e ocorrer a alteração da condição de autonomia.

No bloco seguinte de perguntas, foi apresentada a situação do Sindcefet no caso de professora(or) EBTT com a obrigatoriedade de fazer 12h em sala de aula, com liberação para realizar pesquisa e extensão. Neste caso, houve denúncia e mobilização pela categoria. A pauta é muito importante e TR foram construídos e apresentados por meio de arranjos políticos, mas precisamos avançar no debate sobre o tema. Quais critérios podem ser estabelecidos para definir a redução da carga horária? Qual o máximo da redução, considerando que existe uma CH mínima de ensino? Como garantir pesquisa e extensão?

Foram compartilhadas algumas situações-problema vivenciadas por docentes com criança atípica, como o desgaste de precisar mudar de plano de saúde pelo alto valor, solicitar mandado de segurança até para fazer exames. A questão de gênero é uma realidade, as mulheres são maioria a assumir o cuidado. O receio em solicitar redução da carga horária quando a(o) docente está em estágio probatório. A redução da carga horária tem sido pequena em algumas universidades, como definir a carga horária? Receios pelo coletivo de colegas pela implicação de sobrecarga para outras pessoas. Como avaliar o grau de comprometimento de uma criança para fins de redução de carga horária? O posicionamento contrário da PGE, qual o alcance desta instância nos estados? As legislações são antigas e as resoluções e estatutos estão ultrapassados na universidade, é preciso pautar a mudança dessas legislações. Sobre a família homoafetiva ser considerada atípica, foram apresentados apoios e também questionamentos, preocupações. Foi sugerida a importância de construir um protocolo de política de cuidado como direito da(o) docente; pautar dirigentes das instituições de ensino superior como a ABRUEM e

ANDIFES. Novamente foi evidenciada a situação de estudantes e professor surdos e intérpretes de libras, situação existente na UFLA, por exemplo, e a extinção do cargo destes últimos no âmbito das IFES. Relato de cobrança junto à reitoria das responsabilidades da universidade por concursos efetivos com as condições de trabalho profundamente exploradas e precarizadas.

Como aprofundar o debate sobre as questões do trabalho e da carreira, sem fragmentar? O acesso de estudantes e professores com deficiência às universidades. A discussão sobre a carga horária causa tensão, por exemplo: se reduz a carga horária sem reduzir a do ensino.

Após o segundo bloco de questões, Marcelise respondeu sobre a delicadeza da situação da família homoafetiva ser patologizada. O olhar da legislação é heteronormativo, por exemplo, negando licença maternidade à mãe que não gestou. Citou o parecer de Alexandre de Moraes, único a divergir da interpretação acima. Precedente do STF 1097/023 - sobre artigo 98 da Lei 8.112. É preciso legislar sobre isso, pois as gestões são temporárias e se alternam muito rapidamente. A PGE apresentada como exemplo é contra a redução da carga horária porque é fazendária, com a perspectiva financeira. Concordou com o argumento sobre regulamentação da legislação.

Letícia complementou, destacando que a legislação prevê “horário especial” (Lei Nº 13.146/2015). Por isso o desafio de elaborar um folder e apresentar legislações, já que não tem um consolidado. Indicar para as seções sindicais como um apoio para as judicializações. Propôs rodas de conversa nas seções sindicais para tratar dos temas e especificidades. Desde o congresso na UFES, quando foi feito painel pelo GTPCGEDS e agora essa reunião conjunta - é preciso aprofundar nossos debates, conhecimentos e propostas, para a partir daí fazermos proposta de TR.

Marcelise leu o voto do Alexandre de Moraes (RE 1211446) sobre a questão da família homoafetiva, que não pode ser pensada a partir da lógica da heteronormatividade. Defende o reconhecimento das famílias homoafetivas como atípicas, mas reconhece também os problemas da própria denominação que precisaria ser repensada; defesa do protocolo sugerido anteriormente.

As questões que estamos discutindo apontam problemas acerca da precarização do trabalho e impactos à nossa Carreira; redução de carga de trabalho - análise não fragmentada de ensino/pesquisa/extensão; cuidado com pessoas idosas - definições em nossos TR.

Marcelise fez sua fala final concordando com o entendimento de famílias homoafetivas; respondeu que esse conjunto de situações de precarização do trabalho compreende assédio moral; tema 1096 do supremo - discussão relacionada ao direito previdenciário - a curadora e ou o curador têm direito à previdência e vai buscar maiores detalhamentos sobre esse tema para acréscimo à Cartilha.

Letícia encerrou firmando o papel do ANDES-SN e das seções sindicais no acompanhamento e posicionamento relacionado com: procedimentos de revisões de portarias de progressões; participação nas comissões; questões de maternidade; e docentes negras e negros. Finalizou reafirmando a importância das reuniões conjuntas para acúmulo sobre o tema e o compromisso de continuar pautando essas questões.

A reunião foi encerrada às 18h.

Brasília, 4 de outubro de 2025.

Coordenação do GTCarreira

Circular 541/2025

ANEXO I

Informes Reunião GT-CARREIRA – Recebidos Via Formulário

Nº	SEÇÃO SINDICAL	RESPONSÁVEL PELOS INFORMES	INFORMES APRESENTADOS
1	SINDCEFET-MG	Adilson Mendes Ricardo	<p>GT CARREIRA SINDCEFT-MG 30/9/2025 O debate no GT Carreira do SindcefetMG dedicou atenção especial aos docentes que ingressaram no serviço público após 2013, destacando um segmento que, até o momento, não tem recebido do ANDES-SN a devida consideração, apesar de representar uma parcela significativa da categoria. O primeiro ponto de atenção é que, partir de 2013, o servidor passou a ter a aposentadoria pelo Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) limitada ao teto do INSS (hoje em torno de R\$ 7.786,00). Para receber além do teto, precisa contribuir para a Funpresp (regime de previdência complementar). Isso significa que, sem a adesão ao Funpresp, mesmo quem ganha, por exemplo, R\$ 22.000,00 no fim de carreira, terá aposentadoria limitada ao teto do INSS. No caso de Pensão por morte, que antes de 2013 era calculada com base na remuneração integral do servidor falecido, após 2013 passou a seguir a mesma lógica da aposentadoria — limitada ao teto do INSS, salvo adesão ao Funpresp. Para o caso de aposentadoria por incapacidade permanente o servidor poderá estar limitado a 60% do teto previdenciário (em torno de 4.671,00), salvo adesão ao Funpresp com cota adicional. O servidor anterior a 2013 não precisava se preocupar com fundos de previdência complementar, já que sua aposentadoria era garantida integralmente pelo Estado. Quem ingressou depois de 2013 precisa planejar mais sua vida financeira e aderir (ou não) ao Funpresp, assumindo parte do risco dos investimentos. O nosso GTCarreira considera que é necessário que o ANDES-SN debata a situação desses servidores de forma a criar uma pauta de lutas viável diante da conjuntura de um Congresso conservador e neo-liberal que não está disposto a rediscutir as reformas previdenciárias. E a projeção eleitoral não prevê a mudança dessa conjuntura. A carreira docente passa pelas condições adequadas de aposentadoria e é preciso o diálogo com os servidores que ingressaram após 2013. De uma forma geral essa base tem considerado as pautas sindicais simplistas (como por exemplo “não ao Funpresp”) para a complexidade do tema. Com isso essa parte da nossa base não tem se interessado pelo ingresso no sindicato. Além do debate relativo à aposentadoria, a nova estrutura de carreira docente trazida pela MP 1.286/2024 (convertida na Lei 15.141/2025) há desvantagens para quem ingressou após 2013 em comparação com quem estava na carreira antes dessa data. Por exemplo, deixariam de ser devidas certas gratificações específicas, como a GEDBF (Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal).</p>

			<p>Outro aspecto é que quem estava já na carreira em 1º de março de 2013 teve, para a primeira progressão ou promoção, o interstício de 18 meses, mas esse benefício não vale para os que ingressaram após essa data. Ou seja, quem ingressou depois de 2013 tem que cumprir prazos maiores para a primeira progressão/promoção. Outro benefício perdido foi referente à eliminação de mecanismos de aceleração, tornando o ritmo de evolução mais uniforme e menos beneficiador de titulação. Enfim, há impactos financeiros práticos das mudanças de carreira (reestruturação 2025) sobre quem ingressou antes de 2013 comparado a quem ingressou depois de 2013 e é preciso considerar tais impactos quando de uma proposta de carreira, seja a atual ou a carreira única.</p>
2	ADUFPEL-SSIND	Luiz Henrique Schuch	<p>- o calendário acadêmico da ufpe continua em descompasso com o calendário civil. Recém estamos iniciando o segundo semestre 2025. - atuando fortemente na campanha contra a Reforma Administrativa, presencial e digital, potencializando o debate junto às urnas do Plebiscito Popular, audiência pública na Câmara de Vereadores, nas vistas às unidades e nas atividades realizadas na sede. - AG marcada para o próximo dia 7 pautando a agenda de lutas outubro/novembro. - ADUFPEL ssind. está reativando o funcionamento de 5 grupos de trabalho entre os quais o GT SSA/Carreira Docente. - É crescente a indignação da categoria em relação aos prejuízos às aposentadorias a cada alteração da Carreira. ' A ADUFPEL ssind continua tensionando com a reitoria a respeito da exigência de registro de presencialidade física na unidade de lotação em decorrência da IN71.</p>
3	ADUNEB-Ssind	Karina Sales	<p>A ADUNEB (Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia) teve nova diretoria eleita e empossada no final do mês de maio e estamos em processo de reestruturação de todos os GTs, que não estavam com atuação adequada. Um dos destaques é para o GT Carreira. Quanto às nossas ações até agora, destacamos a luta coletiva travada em 2025 centrada em Carreira, relativa às promoções docentes. A seção sindical coordena, atualmente, o Fórum das ADs (FAD), constituído pelas seções sindicais das Universidades Estaduais da Bahia (UEBA). Após quase um ano de mobilização e persistência e pela força do movimento docente, conseguimos a aprovação na Assembleia Legislativa da Bahia (ALBA) do PL nº 25.907/25, que redefine o quadro de cargos de provimento permanente do Magistério Público das UEBA, sancionado em 08 de setembro pela Lei nº 14.968/2025. Essa lei possibilitará o destravamento das mais de 500 promoções de docentes, considerando as quatro UEBA. Somente no âmbito da UNEB foram encaminhadas solicitações de promoções de 263 docentes. Graças ao movimento docente conseguimos desmembrar o PL originalmente apresentado, que destravava as promoções, pois o Governo do Estado havia apresentado ao Fórum das ADs uma proposta de Projeto de Lei conjunto, que mesclava a alteração do quadro de vagas das universidades estaduais da Bahia, para garantir o destravamento das promoções docentes, com proposta de ampliação do quadro docente em 10%, índice discutido com reitoras/es a partir de fator orçamentário; juntamente com a metodologia para ajuste do quadro de vagas, que vigoraria a partir de janeiro de 2026, mas as ADs perceberam nessa proposta de metodologia a presença de requisitos que ferem o Estatuto do Magistério Público Superior das Universidades do Estado da Bahia, em seu Artigo 8º, parágrafo 2, ao delimitar que as UEBA terão que sempre manter</p>

			<p>no mínimo 20% do quadro de vagas da classe de professor/a auxiliar, de acordo com o quantitativo por UEBA na data de promulgação do PL, além da trava orçamentária. Assim, seguiremos cobrando do governo do estado a retomada das negociações, com nosso retorno às bases para a discussão desses aspectos. Neste momento estamos discutindo outros temas que constam na nossa pauta de reivindicações, mas que ainda não tiveram respostas do governo. Fizemos recentemente um encontro na ADUNEB, para discussão do adicional de insalubridade. No entendimento da assessoria jurídica da ADUNEB, é necessário enfrentar essa questão coletivamente, nos âmbitos político e jurídico, no sentido da concretização das perícias nos locais de trabalho. Além disso, há um cenário bastante desafiador em relação aos acionamentos individuais que, devido aos altos quantitativos, geram problemas operacionais, que requerem pressão nas instâncias da UNEB e da administração pública para garantir o andamento dos processos em curso. Essa discussão foi ampliada e levada para o âmbito das quatro ADs, com a presença de todos os Assessores Jurídicos, discutindo legislação, processos existentes nas UEBA e linha de articulação a ser seguida pelo FAD nas negociações com o governo, em reuniões futuras, para que possamos avançar na luta contra o discurso e as práticas sem base legal que impedem o acesso dos/as servidores(as) ao adicional de insalubridade. No âmbito da Carreira, estamos com outros pontos de pauta para discussão, como retorno das licenças prêmio e sabática; reforma da previdência estadual; retomada da contagem do tempo de serviço suspenso durante a pandemia; medidas voltadas para docentes mães e pais atípicos; além do destaque geral para a Reforma Administrativa e suas nefastas consequências para o serviço público.</p>
4	APUFPR-SSind	Maria Soares Suely	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diretoria da Apufpr gestão Autonomia e Luta está estruturando o GTSSA, GTPE e GTPAUA, com participação de representantes do coletivo de aposentados, buscando encaminhar diversas questões. 2. Administração da UFPR está chamando professores aposentados como Adjuntos e Associados para verificar possibilidades de reenquadramento na carreira. 3. A Assessoria jurídica da Apufpr-SSind está estudando os direitos e a oportunidade de ação jurídica pelo reenquadramento/reposicionamento na carreira para docentes aposentados. 4. Organização de campanha de alerta sobre os riscos de adesão ao Funpresp. 5. Debate sobre a garantia do direito de redução de carga horária de trabalho a docentes pais, mães ou responsáveis atípicos (Lei 8112/1990). 6. Acompanhamento das questões de progressões na carreira docente. 7. Estamos em campanha da APUFPR-SSind juntamente com outros sindicatos, contra a Reforma Administrativa, a qual representa o fim do serviço público na Educação e Saúde.

