



COLETIVO UNIDADE, RESISTÊNCIA E LUTA

“A verdadeira unidade é aquela forjada na liberdade e na diversidade, construída na ação comum e que se baseia em opções decorrentes do exercício pleno das liberdades fundamentais”.(Sá Carneiro)

O UNIR - Unidade, Resistência e Luta é um coletivo organizado na Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil - FASUBRA Sindical, e se constitui em uma rede de interlocução política de esquerda, suprapartidária, atuando no movimento sindical das instituições públicas de ensino brasileiras.

O UNIR se alinha à Central Única dos Trabalhadores – CUT Brasil por definição política e ideológica, sendo a sua militância no espaço das universidades, institutos e centros federais de educação orientada pelos princípios CUTistas, em vista da consolidação de instituições democráticas e autônomas.

O UNIR corresponde aos anseios da categoria se orientando pelas resoluções emanadas das instâncias de representação da FASUBRA, em defesa dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, primando pela ética e respeito às divergências nos encaminhamentos das lutas e pela preservação da FASUBRA, acima das posições político-partidárias e pessoais.

O UNIR defende a democratização nas relações do movimento sindical, posicionando-se de forma contrária ao chamado centralismo democrático, à partidarização do movimento e ao uso de entidades sindicais como aparelho partidário. O exercício desses princípios garantem o direito inalienável à divergência e ao contraditório, buscando primeiramente o consenso coletivo.

O UNIR atua em defesa da universidade pública, gratuita, democrática e referenciada socialmente, manifestando-se favoravelmente às políticas de reestruturação e expansão do ensino superior público, às cotas sociais e raciais, às políticas de assistência estudantil, aos hospitais universitários integralmente vinculados ao Sistema Único de Saúde - SUS, à indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão e à autonomia universitária.

Defendendo os princípios abaixo tem atuado no combate às disputas fratricidas e aos processos de calúnias e difamação que dividem a luta da categoria:

- Defesa e fortalecimento da Central Única dos Trabalhadores;
- Defesa da democracia dos (as) trabalhadores (as) rumo ao socialismo;
- Solidariedade entre os povos e a classe trabalhadora;



- Na luta e em defesa dos direitos humanos e contra todas as formas de opressão.
- Defesa da organização dos(as) trabalhadores (as) por ramo de atividade.
- Luta contra o neoliberalismo, conservadorismo e práticas reacionárias que vão contra os direitos trabalhistas, suas reformas, privatizações, precarização das relações de trabalho e a retirada de direitos dos (as) trabalhadores (as);
- Intransigente defesa da ética e solidariedade da classe em todos os níveis;
- Pela organização, diálogo e unidade programática das forças progressistas brasileiras que atuem na promoção da democracia, da igualdade e da justiça social, trabalhando para a superação de todas as formas de opressão e violência.

CONJUNTURA

“O avanço do fascismo nos mostra que temos de continuar lutando com indignação e resistência, mas nunca com ódio. Ódio ao diferente consome, mata. Ódio não combina com a democracia”. (Nilma Lino Gomes)

A democracia venceu o ódio

Nos três últimos anos, os trabalhadores vivenciaram uma experiência inédita até então. No ano de 2020 fomos surpreendidos pela pandemia da Covid-19, decorrente de um novo coronavírus que, até os dias de hoje, ainda se encontra entre nós, após diversas mutações, e que, como indica a Ciência, veio para ficar. Dessa forma, a FASUBRA precisou aprender a utilizar novos mecanismos e ferramentas para dialogar com a base da Categoria e dar continuidade ao processo de mobilização contra os ataques do pior governo da história recente deste país. Repentinamente, tivemos que aprender a fazer mobilização de forma virtual. Passamos a realizar diversas ações nesse ambiente, entre elas *lives*, reuniões de direção e plenárias, sempre visando garantir o princípio da democracia interna da nossa Federação. Essa experiência nos levou a entender que é possível e necessário incorporar a utilização dessas ferramentas tecnológicas na nossa ação sindical.

Enquanto isto, o ex-presidente da República se utilizava de diversos subterfúgios para que o povo não fosse vacinado e se aglomerasse, em desrespeito às orientações e medidas sanitárias para a contenção do vírus, levando à morte de quase 700 mil brasileiros e brasileiras, entre eles diversos companheiros e companheiras da nossa base. Mais uma vez, o Coletivo Unidade, Resistência e Luta – UNIR, se solidariza com os familiares de todos os companheiros que perdemos, dentre os quais duas pessoas queridas que integravam a Direção da FASUBRA, o



companheiro Fernando Maranhão e a companheira Luciene Mafra. Inclusive, como uma homenagem póstuma a todos e todas que se foram, **nós, do Coletivo UNIR, estamos propondo que este Confasubra receba os nomes de ambos, representando aqueles e aquelas que estarão para sempre presentes nos nossos corações e memórias.**

A FASUBRA surgiu em um momento muito difícil da conjuntura, com a união de associações de servidores das universidades brasileiras em plena vigência da ditadura militar no Brasil. Em pouco tempo, assumiu sua vocação política de luta pela valorização de sua Categoria e da classe trabalhadora como um todo, por liberdade e democracia. Nossa força vem dos sindicatos que investiram na organização, mobilização e integração com as causas e pautas que unificam os trabalhadores. Nossa ação é calcada na formulação, no debate e nas resoluções construídas democraticamente nos fóruns de deliberação.

Estes princípios marcaram rigorosamente a nossa história ao longo de 45 anos de existência, comemorados em 2023. Em nossa trajetória, registramos muitos embates e conquistas na defesa dos interesses e valorização de nossa Categoria, hoje reconhecida em lei como Técnico-Administrativos em Educação. Também estivemos presentes nas principais agendas de defesa dos direitos sociais e da transformação do país, na campanha pelas diretas, na Assembleia Constituinte, na oposição aos governos antipopulares, no Congresso Nacional e nas ruas, em diversos momentos da nossa história recente.

Toda esta caminhada não foi fácil, sobretudo nos últimos anos, em que um modelo excludente, submetido a poderosos interesses econômicos internos e externos, voltou a oprimir os trabalhadores e fez o país regredir em todos os sentidos. O golpe midiático, jurídico e parlamentar que depôs a presidenta Dilma foi o estopim para toda sorte de perseguições e ataques aos trabalhadores e às políticas públicas de inclusão social. Lula foi duramente perseguido, ilegalmente condenado e sofreu 580 dias de prisão. O orçamento da União foi fortemente solapado, reduzindo brutalmente recursos de políticas, como saúde e educação, a um mínimo inaceitável.

A cada ataque buscamos responder com mais mobilização, mais conscientização e construção de unidade para o enfrentamento. Nesta luta pela sobrevivência e combate às políticas implementadas pela extrema direita, sem sombra de dúvidas se destacaram os movimentos das entidades representativas da educação e movimentos do campo.

Trabalhamos fortemente pela denúncia de cada iniciativa de revogação de direitos e destruição do país. Nas eleições enfrentamos uma luta absolutamente desigual contra máquinas poderosas de desinformação e abuso do poder. Em todo este tempo, lutamos com objetivos claros de defesa da classe trabalhadora, da verdade, da



liberdade, da democracia! Tivemos muitas perdas ao longo do caminho, mas podemos dizer que nossas palavras de ordem foram vencedoras. Derrotamos a reforma administrativa, Lula está livre e Bolsonaro está fora! Foram tempos de, literalmente, lutar pela sobrevivência.

Pelas nossas próprias vidas, pelos nossos direitos trabalhistas, pelas nossas instituições e porque nunca desistimos de lutar, a esperança voltou a brilhar nos olhos de nosso povo. Há um ano, em plenária nacional da FASUBRA, o Coletivo UNIR, juntamente com outros grupos, apresentou e discutiu a necessidade de que aquela plenária aprovasse o apoio à candidatura do ex-presidente Lula, com a entrega da nossa pauta ao então candidato. Esta proposta tinha como objetivo principal a derrota do agora ex-presidente, pois estávamos sob constante ameaça. Entre os mais diversos ataques houve a proposta de reforma Administrativa em andamento no Congresso Nacional. De forma sábia, a plenária aprovou, por ampla maioria dos presentes, e orientou que as entidades de base participassem ativamente dos comitês populares. Um outro ponto importante daquela plenária foi o encaminhamento da realização de uma grande mobilização em conjunto com os servidores públicos dentro e fora do Congresso Nacional para derrotar, na prática, a política do ex-presidente com o arquivamento do projeto de reforma Administrativa. Por um período de pelo menos cinco meses atuamos firmemente e obtivemos uma grande vitória, que foi também a derrota da política entreguista do Estado brasileiro ao grande capital, com o arquivamento da referida proposta de reforma.

Para enfrentar todas estas ameaças e evitar retrocessos ainda maiores, trabalhamos firmemente pela construção de unidade e consensos em torno do apoio à candidatura Lula/Alckmin. Certamente, não era a chapa dos nossos sonhos, mas a realidade possível diante do fascismo e reacionarismo que assolava o país e o mundo. E foi com a construção desta frente democrática e popular que vencemos a mais dura eleição que já enfrentamos em todos estes anos de existência. Temos orgulho do papel que desempenhamos na construção desse movimento, na defesa da democracia e da reconstrução de nosso país para responder aos desafios do presente e construção de um futuro igualitário e promissor para o Brasil.

Foram muitos os desafios enfrentados. Ameaças cotidianas de golpe, que perduram até hoje, ódio, desinformação, utilização ilegal de recursos orçamentários, tentativas de ataques às instituições, às urnas eletrônicas e toda sorte de desatinos. Até mesmo após a proclamação dos resultados e a posse do eleito forças reacionárias seguem urdindo golpes e proporcionando um espetáculo dantesco de ataques às instituições, duramente repudiados, interna e externamente, para os quais devem ser dados repressão e punição exemplares a todos os envolvidos, terroristas, financiadores e os que planejaram e possibilitaram estas ações. O povo brasileiro repudia a tentativa de golpe e se une em defesa do estado democrático de direitos. Sem anistia para golpistas e terroristas! Nós, do



Coletivo UNIR, estamos apresentando, para ser aprovada no Confasubra, uma campanha para apurar os culpados e prisão para todos, sem anistia, pois eles cometeram crime contra a humanidade.

Essa última eleição para a presidência da República mostrou para todos o quanto o nosso povo foi enganado pelo governo, que se caracterizou como de um grande mentiroso, seguindo assim até o final das eleições. Agora, estamos todos vendo um rombo no orçamento para 2023 de mais de 400 bilhões de reais.

Nós, do Coletivo UNIR, de forma acertada e de acordo com a orientação aprovada na plenária da FASUBRA fomos aos mais diversos locais de trabalho para dialogar com a nossa Categoria mostrando os riscos que estávamos correndo, caso o mentiroso fosse reeleito. Essa vitória foi fruto da resistência do povo trabalhador que impediu que Lula, como ele mesmo disse na avenida Paulista, fosse "enterrado vivo" pela farsa da Operação Lava-Jato, retirando-o da prisão onde ficou por 580 dias e lhe dando um terceiro mandato nas eleições, embora estas tenham sido manipuladas pelo governo anterior, que disputava a reeleição. Mesmo com a utilização de toda a máquina pública e as instituições, que estiveram a serviço da reeleição do presidente de extrema direita e com indicações de ser genocida, a lucidez, o respeito e a democracia venceram.

A vitória de Lula, com mais de 60 milhões de votos (51%) é extraordinária, liberando o grito sufocado do povo trabalhador nas comemorações que, para além do Brasil, repercutiram nos países da América Latina e em todo o mundo. Infelizmente, alguns dos agrupamentos que atuam na FASUBRA não entenderam o momento histórico e sequer chamaram as suas bases para participar, de forma coletiva, desse processo. Mas, a sabedoria da maioria dos trabalhadores fez com que atendessem a orientação da Federação. Essa postura é a mesma daqueles poucos servidores que apoiaram o presidente mentiroso. Nós, do Coletivo UNIR, parabenizamos os companheiros e companheiras que apoiaram a candidatura de Lula acatando a nossa orientação e, ao mesmo tempo, continuamos mobilizados para garantir melhorias das condições de vida, trabalho, salários e avanços na nossa pauta. Ainda, nós, do UNIR, estamos orgulhosos de termos participado com toda a nossa energia nessa jornada histórica e heroica do povo brasileiro.

Depois de quase sete anos de ataques incessantes aos direitos sociais devemos reconhecer e celebrar a capacidade de resistência e luta que, vividamente, demonstramos. É importante termos claro que são outros tempos que viveremos. Seguiremos em luta pelos nossos direitos, por avanços e conquistas nas nossas categorias e pelo povo brasileiro, mas com a esperança acesa e a confiança na possibilidade de unir e reconstruir o país, para compor um presente e um futuro em que se reduzam as desigualdades e contemplem um país digno para todos e todas. Especialmente, temos que nos colocar ao lado e em defesa da população fragilizada, a exemplo dos povos



originários, particularmente o Povo Ianomâmi, que vinha sendo alvo de uma política perversa de fragilização, abandono e genocídio, impetrada por um governo hostil aos pobres, interessados em usufruir das riquezas do seu território, sem qualquer respeito à vida humana e à natureza.

Temos urgência na construção de políticas de renda e crescimento, para a superação da fome que voltou a assolar nosso país, geração de empregos e atendimento a todas as necessidades do nosso povo. Há um outro momento conjuntural no nosso país em que são presenciadas diversas ações que estão sendo implementadas pelo governo Lula para avançar nas conquistas do nosso povo, em especial, a necessidade de tirar milhões de brasileiros e brasileiras da linha da pobreza e da fome. Nós, que somos trabalhadores de educação, temos um papel fundamental nesta conjuntura.

Para isso, precisamos acompanhar e ficar atentos às ações do novo governo, que vão ao encontro da melhoria de vida do povo e do fortalecimento de um estado democrático. Recentemente, vimos o presidente Lula assumir diversas iniciativas que julgamos importantes na perspectiva de conquista de um Estado forte, entre elas a aprovação de um auxílio para garantir um mínimo de alimentação para o povo mais pobre, recuperar a democracia e a autonomia das universidades, compromisso já admitido por Lula quando disse, em reunião com os reitores, de que irá “nomear os reitores que forem eleitos pelos professores, servidores e estudantes”. Esta iniciativa vai ao encontro do nosso anseio histórico. Um outro elemento importante diz respeito ao início do processo de negociação em 07 de fevereiro de 2023, quando o presidente Lula “reconhece o papel importante dos servidores e que esses estão há sete anos sem reajuste salarial”, além de o ministro da Economia dizer que “vai tirar a granada do bolso dos servidores”.

O serviço público é peça fundamental nesta retomada dos rumos de nosso país. Precisamos recompor o orçamento público e combater todas as políticas de desmonte e sucateamento da educação, saúde, cultura e demais áreas. Os servidores públicos estão e sempre estiveram à postos para cumprir seu papel no atendimento à população. As entidades representativas seguirão em seu trabalho cotidiano de defesa dos serviços e servidores públicos, na mobilização e conscientização da categoria e da população na defesa de seus direitos.

Seguiremos na nossa luta incessante para defender, conscientizar, organizar e mobilizar a Categoria em busca da garantia dos direitos do povo e dos interesses do país. Importa, principalmente, a mobilização junto à base da Categoria, nos fóruns deliberativos, reuniões e audiências junto ao governo, ao legislativo e perante o judiciário, sempre que necessário.



Mobilizar para avançar e conquistar: FASUBRA autônoma, democrática e independente

A FASUBRA é uma entidade com um processo histórico de 45 anos, período em que se consolidou como uma entidade democrática, autônoma e independente de governos. Com essa afirmação, nós, que fazemos o Coletivo UNIR, defendemos que essa Federação se mantenha desta forma, pois ela tem como compromisso, em primeiro lugar, os interesses dos sindicatos e, conseqüentemente, dos trabalhadores na base da Categoria dos técnico-administrativos em Educação. Neste sentido, entendemos que este congresso deve reafirmar a sua posição de independência de governos, com autonomia e democracia, tendo como base para discussão os seus fóruns legitimamente constituídos por representação da base da Categoria.

É neste sentido que o Coletivo UNIR chama todos os delegados e delegadas a aprovar, por unanimidade, que a direção da FASUBRA continue com o processo negocial em curso, tendo como base de discussão seus fóruns, sempre referendados pela base da Categoria. Por fim, reafirmamos a necessidade de que a FASUBRA se mantenha autônoma, democrática e independente.

EDUCAÇÃO PÚBLICA

“A educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas.
Pessoas transformam o mundo!” (Paulo Freire)

Os últimos seis anos trouxeram uma experiência governamental que impactou fortemente a educação pública deste país, em especial a superior. No período, foram vivenciados os maiores cortes na pasta da educação, do ensino infantil à pós-graduação, comprometendo todo o sistema educacional construído nos últimos anos junto aos movimentos organizados da sociedade civil.

Autonomia Universitária e os desafios para o movimento sindical

Prevista no artigo 207 da Constituição Brasileira e na lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), no seu artigo 57, nunca se fez tão necessária a defesa da autonomia das universidades. É através dela que o ensino, a pesquisa e a extensão podem ser desenvolvidos sem interferências e aparelhamento das instituições.



Durante esse período, foram realizadas várias intervenções sobre as universidades, principalmente no governo Bolsonaro, através de instrumentos como decretos, atos normativos, instruções, de forma a atingir diretamente o livre direito da administração das instituições. Merece também lembrarmos as interferências do judiciário nas práticas universitárias, demonstrando a não compreensão da dinâmica existente nas mesmas.

O Ministério da Educação foi o mais usado para desconstruir o projeto de educação inclusiva e democrática que vinha se desenhando. Passaram por esse órgão vários ministros, que procuraram de toda forma criar um sistema educacional público cada vez mais deficitário, a ponto de propor projetos como o “Future-se”, que visava nada menos que a privatização das universidades públicas. Isso desencadeou uma forte reação da Federação junto às demais entidades educacionais e estudantis, num movimento conhecido como “tsunami da educação”, barrando de vez toda as tentativas de entrega das universidades a grupos empresariais privados nacionais e internacionais.

Os trabalhadores Técnico-Administrativos das IES – a partir da reflexão coletiva sobre concepção de Estado e modelo de Universidades - ousaram formular o **Projeto “Universidade Cidadã para os Trabalhadores”** socializando a visão da Categoria, armando-a para a disputa de projetos no interior das instituições e fora delas. Este projeto sustenta a visão de Universidade pública, cuja autonomia esteja vinculada à democracia.

O crescimento do ensino superior e a sua interiorização, por meio da criação e ou ampliação de universidades e institutos federais, possibilitou um aumento exponencial no número de cursos e, conseqüentemente, de vagas. Entendemos, ainda, que a pesquisa realizada pelas instituições de ensino superior precisa estar ligada diretamente ao desenvolvimento da população. Para manter a qualidade do ensino e a permanência do alunado necessita-se, com urgência, de uma política de pública de financiamento. As universidades e institutos, após o golpe de 2016 que derrubou a presidente legitimamente eleita, Dilma Roussef, viu seus recursos cada vez mais sendo reduzidos, comprometendo o funcionamento das mesmas.

