

XXVI CONFASUBRA

TESE - TRAVESSIA COLETIVO SINDICAL E POPULAR

(Campo “Sonhar Lutar”)

CONJUNTURA NACIONAL:

A ELEIÇÃO DE LULA INTERROMPEU UM CICLO DE DERROTAS DESDE 2016

2016 à 2022 – Um ciclo de derrotas...

A eleição de Lula foi a primeira grande vitória dos movimentos populares após um ciclo de derrotas, é claro que daqui pra frente não vai se abrir um ciclo somente com vitórias, pelo contrario, a situação ainda é muito difícil para a classe trabalhadora brasileira e a nossa capacidade de mobilização vai definir o futuro da luta de classes no próximo período. Desde o golpe de 2016 com o impeachment de Dilma, a subida de Temer ao poder e depois a eleição de Bolsonaro, vemos uma aceleração dos ataques aos direitos sociais e democráticos da população brasileira e ao meio ambiente, como resposta à crise mundial do capital. O congelamento salarial do funcionalismo federal, as contra-reformas trabalhista e da previdência, a lei das terceirizações, o sucateamento dos serviços públicos, a precarização geral do trabalho, o assalto ambiental com aumento das queimadas e desmatamentos, como também o genocídio do povo Yanomami são algumas expressões deste processo. Uma aliança de setores neoliberais e reacionários de extrema direita com tendencias neofascistas se desenvolveu e ganhou alcance de massas em apoio ao bolsonarismo, com a participação ativa de empresários da cadeia do agronegócios e outros comodites, frações das forças armadas e das polícias, como também pastores e dirigentes de igrejas com posições extremistas.

Coerente com o projeto de Estado mínimo, primeiro Temer, e depois o governo de Bolsonaro, deram um salto nos ataques as áreas essenciais e estratégicas do serviço público como saúde, ciência e tecnologia, educação, cultura e meio ambiente. As entidades sindicais representantes dos servidores foram desprezadas, tratadas com indiferença e sem dialogo ou negociação com suas pautas. O ministério da Educação, passou por várias trocas de ministros, com denuncias pesadas de corrupção envolvendo pastores, barras de ouro, venda de bíblias, no qual o ministro Milton Ribeiro acabou sendo preso em operação da polícia federal. Não há dúvida que esse tratamento esdrúxulo ao serviço publico federal, contribuiu inclusive para piorar a situação dramática que se abateu sobre a população durante os períodos mais graves de pandemia da Covid-19, foram centenas de milhares de mortes e pessoas sequeladas, um genocídio que precisa ser responsabilizado. Um pesadelo vivido por famílias brasileiras, que poderia ter sido muito diferente se não fosse o discurso e a pratica negacionista, anti vacina e a postura inimiga do SUS. Chegamos ao absurdo de assistir uma reunião de Bolsonaro e sua equipe de ministros, que revelou a sinceridade do ministro Paulo Guedes(ministro da economia) quando disse que colocou uma “granada no bolso do inimigo”, referindo-se ao congelamento salarial dos servidores públicos.

A morte do jornalista Dom e do indigenista Bruno, esse último servidor da Funai, também é uma expressão de como o governo Bolsonaro tratou os servidores públicos. Sem condições materiais e de segurança, fiscais do Ibama, funai, da justiça do trabalho, entre outros órgãos públicos, tiveram seus cargos ameaçados, suas vidas ceifadas por frações do crime organizado que ganhou força no ultimo período, tanto nos grandes centros urbanos como também nas florestas e biomas, envolvendo Pantanal, Cerrado e Amazônia. Com facilidades para adquirir armamento pesado e munição, contando muitas vezes com a conivência das forças de segurança para suas atividades ilegais.

Bolsonaro entregou uma economia sem boas noticias para o salário mínimo, empregos, renda média e valorização dos servidores públicos. Nos últimos quatro anos o salário-mínimo não teve aumento real, a renda média teve queda de 7,2% do primeiro trimestre de 2019 até o primeiro trimestre de 2022, dados do IBGE.

Segundo o Caged, a criação de empregos no Brasil teve um desempenho 26,6% menor em 2022 em comparação com 2021. O funcionalismo federal acumula 7 anos de corrosão salarial, enfraquecendo com o poder de compra dos servidores. A desigualdade social e a concentração de renda avançaram, o país voltou para o mapa da fome, com mais de 30 milhões de pessoas convivendo com a situação de insegurança alimentar. Enquanto 1% dos mais ricos passaram a controlar metade de toda riqueza produzida pelo povo brasileiro...