Circular 541/2025

ANEXO II

Informes Reunião GTCARREIRA – Recebidos Via E-Mail – pós fechamento de recebimento via formulário

Nº	SEÇÃO SINDICAL	RESPONSÁVEL PELOS INFORMES	INFORMES APRESENTADOS
1	-	-	-

Circular nº 541/2025

ANEXO III

Apresentação Letícia Carolina Nascimento

Uma carreira pra todes! O papel do sindicato no combate às opressões

Uma carreira pra todes!

O papel do sindicato no combate às opressões

Letícia Carolina Nascimento

2ª Vice-presidenta do ANDES-SN



De que classe trabalhadora estamos falando?

Um pouco de história



GTPCEGDS

Políticas de Classe para as
Questões Étnico-raciais, de
Gênero e Diversidade Sexual



“Por ser um ato político, a avaliação docente para a progressão de carreira deve ser um instrumento de justiça, não de exclusão. É imperativo romper com a lógica da contabilidade e adotar critérios qualitativos que valorizem, de fato, a riqueza e a complexidade de cada trajetória.”



Para além das tabelas: provocações necessárias

- **Tempo Ampliado:** É possível estender prazos de avaliação para docentes com jornadas de cuidado (parentalidade, gestação, familiar)?
- **Critérios Justos:** Adotar pontuações diferenciadas que reconheçam as especificidades de gênero, raça, território e condições de trabalho de cada grupo docente?
- **Modelos Alternativos:** Portfólios, memoriais de atividades e outros instrumentos qualitativos seriam formas suficientes e mais justas de avaliação?

Desafios para pensar uma carreira para todes

- **Combater o produtivismo acadêmico e reconhecer o ativismo social e político como parte da construção de saberes**

5 - O trabalho docente deve envolver:

a. as atividades pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem a formação crítica, a relação trabalho-educação, a produção e socialização do conhecimento, a relação com as demandas da classe trabalhadora, a justiça social e ambiental, a inclusão, a ampliação e socialização do saber e da cultura;




Desafios para pensar uma carreira para todes

- **Produzir análises sobre como acontecem os processos de progressão**
- **Debate: quem são nossos pares nos processos de avaliação?**

Desafios para pensar uma carreira para todes

- **Ampliação do letramento política nas IEs**
- **Garantir a aplicabilidade e ampliação da lei de cotas**
- **Constituir e debater o papel das comissões de heteroidentificação**



**É possível pensar em formas de
avaliação docente que não estejam
restritas a uma tabela de pontos, mas
que valorizem a pluralidade das
práticas educativas?**

Saúde, Produtivismo e Desigualdades na Carreira Docente

- Saúde mental como direito coletivo: não individualizar o sofrimento
- Luta sindical: combater a precarização, garantir condições de trabalho dignas



Saúde, Produtivismo e Desigualdades na Carreira Docente

- **Mulheres → machismo; dupla/tripla jornada, maternidade/funções de cuidado invisibilizada;**
- **Pessoas negras → racismo institucional, silenciamento de suas produções, racismo recreativo**
- **Pessoas trans e travestis → transfobia, questionamento da legitimidade acadêmica, uso de banheiros e erro dos pronomes;**
- **Pessoas com deficiência (PCDs) → Capacistimos que se reverbera em barreiras de acessibilidade estrutural, curricular e comunicacional**

13 - Deve-se lutar pela uniformidade de critérios gerais para progressão, com prioridade para processos não produtivistas de progressão funcional.



Saúde, Produtivismo e Desigualdades na Carreira Docente

- Produtivismo acadêmico: metas irreais, competição e pressão por resultados, o produtivismo define bolsas e financiamento de projetos;
- Adoecimento docente: estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout que são agravados com o racismo, machismo, LGBT+fobia, capacitismo e etarismo.

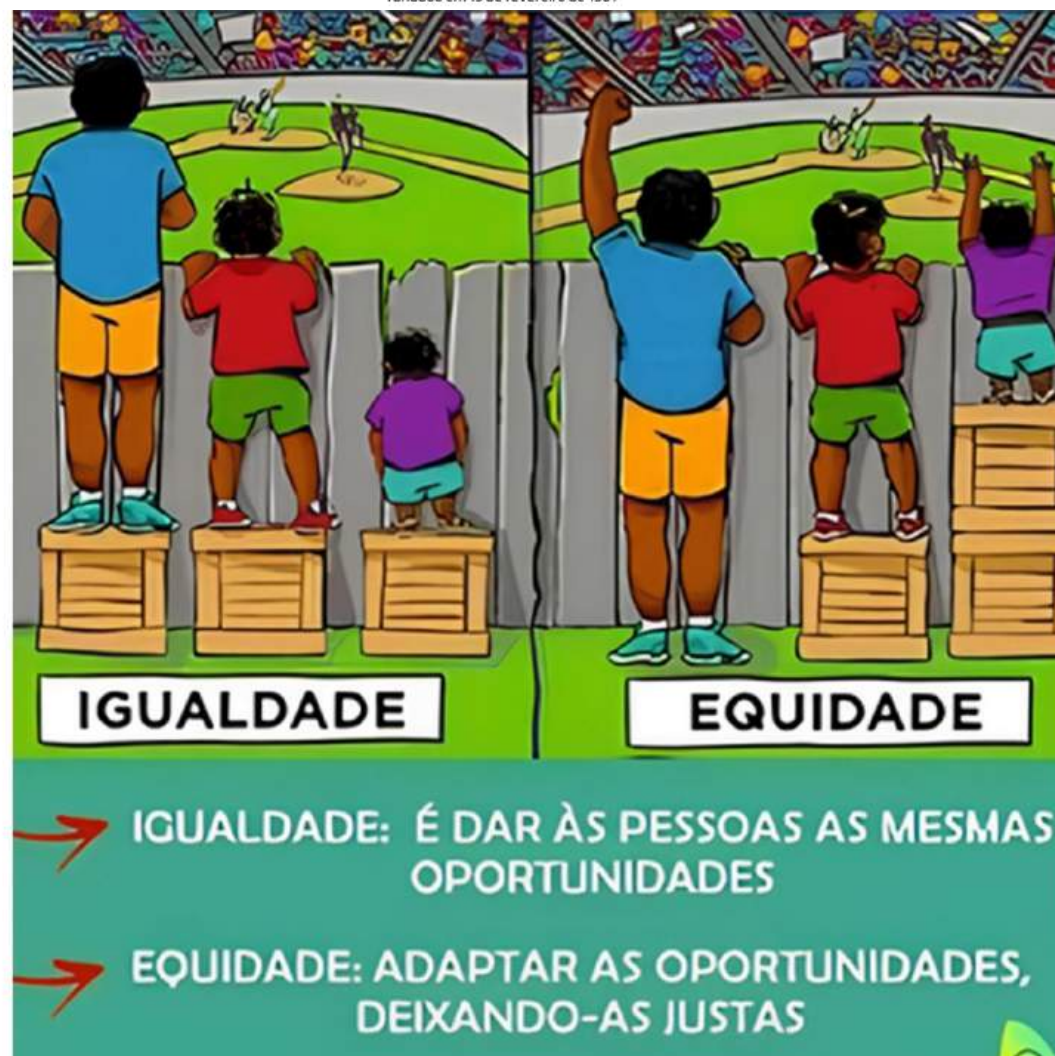


Quem são os nossos pares na avaliação docente?



12 - A avaliação para ascensão de nível na carreira deve ser feita entre pares, considerando questões de gênero, étnico-raciais e de orientação sexual, e abarcando o conjunto das atividades docentes, valorizando igualmente ensino, pesquisa, extensão e sem uma lógica produtivista, considerando também o tempo dedicado à atividade sindical e à gestão acadêmica.





EQUIDADE NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO



☛ “A quem interessa o acesso restrito à educação?”

☛ “Por que defenderíamos uma carreira elitista?”



EPISTEMICÍDIO E O ELITISMO EDUCACIONAL

“O epistemicídio é, para além da anulação e desqualificação do conhecimento dos povos subjugados, um processo persistente de produção da indigência cultural: pela negação ao acesso à educação, sobretudo de qualidade; pela produção da inferiorização intelectual; pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento [...] (Sueli Carneiro, p. 97, 2005.).



37 - O ingresso na carreira se dará, exclusivamente, por CONCURSO PÚBLICO com garantia de cotas étnico-raciais, incluindo pessoas trans, travestis, transgêneras, e para pessoas com deficiência, enfrentando meios de burla e constrangimento de ações afirmativas



CARREIRA ÚNICA



ANDES

SINDICATO NACIONAL

Um pouco de história



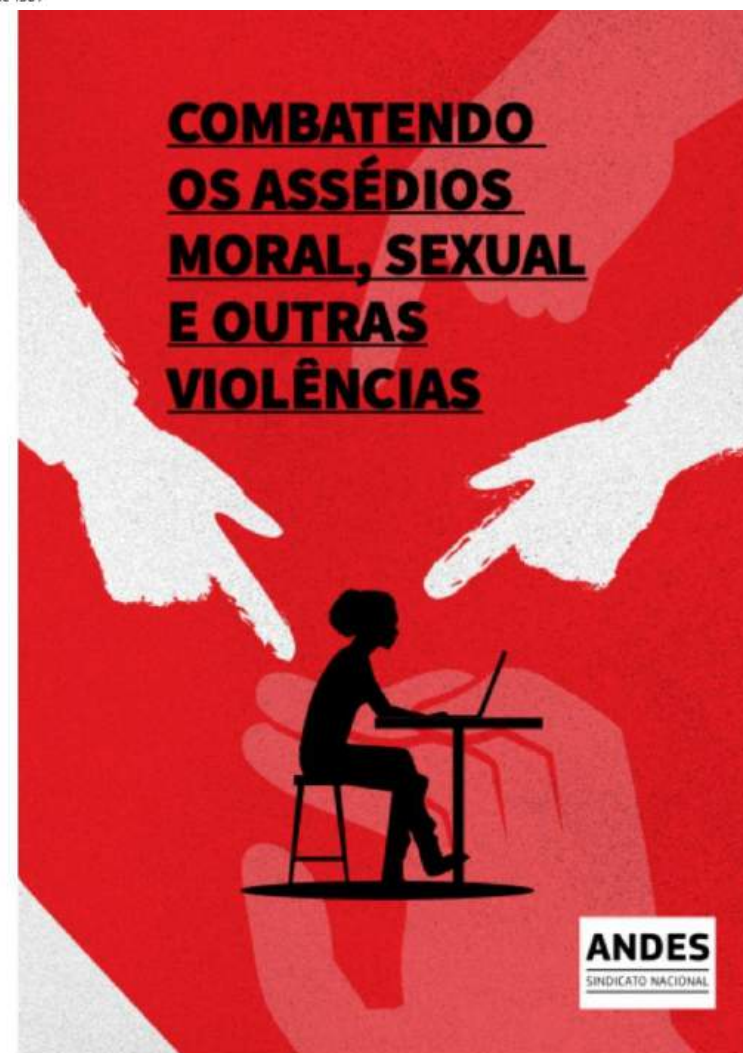
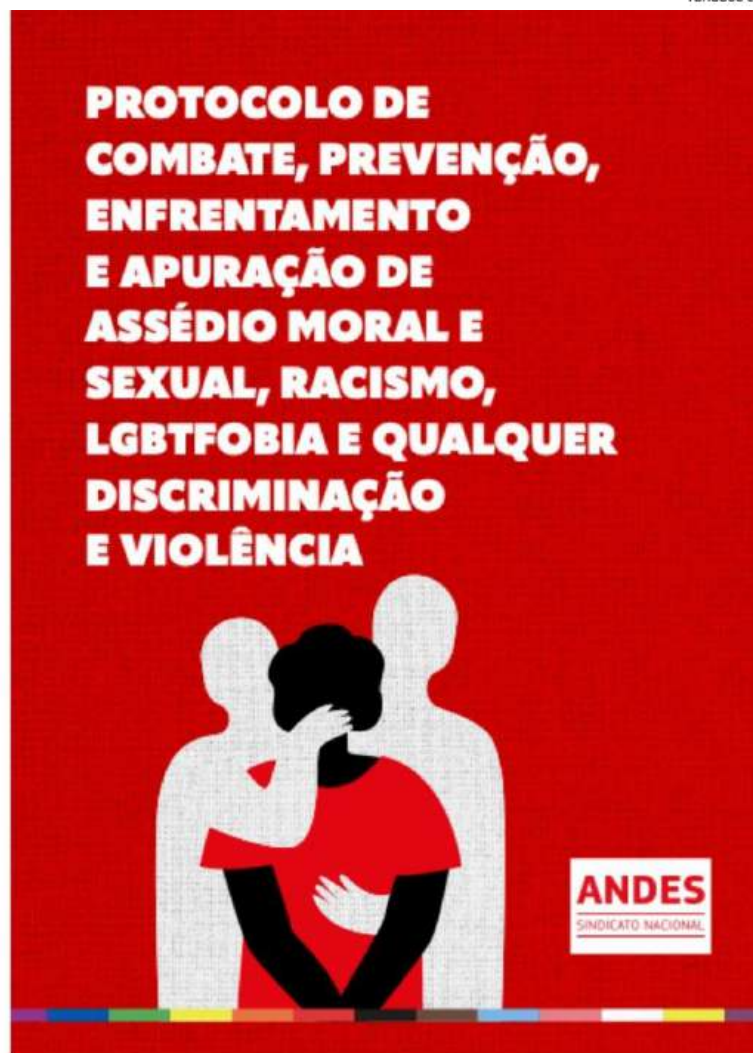
Obrigada!