A falsa idealização de cobrar mensalidade nas instituições públicas de ensino superior não é solução. Uma pesquisa realizada pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) revelou que isso seria suficiente para apenas 30% do orçamento necessário, além de comprometer 25% da renda bruta familiar por aluno. A ideia de cobrar mensalidades tem uma única função: tirar da universidade o aluno de baixa renda. É nesse sentido que uma política de permanência do estudante é mais que urgente. Neste aspecto, importa ressaltar que a pandemia da Covid-19, o desemprego em alta e a queda da renda das famílias brasileiras fez com que os estudantes de baixa renda abandonassem o ensino superior para ajudar na complementação da renda familiar.



Debater a democracia dentro das instituições de ensino superior deve passar pela autonomia administrativa, financeira e didática, mas também pela escolha de seus dirigentes, e essa necessidade se faz mais urgente visto a interferência do governo Bolsonaro na escolha dos gestores máximos das universidades e/ou institutos. Os institutos possuem legislação própria, em que a escolha se faz diretamente na consulta à comunidade, não tendo necessidade de lista tríplice; mesmo assim o governo Bolsonaro nomeou mais de 13 interventores nos institutos, com base no decreto 9.908/2019, sendo este decreto considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

A escolha dos dirigentes das universidades, regulamentada pela Lei 9192/95 e suas alterações, é um equívoco que possibilitou ao governo Bolsonaro interferir diretamente na escolha dos reitores e reitoras, não respeitando o resultado das consultas à comunidade. Apesar da legislação vigente deixar brechas, o movimento sindical deve buscar, de todas as maneiras, a saída imediata de todos os reitores e reitoras que não respeitaram a livre escolha da comunidade, e que estão realizando gestão com perseguição às entidades representativas e sem compromisso com as instituições. Defendemos que “reitor eleito é reitor empossado”. Urge a necessidade do voto paritário e o fim da lista tríplice. Precisamos buscar junto à bancada da educação no Congresso Nacional a modificação dessa lei.

Defendemos também a participação dos servidores Técnico-Administrativos nas esferas de decisões nas instituições públicas de ensino superior, ocupadas majoritariamente por docentes. A luta da Federação pela qualificação da Categoria é justamente para que os trabalhadores e trabalhadoras possam participar conjuntamente do desenvolvimento das instituições, interferindo nos seus processos.

Cabe destacar a luta das entidades do setor da educação na construção de um modelo de educação socialmente referendada, que foi totalmente encerrada durante o governo do golpista Michel Temer, aparelhando o Conselho Nacional de Educação (CNE), e pela ingerência e recomposição à revelia do Fórum Nacional da Educação (FNE), excluindo várias entidades representativas, colocando em risco o Plano Nacional de Educação (PNE). Essas entidades se uniram e fundaram o Fórum Nacional Popular da Educação (FNPE), realizando duas Conferências Nacionais Populares da Educação (CONAPE), em que a defesa do PNE é inegociável para a construção de uma educação pública de qualidade.



Plano de Lutas:

- Defender o Plano Nacional de Educação (2014-2024);
- Garantir o repasse integral dos recursos da LOA para a Educação;
- Normatizar o artigo 207 da Constituição para garantir de fato a Autonomia Universitária;
- Defender as Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação e dos Docentes;
- Defender a consolidação do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), com garantia de orçamento específico para as Universidades Federais e IFES;
- Propor Projeto de Lei para uma Política Nacional de Ações Afirmativas nas IFES, que garanta o ingresso e a permanência de trabalhadores e estudantes negros e quilombolas, indígenas, do campo, LGBTQIAP+, com Deficiência;
- Propor a construção de um Plano Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação e a destinação de, no mínimo, 2% do PIB para a área;
- Defender a recomposição integral do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) e propor a transformação em fundo permanente, a exemplo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com impedimento de contingenciamento de seus recursos;
- Pela revogação do Novo Ensino Médio.

CARREIRA

“Um amor, uma carreira, uma revolução: outras tantas coisas que se começam sem saber como acabarão” (Jean-Paul Sartre)

PLANO DE CARREIRA, A LUTA CONTINUA!

1. Introdução

A Carreira para os servidores Técnico-administrativos em Educação é um projeto estruturante para a FASUBRA, pois consolida o que a categoria construiu como sua identidade, firmada em três posicionamentos: 1) somos servidores públicos por profissão; 2) somos trabalhadores e trabalhadoras em educação, pois nosso fazer profissional está ligado à função social das Instituições Federais de Ensino; e, 3) os elementos de estrutura



hierárquica dos cargos, remuneração e desenvolvimento precisam estar contidos em um plano de carreira que mantenha laços com um projeto institucional democraticamente construído.

Neste texto apresentamos um breve histórico que nos permite compreender como se deu o processo de formulação e conquista dos planos de carreira; dos desafios em sua implantação e gestão; e, dos problemas na gestão do PCCTAE.

Por fim, ousamos apresentar proposições dos elementos centrais que contribuam para superação dos limites que temos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação.

2. O surgimento da carreira e do projeto institucional como pautas do movimento dos técnico-administrativos

A FASUBRA foi criada em 1978 e suas ações iniciais, assim como das associações que a compunham, foram marcadamente assistenciais e recreativas. Este caráter, que não respondia às crescentes necessidades da categoria, foi gradativamente gerando desconforto, pois crescia a consciência de que era preciso lutar por salários dignos e, também, romper com o tratamento historicamente dado aos servidores Técnico-administrativos nas universidades, que nos impunha a condição de subalternidade e irrelevância.

Em 1984, durante o I CONFASUBRA, a oposição conquistou a Direção da Federação e deu início à sua transformação em uma entidade conectada com a realidade dos Técnico-administrativos e fortemente ativa em sua defesa. O objetivo era aclarar o nosso papel e, a partir dele, construir a nossa identidade profissional. A situação vivenciada pelos servidores das instituições de ensino autárquicas e fundacionais, além da existência de regimes jurídicos diferentes, apresentava imensas discrepâncias salariais para fazeres semelhantes. Ante essa realidade, a carreira surge como a alternativa de luta com foco na busca da isonomia salarial para todos os trabalhadores da educação.

3. As carreiras, o projeto institucional e o regime jurídico como estruturantes de nossa identidade

A busca da identidade dos trabalhadores em educação e o papel estruturante da carreira teve como estratégia adotada pela Federação elaborar um plano que, primeiro, unificasse a situação dos trabalhadores das



universidades fundacionais para, em seguida, buscar outra carreira que consolidasse a isonomia no âmbito da educação federal.

Desta estratégia derivaram o PCSBV – Plano de Cargos e Salários, Benefícios e Vantagens, conquistado em 1986, no qual foram unificadas as fundações universitárias e o PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, que unificou em um só plano os trabalhadores na educação das fundações e autarquias, em 1987, e consolidou a nossa conquista da sonhada isonomia.

Essa conquista representou um grande avanço no processo de valorização da nossa categoria, mas esse não foi o nosso limite. Alimentados pelo intenso debate da comunidade universitária na década de 1980, tendo como temas centrais democracia, autonomia e compromisso social, percebemos que precisávamos ter um documento que consolidasse essas ideias em uma proposta de universidade. Com esse propósito o V CONFASUBRA, realizado no Rio de Janeiro, em 1989, teve como tema “Universidade para os (as) trabalhadores (as), que inaugurou o debate mais sistematizado sobre o que pensávamos e queríamos para a universidade pública.

O Projeto “Por Uma Universidade Cidadã para os Trabalhadores” teve, ao menos, três propósitos: (1) servir de instrumento para inserção informada e qualificada dos Técnico-administrativos no debate institucional; (2) estimular o debate sobre a necessidade de se ter democracia nas relações internas e na produção e disseminação do conhecimento; e (3) reforçar a legitimidade da Universidade Pública pelo reconhecimento social da relevância do seu fazer.

As conexões da carreira com o desenvolvimento institucional estão presentes em vários dispositivos do Projeto de Carreira de 1994. No rol dos princípios, a carreira é considerada instrumento gerencial da política de pessoal; mantendo vínculo com os objetivos do Sistema Federal de Ensino, com o planejamento estratégico e o desenvolvimento das IFES. Quanto ao desenvolvimento dos servidores, estabelece que este deve decorrer do planejamento estratégico e contemplar capacitações para o alcance de metas da instituição, das unidades e das equipes. Para tanto, contempla linhas de desenvolvimento para obtenção da consciência do seu próprio papel, a partir do papel social da IFES. No que diz respeito à avaliação de desempenho, esta é concebida como um processo pedagógico e participativo, com a finalidade de subsidiar o desenvolvimento do servidor e da instituição, no qual são avaliados, de forma integrada, as IFES, as suas unidades, as equipes, o trabalho do servidor e as condições de trabalho.

O PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, conquistado em 2004 e vigente desde 2005, mesmo com a gravíssima limitação de não contemplar a ascensão funcional – vetada pela



Constituição Federal de 1988 - é o que mais avançou em relação ao Projeto de Carreira de 1994 e o que mais fortemente conectou a carreira com o projeto institucional.

Além do Projeto Institucional e da carreira, o estatuto é outro elemento estruturante de nossa identidade profissional. Quando reivindicamos um regime jurídico próprio para os servidores entendíamos que ele deveria ser coerente com os dispositivos constitucionais do direito à livre organização sindical e do direito de greve, conquistados na Constituição Federal de 1988. Para tanto deveria contemplar a negociação coletiva. Esta reivindicação unificou os servidores públicos e logramos incluí-la no texto da Lei, mas tivemos um revés definitivo no Supremo Tribunal Federal, que declarou inconstitucional a negociação coletiva no âmbito da administração pública. Apesar disso, o RJU, instituído pela Lei 8.112/90, mesmo não sendo nosso projeto inicial, traz avanços importantes com a unificação de relação jurídica de trabalho, a reafirmação da carreira e garantir a estabilidade para continuidade da relação de trabalho, assegurando a acumulação contínua de competências para adequação e melhoria dos serviços públicos, além de outros benefícios e vantagens.

Desta forma, em nossa trajetória de lutas, especialmente a partir do início da década de 1980, compreendemos que a luta pela educação pública e de qualidade social requeria autonomia universitária com democracia e projeto institucional construído de forma participativa, e para os trabalhadores um regime jurídico garantidor da continuidade da relação e uma carreira que estimulasse o desenvolvimento profissional do servidor em benefício da instituição, mediante o alcance de novos patamares de qualificação e desempenho.

Completamos 18 anos da implementação do PCCTAE, período em que tivemos conquistas e retrocessos que precisam ser historiadas, de forma que possamos entender nosso processo de luta e conquistas. Não podemos alimentar uma falsa divisão na categoria, fruto da última reforma da previdência, que impõe para os novos ingressantes na carreira uma aposentadoria pelo teto da previdência social. E assim iremos aprofundar o histórico para conhecimento da Luta da FASUBRA, de forma que os interessados acessem nossa TESE mais detalhada (endereço eletrônico), em que serão acrescentadas informações como:

- a. As conexões da carreira com outros elementos estruturantes (estatuto, projeto de universidade, previdência...)
- b. A estratégia da FASUBRA para ter uma carreira que materializasse a isonomia para os servidores da educação;
- c. O processo de trabalho que levou à concepção, negociação e conquista de carreiras
- d. As carreiras pensadas (Plano de 1994 e PCU)



- e. As carreiras conquistadas (PCSBV, PUCRCE e PCCTAE)

4. Mudanças na realidade

Desde sua aprovação, muitas alterações foram introduzidas no PCCTAE. Isto tanto para promover pequenas adequações e correções na legislação original, quanto mudanças mais amplas, e algumas delas incidentes, sobretudo, sobre a estrutura remuneratória.

Partes dessas mudanças tiveram origem em propostas elaboradas pelo movimento e negociadas com o governo, enquanto outras foram provocadas por mudanças em legislações correlatas, até mesmo introduzidas à revelia do movimento. Parte dessas alterações impactaram diretamente os instrumentos de desenvolvimento e incentivo. Em geral contribuíram para ampliar o acesso ou antecipar ganhos, todavia, combinadas com as mudanças no sistema previdenciário, colaboraram para gerar um grande período de estagnação após se atingir o topo de sua carreira.

Assim, ao mesmo tempo em que a redução de 24 para 18 (dezoito) meses do interstício para a progressão por mérito possibilitou atingir o padrão de vencimento subsequente em um tempo menor, por outro lado, uma vez que foram mantidos os 16 (dezesesseis) padrões de vencimento, o trabalhador pode atingir o último nível de sua carreira com 22 (vinte e dois) anos e 6 (seis) meses.

Assim, com as alterações nas regras de previdência isso pode levar a que os trabalhadores tenham que permanecer por mais de uma década imobilizados no final da carreira. Essa é uma situação que já atinge um contingente significativo da categoria, que já alcançou o último nível da carreira, porém não possui tempo de contribuição e/ou idade para sua aposentadoria.

O Incentivo à Qualificação provavelmente foi benefício de carreira que sofreu as alterações mais significativas. Por um lado, ao desvincular a concessão do IQ da estrutura de classificação dos cargos e eliminar os limites originalmente estabelecidos tornou possível, em tese, que qualquer trabalhador pudesse obter o IQ por qualquer titulação que excedesse a escolaridade exigida para provimento de seu cargo, independente do nível de classificação no qual se encontra enquadrado.

No entanto, as mudanças implicaram na quebra da isonomia no interior dos níveis de classificação, uma vez que o requisito de escolaridade não é o único critério de classificação e hierarquização dos cargos. Nos níveis de



classificação A, B, C e D existem cargos cujos requisitos de escolaridade para o ingresso são diferentes. Assim, os ocupantes de alguns cargos podem obter um percentual de incentivo à qualificação o qual não é igualmente possível a todos trabalhadores do mesmo nível de classificação.

No que se refere à classificação dos cargos e/ou isonomia entre os níveis de classificação, duas alterações relevantes devem ser assinaladas. A primeira, introduzida pela lei nº 11.784/2008, que rompeu a linearidade entre os níveis de classificação ao alterar a interpolação do último padrão de vencimento do nível de classificação C com o D, e deste com o nível de classificação E.

A malha salarial do PCCTAE foi concebida originalmente com um total de 39 padrões de vencimento abrangendo todos os níveis de classificação, com a Lei 11.784/2008; gradativamente o número total de padrões cresceu até 49, porém essa mudança trouxe ganhos remuneratórios significativos exclusivamente para os cargos do nível de classificação E, com a ampliação da distância entre o piso salarial do nível D, por conseguinte do teto, do piso e teto do nível E.

A segunda alteração relevante se refere à quebra da hierarquia interna do nível de classificação E, relativa aos cargos de Médico e Médico Veterinário, em decorrência do artigo 43, da Lei 12.702, de 07 de agosto de 2012. A lei consolidou uma diferenciação salarial entre esses cargos e os demais cargos pertencentes ao nível de classificação E, ao criar uma tabela específica para esses cargos, cujos vencimentos correspondem ao dobro dos demais trabalhadores do nível E, cuja jornada de trabalho seja de 40h semanais.

Essa é a única situação em que há uma tabela específica para um determinado grupo de cargos, o que configurou, na prática, um novo nível de classificação, cujo requisito de escolaridade para o ingresso é o mesmo do nível de classificação E, ou seja, possuir formação em nível superior, mas com vencimentos muito superiores aos demais.

No decorrer desse período, ao mesmo tempo em que as IFES vivenciaram uma relativa ampliação de sua autonomia para o provimento de cargos, por outro lado, foi aprofundado o processo de gradativa extinção de cargos de menor complexidade no serviço público federal que, no caso do PCCTAE, atinge fortemente os níveis de classificação A e B, cujas funções têm sido amplamente terceirizadas, mas que avança também sobre algumas das funções exercidas por cargos dos demais níveis.

Além da extinção direta de cargos e vagas, outro aspecto tem influenciado fortemente a categoria que é a vedação à realização de concursos públicos para diversos cargos, ainda que existam vagas disponíveis na instituição. Além dos níveis A e B, para os quais não se realizam mais concursos, os cargos dos níveis de classificação C e D foram



fortemente atingidos uma vez que não tem sido permitido realizar concursos para praticamente a totalidade dos cargos que exigem alguma formação técnica específica.

Dessa forma, fruto de uma combinação de fatores, mudanças legais e políticas administrativas e de gestão, o quadro de pessoal enquadrado no PCCTAE tornou-se cada vez mais concentrado, sobretudo nos níveis de classificação D e E, nos quais estão a ampla maioria dos postos de trabalho nas instituições federais de ensino, sendo que em algumas das IFE não existem trabalhadores ocupando cargos nos níveis A, B e C.

Essa concentração ocorre não apenas em um número menor de níveis de classificação, mas também em um número cada vez mais reduzido de cargos, de forma que cerca de 75% do quadro de pessoal está concentrado em 15 cargos. Essa concentração atinge tanto às Universidades quanto os Institutos Federais, porém com diferenças entre essas instituições quanto aos grupos de cargos, uma vez que possuem características diferentes.

Os Institutos Federais devem manter 50% de suas matrículas no ensino médio, e não possuem unidades hospitalares e a mesma variedade de áreas e cursos que as universidades. Dessa maneira, proporcionalmente ao tamanho do quadro de pessoal dessas instituições, alguns dos cargos mais utilizados são diferentes dos que predominam nas Universidades. Por exemplo, esse é o caso do cargo de Assistente de Aluno que tem pouca ocorrência nas universidades, enquanto que os Assistentes em Administração representam cerca de um quarto do quadro, tanto nos Institutos Federais quanto nas Universidades.

Nas Universidades, em particular naquelas que possuem Hospitais Universitários, o quadro de pessoal nessas unidades é proporcionalmente significativo e alguns cargos com exercício prioritário no ambiente da saúde (Enfermeiros, Médicos, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem) concentram muitos dos postos de trabalho. Essa é uma característica histórica da composição do quadro nessas instituições, porém atualmente existe um novo elemento que impacta profundamente as relações de trabalho nos hospitais universitários e, por conseguinte, no conjunto das universidades, que é a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH.

A EBSEH, ao assumir o controle da gestão nos Hospitais Universitários das Universidades conveniadas, constitui um quadro de pessoal próprio para ser lotado nos diversos hospitais em todo o Brasil, o qual é regido pela CLT, organizado num Plano de Cargos Nacional específico - e diferente do PCCTAE -, cujo ingresso nos empregos ocorre após processo seletivo público.

Ao fazer isso, os empregos que antes eram providos pelas diferentes fundações apenas e vinculadas às Universidades deixam de existir, pois esses postos de trabalho são absorvidos pela EBSEH. Contudo, a



transformação mais profunda no âmbito das relações de trabalho no interior dos HU decorre do fato de que é a empresa que passa a gerir o processo de trabalho. Desta forma, administra também as condições de trabalho às quais estão submetidas os trabalhadores pertencentes ao PCCTAE lotados nos HU sob sua administração.