Circular nº 541/2025

ANEXO IV

Apresentação Annie Schmaltz Hsiou - Gênero na universidade





Unirio demite professor alvo de denúncias de assédio sexual e moral por ex-alunas

Leonardo Ávilla era coordenador de um laboratório da instituição que estuda mamíferos extintos. Em 2021, 'Fantástico' conversou com 23 pessoas que afirmaram terem sido vítimas de abuso.

Por **Wesley Bischoff**, g1 — São Paulo
04/10/2023 06h40 · Atualizado há 5 meses



FOLHAJUS

Professor da USP é demitido após denúncias de assédio sexual

Claudio Lima de Aguiar, docente da Esalq, foi denunciado por alunas de conduta abusiva



31.dez.2021 às 12h03

Ouvir o texto

A-

A+

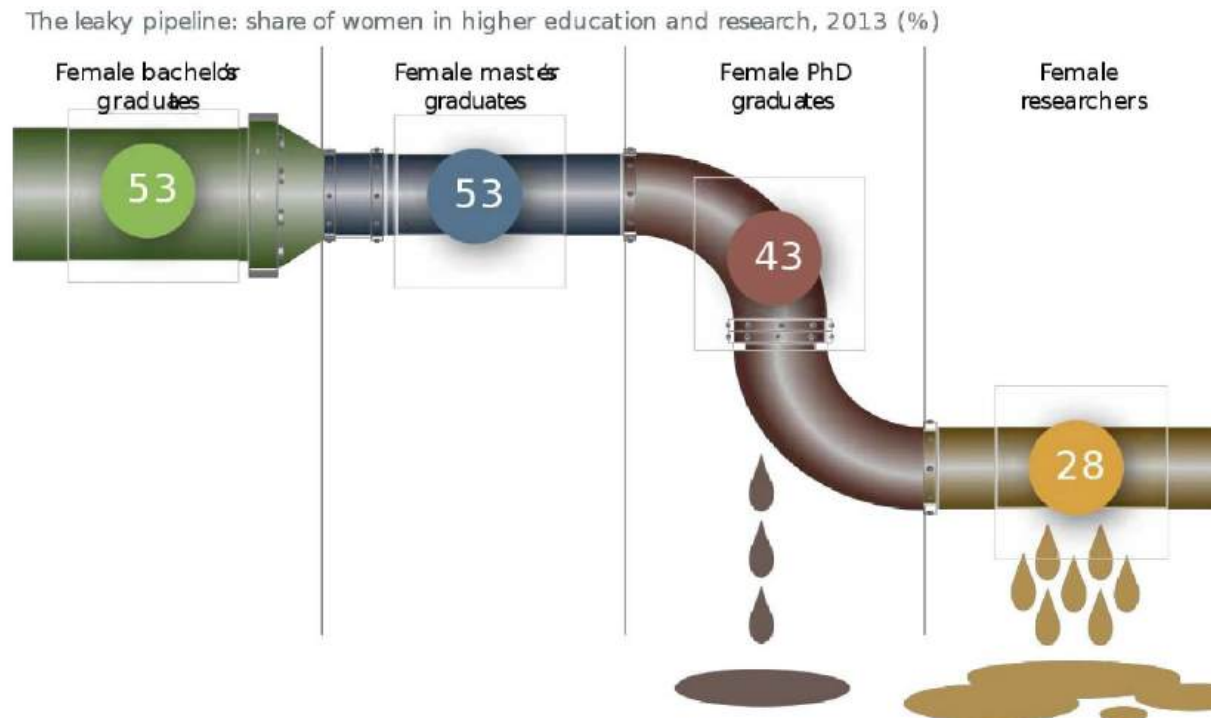
SÃO PAULO O reitor da USP (Universidade de São Paulo), Vahan Agopyan, acatou recomendação de uma comissão da instituição e demitiu o professor Claudio Lima de Aguiar, denunciado por "reiteradas práticas de assédio sexual e moral" contra alunas.





Vazamento e Retenção – *Leaky pipeline*

A metáfora do "encanamento furado" descreve a maneira pela qual as mulheres se tornam minorias sub-representadas nos campos STEM



Source: UNESCO Institute for Statistics estimates based on data from its database, July 2015

Como as Instituições/Universidades podem ajudar?



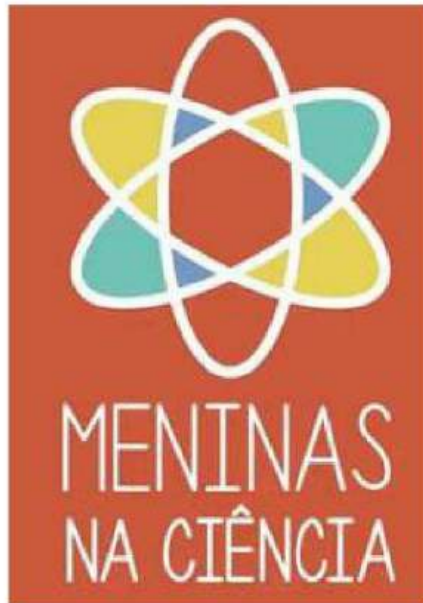
Pronta pra ser
Cientista

USP



Pronta pra ser
Cientista 2024

Como as Instituições/Universidades podem ajudar?



Instituto de Física, UFRGS



Museu Nacional, UFRJ



Instituto de Oceanografia, USP

Incentivar projetos com objetivos centrais para a **divulgação da Ciência por meio do recorte de gênero**, principalmente para **promover e divulgar as pesquisas realizadas por suas pesquisadoras mulheres** em suas áreas de atuação (i.e., museus e universidades).

Como as Instituições/Universidades podem ajudar?

Ampliar número de vagas nas **creches e pré-escolas da IES** e **abertura de concursos públicos** para contratação de novas/os educadoras/es para reposição do quadro funcional decorrente de aposentadorias, exonerações e demissões

FOLHA DE S.PAULO

★ ★ ★

ba a escola fuvest ruf base nacional curricular cotidiano

Maioria defende educação gratuita da creche à universidade, diz Datafolha

Apoio à gratuidade aparece em todos os recortes da pesquisa, como renda, escolaridade e cor

O governo deveria oferecer...

Resposta, em %

Creche Escolas de ensino fundamental e médio Faculdades e universidades



Fonte: Pesquisa Datafolha feita com 2.948 entrevistados em 176 municípios de todo o país, nos dias 5 e 6 dez; a margem de erro é de dois pontos percentuais.

Fonte: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/12/maioria-defende-educacao-gratuita-da-creche-a-universidade-diz-datafolha.shtml>

Como as Instituições/Universidades podem ajudar?

Elaborar e adotar um “**manual de boas práticas**” a ser usado em **bancas de concursos públicos e processos seletivos** para evitar vieses de discriminação de gênero, de raça e de classe, de gestantes e mães em processos seletivos e concursos públicos, a exemplo do que fez a Universidade Federal Fluminense (UFF).

Mulheres, mães e pesquisadoras: edital científico da UFF pontua docentes que tiraram licença-maternidade

Print PDF

FEV
26
2019

Escrito por Assessoria de L...



A pontuação extra no edital da UFF é uma forma de reconhecer um direito das mães.

CARREIRA DOCENTE

Após protesto de 288 docentes em abaixo-assinado, Reitoria finalmente reintegra professora Cynthia Ferreira no RDIDP

01/07/2023 16h38
atualização 07/03/2023 15h43



COMPARTILHE



A Comissão Especial de Regimes de Trabalho (CERT) finalmente publicou, no *Diário Oficial do Estado* de 1º/7, a reintegração da professora Cynthia de Oliveira Lage Ferreira, do Instituto de Ciências Matemáticas e da Computação (ICMC), no Regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), revendo assim a decisão abusivamente posta em vigor em outubro de 2019 de enquadrá-la compulsoriamente no Regime de Turno Completo (RTC).

MAIS LIDAS

Novo modelo proposto para a Pós-Graduação alude a "trilhas formativas mais adequadas", mas inclui "aprendizagens de empreendedorismo"

Alusp poderá realizar em 26/11, terça, o segundo turno de votação da PEC 9; aprovação permitirá corte de R\$ 11 bilhões da educação em 2025

Fonte: <https://adusp.org.br/carreira-docente/cynthia-cert/>



Fonte: <https://adusp.org.br/carreira-docente/caso-de-professora-do-instituto-de-ciencias-matematicas-e-de-computacao-agora-desligada-do-rdidp-e-emblematico-de-como-a-usp-trata-a-mulher-e-a-maternidade/>

Num cenário de produtivismo acadêmico exacerbado, que afeta o conjunto do corpo docente, as professoras podem sofrer punições adicionais, como prova [o caso da docente](#) do Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação (ICMC/USP).



Como as Instituições/Universidades podem ajudar?

Que Universidades públicas/privadas e agências de fomento, **ajustem o tempo de análise da produção acadêmica de acordo com o período que a pesquisadora esteve em licença maternidade.**

Este tipo de avaliação está concentrada nos últimos 05 anos de produção acadêmica.

Proposta:

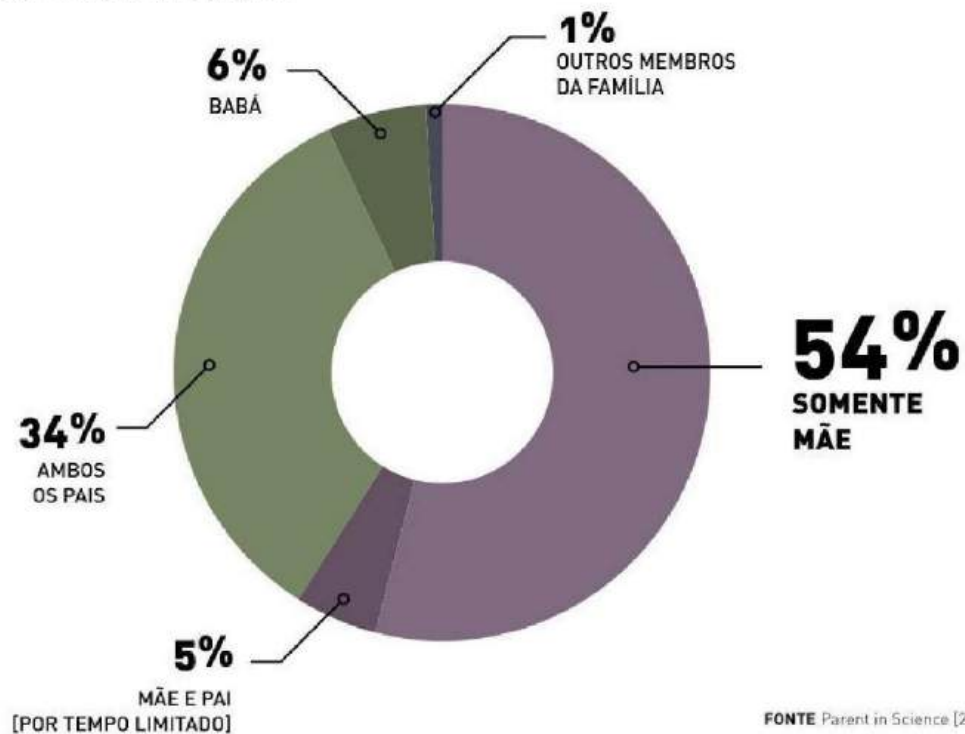
Extensão para 6 anos para quem teve 1 filho no período;

Extensão para 07 anos para quem teve mais de um filho no período.