Assim, embora permaneçam vinculados ao quadro de pessoal de sua Universidade de origem, na prática esses trabalhadores estão subordinados à dinâmica de trabalho determinada pelo modelo de gestão estabelecido pela EBSEH e não ao da Universidade.

O fato de se constatar que existe uma concentração dos postos de trabalho em um grupo pequeno de cargos, e ainda em um número reduzido de ambientes organizacionais, não significa dizer que o corpo profissional dos trabalhadores Técnico-administrativos em educação não tenha atuação relevante nos demais ambientes organizacionais. De fato, um número expressivo de trabalhadores ocupa vários outros cargos e exerce atividades profissionais em outros ambientes organizacionais, além daqueles nos quais atuam os cargos prevalentes.

Porém, é fato que, entre esses trabalhadores, alguns ocupam cargos em extinção e, em sua grande maioria, ocupam cargos para os quais existem restrições tanto para realização de novos concursos públicos, quanto de nomeações. Desta forma, nossa categoria vê reduzido seu campo profissional e com isso as oportunidades e os espaços de atuação no interior das diferentes instituições.

Um outro aspecto a ser considerado se refere à descrição dos cargos criados e/ou transformados pelo PCCTAE, no momento de sua instituição. Com a perspectiva da continuidade de sua implementação, o movimento optou complementar as descrições de forma conjunta com racionalização dos cargos, tal como previsto pelo PCCTAE.

Tendo em vista que ao final de 2005 o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão autorizou a realização de concursos públicos pelas IFE de um número significativo de vagas, de forma emergencial, foi expedido pela Coordenação Geral de Gestão de Pessoas – CGGP/MEC – o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC de 28 de novembro de 2005, o qual estabeleceu as descrições de parte dos cargos previstos no plano.

Todavia, apesar de vários esforços realizados ao longo do tempo, não se chegou a um acordo com o governo no que se refere à racionalização dos cargos e, com isso, não se avançou nas suas descrições. Dessa forma, parte dos cargos criados pelo PCCTAE tinham como referência as descrições estabelecidas pelo Ofício Circular nº 015/2005 e a grande maioria deles, por não terem descrições atualizadas, permaneceram referenciados nas descrições realizadas em 1987 pelo plano que o antecedeu, o PUCRCE. Essa situação perdurou por mais de uma década, até que o Ofício Circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC de 14 de março de 2017, revogou o ofício



anterior e retroagiu todas as descrições ao previstas pelo Decreto nº 94.664/1987, que aprovou o PUCRCE, e pela Portaria 475/1987, que o regulamenta.

O quadro atual dos trabalhadores Técnico-administrativo em educação é composto em sua maioria por trabalhadores que ingressaram após a criação do PCCTAE, em 2005. Essa jovem classe trabalhadora presente no interior das Universidades e Institutos Federais, que renovou a categoria e se constituiu em parcela majoritária, de forma geral não vivenciou, e até mesmo ignora, os processos históricos nos quais as relações de trabalho nas Universidades, nos atuais Institutos Federais, e no serviço público federal se constituíram, quais foram as lutas empreendidas e os objetivos estratégicos envolvidos, as razões que motivaram as decisões coletivas da categoria nos diferentes momentos e que foram moldando a carreira.

Ao mesmo tempo, esse novo contingente da categoria tende a possuir um grau mais elevado de escolarização formal, tanto em decorrência dos processos de seleção, uma vez que cada vez mais os ingressos são em cargo que requerem pelo menos o ensino médio completo, quanto devido ao crescimento dos níveis de escolaridade da população em geral e dos mecanismos existentes na carreira que ainda servem como atrativos, como o Incentivo à Qualificação.

Mais recentemente, sobretudo após o início da pandemia da Covid-19, vivenciamos um processo de intensificação da incorporação de novas tecnologias ao processo de trabalho, notoriamente das tecnologias de informação e comunicação, e o avanço da digitalização dos serviços de governo, nele inseridos as universidades.

No curso da pandemia, a adoção do trabalho remoto emergencial, a incorporação dos sistemas de comunicação remota, de plataformas de educação à distância, dentre outros, viabilizou a manutenção de parcela significativa dos serviços prestados pelas Universidades, minimizando os impactos negativos decorrentes das medidas de distanciamento social adotadas.

Nesse contexto, sobretudo após o retorno ao trabalho presencial, acirrou-se no interior da categoria a discussão sobre a implantação do trabalho remoto e, por conseguinte, a adesão ao programa de gestão. Esse é um tema que tem mobilizado a categoria e para o qual é necessário aprofundar a discussão, particularmente no sentido da construção de uma alternativa que seja compatível com as diretrizes estabelecidas na carreira.

Completados 18 anos de PCCTAE, a construção de propostas para seu aperfeiçoamento requer compreender melhor não só o impacto decorrente das alterações introduzidas no PCCTAE ao longo do tempo, bem como a



complexidade das mudanças estruturais em curso no mundo do trabalho e os impactos dessas transformações para as relações de trabalho nas Universidades e para a nossa categoria.

5. Problematização e as estratégias de abordagens na carreira e nas relações de trabalho.

Toda a carreira conquistada é sempre resultado da correlação de forças que se estabelece no momento da negociação. Embora, em 2005 não tenhamos conseguido alguns avanços importantes que constam em nosso projeto de referência de 1994 como, por exemplo, a ascensão funcional, a tabela salarial historicamente reivindicada e o incentivo por mérito e permanência, o PCCTAE é uma das mais importantes conquistas em nossa história sendo, hoje, um patrimônio que deve ser preservado e aperfeiçoado.

Estamos, portanto, desafiados a refletir coletivamente sobre o que precisamos aperfeiçoar no PCCTAE, preservando o que nele é capaz de responder aos anseios atuais. Tal tarefa requer que estejamos ancorados em referências que a categoria elevou à condição de princípios aos quais devem estar alinhadas todas as alternativas pensadas para a nossa carreira.

Os princípios que invocamos como balizas para o que aqui é proposto representam a consolidação do que foi acumulado em quatro décadas de debates coletivos e que são estruturantes para a construção de nossa identidade profissional, como trabalhadores públicos da educação.

Listamos, a seguir, essas referências. Muitas delas já conquistadas no PCCTAE e outras pelas quais ainda lutamos, que podem ser encontradas em nosso Projeto de Carreira de 1994:

1. carreira por atividade finalística (somos Técnico-administrativos em educação);
2. gestão dos cargos com observância (art. 3º da Lei 11.091/2005):
 - a. da natureza do processo educativo;
 - b. da qualidade do processo de trabalho;
 - c. do reconhecimento do saber não instituído;
 - d. da vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições e
 - e. do desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;



- f. a garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
 - g. a avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizado mediante critérios decorrentes dos objetivos e metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
3. complexidade dos cargos definidas por múltiplos fatores e não somente pela educação formal;
 4. tabela em forma de matriz expressando a correlação da complexidade dos cargos e a valorização social do trabalho;
 5. diferença percentual constante entre os padrões;
 6. diferença percentual entre os padrões que valorize o desenvolvimento;
 7. desenvolvimento com base no mérito e na capacitação;
 8. estrutura da carreira e modalidades de desenvolvimento compatíveis com o tempo de atividade exigido para aposentadoria;
 9. carreira como instrumento de gestão, que reforce o caráter coletivo do trabalho;
 10. isonomia de tratamento para a categoria;
 11. paridade entre ativos e aposentados;
 12. incentivos à qualificação;
 13. garantia da permanente revisão e adequação do quadro de pessoal às necessidades institucionais;

Como já registrado, além daquilo que ainda não conquistamos e que continua sendo a nossa luta permanente, tivemos intervenções que impuseram situações novas e não negociadas em 2005, que estão a requerer reflexões coletivas, propostas e lutas para avançar. Neste tempo, especialmente a partir da expansão da educação superior ocorrida a partir de 2003, tivemos uma renovação significativa da nossa categoria, com novos ingressos e com a crescente extinção de cargos efetivos, substituindo servidores por trabalhadores terceirizados. Nesse cenário de mudanças também tivemos a aceleração da obsolescência de atividades dos cargos, em razão da dinâmica do fazer institucional e das tecnologias de informação e comunicação absorvidas no processo de trabalho. Estes elementos redundaram em redução significativa do número de cargos necessários ao funcionamento da instituição e na indicação de que temos uma categoria com novo perfil.



Ante essa nova realidade há que se reconhecer que o nosso desafio para repensar a carreira, hoje, é maior do que aquele que já enfrentamos. Servidores antigos e novos, ativos ou aposentados, esperam que, novamente, consigamos construir uma proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE na qual cada um se sinta considerado e contemplado.

Referimos que a tarefa da categoria, necessária e urgente, é propor o aperfeiçoamento do PCCTAE, dado que substituí-lo por um plano novo nos colocaria na condição de ter dois planos vigentes, sendo um para os atuais e outro para os novos servidores, situação de todo indesejável.

O enfrentamento responsável e consequente dessa tarefa requer que elejamos algumas referências orientadoras para as propostas a serem formuladas e debatidas e validadas pela categoria.

Nestes dezoito anos de vigência, o PCCTAE não foi contestado em seus princípios. Disso compreende-se que eles foram convalidados pela categoria, continuando a ser referências para que possamos propor alternativas para aperfeiçoamento do Plano.

As alternativas de aperfeiçoamento devem, também, ser balizadas por outras premissas que são próprias de nossas lutas como, por exemplo, **preservarmos todas as mudanças que trouxeram ganhos para a categoria das quais são exemplos os incentivos à qualificação, as reduções de interstícios para Progressões por Mérito e por Capacitação Profissional e a possibilidade de se somar cargas horárias de cursos para se alcançar o requisito para mudança de Nível de Capacitação.**

Dentre os elementos orientadores aqui arrolados, verifica-se que não está atendido aquele que prescreve **que estrutura da carreira e modalidade de desenvolvimento devem ser compatíveis com o tempo de atividade exigido para aposentadoria.** Em 2005, a definição de 16 padrões por Nível de Capacitação e de dois anos de interstício para progressão entre eles, foi fixada considerando que o tempo de serviço exigido para a aposentadoria da mulher era de 30 anos e a carreira precisava assegurar-lhe o direito de estar no último padrão, desde que mérito tivesse em todas as avaliações.

Hoje, com as alterações nas regras da aposentadoria, que exige tempo de serviço maior, **é necessário que o horizonte de desenvolvimento seja ampliado, tendo-se como alternativas mais óbvias o aumento do número de padrões, combinado com a ampliação do número de níveis de capacitação. Concomitante a isso, e garantindo ganhos para todos, buscar uma gradativa reaproximação da linearidade da tabela.**



São nossas pautas permanentes: **o aumento do piso e do percentual de diferença entre os padrões para se ter vencimentos que valorizem o trabalho e o sistema de desenvolvimento; a reposição imediata das perdas havidas em razão da inflação; a instituição de política salarial que garanta a reposição anual de perdas pela inflação e de ganhos em razão da variação do PIB.**

O aumento de vencimento básico é a melhor das alternativas para melhoria remuneratória, dado que sobre esse incide incentivos à qualificação e adicionais, ampliando as vantagens para os servidores.

Além das pautas citadas, é fundamental nos prepararmos para produzir soluções e argumentos para avançarmos em outros objetivos que são estratégicos para nós:

- 1. Incentivo de Mérito e Permanência, concedido ao servidor que obtiver resultado satisfatório em avaliação de desempenho, após dois anos no último padrão do mais alto nível de capacitação do Nível de Classificação a que pertença;**
2. Ascensão funcional. Quando a Constituição de 1988 estabeleceu que todo o provimento de cargo público é por concurso e sendo a ascensão uma forma de provimento, ficamos impedidos de ter uma carreira de fato, entendida como aquela em que o servidor possa entrar em cargo de menor complexidade e, uma vez adquirindo os requisitos necessários e havendo vaga, poder ocupar outros cargos de igual ou maior complexidade. Imediatamente à adoção dessa interpretação, a FASUBRA apresentou a proposta de instituir o cargo único de Técnico-Administrativo em Educação, que abrigava todos os fazeres técnico-administrativos. Frustrada a luta pelo PCU – Projeto de Cargo Único, alternativas foram pensadas, sempre com o objetivo de permitir que os servidores pudessem colocar as competências adquiridas no processo de trabalho e de capacitação a serviço da instituição de maneira formal e com consequências financeiras, ao invés de fazê-lo pelo exercício do desvio de função, que além de ilegal expressa uma forma de exploração do trabalhador. Nesta linha, e especialmente após a Lei de Diretrizes e Bases (Lei 9394/1996), em seu artigo 21 definir os níveis escolares em Básico e Superior, fora cogitado se ter dois macros cargos com exigência desses níveis de escolaridade. Esta alternativa permitiria mobilidade no Grupo de Nível Básico. Também foi cogitada alternativa de três macro cargos, com mobilidade reduzida aos atuais Níveis de Classificação “A” e “B”. Tais alternativas são válidas na medida em que buscam ampliar o horizonte de desenvolvimento do servidor. No entanto, a exemplo do que ocorreu com o Projeto de Cargo Único, todas essas alternativas encontram grave barreira no conceito de provimento derivado, que diz não ser possível ocupar cargo com requisitos diferentes daquele para o qual se fez concurso. Por outro lado,



mesmo sem ser solução para o problema do provimento derivado, a alternativa de macro cargos pode permitir que a instituição exerça maior autonomia na gestão de seu quadro de pessoal. Diante disso, **a nossa luta deve ser por mudarmos o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal, superando o entrave do provimento derivado e abrindo a possibilidade do retorno do instituto da ascensão funcional.** Para tanto estamos desafiados a preparar sólidos argumentos e a estabelecer entendimentos com os diferentes atores que tem interesse e influência sobre os encaminhamentos deste tema. Este é, certamente, um caminho longo e difícil, mas sem dúvida, é o único que, bem sucedido, pode prover a segurança jurídica de que precisamos.

3. Piso dos profissionais da enfermagem, conquistado com muita luta. **Defendemos a implantação imediata desses pisos e que o passo seguinte deve ser trazê-los para dentro da carreira, para que os profissionais da enfermagem possam ter tabela e possibilidade de desenvolvimento a partir desses pisos.** Desta forma teremos possibilidade de ter os efeitos amplos da carreira em progressões e incentivos que partam dos valores conquistados, beneficiando a categoria como um todo;
4. **Avançar na implantação de dispositivos do PCCTAE como o Dimensionamento das necessidades de pessoal; vinculação efetiva do desenvolvimento do servidor aos objetivos institucionais; e avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizado mediante critérios decorrentes dos objetivos e metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários.** São dispositivos que, por diferentes razões, não tiveram implantação plena ou não guardaram fidelidade aos termos estabelecidos na Lei 11.091/2005. Pela relevância institucional e para os servidores estes temas precisam ser retomados requerendo, para isso o fortalecimento da consciência dos atores das suas relevâncias e a necessidade de se ter estratégias corretas e políticas institucionais permanentes para que caminhemos para consolidar os efeitos positivos do PCCTAE. **A retomada do protagonismo das IFE no desenvolvimento de pessoal deve começar por excluí-las dos efeitos do Decreto 9.991/2019 e pela criação de Escolas de Governo que atendam às necessidades de desenvolvimento de todos os profissionais da educação, ocupantes de cargos ou empregos públicos.**

A FASUBRA tem uma história exitosa no processo de produzir ideias, organizá-las, pô-las em debate, aperfeiçoá-las, consensuá-las, transformá-las em projeto de carreira e pô-lo na mesa de negociação. Temos um novo governo do qual se espera a retomada de negociações e ante tal cenário estamos desafiados a retomar, com urgência máxima, o nosso processo de produção de alternativas para aperfeiçoamento do PCCTAE e, para isso, é



indispensável recriar um grupo permanente de carreira, que subsidie a Direção da FASUBRA e a base com propostas que pensem no todo e em todos.

REFORMA ESTATUTÁRIA

“Nada é permanente, exceto a mudança.” (Heráclito)

O atual Estatuto da FASUBRA se mostra desatualizado frente às atuais necessidades, tanto das entidades filiadas quanto da própria Federação. Para termos um Estatuto que atenda às necessidades da Federação e da legislação vigente, é necessário a quebra de alguns paradigmas.

Nesta perspectiva, é preciso salientar que o Estatuto é um instrumento fundamental e normatizador para qualquer entidade, principalmente um balizador nas tomadas de decisões de seus dirigentes e da Categoria. É o estatuto que define como se dará o processo decisório. Sua atualização frente às novas demandas trazidas a partir da pandemia são necessárias para que sejam introduzidas as novas tecnologias, como a realização de plenárias, seminários, palestras e outras atividades, através de plataformas e meios virtuais.

Recentemente fomos obrigados a modificar a forma de realização de diversos mecanismos de organização e decisão da Federação e das nossas bases (assembleias, seminários, plenárias, congressos etc.), que foram realizados na modalidade remota, para que fosse possível organizar a categoria mesmo em meio a uma pandemia. Este mecanismo das plenárias e assembleias de base, virtuais ou híbridas, não está previsto no Estatuto da FASUBRA, e precisa ser contemplado para que estejamos salvaguardados estatutariamente para esta modalidade.

Foi observado ainda que práticas, há muito realizadas e incorporadas pela FASUBRA, não estão devidamente descritas em nosso Estatuto. Assim, compatibilizar a prática e o Estatuto protege os atos internalizados pela Federação. Neste sentido, a atualização é necessária em conformidade com a legislação vigente, e para que isso aconteça é preciso trazer para o Estatuto um rol mínimo de disposições, segundo o artigo 54 do Código Civil.

Outro aspecto que também requer discussão é o número de delegados para as plenárias e congressos, cujas participações trazem um quantitativo excessivo de inscrições para intervenções, o quê, muitas vezes, comprometem a dinâmica dos debates e deliberações. O Presidente Lula, em seus discursos iniciais neste novo governo, já anunciou seu compromisso com mais investimentos na Educação, reafirmado no seu primeiro



encontro com os reitores das universidades e institutos federais. Novos investimentos pressupõem a expansão, o que significa também a contratação de novos servidores, levando a um aumento na base, e o conseqüente aumento do número de delegados/as nos fóruns da Federação, o poderia comprometer a realização dos eventos, seja em infraestrutura ou inviabilização dos debates. Além das dificuldades em encontrar locais com estruturas que suportem o quantitativo de pessoas, é necessário pensar que pode ficar prejudicada a profundidade dos debates políticos, conjunturais, estratégicos e de matérias diversas de interesse da Categoria, com o risco da sua inviabilização. Some-se a isto os altos custos e a complexidade logística para a realização de algumas atividades, que envolvem um grande número de trabalhadores e trabalhadoras. Desta forma, tais situações têm demonstrado a necessidade de redução do quantitativo de delegados/as e observadores/as nesses encontros, razão pela qual se propõe a redução do número de participantes, principalmente nos Congressos.

Trazemos também como proposta, em especial pelo fortalecimento e valorização do movimento sindical, que apenas pessoas filiadas às entidades de base possam apresentar tese para o Congresso. Alguém que se propõe a apresentar propostas para a categoria deve minimamente estar filiado e participar das instâncias de debate e decisão do movimento.

Com o objetivo de adequar o Estatuto às práticas atuais, e que permitam uma melhor organização, uma das modificações propostas mais significativa é a separação das normas para o Estatuto e aquelas específicas do Regimento. Está previsto no Estatuto, mas ainda não foi proposto ou apresentado para ser aprovado em plenária.

Outra alteração proposta pelo Coletivo UNIR é a modificação das atribuições da Coordenação de Formação e Comunicação Sindical e da Coordenação de Organização Sindical, por entendermos que o processo de organização sindical passa pela formação, tanto da Categoria em geral quanto dos dirigentes sindicais. Assim, as atribuições relativas à formação passariam a integrar as atribuições da Coordenação de Organização Sindical. Com a alteração das atribuições, altera-se também a denominação das coordenações, que passariam a ser Coordenação de Comunicação Sindical e Coordenação de Formação e Organização Sindical.

Sempre foram temas das lutas da FASUBRA a igualdade de gênero, o combate ao racismo, e contra qualquer tipo de opressão ou violência por orientação sexual, etnia, classe, nacionalidade etc. Propomos incluir nas atribuições da Coordenação de Políticas e Integração Social pautas específicas para os povos originários, quilombolas, juventude, deficientes físicos e outros que possam surgir. A criação da Coordenação da Mulher Trabalhadora foi um grande avanço para as pautas específicas das mulheres. No entanto, nós do Coletivo UNIR, acreditamos que as políticas para as mulheres devem ser efetivamente implementadas na Federação; dessa forma,



propomos que o CONFASUBRA inclua no Estatuto **a paridade entre homens e mulheres** na ocupação dos cargos de titulares e suplentes da Direção Nacional, aplicando na prática a sua pauta de lutas.

A conjuntura política, econômica e social tem sido cada vez mais dinâmica, com mudanças e impactos significativos acontecendo da ‘noite para o dia’, como o início de uma guerra ou um atentado contra a democracia. Apresentar uma tese para um Congresso da magnitude e importância do CONFASSUBRA, que traz no seu temário a conjuntura, com 45 dias de antecedência das assembleias que escolherão as delegadas e os delegados, é apresentar um material que poderá estar desatualizado quando for apresentado para a Categoria. Diante disso, propomos a apresentação e ampla divulgação das teses 15 dias antes da data prevista para o início das assembleias.

A partir desses apontamentos e reflexões, apresentamos para o XXIV CONFASUBRA uma proposta de alteração do Estatuto e uma proposta de Regimento, que podem ser encontradas na tese completa do Coletivo UNIR. A tese poderá ser acessada pelo link ou no QRCode ao final desta publicação.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

“Todos querem o perfume das flores, mas poucos sujam as suas mãos para cultivá-las.” (Augusto Cury)

A organização dos trabalhadores, representada pela FASUBRA, deve ter como norte para organizar suas bandeiras de lutas o combate ao projeto neoliberal, cada vez mais crescente no nosso país, e a luta pela unidade da categoria e pelo projeto socialista, historicamente defendido em suas instâncias.

A estrutura sindical que defendemos deve garantir a unidade dos trabalhadores técnico-administrativos em educação, organizados nas universidades, independentemente de seu vínculo contratual, tendo por princípio o exercício da democracia e a participação nas instâncias de decisão e gestão, respeitando as diferenças políticas, religiosas, raciais, e de gênero, entre outras.

Cabe lembrar que, desde o golpe de 2016, a classe trabalhadora tem sofrido sucessivos ataques, com a Reforma Trabalhista, Reforma da Previdência, PEC do Teto dos Gastos, etc., que torna ainda mais necessária e urgente a união do conjunto dos trabalhadores.



Com a pandemia, em pouco tempo se intensificou uma forte agenda de reformas como a trabalhista e a previdenciária, que afetaram tanto os direitos dos trabalhadores, quanto os sindicatos, dentro da ideologia neoliberal.

No auge da pandemia, em condições inéditas para atuar, com diversos locais de trabalho fechados ou com acesso restrito devido às orientações sanitárias, sedes sindicais fechadas, bases e diretorias em isolamento domiciliar, as entidades tiveram que adequar à forma de realizar o trabalho de base visando garantir o funcionamento dessas organizações.

A mudança trazida pela pandemia tornou o teletrabalho uma realidade que permanecerá; portanto, o local de trabalho mudou. O movimento sindical precisará se reinventar na sua forma de atuação, até então focada nos espaços físicos de realização das atividades laborais.

Entretanto, mesmo antes da pandemia, a comunicação digital já se tornara um dos aspectos responsáveis pelos sindicatos não conseguirem avançar em relação às suas bases. Agora, a aproximação entre as entidades sindicais e os trabalhadores no atual contexto de teletrabalho é fundamental para que as entidades sindicais cumpram o seu papel de estarem mais atentas aos servidores nessa nova modalidade, se mantendo ao lado do trabalhador, a fim de ajudar a identificar e auxiliar em caso de problemas ocultos pelo distanciamento físico, como, por exemplo, as diversas formas de assédio, especialmente o moral.

Por isso, é urgente que o movimento sindical brasileiro inclua iniciativas inovadoras para promover uma reestruturação que correlacione e integre a mudança na estrutura e organização sindical à dinâmica que emerge no novo mundo do trabalho.

Neste cenário, a FASUBRA está isolada das centrais sindicais do país. Após a desfiliação da CUT, a Federação passou a atuar em um ambiente de ações pontuais, sem um norte para direcionar; mesmo assim, a Central Única dos Trabalhadores não se furtou a cumprir o seu papel em ser solidária com os trabalhadores, e muitas vezes mediou conflitos e impasses da Categoria e da FASUBRA junto ao governo federal. Por isso, é imprescindível que a FASUBRA volte a se organizar dentro da estrutura sindical e nós, do Coletivo UNIR, defendemos a filiação à CUT.

Por fim, é imprescindível a construção de um plano de lutas que busque a unidade dos trabalhadores e o fortalecimento das entidades sindicais, além da busca de parcerias com entidades sindicais internacionais para o fortalecimento da luta.

COMUNICAÇÃO

“Comunicação é a arte de ser entendido”. (Peter Ustinov)

Por uma efetiva política de comunicação da FASUBRA SINDICAL

Na busca de uma identidade na área da Comunicação, a FASUBRA Sindical, por meio da sua Coordenação de Comunicação Social, deve vislumbrar como objetivo central na sua política o estabelecimento de uma efetiva política de comunicação da e na Federação, que ultrapasse os conflitos internos, tendo em vista ser essencial alcançar o seu público, através de uma comunicação eficiente. Para tanto, é necessário proporcionar um amplo debate interno, fazendo o enfrentamento das diferenças, visando pacificar o entendimento das questões que permeiam a comunicação organizacional e, em seguida, empreender forte articulação para resultar nas mudanças necessárias.

Em primeiro lugar, internamente, os coordenadores entre si precisam se convencer da importância político-estratégica da Comunicação. Muitos ainda compreendem essa função/setor/campo como menor e, com isso, a organização FASUBRA perde diariamente um importante espaço de interlocução com o seu público-alvo, os Sindicatos de base e, concomitantemente e principalmente, seus representados. Haja vista a imagem desgastada da Federação junto aos representados nas bases, como uma entidade antiquada e engessada, que não consegue perceber e apreender as necessidades do seu público. Assim, quando há assuntos de interesse específicos da Categoria a defender ou informar, a Federação não possui constituída uma teia de relacionamentos capaz de reverberar sua posição, não dialogando adequadamente com seus representados.

A Comunicação da FASUBRA deve ser capaz de fornecer o instrumental necessário para este processo de construção da informação para seus diferentes públicos-alvo e, eventualmente, sempre que necessário com a mídia. É necessário entender, ainda, que a Coordenação de Comunicação não age descolada das outras Coordenações. Ela tem a missão e deve ter a capacidade de mostrar para a Direção, como um todo, que a tecnologia em si – computadores, internet, sistemas, plataformas, redes, equipamentos, dentre outros – são fundamentais para uma boa prática, mas não farão o trabalho comunicacional. A atividade associativa-sindical é, em si, uma atividade de comunicação, e por isso é necessário se relacionar com as bases e verdadeiramente se comunicar. Neste sentido, é essencial a valorização do capital humano da entidade, uma vez que são os dirigentes e os funcionários a face visível da Federação. Se a FASUBRA se basear apenas no suporte eletrônico e desprezar



a dimensão relacional, a entidade não conseguirá o necessário engajamento e estabelecer o diálogo com a Categoria.

É preciso, ainda, superar a crença de que quantidade e velocidade são sinônimos de qualidade. Não adianta publicar e ou repassar para a Categoria uma grande quantidade de informação sem nenhuma contextualização ou tratamento, perdendo a oportunidade de refletir sobre seus processos formativos. Ainda, a pressa e a falta de planejamento são inimigos de uma comunicação democrática, pois ao se utilizar de forma equivocada as ferramentas e os profissionais da entidade, os veículos e canais de comunicação acabam se tornando os veículos e canais de seus dirigentes, não traduzindo ou espelhando os anseios da Categoria. Dessa forma, quando não há envolvimento e engajamento, esses veículos e canais não cumprem a sua função. Fazer uma comunicação democrática e plural exige tempo, cuidado e envolvimento, cujo resultado será um processo com maior engajamento e legitimado por múltiplas vozes. Assim, na FASUBRA os esforços devem ser empreendidos para transpor a comunicação hierárquica e se chegar a uma comunicação verdadeiramente democrática, construída a partir dos anseios das suas base, buscando dar respostas à Categoria.

Por fim, impõe-se à FASUBRA o desafio de avaliar se a Comunicação está cumprindo com a mais importante de suas funções: informar o seu público, tornando-se um canal de referência e confiável. Mais do que produzir notícias e posts que tragam curtidas e engajamentos, a Federação precisa se preocupar em como cada ação de Comunicação reverbera em seus públicos, informando e, inclusive, influenciando o seu comportamento.

Na perspectiva apontada, o Coletivo UNIR indica a necessidade de promover mudanças que possibilitem o avanço nos processos internos e externos de Comunicação, a partir do **conhecimento das demandas e necessidades, com o objetivo de aprimorar a comunicação, o debate e o diálogo com os seus diferentes públicos.**

O Coletivo UNIR propõe:

- Retomar os Encontros de Comunicação com os profissionais e dirigentes da área nos Sindicatos de Base, com a participação de convidados progressistas, que sejam referência em mídias alternativas (ex: Leonardo Attuch, Luiz Nassif, Eduardo Moreira, Breno Altman, Sara York, Cynara Menezes, Ângela Carrato etc.)
- Alterar as rotinas de comunicação para a Categoria, a partir da dinamização das suas ferramentas,



aprimorando o fluxo de informações no site e nas redes sociais;

- Produzir conteúdo audiovisual (vídeos para tiktok, reels do instagram, dentre outros);
- Melhorar a comunicação nas redes sociais, com a utilização de todas as mídias:
- Twitter, Instagram, Facebook, Whatsapp e Telegram;
- Produzir periodicamente podcasts com temas de interesse e de relevância para a Categoria;
- Produzir campanhas publicitárias/informativas diversas;
- Trabalhar na perspectiva da transversalidade com as demais coordenações;
- Publicar, juntamente com o Projeto Memória, livros e outros materiais que resgatem a história e a trajetória da Federação no movimento sindical;
- Ampliar os recursos humanos, com a contratação de profissionais e estagiários da área.

TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

“O homem se humilha se castram seu sonho, seu sonho é sua vida e vida é trabalho, e sem o seu trabalho, um homem não tem honra, e sem a sua honra, se morre, se mata...”
(Gonzaguinha)

Na década de 1980 no Brasil, a partir de uma grave crise econômica, surgiu o debate sobre o tamanho do Estado como uma das principais causas da crise. Com esse debate, estabelece-se a ideia de que o Estado deveria delegar algumas de suas atividades a terceiros como forma de parar o crescimento do déficit público e o tamanho da máquina administrativa (DIEESE-2015). A reforma da administração buscou reduzir o tamanho da máquina pública com o discurso da eficiência, melhoria dos serviços prestados, maior produtividade e competitividade, redução de gastos, falta de recursos para investimentos voltados para o atendimento ao cidadão; assim, a terceirização passou a ser utilizada largamente pela administração pública.

Embora a terceirização não seja um assunto novo, ele voltou à tona com a aprovação, pelo governo Temer, da nova Lei nº13.429/2017, que regulamenta a terceirização, reiniciando a discussão sobre a terceirização no serviço público e seus impactos. A Lei trouxe olhares sob vários aspectos, bem como defensores a favor e contrários. Entre aqueles que estão a favor está Marco Antônio Aparecido de Lima (2017), vice-presidente de Relações do Trabalho da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS), que afirmou que a legislação sobre o assunto abre portas para as empresas e para os trabalhadores, modernizando o assunto e criando novas



oportunidades de empregos. Os defensores da terceirização enfatizam que podem reduzir gastos na seleção, contratação e demissão de trabalhadores, nos encargos trabalhistas, custos com treinamento de pessoal, nas férias, nas faltas, nas doenças e licenças-saúde, em abonos, 13º salário, gratificações e horas extras, na administração burocrática das atividades, nos problemas sindicais, negociações, greves e problemas judiciais com os trabalhadores (SE/MTE/2003). Entre os contrários a terceirização estão: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), Central Sindical e Popular (Conlutas), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), entre outras. Entre os argumentos colocados estão a precarização do serviço realizado, mão de obra sem qualificação, baixos salários, falta de benefícios, atrasos de salários, alta rotatividade de trabalhadores.

O governo Temer editou também o Decreto Federal 9.507/18, que revogou o Decreto 2.271/97, estabelecendo, pela primeira vez, a distinção entre onde caberia a terceirização na administração direta, autarquias fundações e empresas estatais, trazendo, em seu artigo 3º, que não serão objeto de terceirização os serviços:

- que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle (atividades-fim);
- que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias (atividades estratégicas);
- que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção (atividade-fim);
- **que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.** Se isso ocorrer com as atividades-meio, tendo superposição do plano de cargos e salários, configurará “terceirização de mão de obra”, que é expressamente proibido.

É preciso aprofundar nossa discussão sobre a terceirização nos serviços públicos e os impactos negativos que ela traz para a população e para os servidores públicos. Necessita-se, ainda, deixar claro que nossa defesa é para que haja a contratação via concurso público, e que não somos contrários às pessoas que desempenham atividades via empresas terceirizadas, e sim ao processo de terceirização.



Como servidores públicos somos defensores do concurso público, dos serviços e dos servidores públicos. Por isso questionamos o porquê de tanto interesse em eliminar o servidor público do papel central do atendimento de qualidade à população, repassando para empresas da iniciativa privada que estão dispostas a precarizar, ou melhor, escravizar os trabalhadores e produzir serviços de péssima qualidade, visando única e exclusivamente o lucro. Essa elite econômica que se coloca acima das necessidades dos cidadãos comuns e faz uma concorrência predatória é que precisa de trabalhadores que se sujeitem a obedecer a qualquer ordem, por necessidade e, principalmente, por serem constantemente ameaçados, intimidados e assediados.

A terceirização se tornou uma moeda de troca entre políticos e governantes, e abre o caminho para a corrupção e os desvios de verbas públicas, quando muitos políticos são eleitos fazendo conchavos espúrios com empresários para serem financiados e eleitos para mandatos de cargos públicos. Entra em jogo a disputa pelo orçamento público, e a iniciativa privada disputa ferozmente os trilhões de reais que deveriam ser investidos em políticas públicas, mas que costumam ir para os bolsos do 1% da população privilegiada deste país. Essa relação maléfica leva a apoios para a aprovação de normas que precarizam e sucateiam os serviços para a população e para os servidores. A partir daí é um passo para a discussão da privatização das empresas e dos serviços públicos.

Após a precarização e sucateamentos dos serviços públicos fatalmente vem a discussão sobre os servidores públicos. E o debate se faz pela retirada de direitos, iniciando com os insultos e a depreciação dos nossos serviços, nos chamando de vagabundos, nos acusando de onerar o Estado com nossos salários e benefícios, paralisando os concursos públicos, congelando nossos salários e não nos garantindo sequer a reposição salarial da inflação, pois não temos data-base e nenhuma normatização trabalhista que nos proteja. Além de extinguir nossos cargos, terceirizam nossa força de trabalho.

Sabemos que o principal motivo para a terceirização das atividades-fim é a falta de concurso para repor os servidores que se aposentaram ao longo do tempo, que morreram, se exoneraram ou pediram demissão para assumir outros cargos públicos ou na iniciativa privada.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Hoje discutimos reforma da previdência, longevidade, pirâmide etária, amanhã estaremos discutindo reprodução humana, eugenia e pasmem, Ética..." (Iuri Lapsky)

O Sistema Previdenciário Brasileiro: auxílios e benefícios

A Previdência Social é um seguro social adquirido por meio de uma contribuição mensal que garante ao segurado uma renda no momento em que ele não puder trabalhar, ou se aposentar. Para entendermos como funciona o sistema previdenciário brasileiro, é preciso saber o que é Previdência Social: é o seguro social que substitui a renda do segurado contribuinte quando ele perde sua capacidade de trabalhar por motivo de doença, acidente de trabalho, velhice, maternidade, morte ou reclusão. Ela cobre a necessidade dos beneficiários, que são os segurados e seus beneficiários, segurados e os dependentes dos contribuintes. Atualmente podem ser dependentes: filhos, pais ou irmãos que comprovem dependência econômica, companheiro(a) independente de relação homoafetiva, inclusive para recebimento de pensão por morte e auxílio-reclusão.

O Benefício é um certo valor que a Previdência Social paga aos seus segurados e dependentes para garantir a renda familiar sob a forma de aposentadoria, auxílio, pensão, salário-maternidade ou salário família. Contribuição é a parcela que é descontada do salário dos segurados e também paga pelos patrões. Os trabalhadores autônomos poderão contribuir facultativamente o recolhimento por conta própria. Fator Previdenciário é aquele aplicado obrigatoriamente nos casos de aposentadoria por tempo de serviço e voluntariamente nos casos de aposentadoria por idade. É calculado por uma fórmula que considera a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar. Período de carência é o tempo mínimo de contribuição que o trabalhador precisa comprovar para ter o benefício previdenciário. Varia entre 12 e 180 contribuições mensais, sem interrupções. A interrupção da contribuição caracteriza a perda da qualidade de segurado. Tipos de Previdência: Previdência Privada – é um sistema que acumula recursos que garantem uma renda mensal no futuro quando a pessoa se aposenta. Num primeiro momento, é vista como uma poupança futura. No Brasil existem a Aberta e a Fechada. Aberta – Pode ser contratada por qualquer pessoa é oferecida por seguradoras ou por bancos. Um dos principais benefícios deste tipo de plano é a sua liquidez, já que os depósitos podem ser sacados a cada dois meses. Fechada é destinada aos profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classes. O trabalhador contribui com uma parte mensal do salário e a empresa banca o restante. Previdência Pública é o



formato atual brasileiro. Por ele o dinheiro de quem contribui hoje é usado para pagar a aposentadoria de quem não está trabalhando.