QUEM CUIDA DOS FILHOS?

RESPOSTAS DAS CIENTISTAS QUE PARTICIPARAM
DA PESQUISA PARENT IN SCIENCE



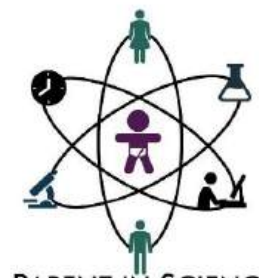
FONTE Parent in Science [2017]



Fonte: <https://revistapesquisa.fapesp.br/maternidade-no-curriculo/>

FATOR DE IMPACTO “Filho”

Movimento Parent in Science em 2017: Foram ouvidas 1.182 pesquisadoras – 921 mães. A maternidade teve impacto negativo na trajetória profissional de 81% delas.



PARENT IN SCIENCE

Trabalho comprometido

Produtividade das pesquisadoras que se tornaram mães cai significativamente em relação às que não têm filhos



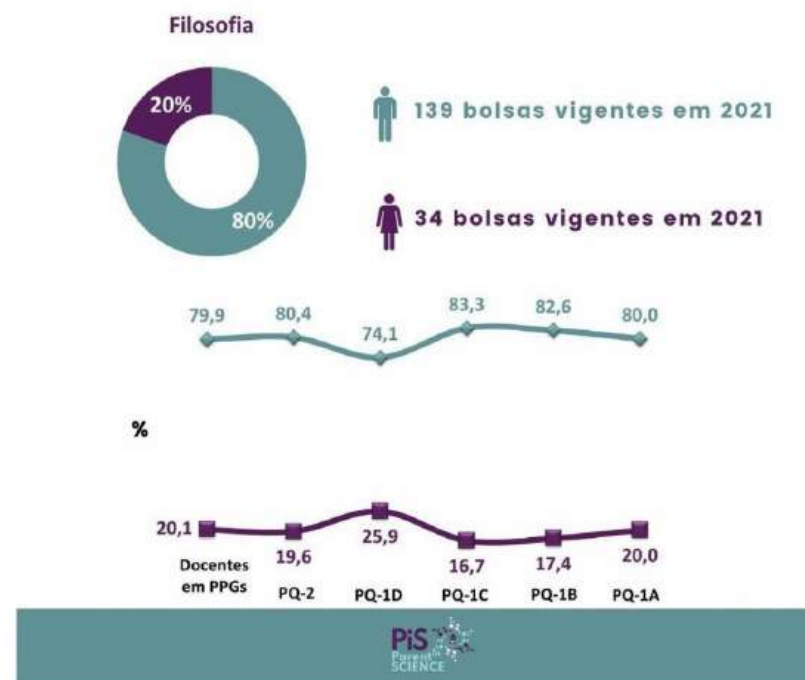
FONTE: PARENT IN SCIENCE

Fonte: <https://revistapesquisa.fapesp.br/maternidade-no-curriculo/>

O cenário das Bolsas de Produtividade em Pesquisa - PQ
Ciências humanas



O cenário das Bolsas de Produtividade em Pesquisa - PQ
Ciências humanas

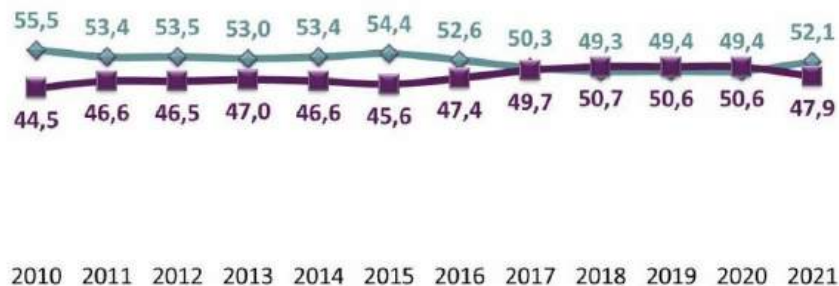


Fonte: Parent in Science (Novembro/Dezembro 2022)

CIÊNCIAS HUMANAS Série histórica - PQ-1A

Bolsas PQ-1A vigentes entre 2010 e 2021, por gênero (%)

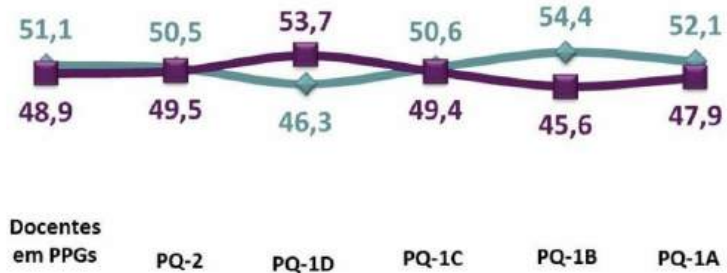
◆ Homens ■ Mulheres



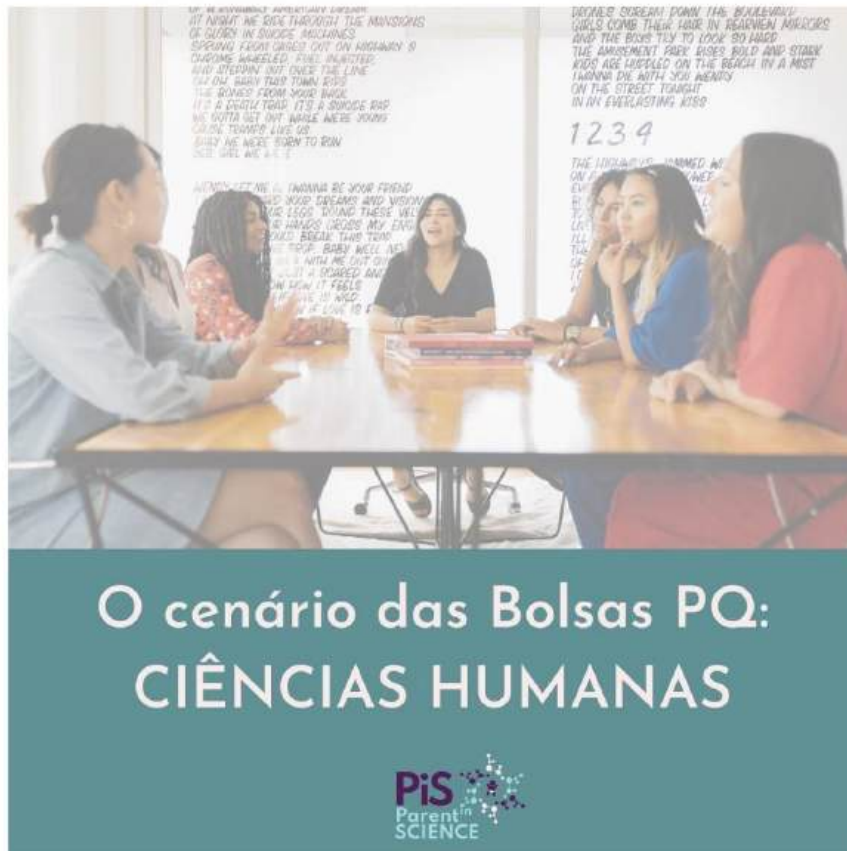
CIÊNCIAS HUMANAS Cenário atual

Bolsas PQ vigentes em 2021, por gênero e nível (%)

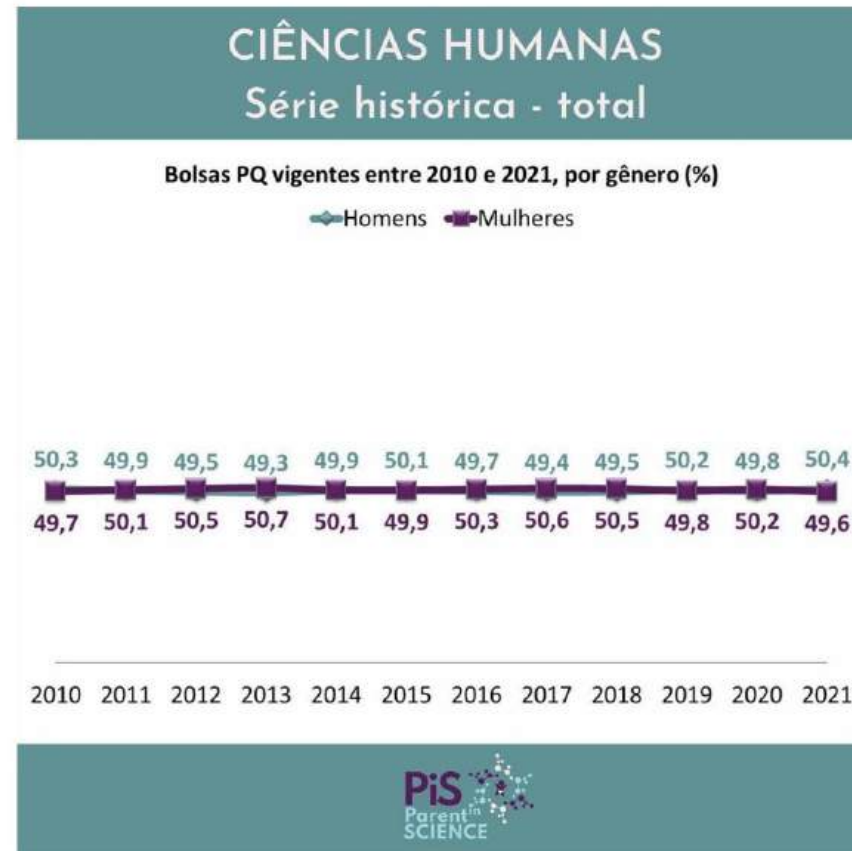
◆ Homens ■ Mulheres



Fonte: Parent in Science (Novembro/Dezembro 2022)



O cenário das Bolsas PQ: CIÊNCIAS HUMANAS



Fonte: Parent in Science (Novembro/Dezembro 2022)

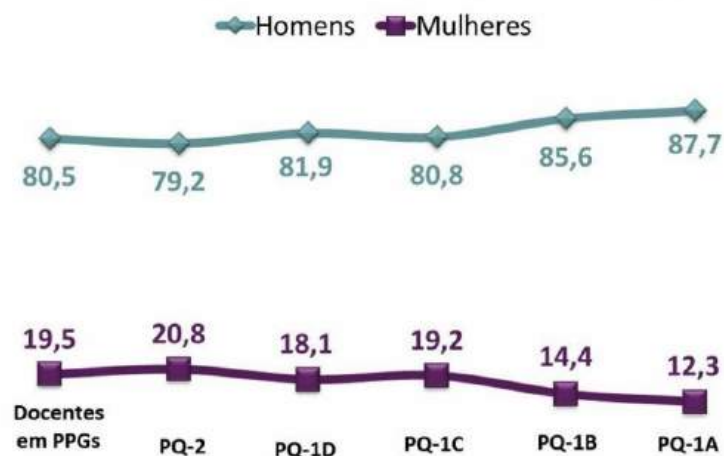
CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA Série histórica - PQ-1A

Bolsas PQ-1A vigentes entre 2010 e 2021, por gênero (%)