Benefícios da Previdência Social

- Aposentadoria, pensão e auxílio são os benefícios que a Previdência Social oferece aos segurados e seus familiares, como proteção da renda salarial em caso de doença, acidente de trabalho, velhice, maternidade, morte ou reclusão.

- O valor mensal é calculado, na maioria das vezes, em função do salário-de-benefício, que corresponde à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição a partir de julho de 1994.

- A aposentadoria é um pagamento mensal vitalício, efetuado ao segurado por motivo de idade, tempo de contribuição ou pelo exercício de atividade sujeita a agentes nocivos à saúde.

- Só existe uma modalidade de pensão, que é a pensão por morte, concedida aos dependentes do segurado por motivo de falecimento.

Tipos de Aposentadorias e Benefícios: Aposentadoria por idade; Aposentadoria por tempo de contribuição; Aposentadoria especial; Aposentadoria por invalidez; Pensão por morte; Auxílio doença; Auxílio Acidente; Auxílio Reclusão; Salário Maternidade; Salário Família.

Diante da apresentação do histórico evolutivo da Previdência Social Brasileira, destaca-se a importância de sua criação e sustentação, fato consumado quase que exclusivo durante o período militar, o que garante ainda um certo conforto aos trabalhadores. Porém é importante destacar que por anos e anos o governo acusa que a previdência está com déficit, mas esse déficit é apresentado justamente pelos governantes que retiram recursos do fundo da previdência, e dos grandes empresários que burlam as leis e deixam de contribuir com a Previdência Social.

Se todos os envolvidos - governos, empresários, trabalhadores - cuidassem e olhassem para a necessidade de se manter a previdência atualizada, não teríamos tantos problemas quando solicitado o auxílio.

Aqui no Brasil já tivemos várias Reformas Previdenciárias, todas malélicas aos trabalhadores. A de 1991, no Governo Fernando Collor de Mello, por causa da inflação, as alterações começaram a prever que os benefícios



levassem em conta a correção monetária. Em 1998, no Governo FHC, com várias alterações, fixou a idade mínima de 48 anos para as mulheres e 53 para os homens, além da implantação do fator previdenciário que, no cálculo final, reduzia o benefício, para quem pretendesse se aposentar mais cedo.

Em 2003, já no governo Lula, as mudanças foram centradas nos servidores públicos federais, restringindo a possibilidade de aposentadoria integral com o último salário para quem ingressou no serviço público até 2003. Os cálculos para a aposentadoria passaram a ser pela média da contribuição, as idades mínimas subiram para 55 anos mulheres e 60 anos homem, e os já aposentados começaram ter os descontos de 11% sobre seus benefícios.

Em 2015, no Governo Dilma, com uma nova alteração da previdência, os trabalhadores da iniciativa privada foram os mais atingidos. Foi implantado o sistema de contagem conhecida como 85/95, norma que estabelecia o somatório de tempo de contribuição e idade para se aposentar. 85 pontos para as mulheres e 95 para os homens. O governo Dilma também implementou o Funpresp, fundo de previdência complementar dos servidores públicos, em 2013.

No cenário internacional estamos vendo várias mudanças nos sistemas previdenciários, inclusive na França, onde o Governo Macron vem enfrentando fortes greves e manifestações dos trabalhadores para barrar as alterações. Ou seja, independente do continente, as agressões aos direitos dos trabalhadores continuam em ação.

REVOGAR A REFORMA DA PREVIDÊNCIA JÁ!

A Seguridade Social dá lucro e não prejuízo

Pare e pense você mesmo: Quantos aposentados você conhece? Qual o valor da aposentadoria deles? Ele consegue viver bem apenas com o valor do benefício? Quantas pessoas que trabalham e estão contribuindo para a Previdência você conhece?

Dá para perceber facilmente que há muito mais pessoas na ativa e que os aposentados recebem muito menos que elas. Por que então dizem que há um rombo na Previdência?

Simples. Os governos anteriores a, TV, os Empresários e Banqueiros estão mentindo. A Seguridade Social dá lucro.



A Previdência faz parte do orçamento da Seguridade Social, que inclui Saúde e Assistência Social, e recebe recursos de diversos impostos além da contribuição ao INSS dos trabalhadores e patrões.

Mas para onde vai esse dinheiro lucrado? Ele é retirado da Seguridade Social e é destinado para o superávit primário, ou seja, vai pagar a dívida pública aos banqueiros.

Vamos trabalhar até morrer

Outra justificativa para aplicação da reforma da previdência é que a expectativa de vida dos brasileiros aumentou para 75,5 anos e por isso seria insustentável manter as atuais regras da previdência.

Só que essa expectativa de vida é apenas uma média de toda a população, que inclui os ricos. O IBGE não divulga a expectativa de vida de acordo com a classe social (por que será!?), mas certamente a expectativa de vida entre os mais pobres é bem inferior a essa média.

O valor das aposentadorias será ainda menor

Com o novo cálculo proposto, os poucos que conseguirem se aposentar terão uma aposentadoria ainda menor. Para conseguir uma aposentadoria de 100% do salário de benefício o trabalhador terá que ter 49 anos de trabalho. Teria que começar a contribuir com 16 anos e ir até os 65 sem parar, algo praticamente impossível.

A reforma acaba com a pensão integral por morte

A pensão por morte será cortada de 100% para 50% para a viúva. Cada dependente terá 10% do valor do salário com o limite de 100%. Neste caso uma família com um filho receberia 60% do valor do salário do contribuinte falecido.

É mais um grave ataque aos benefícios da previdência. Com isso o trabalhador nem sequer poderá morrer em paz, pois sua família sofrerá um duro corte na renda familiar.



Por esses motivos e muitos mais, nós, do Coletivo UNIR continuaremos contra essa reforma e orientamos aos trabalhadores e trabalhadoras que continuem se mobilizando para, juntos, cobrarmos do Governo Lula que faça a revogação desta reforma.

Evolução Histórica da Previdência

O Decreto nº. 9.912/1888 foi a primeira legislação específica sobre Direito Previdenciário à aposentadoria dos empregados dos Correios. A Constituição Republicana em 1891 foi a primeira a abordar a aposentadoria em favor dos funcionários públicos no seu Art. 75: “a aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação”. Lei Elói Chaves de 1923 foi o marco para o desenvolvimento da Previdência Social brasileira. Bastante criticada por causa das benesses estatais, mas conseguia agregar várias profissões como: portuários, ferroviários, telegráficos, servidores públicos, mineradores etc. O Decreto nº. 19.433/1930 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo como função orientar e supervisionar a Previdência Social. A Lei Orgânica da Previdência Social nº 3.807/1960 estabeleceu um marco de unificação e uniformização das normas infraconstitucionais existentes sobre a Previdência Social, já buscadas, mas até então nunca alcançadas. A Lei nº 4.214/1963 instituiu o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural – FUNRURAL. Em 1966, com a alteração de dispositivo da Lei Orgânica da Previdência Social, foram o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS (atualmente INSS), que reuniu os seis institutos de aposentadorias e pensões existentes, unificando administrativamente e previdência social no Brasil. A Constituição de 1967 – instituída no início do Regime Militar trouxe algumas regras sobre Previdência Social como: Salário Mínimo, Salário-família aos dependentes do trabalhador, duração de jornada de trabalho de 8 horas diárias, repouso semanal, seguro desemprego, férias anuais remuneradas etc. As Leis Complementares nº. 7 e 8 de 1970 criaram o Programa de Integração Social – PIS, e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP.



APOSENTADAS (OS) E PENSIONISTAS

“A palavra aposentar não é sinônimo de 'envelhecer' e sim um dos sintomas de vencer.” (Márcia Pitta)

As/os aposentadas(os) e pensionistas, têm sido alvo sistemático dos ataques de Governos neoliberais, que usam o discurso de que a Previdência Social está quebrada para retirar direitos através de reformas e privatizações.

O Coletivo UNIR sempre esteve preocupado em defender políticas para esta parcela da categoria, propiciando condições para que possam manter e avançar na defesa de seus direitos. No último período, enfrentamos a luta contra o Decreto 10.620 e, no limite, conseguimos adiar o calendário de contratualização para o mês de janeiro de 2023, sendo que, durante a campanha eleitoral de 2022, foi entregue ao Presidente Lula documento pedindo a extinção desse Decreto. Dessa forma, comprova-se que nunca desistimos de lutar, mesmo quando ficamos apenas nós, servidores públicos das IES, resistindo, e isso fez com que, no início do mês de fevereiro/2023 a ministra Esther Dweck derrubasse o calendário anterior. Entretanto, nos preocupa a formação de uma comissão para tratar de uma nova Lei e, neste sentido, vamos continuar lutando para ficarmos nos nossos órgãos de origem.

O próximo período será muito desafiador, pois sabemos que o nosso desafio é negociar com um Governo de frente ampla, que herdou um País sem recursos para cumprir com as necessidades e expectativas de todas as categorias.

Durante o último mandato na FASUBRA Sindical, a Coordenação de Aposentados e Pensionistas cumpriu a promessa do último Confasubra e promoveu cinco encontros, sendo três presenciais e dois virtuais. Os presenciais tiveram em média 270 e nos virtuais, a média foi de 100 participantes.

Estivemos presentes, ainda, em encontros nos Sindicatos do Rio de Janeiro, Viçosa, Belém, Campo Grande e Cuiabá, além de realizar dezenas de *lives*, especialmente durante os anos de pandemia, para companheiros/as de vários Sindicatos de base, como também pela FASUBRA.

Também no período desta gestão, participamos de dezenas de programas de rádio em Goiás, Rio Grande do Sul, dentre outros estados, e certamente toda essa inserção e realização de atividades promoveu conhecimento, o que ajudou este segmento da Categoria, por meio da obtenção de informações qualificadas, a ter condições de se defender e resistir aos ataques do Governo anterior.



Portanto, o Coletivo UNIR se compromete em continuar fomentando discussões com a categoria para propiciar a luta consciente, realizando Encontros de Aposentados/as e Pensionistas, que deem condições aos Sindicatos de Base, juntamente com a Federação, de organizar a política sindical e social da Categoria, sempre com um debate democrático e ampliado, que viabilize aos aposentados e pensionistas avançar nas questões relativas à política previdenciária e na busca da qualidade de vida após a aposentadoria.

HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS E EBSERH

“Janelas de hospitais sempre nos darão uma visão de esperança...” (Oscar de Jesus Klemz)

Desafios para as bases da FASUBRA Sindical

Para o desenvolvimento científico na formação das profissões da saúde criou-se a exigência de hospitais próprios vinculados às escolas médicas, que surgem como uma das recomendações do relatório Flexner (1910). A partir daí, origina-se um novo conceito de hospital, o hospital de ensino médico que, quando vinculado a uma universidade, é também denominado Hospital Universitário (HU).

A definição de Hospital Universitário pressupõe a integração de ensino, pesquisa, extensão e assistência. Considerando essas atividades como componentes da missão dos HU's, os Hospitais de Ensino têm um papel fundamental no Sistema de Saúde, com a missão de formar recursos humanos, construir o conhecimento por meio da pesquisa científica, desenvolver e testar novas tecnologias e fazer o atendimento dos casos de alta complexidade.

No Brasil, os HUs são entendidos como centros de formação de recursos humanos e de desenvolvimento de tecnologias para a área de saúde, que prestam serviços à população, elaboram protocolos técnicos para diversas patologias e oferecem programas de educação continuada, que permitem atualização técnica dos profissionais do sistema de saúde. Os HU's são o melhor exemplo do papel social das universidades, em forma de conhecimento e retorno social, por meio do atendimento de milhares de pessoas através do SUS - Sistema Único de Saúde, sendo, em diversos estados, o principal hospital. Assim sendo os HU's devem permanecer administrados diretamente pelas Universidades Públicas Federais, não cabendo nenhuma outra forma de gestão.



A EBSEERH e os desafios nos Hospitais Universitários de Ensino

A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEERH), pelo Governo Federal em 2012, e adesão dos hospitais universitários ligados às IFES trouxe mudanças organizacionais nessas unidades. Ressalta-se que, embora criada com o argumento de resolver o problema de pessoal nos hospitais universitários, um dos aspectos que vem se destacando é justamente a falta de pessoal para ampliar os serviços assistenciais, de ensino, de pesquisa e de extensão; o fechamento de leitos; o pagamento de adicional de plantão hospitalar, gerando sobrecarga de pessoal e adoecimento da Categoria dos TAE. Desde o início, a luta contra a Ebserh foi muito árdua. O desconhecimento da realidade dos hospitais universitários aumentou os conflitos internos. Atualmente, a situação dos trabalhadores é difícil. Faltam recursos, condições de trabalho, além da precarização no atendimento ao paciente. Entretanto, o Coletivo Unidade, Resistência e Luta entende que a nossa luta nunca é, nem será, contra a classe trabalhadora. Nas instituições, o quadro de trabalhadores é integrado por celetistas e estatutários, que convivem no mesmo espaço, algumas vezes gerando tensões, que não são causadas por eles, e sim por políticas e programas de gestão equivocadas. Nosso entendimento é de que é preciso haver unidade da classe, independente do vínculo contratual, em defesa da Universidade Pública, Autônoma e Democrática e do Projeto de Hospitais Universitários como unidade acadêmica, de ensino, de pesquisa e extensão, articulado à rede do SUS. Nesta perspectiva, somos a favor de que os conflitos atualmente existentes relacionados à carga horária de trabalho, folgas, APH, auxílio alimentação e auxílio de assistência à saúde, progressão e substituição de chefias em licença/férias, entre outros, seja objeto de profunda discussão junto ao novo governo federal.

O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:

- Defender concurso público para todos os cargos do PCCTAE, Lei nº 11.091/2005
- Defender as 30 horas, principalmente para a enfermagem, em âmbito nacional;
- Propor Projeto de Lei revogando a Lei que criou a EBSEERH, com a abertura imediata de concurso público para o quadro efetivo dos Hospitais Universitários; criar critérios para concurso público, dando aos trabalhadores da EBSEERH pontuação extra pelo conhecimento e prática das especificidades dos Hospitais Universitários;
- Propor alteração do Decreto nº 1.590/95 para adequação às especificidades dos Hospitais Universitários, concedendo jornada de 30 horas para todos os profissionais da área da saúde; plantão de 12h por 60 horas; modificação da jornada diária para jornada mensal;



- Propor alteração da IN 02/2018 para adequação e normatização às especificidades dos Hospitais Universitários, principalmente em relação à autonomia de gestão de escalas e plantões; retorno do plantão de 12h por 60h e descanso noturno, entre outros;
- Propor revogação de todas as IN publicadas pelo governo que prejudicam os servidores públicos, principalmente dos servidores da saúde.
- Propor a criação de Fórum ou mesa de negociação específico para os Hospitais Universitários com representação da ANDIFES, dos Gestores dos Hospitais Universitários, da FASUBRA e dos Sindicatos de bases, Conselho Nacional de Saúde;
- Propor alteração de todas as normas relacionadas aos adicionais ocupacionais no serviço público;
- Defender o SUS como assistência universal na promoção da saúde pública.

SAÚDE DO TRABALHADOR

“Não é sinal de saúde estar bem adaptado a uma sociedade doente.” (Jiddu Krishnamurti)

A Saúde Mental está presente na definição da Organização Mundial de Saúde (OMS) desde 1947, mas ganhou evidência somente nos últimos anos.

Geralmente quando se fala sobre saúde mental, acredita-se ainda que esse termo associa as doenças mentais às pessoas que são “loucas” ou “lunáticas”. Entretanto, saúde mental é muito mais que apenas a ausência ou a presença de doenças ou transtornos mentais. É uma questão de qualidade de vida, que tem ganhando muita importância e se tornando extremamente relevante especialmente a partir da pandemia do COVID-19, que deixou muitas marcas na saúde mental das pessoas.

Conforme a pesquisa da Global Health Service Monitor, realizada pela empresa Ipsos em 34 países de todos os continentes, os transtornos mentais são uma das principais preocupações no Brasil. Em 2018, apenas 18% dos brasileiros diziam que doenças como a depressão e ansiedade os inquietavam. Esse número subiu para 27% em 2019, 40% em 2021 e 49% em 2022, tendo um salto de 2,7 vezes num período de quatro anos.



Na comparação com outros países, o Brasil atinge um nível muito alto de preocupação com a saúde mental, sendo ultrapassado apenas pela Suécia com 63%, Chile com 62%, Irlanda com 58%, Portugal com 55%, Espanha com 51% e Estados Unidos com 51% de preocupação com a saúde mental.

A Global Burden of Diseases realizou um estudo global que estimou o impacto de diferentes doenças, apontando que 3,3% da população brasileira apresenta transtornos depressivos e que essas doenças estão entre os principais fatores que impactam a qualidade de vida e a da saúde de um indivíduo, de sua família e de seu ambiente de trabalho.

A Universidade Federal de Pelotas e a *Vital Strategies*, organização global de saúde pública, realizaram levantamento que apresentou que a incidência do diagnóstico de depressão cresceu 40% no Brasil entre o período da pré-pandemia e o primeiro trimestre de 2022, segundo COVITEL.

Segundo a OMS, na América Latina, o Brasil é o país com maior prevalência de depressão, além de ser o segundo país com maior prevalência nas Américas. De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde, a depressão é a principal causa de incapacidade em todo o mundo e estima-se que mais de 300 milhões de pessoas, de todas as idades, sofram com esse transtorno.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) no documento **Trabalho cura, mas também adoeece** destaca que “o trabalho é um potencial fator de promoção da Saúde Mental, por proporcionar estrutura temporal, contato social, senso de esforço e propósito coletivos, identidade social e atividade regular, fundamental na organização da rotina. Mas pode contribuir também para o adoecimento psíquico, com condições como “sobrecarga de trabalho, falta de instruções claras, prazos irrealistas, não-participação nas tomadas de decisão, insegurança no emprego, condições de trabalho em isolamento, vigilância e arranjos inadequados de cuidado com filhos pequenos”.

Saúde mental no Serviço Público

Apesar dos poucos estudos existentes em relação à saúde dos servidores públicos federais, foi constatado que o aumento do estresse relacionado ao trabalho se tornou uma das causas que aumentam o índice de afastamento do trabalho a longo prazo e conseqüentemente de absenteísmo causados pelos Transtornos Mentais e de Comportamento (TCM).



Em 2005 o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou que os gastos com aposentadorias precoces e licenças de afastamento no trabalho no serviço público foram estimados em R\$300 milhões, chegando a um índice de 14%, enquanto no setor privado era de 2% dos trabalhadores.