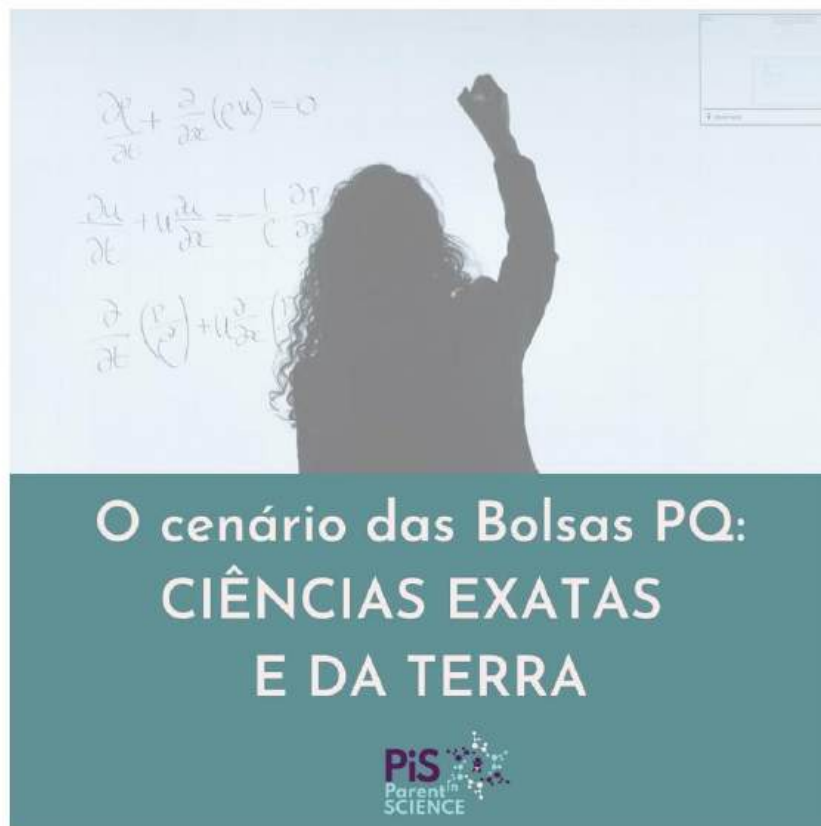


CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA Cenário atual

Bolsas PQ vigentes em 2021, por gênero e nível (%)



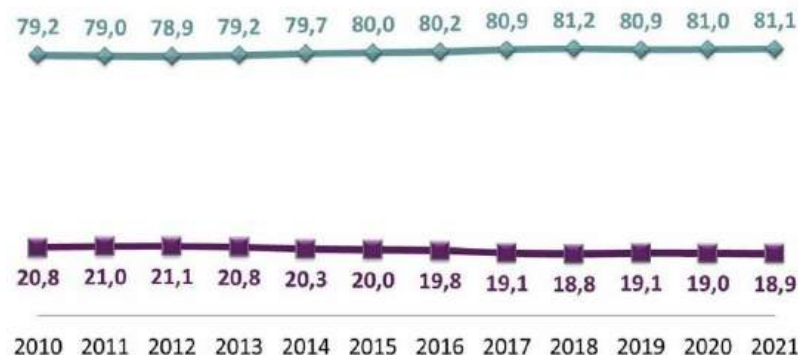
Fonte: Parent in Science (Novembro/Dezembro 2022)



CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA Série histórica - total

Bolsas PQ vigentes entre 2010 e 2021, por gênero (%)

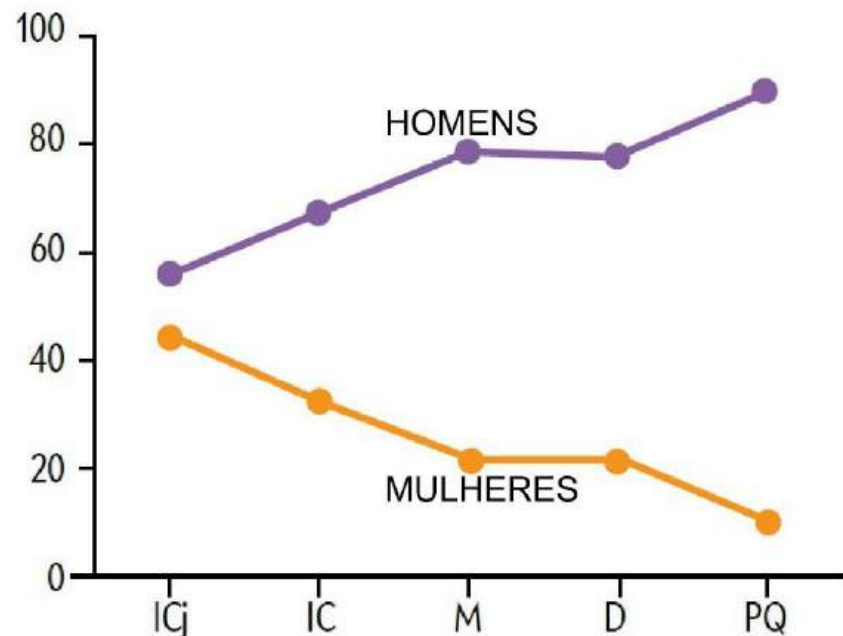
Homens Mulheres



Fonte: Parent in Science (Novembro/Dezembro 2022)

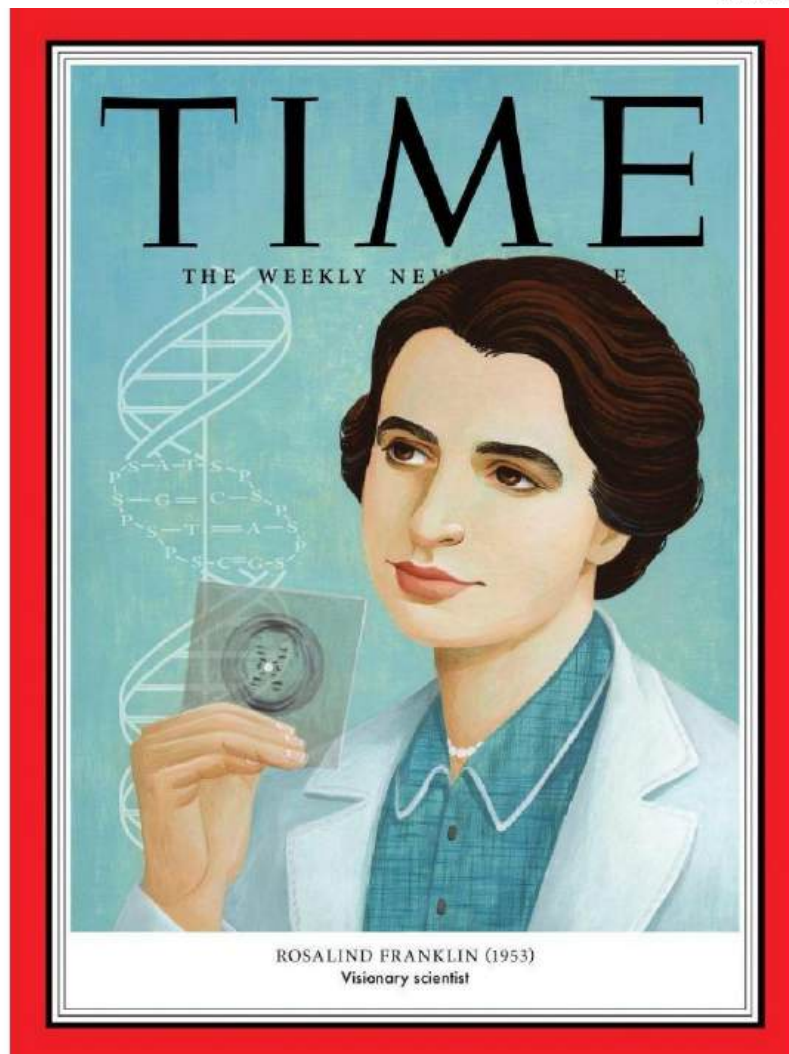
EFEITO TESOURA

Percentual de bolsistas CNPq



Percentual de mulheres diminui desproporcionalmente à medida que se avança na carreira

Fonte: Dados de todas as bolsas na área de Física. Scientific American Brasil, Outubro 2017



Franklin faleceu no anonimato: em 1958, aos 37 anos, ela perdeu a vida devido a um câncer nos ovários.

Somente dez anos depois de sua morte é que seu nome veio à tona, na autobiografia de James Watson “A dupla hélice: Como descobri a estrutura do DNA” — e na passagem, o cientista chama Franklin de “agressiva”.

MOLECULAR STRUCTURE OF NUCLEIC ACIDS

A Structure for Deoxyribose Nucleic Acid

W E wish to suggest a structure for the salt of deoxyribose nucleic acid (DNA). This structure has novel features which are of considerable biological interest.

A structure for nucleic acid has already been proposed by Pauling and Corey¹. They kindly made their manuscript available to us in advance of publication. Their model consists of three inter-twined chains, with the phosphates near the fibre axis, and the bases on the outside. In our opinion, this structure is unsatisfactory for two reasons:

(1) We believe that the material which gives the X-ray diagrams is the salt, not the free acid. Without the acidic hydrogen atoms it is not clear what forces would hold the structure together, especially as the negatively charged phosphates near the axis will repel each other. (2) Some of the van der Waals distances appear to be too small.

Another three-chain structure has also been suggested by Fraser (in the press). In his model the phosphates are on the outside and the bases on the inside, linked together by hydrogen bonds. This structure as described is rather ill-defined, and for this reason we shall not comment on it.

We wish to put forward a radically different structure for the salt of deoxyribose nucleic acid. This structure has two helical chains each coiled round the same axis (see diagram). We have made the usual chemical assumptions, namely, that each chain consists of phosphate diester groups joining 5'-D-deoxy-ribofuranose residues with 3',5' linkages. The two chains (but not their bases) are related by a dyad perpendicular to the fibre axis. Both chains follow right-handed helices, but owing to the dyad the sequences of the atoms in the two chains run in opposite directions.

Each chain loosely resembles Furlberg's² model No. 1; that is, the bases are on the inside of the helix and the phosphates on the outside. The configuration of the sugar and the atoms near it is close to Furlberg's standard configuration³, the sugar being roughly perpendicular to the attached base. There is a residue on each chain every 3.4 Å. in the x-direction. We have assumed an angle of 16° between adjacent residues in the same chain, so that the structure repeats after 10 residues on each chain, that is, after 34 Å. The distance of a phosphate atom from the fibre axis is 10 Å. As the phosphates are on the outside, cations have easy access to them.

The structure is an open one, and its water content is rather high. At lower water contents we would expect the bases to tilt so that the structure could become more compact.

The novel feature of the structure is the manner in which the two chains are held together by the purine and pyrimidine bases. The planes of the bases are perpendicular to the fibre axis. They are joined together in pairs, a single base from one chain being hydrogen-bonded to a single base from the other chain, so

This figure is purely diagrammatic. The two ribbons symbolize the two phosphate-sugar chains, and the horizontal rods the pairs of bases holding the chains together. The vertical line marks the fibre axis.

that the two lie side by side with identical x-co-ordinates. One of the pair must be a purine and the other a pyrimidine for bonding to occur. The hydrogen bonds are made as follows: purine position 1 to pyrimidine position 1; purine position 6 to pyrimidine position 6.

If it is assumed that the bases only occur in the structure in the most plausible tautomeric forms (that is, with the keto rather than the enol configurations) it is found that only specific pairs of bases can bond together. These pairs are: adenine (purine) with thymine (pyrimidine), and guanine (purine) with cytosine (pyrimidine).

In other words, if an adenine forms one member of a pair, on either chain, then on these assumptions the other member must be thymine; similarly for guanine and cytosine. The sequence of bases on a single chain, does not appear to be restricted in any way. However, if only specific pairs of bases can be formed, it follows that if the sequence of bases on one chain is given, then the sequence on the other chain is automatically determined.

It has been found experimentally^{4,5} that the ratio of the amounts of adenine to thymine, and the ratio of guanine to cytosine, are always very close to unity for deoxyribose nucleic acid.

It is probably impossible to build this structure with a ribose sugar in place of the deoxyribose, as the extra oxygen atom would make too close a van der Waals contact.

The previously published X-ray data⁶⁻⁸ on deoxyribose nucleic acid are insufficient for a rigorous test of our structure. So far as we can tell, it is roughly compatible with the experimental data, but it must be regarded as unproved until it has been checked against more exact results. Some of these are given in the following communications. We were not aware of the details of the results presented there when we devised our structure, which rests mainly though not entirely on published experimental data and stereo-chemical arguments.

It has not escaped our notice that the specific pairing we have postulated immediately suggests a possible copying mechanism for the genetic material.

Full details of the structure, including the conditions assumed in building it, together with a set of co-ordinates for the atoms, will be published elsewhere.