Mesmo o serviço público tendo a estabilidade, ainda é um ambiente hostil para os trabalhadores com outros problemas relacionados à precarização do trabalho, degradação das condições de trabalho, responsabilização pelas deficiências dos serviços, falta de recursos orçamentários, acúmulo de funções, terceirização de setores de trabalho, constantes ameaças de privatizações, instabilidade devido às mudanças políticas, ações descontinuadas, assédio moral institucional. Isso gera o adoecimento mental que é consequência de um processo de respostas às pressões e agressões do ambiente organizacional.

A partir dos dados relacionados à saúde mental dos servidores e da pressão do movimento sindical dos trabalhadores do serviço público, o governo do Presidente Lula percebeu a relevância do tema e criou em 2009 a Política de Atenção à Saúde do Servidor, que havia entrado na pauta de debates desde 2005, culminando com a instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) através do Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009. Sua função principal é operacionalizar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) através da coordenação de ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção, vigilância e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional. As Unidades SIASS utilizam o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos no módulo Saúde (SIAPE-Saúde) para registro eletrônico das informações epidemiológicas dos servidores e alimentam um banco de dados nacional.

No documento intitulado “Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental”, cuja temática abrangia a saúde mental no contexto do serviço público federal, que tem como um de seus fundamentos a promoção à saúde, chegou-se à conclusão que “Os transtornos mentais respondem por uma parcela considerável do absenteísmo e outras dificuldades no mundo do trabalho”. Assim, intervir no processo de adoecimento mental no trabalho, pela sua complexidade e sua abrangência, é imperioso e um dos grandes desafios da Política de Atenção à Saúde do Servidor.

Os afastamentos do trabalho causados pelos distúrbios mentais e comportamentos são, em grande parte, gerados pelas mudanças contemporâneas no mundo laboral. O aumento progressivo das exigências, aliado ao esvaziamento do conteúdo das tarefas contribui para as dicotomias trabalhador qualificado X tarefas simplificadas ou trabalhador pouco qualificado X tarefas complexas – responsável por um quadro de desmotivação e sofrimento



mental. Influenciam na saúde mental: a natureza e a organização do trabalho, as relações formais e informais, as relações de poder e justiça na organização, o sistema de recompensas, entre outros.

Em contraposição, às estratégias de enfrentamento aos transtornos mentais são direcionadas para intervenções psiquiátricas individuais isoladas, o que restringe a dimensão da saúde à prática médica, com desvalorização dos fatores psicossociais na relação saúde e doença mental no trabalho. Em que pese a alta incidência de transtornos mentais, o desconhecimento dessas doenças, entre outros fatores, gera estigmas sociais e faz com que os portadores não procurem atendimento adequado, o que prolonga ou agrava seu sofrimento.

Cabe ressaltar as dificuldades estruturais na Administração Pública Federal – APF – em decorrência da inexistência de dados consolidados sobre as condições psicossociais no serviço público, o que impossibilita um real dimensionamento do adoecimento mental, aliado a uma diversidade de situações organizacionais dos órgãos distribuídos em todo o território nacional.

Estabelecer e integrar princípios e diretrizes da saúde mental como parte da Política de Atenção à Saúde do Servidor é uma forma de defesa da cidadania, de buscar eficácia das práticas públicas, promovendo práticas de gestão que propiciem um ambiente de trabalho saudável.”

A Saúde Mental nas Instituições Federais de Ensino

No contexto das Instituições Federais de Ensino, o que estamos vendo são os servidores com problemas relacionados à saúde mental sofrendo processos administrativos disciplinares que, ao final, acabam com a demissão ou exoneração do trabalhador por inassiduidade habitual ou abandono de cargo. E isso acontece devido à incapacidade mental do servidor por causa dos transtornos mentais que o atingem, principalmente pela depressão.

Em relação ao deslocamento dos servidores para as perícias médica, estas devem ser abonadas no ponto já que a lei estabelece que "sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado" (art. 203, § 1º, da Lei nº 8.112/1990, c/c art. 5º do Decreto nº 7.003/2009). Em nenhum momento a norma exige que o servidor se desloque para outra cidade diversa daquela ele exerce suas atividades para ser submetido a avaliação por junta médica ou perícia singular oficiais. Neste



sentido a FASUBRA deve cobrar da ANDIFES um único entendimento dos Reitores para o abono do ponto nas horas do deslocamento de ida e volta dos servidores.

A política de saúde mental para os servidores teve início a partir da Portaria nº 1.261/2010, assinada pelo Duvanier Paiva Ferreira, que instituiu os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) da Administração Pública Federal sobre saúde mental dos servidores. Mas não avançou desde a entrada do governo Bolsonaro.

Políticas de saúde para os trabalhadores em situação de risco

Outro ponto que devemos discutir e adequar é a política para os servidores públicos no aspecto que estabelece as atividades e os riscos ocupacionais, que devem ser considerados no estabelecimento daqueles locais insalubres nos diversos setores, espaços e ambientes das universidades e institutos.

As normas regulamentadoras, recepcionadas no que tange à concessão, suspensão ou não concessão de adicionais ocupacionais, utilizadas para o servidor público federal foram discutidas e elaboradas para os trabalhadores da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme redação dada pela Lei nº 6.514/1977, que alterou o capítulo da Segurança e da Medicina do Trabalho e posteriormente editou a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

Embora os riscos ocupacionais possam ser semelhantes, os ambientes e exposições são diferenciados. A caracterização e consequente concessão de adicionais ocupacionais para o servidor público estão amparadas nas NR15 e NR16. Essas normas têm se mostrado insuficientes para a caracterização e concessão dos adicionais ocupacionais, pois não consideram as atividades que são específicas, executadas ou desenvolvidas pelos servidores públicos federais, principalmente das universidades e institutos que realizam ou auxiliam em atividades de pesquisas, ensino e extensão, sejam eles docentes ou Técnico-Administrativos. Tais atividades envolvem, por exemplo, o contato direto ou indireto em razão do manuseio e descoberta de novos elementos químicos ou mesmo desenvolvendo novos processos de trabalho como por exemplo a nanotecnologia.

Além disso, há também os riscos psicossociais que não são abrangidos pelas normas vigentes para a CLT. É necessário, ainda, discutir e propor um rol de riscos ocupacionais que estabeleça os graus máximo, médio e mínimo. A NR15 possui uma lista de riscos ocupacionais que é taxativa sendo insuficiente para definir, no caso



dos servidores públicos, principalmente das universidades e dos institutos requerendo que sejam exemplificativos, pois em nossos ambientes identificamos muitas atividades cujos processos de trabalho são dinâmicos, a exemplo das pesquisas e os hospitais universitários, que têm aparelhos que emitem radiação na realização de exames como cintilografias, tomografias, raio x, ressonância magnética, cateterismo, hemodinâmica, exame emplastado.

Os servidores públicos recebem percentuais inferiores aos dos trabalhadores da CLT, tal como a EBSERH, além de vários profissionais que não recebem os adicionais por não estarem enquadrados no rol da NR 15 e 16. É preciso discutir maneiras de melhorar os ambientes de trabalho com recursos próprios para as adequações necessárias destes ambientes, assim como a aquisição de equipamentos de proteção individual (EPI) para a promoção da saúde do trabalhador e, sem monetizar a saúde, minimizando ou mesmo evitando exposições que podem causar o adoecimento dos servidores e a diminuição das doenças ocupacionais, dos acidentes em serviço ou mesmo das licenças para tratamento da saúde.

Podemos citar como exemplo os trabalhadores da área da saúde que são obrigados a desenvolver suas atividades com equipamentos obsoletos que podem causar doenças osteomusculares. Os trabalhadores da saúde necessitam empurrar macas com pacientes, carrinhos com medicação, cadeiras de rodas, mobilizam pacientes no leito, dão banho, causando sobrecarga física e psíquica.

Existem, ainda, a ON 6/2016 e ON 4/2014, que foram editadas pelo governo federal, mas que não dão conta da realidade dos serviços públicos e precisam passar por uma discussão ampla e atualização conforme a nossa necessidade. Vale mencionar também a falta de recursos para realizar as medições nos ambientes, uma vez que existe o risco, mas não se sabe o quanto é esse risco e que substância está ali interferindo na saúde do servidor, dentre outros.

Infelizmente, o que acontece há décadas é a monetização da saúde ou da doença do servidor, pois ele recebe o adicional (insalubridade, periculosidade ou raio x) e continua submetido as mesmas condições e ao mesmo ambiente insalubre. Portanto, é mais que necessário que a FASUBRA faça o debate sobre saúde do trabalhador readequando a política que o proteja, preservando a sua saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

PLANO DE LUTAS

**O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:**

- Lutar para que ocorra a implementação de fato da política de saúde mental para os servidores a partir da Portaria nº 1.261/2010;
- Defender a construção permanente e participativa de uma política de atenção em saúde mental dos servidores TAE;
- Defender a promoção da desestigmatização e despatologização do sofrimento mental, de modo a construir uma cultura inclusiva, acolhedora, humanizada e não punitiva dos servidores em sofrimento mental;
- Defender a promoção de qualidade de vida e ambiente não adoecedor para os servidores TAE;
- Defender a mudança na Lei nº 8.112/1990 ou a aprovação de lei sobre o Assédio Moral contendo o conceito, punição para os assediadores e o tratamento dos assediados e do ambiente de trabalho
- Deve articular com a ANDIFES política, seminários e campanha para esclarecimentos para a comunidade universitária sobre os temas saúde mental e assédio moral;
- Realizar seminários, debates, encontros, lives com a temática saúde mental e assédio moral e orientar seus Sindicatos de base a fazerem os mesmo como formação;
- Incluir nas mesas de negociações e nos acordos coletivos o compromisso do governo federal com a promoção e a prevenção da saúde mental e punição para a prática de assédio moral;
- Deve cobrar da ANDIFES que construa o entendimento, conforme a legislação preceitua, que as horas de deslocamento de ida e volta dos servidores para as perícias médicas fora da cidade na qual está lotado devem ser abonadas no ponto.
- Deve propor e discutir com o governo uma normatização própria para os servidores públicos relacionada as atividades que devem ser consideradas insalubres e que definam os limites de tolerância para os agentes físicos, químicos e biológicos;
- Deve propor e discutir com o governo uma política para melhora e adequação dos ambientes insalubres, assim como que seja destinado recursos com rubrica própria para as adequações e compra de EPIs para que ocorra a desmonitização das doenças e da saúde dos servidores públicos.



UNIVERSIDADES ESTADUAIS

“A educação exige os maiores cuidados, porque influi sobre toda a vida.” (Sêneca)

O Coletivo UNIR defende que A FASUBRA Sindical retome as lutas das universidades estaduais, cumprindo rigorosamente o Artigo 54 e seus incisos do Estatuto da Federação.

Desde a década de 1990 a FASUBRA faz um esforço de organizar os Sindicatos dos trabalhadores das Universidades Estaduais. Neste sentido, ela já teve em sua base sindicatos como o Sintusp, Sintunesp, STU e Sinteps, todos filiados à Federação, além de sindicatos do Maranhão, Bahia e Paraná, dentre outros.

Para aprimorar e melhorar esta organização, é necessário realizar pelo menos duas plenárias anuais e discutir o modelo de autonomia universitária dessas instituições. Neste sentido, as experiências das estaduais de São Paulo podem nortear o debate em torno deste importante tema, cuja centralidade está presente nas propostas do Coletivo UNIR.

MEIO AMBIENTE

“Inteligência é a habilidade das espécies para viver em harmonia com o meio ambiente.” (Paul Watson)

A importância da gestão ambiental é enfatizada em todo o mundo. O desenvolvimento da consciência ecológica em diferentes aspectos e setores da sociedade mundial envolve, também, a área da educação, a exemplo das Instituições de Ensino Superior (IES).

No entanto, ainda são poucas as boas práticas observadas nas IES, as quais têm o papel de conscientizar os cidadãos formadores de opinião, bem como qualificar e treinar seus membros – discentes, docentes e técnico-administrativos – desenvolvendo e implementando modelos estratégicos de gestão para redução dos impactos ambientais gerados pelas atividades de pessoas e organizações, visando ainda a promoção da inovação e do crescimento social e econômico.



As universidades e outras IES precisam praticar aquilo que ensinam. Embora algumas instituições já venham demonstrando ser capazes de, pelo menos, iniciar o caminho da sustentabilidade, se tornando autônomas nas diversas áreas, seja no fornecimento de água tratada de suas próprias bacias, seja na utilização fotovoltaica, e no tratamento de seu esgoto sanitário, outras são vistas como instituições estagnadas e burocráticas.

O papel de destaque assumido pelas IES no processo de desenvolvimento tecnológico, na preparação de estudantes e fornecimento de informações e conhecimento, pode e deve ser utilizado também para construir o desenvolvimento de uma sociedade sustentável e justa. Para que isso aconteça, entretanto, torna-se indispensável que essas organizações comecem a incorporar os princípios e práticas da sustentabilidade, seja para iniciar um processo de conscientização em todos os seus níveis, atingindo professores, servidores TAE e alunos, seja para tomar decisões fundamentais sobre planejamento, treinamento, operações ou atividades comuns em suas áreas físicas.

Cinco anos depois do desastre que comoveu o país, uma pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisas Hidráulicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (IPH-UFRGS), relacionada aos impactos causadas pelo mar de lama resultante do rompimento da Barragem do Fundão, em novembro de 2015, na cidade de Mariana (MG), que gerou enorme impacto ambiental e humano, evidenciou que porções dos cursos de água do Rio Doce já estavam se recuperando, bem como as matas ribeirinhas, graças à colaboração de diversas universidades que executaram programas e ações de compensação aos danos causados pelo vazamento dos resíduos da barragem de Fundão.

Este exemplo do Rio Doce destaca bem o papel das universidades na restauração de ambientes extremamente degradados, mas que podem ser recuperados com esforços e recursos. Os financiamentos para projetos nessas áreas certamente devem ser garantidos, porque disso depende o futuro de milhares de pessoas, vítimas de desastres e crimes ambientais que degradam a natureza e destroem a vida.

Da mesma forma, as drásticas consequências da invasão do território Yanomami em Roraima, no norte do Brasil, por milhares de garimpeiros que desenvolvem atividades ilegais, associados a grupos criminosos, foram a desassistência generalizada, a devastação ambiental, impactos sobre as comunidades indígenas na região, composta por cerca de 30 mil pessoas (sendo cerca de 11 a 13 mil as mais atingidas pela crise humanitária) e o colapso sanitário, que levou o atual Governo Federal a declarar a emergência em saúde pública no território.

Entre os impactos do garimpo na Terra Indígena Yanomami estão a devastação ambiental; a destruição das comunidades indígenas (mortes diretamente associadas à violência do garimpo; violência sexual contra as mulheres, inclusive crianças e adolescentes; desestruturação social e instigação a conflitos comunitários e



intercomunitários pela distribuição de armas, drogas e bebidas alcoólicas etc.), desequilíbrio da economia indígena; e o agravamento da situação sanitária.

O mesmo trabalho realizado nas comunidades e no percurso do Rio Doce poderá ser feito no território dos Yanomamis, a partir da união das forças do ministério público, universidades e organizações da sociedade civil, com a utilização da expertise das instituições para a mitigação dos problemas e prejuízos humanos e naturais na região.

O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:

Que as administrações universitárias invistam em: realização de projetos de educação ambiental com a participação dos(as) trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação, nas áreas do ensino, pesquisa e extensão, para os ambientes internos e externos às instituições; promoção da educação ambiental dos trabalhadores, estimulando o desenvolvimento de atitudes condizentes com as questões ambientais e atuando em prol da melhoria contínua do sistema de gestão ambiental nas instituições; a educação ambiental pretendida deve enfatizar as interferências causadas ao ambiente natural e social, bem como os cuidados necessários à execução das atividades no cotidiano, focando práticas individuais e coletivas de preservação e respeito ao meio ambiente; buscar esclarecer os cuidados necessários à execução das atividades, além de promover uma convivência positiva entre os diversos segmentos das comunidades universitárias, com base no respeito ao ambiente e às pessoas.

COMBATE AO RACISMO

“A geração que vem, buscará a nossa grandeza em monumentos de pedra, sem perceber que nós, antepassados, escrevemos a nossa história em monumentos de sangue”
(Paulina Chiziane)

Somos muitos, somos ancestrais: vidas negras não esperam mais!

A Coordenação de Raça e Etnia da FASUBRA possui vasto histórico de atuação na formulação de políticas e mecanismos de combate ao racismo. A citar-se, por exemplo, a colaboração na discussão do Estatuto da Igualdade



Racial - Lei Federal nº. 12.288/2010 (BRASIL, 2010) e a engajada mobilização nas bases da federação pela implementação de políticas afirmativas nas Instituições de Ensino Superior (IES).

Do mesmo modo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) também possui uma longa e pioneira trajetória nessa luta. No ano de 1992 foi criada a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial da CUT (CNCDR/CUT), destinada a “elaborar políticas de combate ao racismo para o movimento sindical, e de fortalecimento, junto aos demais movimentos e organizações, da luta anti-racial e pela conquista de direitos no Brasil” (BENEDITO, 2008)

Entretanto, apesar dos incontestáveis avanços, o racismo e o preconceito racial persistem na sociedade, no mercado de trabalho e no setor educacional, logo, a luta contra essas opressões institui-se como primordial no plano de luta da FASUBRA.

Nesse contexto, é preciso considerar que a discriminação racial, enquanto consequência do preconceito racial (crença individual), aciona a compreensão do fenômeno do racismo (crença coletiva), o qual, de acordo com Silvio Almeida (2018), pode ser lido em uma tripla dimensão: individual, estrutural e institucional. Para o autor (hoje Ministro de Direitos Humanos e da Cidadania do Governo Lula), na concepção individualista, o racismo é considerado uma patologia e/ou irracionalidade, a ser combatida com sanções civis ou penais. No plano conjuntural/estrutural, representa a normalização do racismo nas relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas. Por sua vez, no espectro institucional, refere-se ao funcionamento de instituições que, mesmo indiretamente, passam a conferir privilégios e desvantagens a determinados grupos em razão da cor e/ou raça.

Ao considerar-se que os maiores desafios para o combate ao racismo justapõem-se essencialmente nas facetas estrutural e institucional, compreende-se que o campo da educação corporifica, talvez, o maior aliado nessa batalha, na condição de ferramenta condutora de uma nova concepção da identidade nacional. Esse construto estaria alicerçado na troca de experiências que se desenlaça dentro de um processo de ensino-aprendizagem mais plural e diverso (GONÇALVES E SILVA, 2007), um letramento racial que reconhece o multiculturalismo e a singularidade de cada indivíduo como potências e não sob a lógica de estranhamento e hierarquias de subjugação.

O racismo infelizmente continua desafiando pessoas negras e indígenas, dificultando ao máximo que estas exerçam direitos e liberdades. Impede-as de ocuparem espaços de prestígio como o ensino superior e as instituições de pesquisa, os cargos e empregos públicos e mesmo na política. A estratégia para ampliar a visibilidade sobre o problema é discutir sobre o tema e fazer com que pessoas e instituições percebam que isso, associado aos marcadores econômicos, classes e de gênero, agravam e mantêm estas desigualdades estruturadas na sociedade brasileira.