We are much indebted to Dr. Jerry Donohue for constant advice and criticism, especially on interatomic distances. We have also been stimulated by a knowledge of the general nature of the unpublished experimental results and ideas of Dr. M. H. F. Wilkins, Dr. R. E. Franklin and their co-workers at King's College, London. One of us (J.D.W.) has been aided by a fellowship from the National Foundation for Infantile Paralysis.

J.D. WATSON
F.H.C. CRICK

Medical Research Council Unit for the Study of the Molecular Structure of Biological Systems, Cavendish Laboratory, Cambridge. April 2.

¹ Pauling, L., and Corey, R. B. nature, (71), 345 (1951); Proc. U.S. Nat. Acad. Sci., 38, 84 (1951).

² Furlberg, S. Acta Chem. Scand., 6, 434 (1952).

³ Chaperon, E., for references see Furlberg, S., Brownman, G., and Chaperon, E., Biochim. et Biophys. Acta, 9, 402 (1952).

⁴ Wyatt, G.B. J. Gen. Physiol., 36, 201 (1952).

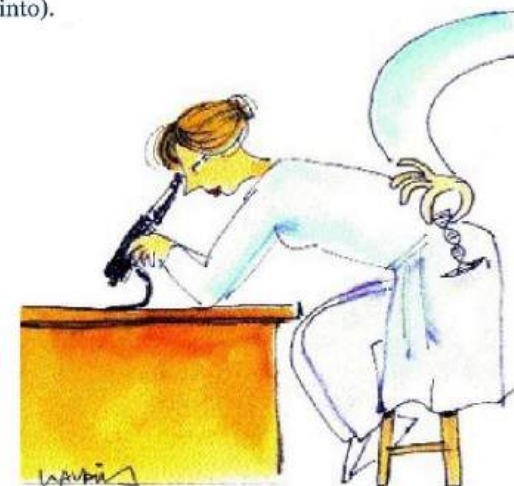
⁵ Astbury, W.T., J. Comp. Soc. Exp. Biol., 1, Blackie, Acad. Press, 1947.

⁶ Wilkins, M. H. F. and Randall, J. T. Biochim. et Biophys. Acta, 10, 132 (1953).



Entre vários ganhadores do Prêmio Nobel de Medicina em 1962, aparecem nesta foto **Maurice Wilkins** (primeiro à esquerda), **Francis Crick** (terceiro) e **James Watson** (quinto).

Watson e Crick também tiveram acesso a um relatório crucial no qual Franklin analisava seus dados e incluía medições de parâmetros na Foto 51, através de Maurice Wilkins.



Rosalind Franklin, seu papel na descoberta da estrutura do DNA e sua incontestável contribuição para a biologia molecular



Rosalind Franklin (1920-1958)
Química, Inglaterra



“Fotografia 51”: à época foi possível atestar a **estrutura de dupla-hélice do DNA**, até então não comprovada através da técnica de cristalografia de raios-x.

EFEITO MATILDA



Matilda Joslyn Gage (1826-1898)
Abolicionista, sufragista, 1ª onda
Apropriação e invisibilização

Research Note

The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s

Anne E. Lincoln

Department of Sociology, Southern Methodist University, Dallas, TX, USA

Stephanie Pincus

Society for Women's Health Research, Washington, DC, USA

Janet Bandows Koster

Association for Women in Science, Alexandria, VA, USA

Phoebe S. Leboy

Department of Biochemistry, University of Pennsylvania, Philadelphia, PA, USA

SSS

Social Studies of Science

42(2) 307-320

© The Author(s) 2012

Reprints and permission: sagepub.

co.uk/journalsPermissions.nav

DOI: 10.1177/0306312711435830

sss.sagepub.com



MULHERES NA CIÊNCIA



STEM Science, Technology,
Engineering, Mathematics

Por que ainda temos uma lacuna de representação de mulheres na Ciência?

QUESTÕES DE GÊNERO E A AGENDA DO MOVIMENTO DE MULHERES NA USP

Annie Schmaltz Hsiou* e Michele Schultz**



www.adusp.org.br/imprensa/revista-adusp

Revista Adusp novembro 2021 61

QUESTÕES DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE, UM COMPROMISSO CIENTÍFICO, POLÍTICO E SOCIAL

Cláudia Vianna, Soraia Chung Saura¹



54 Revista Adusp novembro 2021

www.adusp.org.br/imprensa/revista-adusp



<http://www.rsp.isp.usp.br/>

Revista de
Saúde Pública

Sexismo científico: o viés de gênero na produção científica da Universidade de São Paulo

Livia Oliveira-Ciabatì^I , Luciane Loures Santos^{II} , Annie Schmaltz Hsiou^{III} , Ariane Morassi Sasso^{IV} , Margaret Castro^V , João Paulo Souza^I

Dados on-line com publicações dos docentes e pesquisadores, como o [Data USP](#), [Publons](#) e [Web of Science](#).

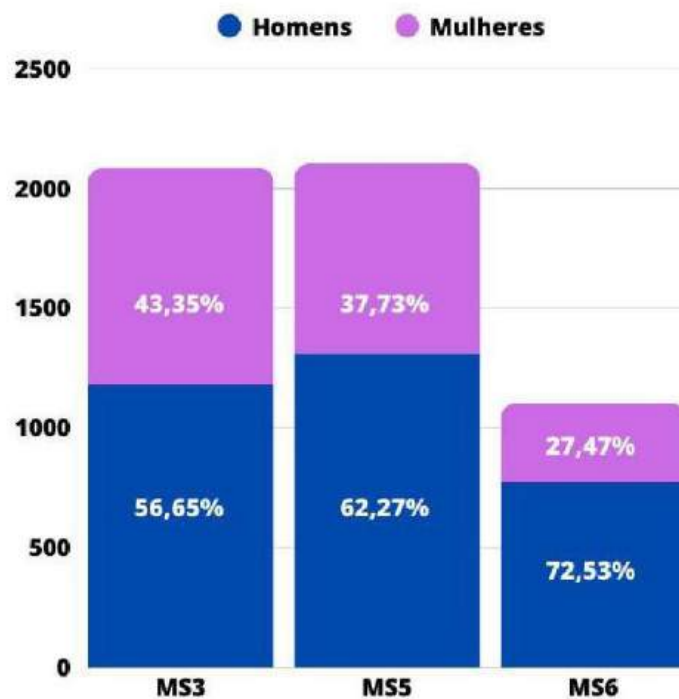
Homens apresentam índices maiores de publicações, de citações por ano, de produtividade e de impacto científico.

Artigos mais citados (medidos pelo índice H), entre as 100 pessoas com maior índice H (≥ 37), **83% eram homens.**

Total de mulheres em posição de prestígio ficou em 13%.