A violência racial tem agredido historicamente a pessoa indígena em grau bastante elevado. “O racismo praticado contra os povos indígenas é algo constante, estabelecendo-se como uma variável estável das relações coloniais vigentes” [...]. (RIBEIRO, 2022). De forma abrangente, o resultado disso, infelizmente tem sido o extermínio constante dos povos originários e conseqüentemente a ausência destes como protagonistas do desenvolvimento de seu próprio país. Por isso, a luta antirracista assumida por esta Federação, necessita considerar e incluir em suas pautas ações de enfrentamento e combate ao racismo também sobre a pessoa indígena. É importante que a FASUBRA atue reivindicando ao Estado, a sociedade civil e as organizações a implementação e manutenção de políticas públicas de valorização dos povos indígenas e das suas culturas.

A criação do Ministério dos Povos Originários pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva marca o retorno da atenção à vida dos povos indígenas. O ministério “pode cumprir um importante papel na politização do tema indígena no Brasil, trazendo as demandas para o centro da luta de classes [...]” (TAVARES, 2023). Tal medida revela-se como uma política imediata do atual governo para reverter em algum grau, os retrocessos ocorridos no governo de Jair Messias Bolsonaro e enfrentar o racismo sobre este povo.

Para enfrentamento do racismo de forma abrangente, requer-se a adoção de uma série de medidas que envolvam a sociedade como um todo, suas organizações, o poder público em todas as suas esferas, e para a próxima jornada de lutas da FASUBRA, algumas demandas revelam-se como imediatas e urgentes, a seguir:

1) Transversalidade da promoção da igualdade racial na jornada de lutas

Via de regra, as instituições apresentam-se como figuras “relativamente duradouras da vida política e social (regras, normas, procedimentos) que estruturam o comportamento e não podem ser alteradas com facilidade ou instantaneamente” (VENTURINI, 2018, p. 10).

Logo, tanto quanto a família ou os órgãos governamentais, as entidades sindicais também corporificam instituições. E nessa medida, igualmente, enfrentam desafios para promover internamente mudanças guiadas pelos indicativos da diversidade. Tal reconhecimento é necessário para compreender-se que o campo sindical é também terreno de disputa nas relações étnico-raciais, de gênero e de enfrentamento das demais opressões que se depositam contra as minorias sociopolíticas.



Travar esses embates é fortalecer o movimento sindical frente à oxigenação do mesmo diante das novas molduras socioculturais. Diante de um contexto de “ampla condenação das ideologias e práticas racistas”, em que, paradoxalmente, convive-se “com a reprodução das desigualdades econômicas, políticas e culturais entre diferentes grupos racializados” (CAMPOS, 2017, p. 16), torna-se indispensável um exercício de autorreflexão institucional. Isso permite identificar e combater todos os elementos que, mesmo indiretamente, possam revelar-se como entraves para o efetivo combate ao racismo.

Nesse caminho, há que se considerar a necessidade de transversalizar a discussão sobre promoção da igualdade racial no espaço sindical, pois “ao desenharmos e implementarmos soluções, é pouco efetivo considerarmos números isolados, sem observar os cenários em sua totalidade e possíveis efeitos sinérgicos.” (HUMBERTO; MACHADO, 2023). Em outras palavras: o combate ao racismo está presente na discussão sobre mulheres, previdência, segurança, educação, saúde, meio-ambiente, comunicação, relações de gênero, desenvolvimento econômico, enfim, em todos os demarcadores das políticas públicas. Então, a fim de reivindicar-se a construção de políticas públicas transversais, a FASUBRA também precisa adotar um olhar transversal e interseccional na sua jornada de lutas.

2) Fortalecimento da orientação para criação de GT ou Coordenações de Raça e Etnia nas bases

A coordenação de Raça e Etnia, a partir de estratégias de mobilização, deverá orientar as entidades a criarem as Coordenações de Raça e Etnia e, no mínimo, instalar Grupos de Trabalho (GT) locais para a implementação das diretrizes políticas definidas pelo plano de lutas e pelo GT Nacional de Raça e Etnia da FASUBRA.

O fortalecimento dessas redes nas bases também deve caminhar ao lado de fomentar a diversidade de cor/raça na composição das delegações de plenárias e das coordenações/direções sindicais da base, estimulando a ocupação de espaços para além da discussão da temática de igualdade racial; bem como incentivar a promoção de Encontros Regionais, a ocorrer em paralelo aos Encontros Nacionais da pasta.

Importante destacar a participação nos movimentos antirracistas das localidades e consequente participação nos conselhos locais. No mesmo sentido, torna-se importante a promoção de atividades formativas e a produção de materiais didáticos para inserção dos membros da entidade na luta antirracista, que adotem como referência a atualização do projeto “Olhar negro na universidade” e a Lei Federal nº. 10.639/2003, que dispõe sobre a



curricularização da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", promovendo o resgate e o registro histórico da ancestralidade negra.

3) Participação nos Conselhos e Fóruns de combate ao racismo e promoção da igualdade racial

O Decreto nº. 11.406, de 31 de janeiro de 2023, que instituiu o Conselho de Participação Social da Presidência da República, performa simbolicamente como o restabelecimento na agenda nacional de prática singular de efetivação da democracia: a participação popular direta na definição das políticas públicas.

No que afeta à discriminação racial, a tarefa da participação popular cruza a trilha do movimento sindical à medida em que, historicamente, este espectro atuou na condição de anteparo político de defesa e promoção da democracia no seio da sociedade civil.

Entretanto, de acordo com Mariátegui (1969), nas sociedades em que ainda vigora o racismo, não se pode conceber o exercício pleno da democracia. O racismo, principalmente nas dimensões institucional e estrutural, infelizmente, continua sendo um desafio severo na sociedade brasileira, sendo que nas IES não é diferente. Essa violência persiste em manter as desigualdades também na ocupação dos empregos e funções em razão do pertencimento racial (ESTANISLAU; GOMOR, 2014). Logo, é dever do movimento sindical mobilizar-se para combater essa chaga.

Nesse contexto, insere-se como papel da FASUBRA orientar as entidades da sua base a compor e participar no plano local de todos os Conselhos e Fóruns que, em qualquer dimensão, potencializem o combate ao racismo e promovam a igualdade racial.

4) Disponibilização pública de dados sobre as políticas afirmativas para a população negra no serviço público

No ano de 2013, enquanto 51% da população brasileira se autodeclarou negra, no serviço público federal esse percentual era de apenas 26% (ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 2014). Já em 2018, na área da educação, de acordo com os dados do Censo da Educação Superior, promovido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o perfil étnico-racial dos docentes era composto



por 52,9% brancos, frente a 14,4% pardos, 2% pretos e 0,1% indígenas (INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2019)..

Contudo, no que diz respeito à carreira dos TAE, no geral, vigora uma insuficiência de dados sobre a presença da população negra, uma vez que o censo do INEP trabalha apenas com as categorias de aluno, curso, docente e IES. Assim, embora exista vasta produção de pesquisas sobre a presença da população negra nas IES, tais dados invisibilizam por completo os integrantes do PCCTAE.

Logo, é necessária a construção de metodologias e plataformas públicas de preenchimento e coleta de dados, voltadas a identificar a presença da população negra no corpo de pessoal da área educacional, bem como monitorar a efetividade das políticas afirmativas de combate ao racismo no serviço público, de modo a permitir o seu aperfeiçoamento. Tal mapeamento revela-se como imprescindível, inclusive, para potencializar a discussão dos processos de monitoramento, avaliação e prorrogação das políticas públicas de promoção da igualdade racial.

Para tanto, torna-se urgente demandar uma articulação entre Ministério da Igualdade Racial (MIR), Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGISP), Ministério da Educação (MEC) e demais órgãos competentes no sentido de que adotem providências visando a disponibilização pública de dados sobre as políticas de ações afirmativas para a população negra no serviço público, com especial atenção aos integrantes do PCCTAE (por ex., inclusão da categoria na coleta de dados do Censo da Educação Superior promovido pelo INEP).

5) Efetivação e aprimoramento da legislação de combate ao racismo

No início do ano de 2023 foi promulgada a Lei Federal nº. 14.532, que tipifica como crime de racismo o delito de injúria racial. É uma importante conquista dentro do movimento de avanço do Poder Público no reconhecimento do “estado de coisas inconstitucional” que a discriminação racial continua a promover no Brasil. Entretanto, a efetivação e o aprimoramento da legislação de combate ao racismo ainda demandam aperfeiçoamentos, os quais perpassam, indubitavelmente, pela atuação da FASUBRA frente a/ao:

- Levantamento dos Projetos de Lei (PL) que promovem a discussão da temática étnico-racial, com vistas a participar ativamente das disputas que se travam nesse entorno;
- Participação no processo de avaliação da Lei 12.711/2012 (Cotas na rede federal de ensino);

- Colaboração nas discussões sobre a prorrogação e o aperfeiçoamento da Lei 12.990/2014 (Reserva de vagas para a população negra nos concursos e seleções públicas);
- Exigência do cumprimento pela IES da Nota Técnica nº 043, de 12 de agosto de 2015, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), visando impedir o fracionamento da reserva de vagas em seleções e concursos públicos, bem como exigir que as instituições adotem estratégias para conferir máximo alcance às políticas de acesso afirmativo no serviço público;
- Promoção da discussão sobre a representatividade de cor/raça e etnia nos espaços coletivos de decisão - demandar que as IES realizem mapeamento interno e, a partir dele, incluir a diversidade de cor/raça e etnia como um critério para a ocupação de cargos e funções de chefia.

6) Heteroidentificação: o necessário procedimento complementar à autodeclaração

A luta em favor das cotas étnico-raciais também tem sido pauta da FASUBRA no enfrentamento e combate ao racismo e à discriminação racial. Por isso, é imprescindível que a federação se mantenha mobilizada e contribua com o fortalecimento dos mecanismos em favor da implementação das políticas ações afirmativas, especialmente aquelas que adotam o critério de cor/raça para acesso à universidade, ao serviço público e também outras ocupações de prestígio social em empresas e na política.

Recentemente, o intenso processo de denúncias públicas, protagonizadas especialmente por coletivos negros, evidenciou a emergência de que não basta apenas a autodeclaração de pertencimento para fins de ocupação de vagas reservadas a pessoas negras em processos afirmativos. É necessário que haja rigorosa e efetiva fiscalização para verificar a autodeclaração, devido à ocorrência de fraudes e equívocos que têm prejudicado o regular preenchimento das vagas reservadas à população negra, conforme assegura a legislação de promoção da igualdade racial.

O mecanismo de fiscalização vigente hoje é denominado heteroidentificação, sendo “um procedimento complementar à autodeclaração que consiste na percepção social de outro(a)(s), além da própria pessoa, para a identificação étnico-racial” (INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, 2023).

O procedimento é realizado por comissão competente com diversidade de raça/cor e gênero, cuja atribuição é verificar se a autodeclaração prestada corresponde ao fenótipo de pessoa negra. Assim, a heteroidentificação se estabelece como um mecanismo complementar à autodeclaração, que busca validá-la no contexto socio-étnico-



racial brasileiro, a fim de garantir que as vagas reservadas sejam preenchidas por pessoas de fenótipo efetivamente negro. Pois, é sobre esses sujeitos que o racismo se deposita, uma vez que, no Brasil, onde vigora o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2007), o racismo é direcionado aos corpos fenotipicamente negros.

As comissões são constituídas dentro das IES, geralmente, frente à intersecção com o Movimento Negro e membros de Defensorias e da Advocacia, além do corpo de pessoal interno (docentes, técnicos administrativos em educação e, por vezes, estudantes).

Isso posto, neste tópico, é importante que a FASUBRA faça adesão à seguinte jornada de lutas:

- Revogação da Portaria n. 14.635, de 14 de dezembro de 2021, do Ministério da Economia, uma vez que essa norma representa um golpe no trabalho das comissões de heteroidentificação. A Portaria favorece a permanência nos concursos e seleções públicas de indivíduos que forem flagrados tentando fraudar as cotas reservadas à população negra;
- Fortalecimento do Projeto de Lei n.º 3.317, 27 de setembro de 2021, que propõe alterar a Lei Federal n.º 12.288/2010, para tornar obrigatória, no âmbito da administração pública direta e indireta federal, estadual, distrital e municipal, a presença de comissões de heteroidentificação nos concursos e seleções públicas, concursos seletivos para ingresso em cursos de graduação, pós-graduação e nos quais haja reserva de vagas para pessoas negras (pretos e pardos);
- Apoio à manutenção e cumprimento da Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros nos concursos e seleções públicas;
- Atuação para exigir que o MEC regulamente o procedimento de heteroidentificação no âmbito da sua competência, nos moldes estabelecidos na Portaria Normativa n.º. 04, de 6 de abril de 2018 e considerando as especificidades da Lei Federal n.º. 12.711/2012 (Cotas na rede federal de ensino).
- Reivindicar das IFES gratificação por Encargo de Curso ou Concurso e, nos termos do artigo 76-A da Lei n.º 8.112/1990 e do Decreto n.º 11.069, de 2022, para servidores(as) e membros externos que, em caráter eventual, atuarem pela comissão de heteroidentificação.

MULHERES

“Eu não sou livre enquanto alguma mulher não o for, mesmo quando as correntes dela forem muito diferentes das minhas”
(Audre Lorde)

Analisar as questões relativas aos direitos das mulheres no atual contexto não é tarefa simples, pois acabamos de derrotar um governo de extrema direita - e, portanto, completamente oposto ao sentido das nossas lutas.

Ao longo da história, nós, mulheres trabalhadoras, sempre estivemos na linha de frente das lutas populares por direitos e por melhores condições de vida. A violência contra as mulheres e meninas se amplia a cada dia, pois o discurso de ódio de Bolsonaro se espalhou e fez das mulheres alvo preferencial dos machistas, racistas e LGBTQIAP+fóbicos. Ficaré a mancha na história do nosso país ter tido um presidente que fez piada com questões como estupro, apologia ao turismo sexual e até vetou a gratuidade de absorventes para mulheres em vulnerabilidade social.

O aprofundamento da misoginia, do racismo e da LGBTQIAP+fobia em nosso país também se demonstra no aumento da violência política de gênero, que tem seu maior exemplo na execução da vereadora do Rio de Janeiro, Marielle Franco, em 2018 - que completará 5 anos sem resposta sobre quem mandou matá-la. De lá para cá, temos visto parte da população mobilizada para fortalecer a luta das mulheres negras e ampliar sua representação na política institucional, mas também assistimos à intensificação da reação criminosa dos machistas, dos racistas e dos fascistas.

A desigualdade de gênero é estrutural e milenar, refletindo-se em todos os aspectos da vida social, desde a esfera pública, o mercado de trabalho, até o ambiente doméstico. A representatividade política ainda deixa muito a desejar. Apesar de o sufrágio feminino ser uma conquista nos mais variados países, a presença de mulheres em cargos eletivos ainda é pequena e, portanto, há uma sub-representação desse grupo nos parlamentos e governos.

Entre as conquistas da luta feminista no Brasil citamos a instituição da Lei Maria da Penha (2006), a Lei do Femicídio (2015) e a Lei da Importunação Sexual (2018), importantes ferramentas no enfrentamento da violência contra a mulher, em todos os aspectos. E embora muito tenha sido desenvolvido com a luta feminista, ainda existem muitos desafios a serem ultrapassados para garantir direitos iguais entre os gêneros e, principalmente, para que as políticas de proteção às mulheres sejam implantadas e efetivadas na sua totalidade.



Nessa perspectiva, reafirmamos o feminismo como caminho para a auto-organização das mulheres, em aliança com os movimentos sociais, na resistência e construção de uma sociedade justa e igualitária.

Desde a histórica mobilização das mulheres revolucionárias russas em 8 de março de 1917, esta data se consolidou como o dia internacional de luta das mulheres trabalhadoras e se tornou tradição de mobilização de mulheres contra a exploração e opressão capitalista. Desta maneira, também para nós se tornou um marco nas nossas lutas, no enfrentamento a todas as formas de violência que vivemos hoje em nosso país.

Cabe destacar, neste Confasubra, a importante atuação das mulheres no movimento sindical, em especial na defesa da Categoria dos servidores e servidoras técnico-administrativos em educação. O aumento de mulheres no movimento sindical está diretamente ligado à ampliação de sua participação no mercado de trabalho e às transformações culturais e sociais sobre o papel das mulheres na sociedade. O incremento na conscientização sobre a necessidade de ocupação dos espaços políticos, sejam institucionais ou sindicais, possibilitou a aumento da participação efetiva das mulheres nas nossas instituições de educação e nos sindicatos. Com múltiplas tarefas, as mulheres trabalhadoras alçam espaços no movimento sindical, fortalecidas por um sólido espírito público e compromisso com a classe trabalhadora.

O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:

- Promover relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, raça/ etnia, orientação sexual, geração ou deficiência com equidade salarial e no acesso a cargos de direção;
- Lutar pela revogação da reforma da previdência que retirou direitos das mulheres;
- Promover políticas de previdência social inclusivas para as mulheres;
- Lutar pela implementação da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Contribuir para a redução da desigualdade de gênero e para o enfrentamento do preconceito e da discriminação de gênero, étnico-racial, religiosa, geracional, por orientação sexual e identidade de gênero.
- Lutar pela ampliação e aperfeiçoamento da Rede de Atendimento às mulheres em situação de violência;
- Lutar pela implementação integral da Lei Maria da Penha e demais normas jurídicas nacionais e internacionais.



COMUNIDADE LGBTQIAP+

Ninguém nasce odiando outra pessoa por causa da cor da sua pele ou sua origem, sua sexualidade ou religião. As pessoas devem aprender a odiar, e se eles podem aprender a odiar, podem ser ensinados a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o seu oposto.
Nelson Mandela

O movimento pelos direitos da comunidade LGBTQIAP+

A homossexualidade tem registros desde 1.200 A.C. em civilizações na Índia, Ásia, Egito, Grécia e América, e era aceita e retratada na arte como parte da cultura.

A atração por pessoas do mesmo sexo começou a ser considerada ‘anormal’, ‘doentia’ e criminosa por questões religiosas a partir do século XIII.

A luta pelos direitos dos homossexuais teve início nos Estados Unidos, precisamente em 28 de junho de 1969, após a polícia expulsar violentamente um LGBT do bar Stonewall Inn, em Nova Iorque. Nos dias posteriores foram realizados protestos e marchas organizadas contra a discriminação. O movimento ficou conhecido como Rebelião de Stonewall e lançou as bases da luta nos EUA e no mundo. Por este motivo, 28 de junho é marcado como o Dia Internacional do Orgulho LGBT.

No Brasil, a luta se inicia com reuniões em espaços sociais, bares e clubes na década de 1970, em plena ditadura. Nestes locais, também conhecidos como guetos, circulavam publicações que serviam de referência para a organização inicial.

“O Lampion da Esquina”, de 1978, foi o primeiro periódico de circulação nacional. Além de fazer oposição ao regime militar, denunciava abusos contra a comunidade LGBT. Em 1979, o jornal abriu espaço para participantes lésbicas com o artigo “Não somos anormais”. Em 1980, denunciou a “Operação Sapatão”, na qual lésbicas foram presas arbitrariamente, em São Paulo, devido a sua orientação sexual.

No ano de 1981, um grupo de Lésbicas cria o jornal “Chanacomchana” e começa a vendê-lo no Ferro’s Bar, no centro de São Paulo. Os donos do estabelecimento proibem sua venda e expulsam as responsáveis pela publicação. No dia 19 de agosto de 1983, integrantes do Grupo Ação Lésbica-Feminista (GALF), fundado em 1981, com apoio da comunidade feminista e gay entram no Ferro’s Bar, fazem um ato político e reverteram a



proibição da venda. A ação teve repercussão nacional e ficou conhecida como Stonewall Brasileiro. Em 2008, a Assembleia legislativa de São Paulo, reconhecendo a importância do movimento na luta por igualdade, instituiu 19 de agosto como o Dia do Orgulho Lésbico.

O primeiro ato em conjunto no Brasil foi em 1995, no Rio de Janeiro, durante a 17ª Conferência da Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersex (ILG) que terminou com uma pequena caminhada por Copacabana. No dia seguinte aconteceu uma manifestação em São Paulo, que reuniu cerca de 500 pessoas na Praça Roosevelt. A 1ª Parada Gay foi realizada em 1997, na Avenida Paulista, e contou com cerca de 2 mil pessoas.

Em 1999, já com o nome de Parada do Orgulho LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros), a manifestação entrou para o calendário oficial da cidade de São Paulo, tornando-se a maior do mundo.

O movimento LGBTQIAP+ é representado pela bandeira com as cores do arco-íris, sendo um dos símbolos mais conhecidos em todo o mundo. Surgiu no ano de 1978, criada pelo artista norte-americano Gilbert Baker e popularizada mundialmente como símbolo do orgulho gay.

Uma história em construção no movimento sindical

A CUT foi a primeira central sindical a iniciar a discussão sobre os direitos dos trabalhadores LGBT em 1990, através das comissões de gênero antes mesmo de se transformarem em secretarias e, em especial as Mulheres da CUT Nacional, lideradas, pela Maria Ednalva, e pela coordenadora da 1ª Comissão Estadual sobre a Mulher Trabalhadora da CUT-SP, Maria Mendes.

Em 1998, Maria Izabel da Silva, conhecida como Bel, dirigente da CUT participou em Amsterdam de uma atividade da FNV, Central Sindical Holandesa, sobre HIV/AIDS que tinha a proposta de financiar um projeto de formação de dirigentes sindicais sobre os direitos e pautas LGBT.

Após um longo debate em 14 plenárias, o tema foi aprovado na Plenária Estatutária Nacional da CUT em 1999, e a pauta foi incluída a orientação sexual e a identidade de gênero na agenda do mundo do trabalho. Esse debate foi árduo e demorado, já que o movimento sindical era machista e homofóbico e precisava amadurecer o tema para colocá-lo em evidência.



Em 2000 a CUT implementou um projeto de formação de dirigentes sindicais sob o tema “Homossexualidade, Trabalho e Sindicalismo” e realizou uma pesquisa que buscou entender a visão dos dirigentes sobre a orientação e diversidade de gênero.

Em 2001 a CUT realizou o 1º Encontro Nacional sobre a Orientação Sexual. Esse encontro abriu as portas para ampliar a discussão em um meio machista e homofóbico e que aprendia a lidar com a diversidade sobre a importância de combater a discriminação por gênero e pela orientação sexual dos trabalhadores e trabalhadoras LGBT.

Em 2005 a Internacional dos Serviços Públicos (ISP) realizou o Seminário LGBT – Igualdade de Oportunidades com o objetivo de colocar em debate o papel dos Sindicatos como agentes colaboradores para traçar estratégias de combate à discriminação no ambiente laboral.

Em 2009, durante o 10º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), foi criado o Coletivo Nacional da Diversidade Sexual (CNDS), que teve como primeiro coordenador o professor já falecido Fernando Schuller. No 10º CONCUT, pela primeira vez a CUT promoveu uma mesa específica para debater a relação entre as pessoas LGBT e o mundo do trabalho

Em 2018 aconteceu o 1º Encontro Nacional LGBT da CUT, em parceria com o Solidarity Center, que definiu a necessidade de elaboração de materiais formativos para a comunidade, como o Almanaque LGBTQIAP+ - Gestão 2019/2023.

Em 2019 aconteceu o Seminário LGBT e o Mundo do Trabalho, também em parceria com Solidarity Center, que definiu ações como a elaboração de cláusulas e orientações aos Sindicatos para incluir pautas LGBTQIAP+ nos acordos coletivos.

A CUT, desde a criação, em 2010, do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos LGBT, tem assento com mandato bienal no Conselho que tem como finalidade formular e propor diretrizes para políticas nacionais para a comunidade LGBTQIAP+.

Não muito distante dos tempos atuais os trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAP+ ainda sentem a discriminação dentro de seus próprios Sindicatos, inclusive dentro da base da FASUBRA. Isso nos mostra a relevância da discussão desse tema, das pautas e dos direitos destes trabalhadores e trabalhadoras. E a Coordenação LGBTI da FASUBRA tem uma importância fundamental para a discussão e a elaboração da política



para estes trabalhadores e trabalhadoras. Mas, infelizmente, não se conseguiu discutir e muito menos elaborar nenhuma política, até porque a Coordenação hoje é ocupada por pessoa não pertencente a comunidade LGBTI e, portanto, não faz a menor ideia do que fazer ou de qual é a necessidade destes trabalhadores e trabalhadoras. Por isso, acreditamos que os coletivos políticos da FASUBRA ao comporem a Direção Nacional deveriam respeitar a comunidade LGBTQIAP+ e indicar obrigatoriamente trabalhadores e trabalhadoras assumidamente LGBTQIAP+.

PLANO DE LUTA

O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:

- Cobrar do governo federal a realização de mapeamento dos servidores sobre sua orientação sexual para que se possa propor política de gestão de pessoas;
- Defender as bandeiras pelos direitos da comunidade LGBTQIAP+;
- Participar, defender e orientar os Sindicatos de base a participarem das Paradas do Orgulho Gay, de ações, de eventos e atividades em defesa dos direitos, da igualdade, da diversidade e dar visibilidade à comunidade LGBTQIAP+;
- Cobrar da ANDIFES e das IFES a implementação do Decreto Presidencial nº 8.727/2016 que dispõe sobre a garantia do uso do nome social no âmbito IFES;
- Defender e fazer campanha pelas cotas para pessoas Trans em concurso público e para entrada nas IFES;
- Incluir nas mesas de negociações e nos acordos coletivos o compromisso do governo federal com a promoção de direitos da comunidade LGBTQIAP+;
- Defender e fazer campanha para a licença adotante para casais homoafetivos;
- Realizar seminários, debates, encontros, lives com a temática LGBTQIAP+ e orientar seus Sindicatos de base a fazerem os mesmo como formação;
- Deve articular com a ANDIFES política, seminários e campanha para esclarecimentos para a comunidade universitária sobre o tema LGBTQIAP+ e para a própria comunidade LGBT que não se identifica como membro pertencente desta comunidade.



JUVENTUDE E MOVIMENTO SINDICAL

“O que é uma grande vida senão um pensamento da juventude realizado pela idade madura?” (Alfred de Vigny)

A juventude é o período oportuno para o ser humano construir os elementos de sua identidade, descobrir possibilidades de sua representação na sociedade, por meio de sua imagem; e definir seus projetos de futuro. Por isso, a juventude parece tão fluida, indefinida e desafiadora. Nos tempos atuais, de modernidades diárias, o ser jovem pode ser mais complexo do que nos parecia há poucas décadas. Da alimentação às vestimentas, da comunicação às relações afetivas, da realidade aos sonhos; tudo é novo e muito dinâmico.

O golpe de 2016 e o desgoverno Bolsonaro causaram muito sofrimento para a juventude brasileira. Na Educação, foram desmontados programas essenciais como o ProUni e o FIES. O desastre na gestão do INEP trouxe graves consequências para o ENEM, com edições recordistas em baixo número de inscritos e altas taxas de abstenção. A educação e o primeiro emprego deixaram de ser prioridade, ocasionando a geração nem-nem, que deixa os jovens fora das instituições de ensino e do mercado de trabalho.

A Reforma Trabalhista em 2017 criou modalidades de trabalho completamente desprotegidas, consolidando a política de governo que manteve a alta taxa de desemprego entre os jovens e o desinvestimento na educação. Quem não tem acesso à qualificação profissional e está desempregado, acaba se sujeitando a trabalho precário para sobrevivência. A Reforma da Previdência de 2019, na esteira dessa retirada de direitos, excluiu as novas gerações da possibilidade de um futuro com direitos garantidos e proteção previdenciária.

Nesse contexto, é urgente incorporar as lutas da juventude em nossa militância, criando espaços de acolhimento, escuta e construção coletiva. O debate sobre estratégias para ampliar a participação dos jovens nos sindicatos, por meio da sindicalização, deve ser concomitante ao esforço para garantir a sua representatividade nas direções das entidades. Além disso, é preciso que o movimento sindical seja solidário e se some à luta daqueles jovens que ainda não podem se organizar em sindicatos ou que estão desempregados.

Propostas:



- Fazer uma **pesquisa nacional sobre a realidade da juventude nos sindicatos de base da FASUBRA**, para reconhecer seus desafios, necessidades e potencialidades.
- **Criar a Secretaria de Juventude da FASUBRA**, que discuta estratégias para ampliar a participação dos jovens no movimento sindical, superar a baixa sindicalização e iniciar o processo de formação de novas lideranças.
- **Abrir o diálogo com as secretarias de juventude** das demais entidades sindicais e **com o movimento estudantil para incorporação das lutas da juventude** ao Plano de Lutas da FASUBRA.
- Orientar aos sindicatos de base que façam a **recepção dos jovens concursados, informando sobre a importância da FASUBRA na conquista e na manutenção dos direitos da categoria.**

NOVOS SERVIDORES, OUTRAS POTENCIALIDADES

“Uma vida sem desafios não vale a pena ser vivida.”
(Sócrates)

O Coletivo UNIR quer discutir as relações dos servidores técnicos-administrativos, cada vez mais jovens, com sua histórica construção de princípios e projeto, de lutas e conquistas. Para isso, parte de algumas perguntas: “Qual a expectativa quando conquisto a aprovação no concurso público? Como entendo o papel do Estado e nele dos servidores e servidoras? O que me faz permanecer motivado na carreira? Tenho orgulho de ser técnico-administrativo em educação (TAE)?”

Para encontrar resposta é preciso compreender que o processo de reestruturação e expansão do ensino público na última década possibilitou o ingresso de milhares de novos servidores e servidoras no PCCTAE. A retomada dos concursos públicos nas universidades, institutos e centros federais de educação promoveu a renovação da categoria, que se tornou mais plural e representativa com a implementação da política de ações afirmativas para pessoas pretas e pardas.

É correto afirmar que a estabilidade ainda é o principal atrativo para o ingresso dos novos servidores. Porém, essa conquista ocorrida no início dos anos 1990, não afasta o debate sobre a baixa remuneração, fato que infelizmente reduz a discussão sobre a valorização dos profissionais da educação aos aspectos salariais. A alta rotatividade dos cargos e o aumento das exonerações a pedido são percebidos cada vez mais pelos sindicatos, que precisam combater os fatores de desmotivação que impedem a permanência na carreira.



A realidade do diálogo entre os servidores mais antigos e os novos concursados é desafiadora em diversos aspectos. Com as diversas reformas administrativas e previdenciárias, iniciadas no governo FHC, vários direitos foram retirados dos servidores. Soma-se a esses fatores, a perseguição à ciência e o desinvestimento na educação no governo Bolsonaro, que impactaram, sobremaneira, o dia a dia das instituições e o cotidiano dos servidores.

A situação previdenciária tem desviado o eixo da discussão das relações de trabalho, isolando as conquistas no que diz respeito a termos no PCCTAE um dos, se não o modelo de carreira, que melhor organiza a vinculação do desenvolvimento do servidor como indutor do desenvolvimento institucional. Pensando para além da remuneração, o UNIR defende a adequação da carga horária de trabalho para 30 horas semanais e a adoção do trabalho remoto, segundo os princípios da carreira e os interesses da categoria.

O fenômeno da digitalização dos serviços públicos é inevitável e os servidores devem tomar parte desse processo, fazendo com que as novas tecnologias não se tornem instrumentos de controle e sobrecarga de trabalho nem signifiquem a precarização dos serviços públicos prestados à sociedade. É preciso que as novas ferramentas e modalidades de trabalho oportunizem o desenvolvimento profissional e institucional, bem como o bem-estar no local de trabalho e a realização dos direitos dos usuários do serviço público.

O Coletivo UNIR defende que a luta, iniciada na década de 1990, pela isonomia de tratamento e de remuneração, incluído os auxílios alimentação, saúde e pré-escolar, entre os servidores dos três poderes é atual e precisa estar pautada na Mesa Nacional Permanente de Negociação. É urgente encerrar esse ciclo de desvalorização da educação que tornou o concurso para as universidades um “trampolim” para outros concursos. É preciso resgatar o orgulho de ser quem somos, reforçando, assim, a nossa identidade.

O Coletivo UNIR defende que a FASUBRA Sindical priorize:

A formação e a capacitação de novas lideranças sindicais para atuação nos diversos espaços de formulação, negociação e participação social;

Uma política de informação e comunicação de qualidade que dialogue com os novos integrantes da carreira, para o conhecimento e o fortalecimento da FASUBRA, sem prejuízo da autonomia dos sindicatos.



SEGURANÇA

“Segurança Pública se faz com pessoas que conseguem aliar boas ideias, planejamento e ação.” (Ivenio Hermes)

Não a extinção do cargo de vigilante. Concurso Público já!

A questão de segurança nos campi das instituições públicas sempre figura entre os problemas cotidianos enfrentados pelas comunidades universitárias em nosso país, sendo um dos mais graves e recorrentes, e também dos mais polêmicos.

É certo que todos desejamos ambientes mais seguros e saudáveis no dia-a-dia das atividades acadêmicas. Mas, as propostas de soluções apontadas variam bastante, sempre ligadas a concepções bastante específicas sobre a função dos aparatos de segurança pública, a função da universidade, e como estas duas instituições devem se relacionar com a sociedade.

O processo de terceirização desenfreado promovido nas instituições, a partir da extinção o cargo de vigilante do quadro permanente, ainda no Governo FHC, e a falta de investimentos na segurança estão na origem destes problemas.

Nós, do Coletivo UNIR, não acreditamos em soluções externas a comunidade das instituições de educação. A segurança pode e deve ser exercida por servidores dos cargos do PCCTAE. Estes sim, lidam com a defesa do patrimônio público e, sobretudo, com todas as pessoas da comunidade acadêmica. Portanto, é fundamental que sejam muito bem preparados, conscientes e profundamente integrados no seu fazer coletivo, que é a educação.

Os serviços de vigilância orgânica nas IFES são essenciais para garantir o pleno funcionamento das universidades no que tange aos seus objetivos como Ensino, Pesquisa e Extensão. Cabe a vigilância orgânica às IFE tarefas como: garantir a segurança dos servidores estatutários e trabalhadores terceirizados, dos estudantes e do público em geral, que frequentam suas instalações; preservar o patrimônio, não permitindo a sua depredação, violação, furto ou quaisquer outras ações que redundem em danos a este patrimônio. A terceirização do cargo de vigilante têm trazido sérios problemas à comunidade universitária, não por causa do trabalhador em si, mas pela falta de compromisso das empresas que terceirizam o trabalho. Por isso, nossa defesa de que o cargo de vigilante seja



ocupado, exclusivamente, por servidores do PCCTAE. Somos contra a extinção do cargo de vigilante e defendemos a abertura de concurso público, já.

Jornada de trabalho de 30 horas semanais

Os vigilantes trabalham sob pressão contínua. Por isso, defendemos jornada de 30 horas semanais.

Por melhores condições de trabalho

Para que o vigilante desempenhe suas atribuições é essencial ter as mínimas condições de trabalho. Por isso, reivindicamos itens como: local de trabalho adequado, com banheiro próximo, estrutura mínima como filtro de água, micro-ondas, etc. Além de viaturas em condições de uso e com identificação adequada.

Também reivindicamos a compra de novos equipamentos de segurança; formação específica para os vigilantes de carreira; melhores condições de trabalho; que as chefias dos serviços de segurança nas IFE sejam eleitas, com a participação dos vigilantes.

EM CONSTANTE CONSTRUÇÃO E EVOLUÇÃO

Companheiras e companheiros

A tese do Coletivo UNIR traz as linhas gerais das pautas que defendemos, bem como as nossas propostas para o próximo período na gestão da FASUBRA. Entretanto, por entender que a conjuntura é dinâmica e em constante mudança, sabemos que muitas alterações poderão ser incorporadas ao conjunto de ideias e propostas aqui elencadas. Neste sentido, informamos que esta Tese estará em construção até o Confasubra, e os interessados poderão acompanhar as atualizações nas novas versões disponibilizadas pelo QRCode ou link disponível ao final desta publicação.

Siga nossas redes e acompanhe nossas publicações!

#ColetivoUnir

@ColetivoUnir

Para acessar a nossa Tese atualizada

[CLIQUE AQUI](#)



ASSINAM ESTA TESE OS SEGUINTE MEMBROS DO UNIR:

José Maria Castro (UFC), Marcia Abreu (UNB), Claudia Nardin (UTFPR), André Gonçalves (UFPI), Tereza Fujii (UFPEL), Luiz Macena (UFBA), Rogério Fidelis (UFMG), Helder Bernardes (UFVJM), Marilyn Tedesco (UFMT), Marcos Otávio (UFLA), Maria Thereza Rodrigues (UFF), Sérgio Santos (UFU), Nivaldo Holmes (UFRJ), Rafael Missiunas (FURG), Maria Leonel (UFPA), Cristina Del Papa (UFMG), Joao Daniel (STU-UNICAMP), Vagner Santos (UFGD), Jose Rodrigues (UFLA), Neide Dantas (UFMG), Marcelo Rosa Pereira (UFES), Chiquinho (UFRJ), Cenira Soares da Matta (UFF), Mara Beatriz Gomes (UFPEL), Wesley Eduardo (UFGD), Josilaine Gomes (UFGD), Eurídice Almeida (UFPB), Luiz Osório Santos (UFPEL), Luiz Fernando Santos Bandeira (UFBA), Maurício Sabino (UnB), Edmilson Lima (UnB), Luiz Cláudio Melo (UNIRIO), Léia Oliveira (UFMT), Lucivaldo Alves (UFMS).