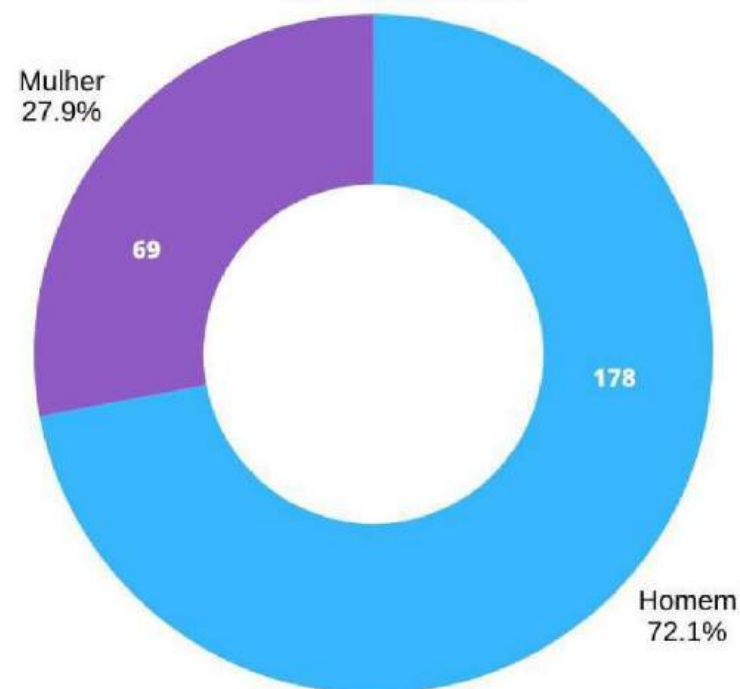
Categoria Docente e Gênero

Ano referência 2024



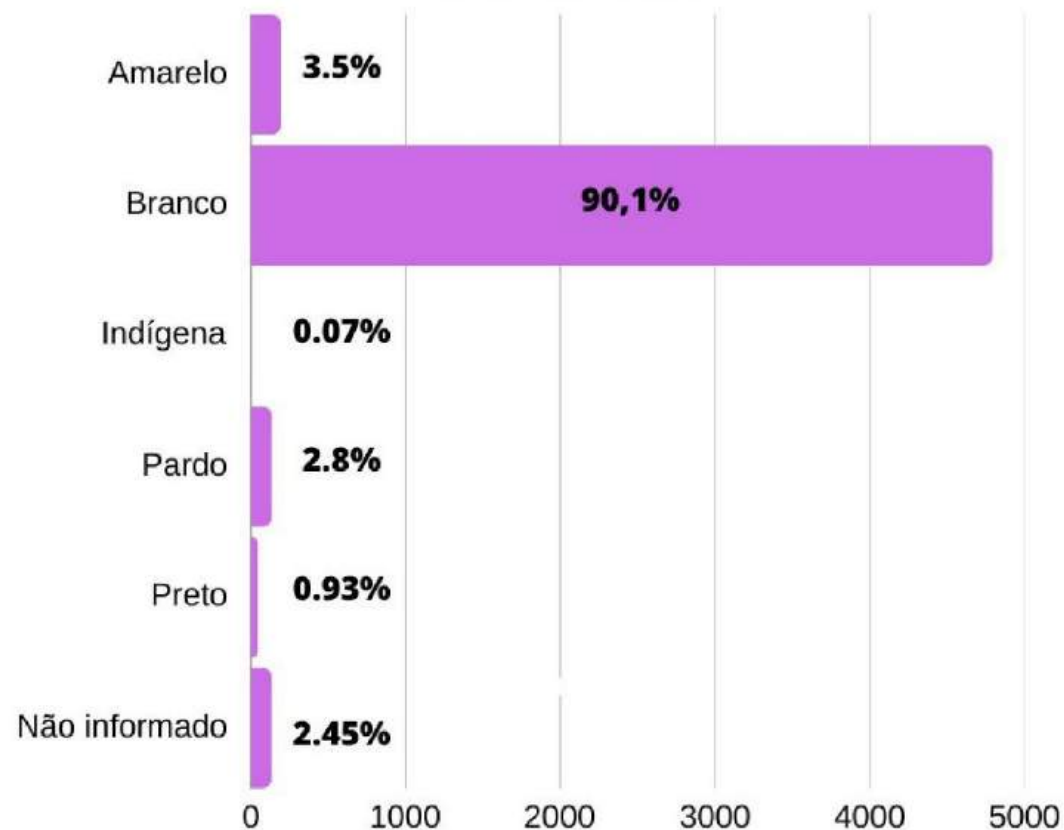
Composição Conselho Universitário USP

Ano referência 2024



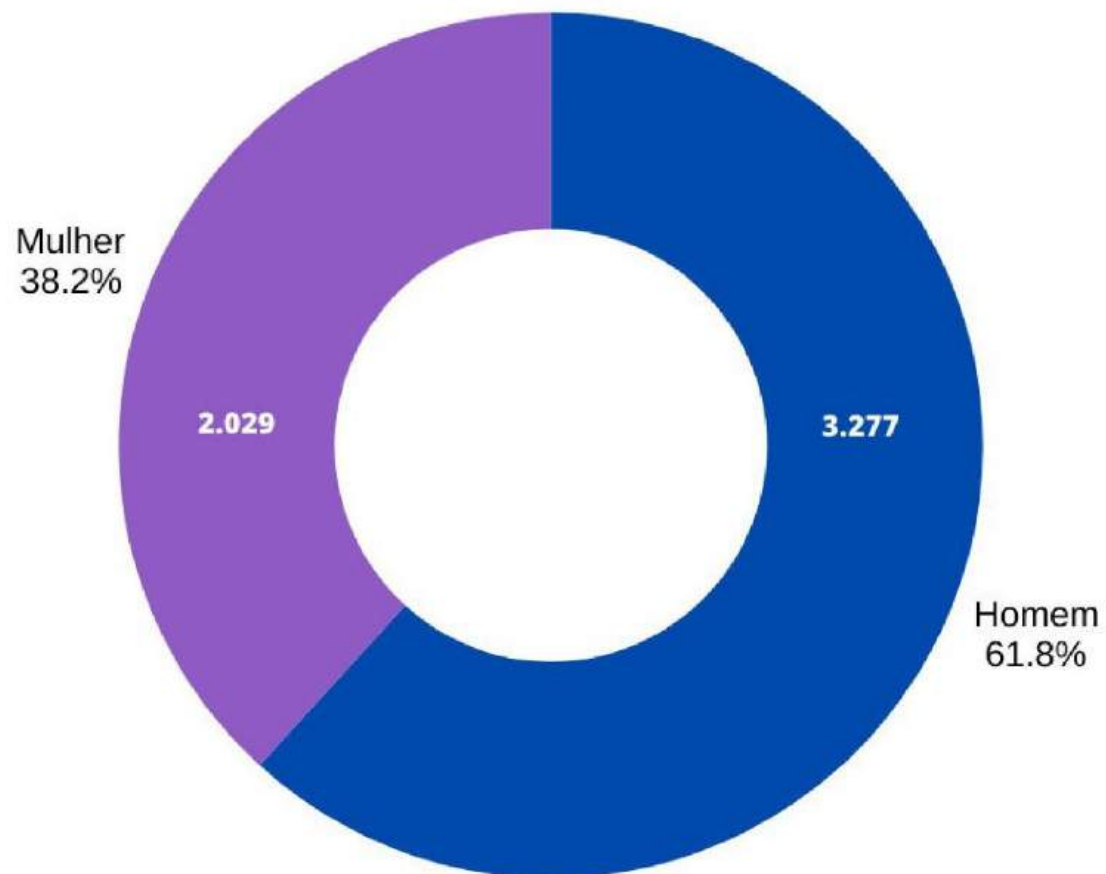
Docentes - etnia/raça - 5.306 pessoas

Ano referência 2024



Docentes - Gênero - 5.306 pessoas

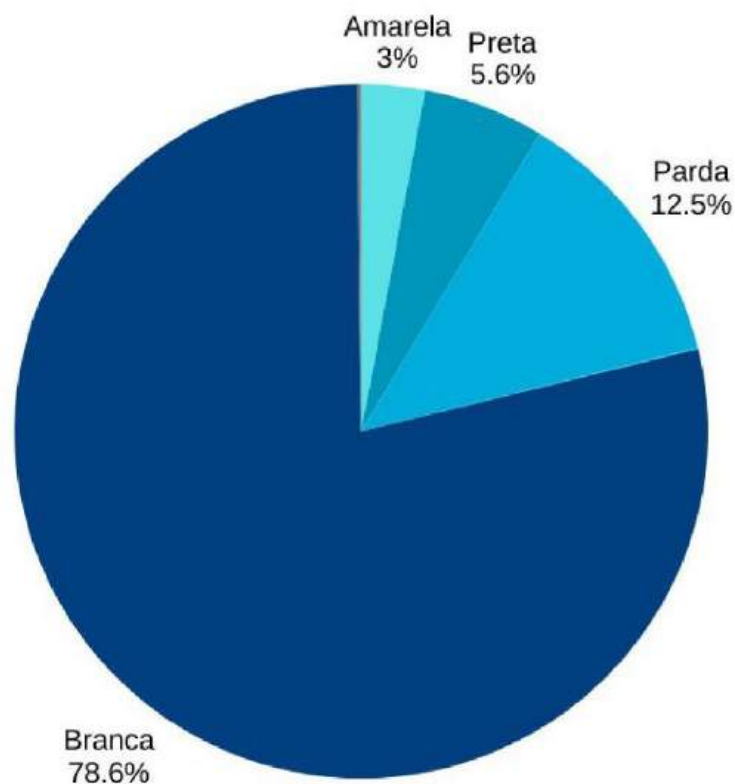
Ano referência 2024



Servidores Técnico Administrativo - etnia/raça

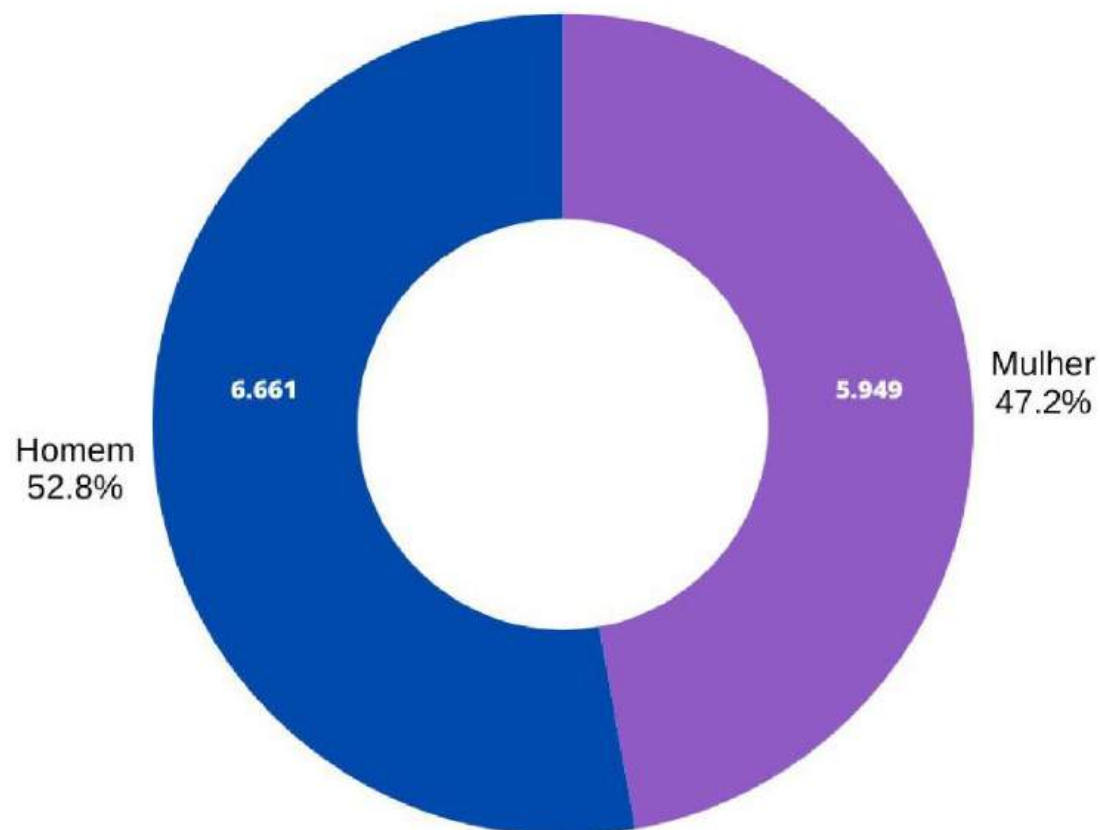
12.610 pessoas

Ano referência 2024



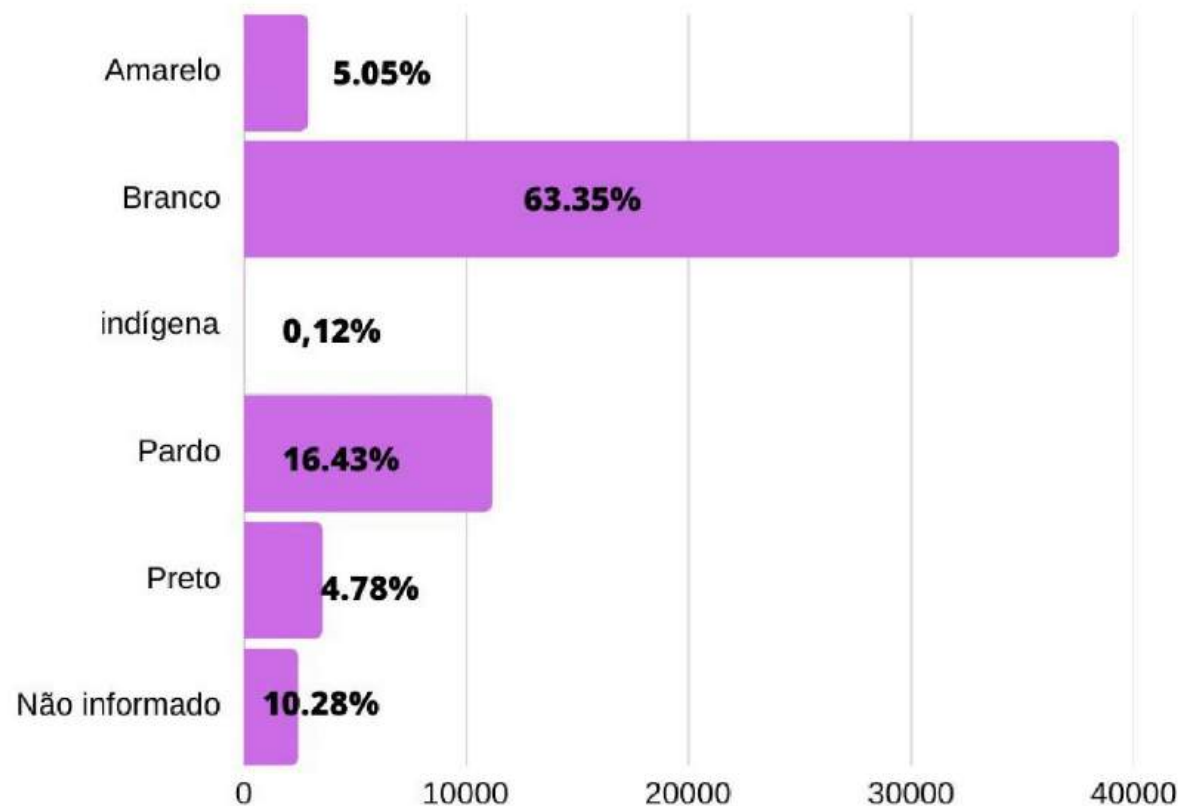
Servidores Geral - Gênero - 12.610 pessoas

Ano referência 2024



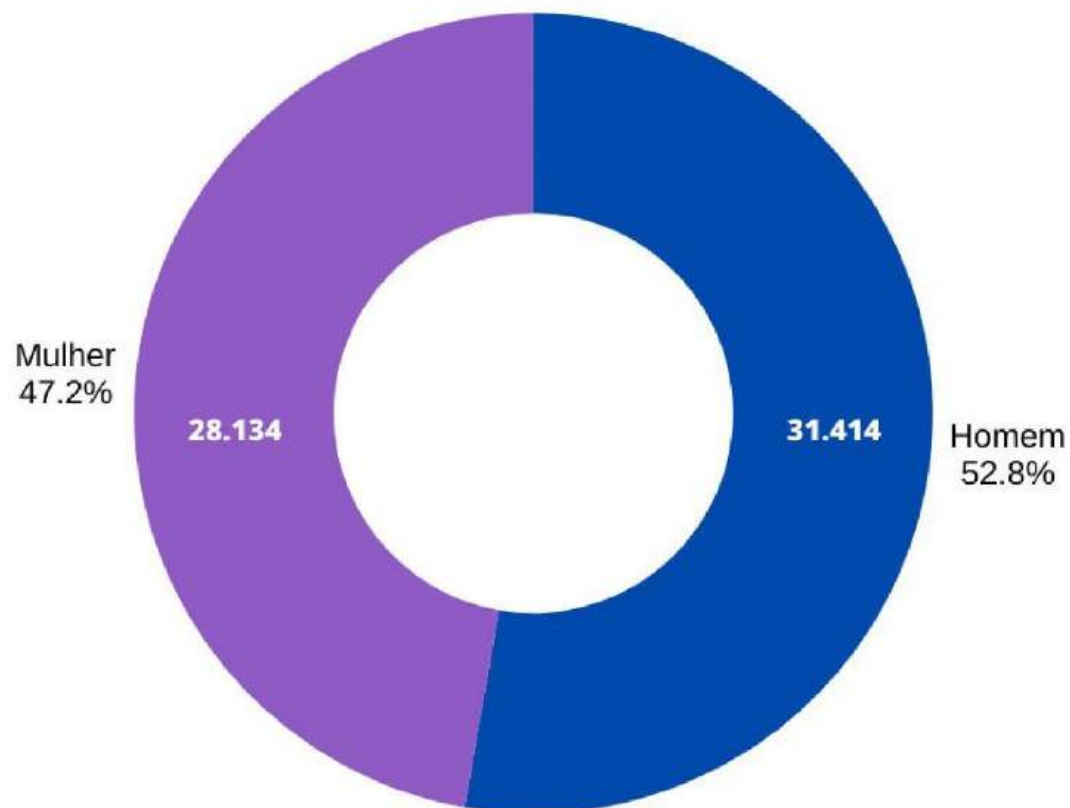
Alunos Graduação - etnia/raça - 58.752 pessoas

Ano referência 2024

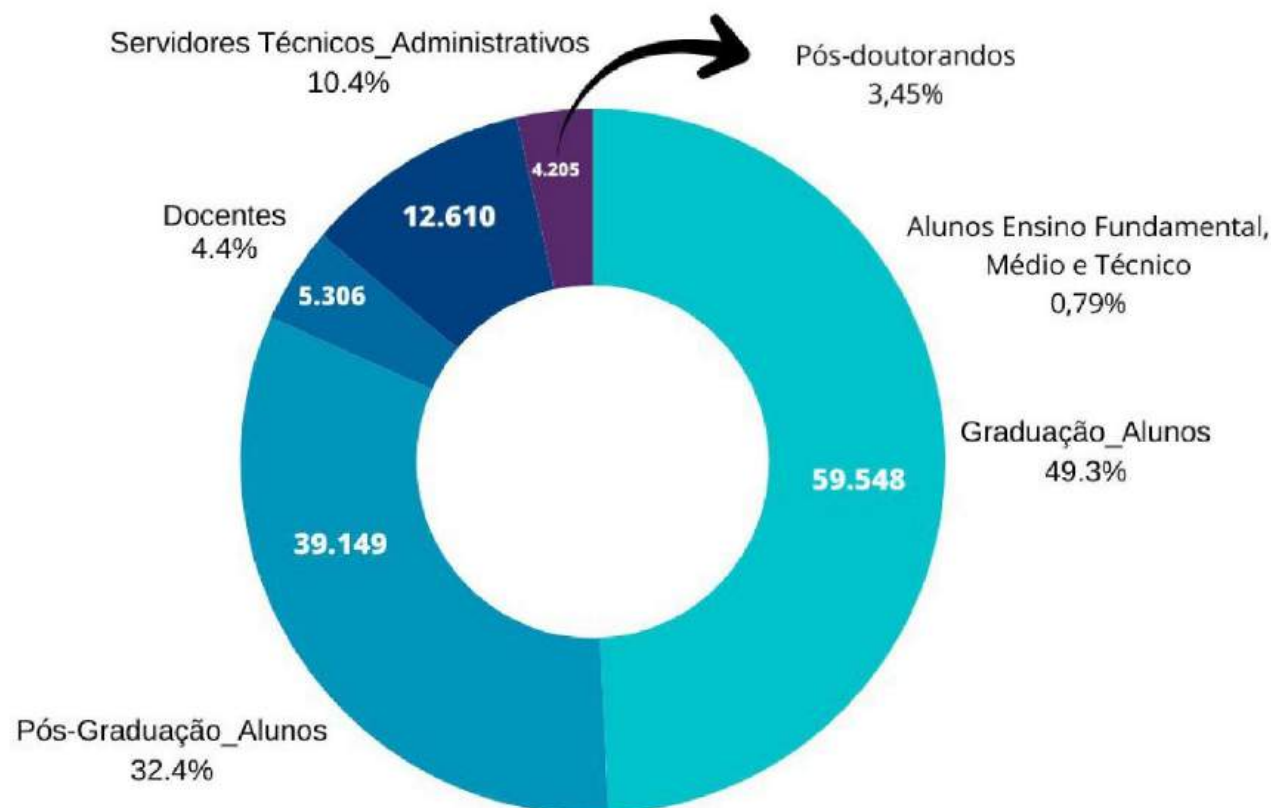


Alunos Graduação - Gênero - 58.752 pessoas

Ano referência 2024



Comunidade Geral USP - 121.788 pessoas
Ano referência 2024



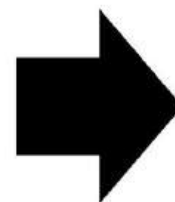
 **ZOOLOGIA**
An International Journal for Zoology

Register | Login

Zoologia 38: 1-9
<https://doi.org/10.3897/zoologia.38.e61968> (26 Feb 2021)

Why we shouldn't blame women for gender disparity in academia: perspectives of women in zoology

▼ Veronica Slobodian, Karla D.A. Soares, Rafaela L. Falaschi, Laura R. Prado, Priscila Camelier, Thaís B. Guedes, Laura C. Leal, Annie S. Hsiou, Glaucia Del-Rio, Eliza R. Costa, Karla R.C. Pereira, Annelise B. D'Angiolella, Shirliane de A. Sousa, Luisa M. Diele-Viegas



nature communications Search Login

Content ▾ About ▾ Publish ▾

Article | [Open Access](#) |
Published: 17 November 2020

RETRACTED ARTICLE: The association between early career informal mentorship in academic collaborations and junior author performance

[Bedoor AlShebli](#) , [Kinga Makovi](#) & [Talal Rahwan](#) 

Nature Communications **11**,
Article number: 5855 (2020) | [Cite this article](#)

525k Accesses | **17** Citations |
7225 Altmetric | [Metrics](#)

Circular nº 541/2025

ANEXO V

Apresentação Dra. Marcelise de Miranda Azevedo (AJN ANDES-SN) - Famílias Atípicas

Conceito de família atípica

Uma família atípica, no contexto jurídico e social, é aquela que possui um ou mais membros com necessidades especiais, condições médicas, deficiências ou outras condições.

Na minha visão também são famílias atípicas, no sentido da necessidade de atenção e cuidados diferenciados, aquelas que se afastam do modelo heteronormativo e do padrão familiar dito convencional. Importante quanto a isso que a jurisprudência (como veremos à frente) reconhece a diversidade dessas formações familiares e o direito à proteção e aos cuidados necessários para garantir a dignidade de todos os seus integrantes, buscando meios para assegurar direitos previdenciários e assistência social a essas famílias.

Características e Definições

- **Membros com Necessidades Especiais:**

Podem ser filhos com deficiência intelectual, transtorno do espectro autista (TEA), ou outras condições (como adicção, por exemplo) que exigem cuidados contínuos e demanda redes de apoio para lidar com os cuidados intensivos, terapias, e acompanhamento de saúde

- **Diferença do Padrão Convencional:**

A "atipicidade" se refere a um desvio das expectativas tradicionais de família

Legislação

Atualmente, não há uma lei federal única que regulamente as famílias atípicas, mas sim um conjunto de projetos de lei em tramitação e leis já existentes que garantem direitos a seus membros, como o direito à acessibilidade e tratamento para pessoas com deficiência (Lei Berenice Piana, 12.764/2012) e à relativização do critério de renda para o BPC.

Há também projetos de lei importantes que buscam criar políticas de apoio, como a Política Nacional de Atenção e Cuidados às Famílias Atípicas (PL 114/25) e o Auxílio Mãe Atípica (PL 1520/25), que visam oferecer suporte financeiro e psicossocial, mas ainda não foram aprovados.

O que define a família atípica e o que já é garantido:

- Definição:

O termo "família atípica" abrange aquelas que possuem um ou mais membros com necessidades especiais, deficiências (como autismo), condições de saúde mental ou que enfrentam outras situações que demandam cuidados e atenção diferenciados.

- Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana):

Garante direitos às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), incluindo o acompanhamento especializado em ambientes educacionais.

- Benefício de Prestação Continuada (BPC):

Embora a lei estabeleça um critério de renda per capita de 1/4 do salário mínimo para o BPC, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a possibilidade de relativizar esse critério, analisando a situação da família de forma concreta, com base em custos de terapias, despesas e demais fatores que afetam a renda e a vulnerabilidade da família.

Projetos de Lei em tramitação:

- PL 114/25:

Cria a Política Nacional de Atenção e Cuidados às Famílias Atípicas, buscando assegurar a inclusão, o bem-estar e os direitos dessas famílias, conforme aponta o Portal da Câmara dos Deputados.

- PL 1520/25 (Auxílio Mãe Atípica - AMA):

Propõe a criação de um auxílio financeiro e psicossocial para mães e responsáveis de crianças e adolescentes com deficiência severa ou TEA, o valor do auxílio seria definido pela gravidade da condição e vulnerabilidade da família, segundo o Portal da Câmara dos Deputados.

Jurisprudência

A jurisprudência tem trazido decisões sobre diversos temas relativos as famílias atípicas. Desde a própria concepção do seja uma família atípica até a garantia de direitos.

1. Em dois precedentes históricos, ambos sob segredo de justiça, o STJ reconheceu a possibilidade de que famílias fossem constituídas a partir do casamento ou da união estável entre pessoas do mesmo sexo.

Em relação ao casamento, a tese foi fixada pela Quarta Turma do STJ em 2011. Relator do caso, o ministro Luis Felipe Salomão destacou à época que, a partir da Constituição de 1988, inaugurou-se uma nova fase do direito de família, "baseada na adoção de um explícito poliformismo familiar em que arranjos multifacetados são igualmente aptos a constituir esse núcleo doméstico chamado 'família'" – devendo todos esses arranjos, segundo o ministro, receber a proteção do Estado.

Na visão do relator, como é por meio do casamento civil que o Estado protege a família, não seria possível negar o matrimônio a nenhuma família que optasse pelo instituto, independentemente da orientação sexual das pessoas envolvidas, "uma vez que as famílias constituídas por pares homoafetivos possuem os mesmos núcleos axiológicos daquelas constituídas por casais heteroafetivos, quais sejam, a dignidade das pessoas de seus membros e o afeto".

2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem se consolidado na proteção dos direitos das famílias atípicas, interpretando a legislação existente à luz do princípio do melhor interesse da criança e da dignidade da pessoa humana. Diversas decisões garantem direitos essenciais, especialmente em casos de filhos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e outras deficiências.

Cobertura de tratamentos pelo plano de saúde

O STJ tem se posicionado firmemente a favor da cobertura integral de tratamentos multidisciplinares para crianças com deficiência, como o TEA.

- Tratamento multidisciplinar: A jurisprudência garante a cobertura de terapias como fonoaudiologia, psicologia e terapia ocupacional, essenciais para o desenvolvimento de crianças atípicas.
- Equoterapia, musicoterapia e hidroterapia: O tribunal já determinou a cobertura obrigatória desses tratamentos pelas operadoras de planos de saúde para o TEA.
- reembolso de despesas: O STJ também já decidiu que, na ausência de profissionais credenciados na rede, o reembolso integral das despesas realizadas em rede não credenciada é devido.
- Superação do rol da ANS: Mesmo antes da Lei 14.454/2022, que derrubou o rol taxativo da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), o STJ já havia decidido que tratamentos prescritos pelo médico eram de cobertura obrigatória.
- Redução de jornada de trabalho para servidores

O tribunal tem estendido o direito de redução da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração e sem a necessidade de compensação, para servidores públicos federais, estaduais e municipais que são pais de filhos com deficiência.

- Base legal: A jurisprudência se baseia na interpretação analógica do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público Federal), buscando a proteção integral da criança e do adolescente.
- Extensão aos demais entes federativos: O STF, em repercussão geral, validou a aplicação da lei federal aos servidores de estados e municípios, um entendimento já consolidado no STJ.

Desafios jurídicos das famílias atípicas

Os desafios jurídicos das famílias atípicas no Brasil incluem a judicialização frequente para garantir direitos como acesso a terapias, o descumprimento da legislação por parte de planos de saúde e empresas, a insuficiência de políticas públicas para inclusão e suporte, e a burocracia para obter benefícios como o BPC.

- Dificuldades no Acesso à Saúde:
 - Interrupção de tratamentos: Planos de saúde frequentemente interrompem terapias essenciais para o desenvolvimento da criança, forçando famílias a entrar com ações judiciais para garantir a continuidade dos tratamentos.
 - Valores de coparticipação: A cobrança de coparticipação excessiva nos planos de saúde pode ser abusiva e levar à busca por limitação judicial do valor da mensalidade.
 - Falta de cobertura e profissionais: Há carência de cobertura de serviços e de profissionais especializados, tanto na saúde pública quanto na privada.
- Burocracia e Acesso a Benefícios:

- O BPC: A concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) pode ser dificultada por entraves burocráticos e institucionais.
- Acesso a serviços públicos: A burocracia é um grande obstáculo para que as famílias acessem serviços públicos e privados adequados, como atendimento especializado.
- Conflito entre Vida Pessoal e Trabalho:
 - Flexibilidade na jornada: Há a necessidade de maior flexibilidade na jornada de trabalho, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público, e acordos sobre horários, mas as empresas muitas vezes não oferecem.
 - Apoio legal: A falta de apoio legal e a complexidade da legislação dificultam a aplicação dos direitos, como a redução da jornada.

Caminhos Jurídicos e Soluções:

- Judicialização:
- Políticas Públicas