As políticas de Paulo Guedes deixaram a União com o menor número de servidores ativos desde 2011. Dados de 2021 do painel estatístico de pessoal do ministério da economia, já apontava quase 50 mil a menos do que o início do governo Bolsonaro. O enxugamento da máquina pública começou no governo Temer(MDB), mas acelerou no governo Bolsonaro. O numero de vagas fechadas de 2019 a 2021 é maior que toda a ampliação registrada no governo Dilma (PT): de 2011 a 2015, quando o país ganhou cerca de 42.300 novos servidores ativos. Juntos, Lula e Dilma contrataram cerca de 129,3 mil novos servidores, enquanto Temer e Bolsonaro fecharam 47,9 mil vagas. As aposentadorias dispararam com a ultima reforma da previdência, diminuiu drasticamente os concursos públicos e aumentou a admissão via contratos terceirizados. A situação do serviço publico, só não está pior, pelo fato do movimento sindical, mesmo em condições muito difíceis, ter conseguido pressionar o congresso nacional impedindo a votação da PEC 32 – Reforma administrativa. Sem dúvida esse quadro desmoraliza os serviços públicos diante da população cada vez mais carente de demandas básicas, num país onde o povo pobre paga mais impostos que os ricos, ao mesmo tempo em que suas demandas básicas não são atendidas.

Para piorar o cenário econômico, o governo passado aprovou em conjunto com o congresso nacional a autonomia do Banco Central, no qual permanece como presidente do BC até 2024, Roberto Campos Neto. Trata-se de um neoliberal simpático ao bolsonarismo, que vem mantendo uma taxa de juros selic altíssima (13,75%), num momento onde a inflação não existe por conta do aumento do consumo, mas sim por problemas na cadeia de ofertas de alguns produtos por conta da guerra, pandemia e crise climática. Essa política monetária de juros altos pode levar o país à nova recessão, aumentando a dívida pública, impedindo o crescimento econômico, dificultando a arrecadação e gerando uma crise fiscal que diminuirá as margens para políticas sociais e inclusive para concessões salariais ao funcionalismo.

Todos esses processos interligados significa que a luta dos servidores públicos, não pode ter um viés apenas economicista. Tudo passa também pela luta política e ideológica contra nossos principais inimigos na atual conjuntura que é o movimento de extrema direita que existe hoje no país com conexões internacionais. Com capacidade de mobilização, podendo num momento de mal estar social maior, voltar a carga em ações golpistas visando interromper ou desestabilizar o governo Lula para retomar sua agenda radical de implementação de políticas neoliberais e conservadoras.

BOLSONARO PERDEU A ELEIÇÃO, MAS A EXTREMA DIREITA CONTINUA COM FORÇA PARA DESESTABILIZAR O PAÍS...

A eleição de Lula representou uma vitória das liberdades democráticas conquistadas com o final da ditadura militar e a aprovação da constituição de 1988. Todos aqueles que se engajaram na campanha eleitoral contra Bolsonaro, enfrentaram um mega-aparato de direita e uso escancarado do Estado. Liberação de verbas para o orçamento secreto, auxílio Brasil (inclusive com possibilidade de linhas de crédito / endividamento da população), bolsa caminhoneiro/taxista, estourou o teto de gastos e abusou da disseminação em massa de fake news pelas redes sociais através de anúncios pagos. A ala religiosa conservadora buscou transformar o processo eleitoral em uma “guerra santa”, contribuindo com o discurso do ódio e ameaçando os fiéis que se recusassem a votar pela reeleição do então presidente. Nos grupos de internet com setores militares, das forças armadas às PM's, foi grande o incitamento à violência, com medidas descabidas como as operações da PRF para impedir que o eleitorado do nordeste pudesse chegar até às urnas a tempo da votação.

Diversos empresários passaram a chantagear os empregados de suas empresas, com ameaças a quem não votasse em Bolsonaro. Assim seguiria o processo de golpe, que anteriormente já tentara espaço via a defesa de voto impresso, para facilitar ações de intervenção caso o resultado fosse desfavorável. Mesmo assim,

conseguimos impor uma derrota à Bolsonaro, ainda que com contradições em governos estaduais e no parlamento, as quais refletem as limitações na consciência da classe e o crescimento das ações reacionárias no mundo. Lula obteve 50,9% dos votos, uma vitória estreita que demonstra a força nas massas dos setores conservadores e reacionários, incluindo abertamente o fascismo. Num mundo globalizado, a vitória eleitoral no Brasil impacta as disputas geopolíticas, como mudanças em relação às questões climáticas, direitos humanos, parcerias com países na América Latina, mas segue em um cenário polarizado, como o recente golpe vivenciado no Peru, ou a derrota do processo constituinte no Chile.

Lula venceu a eleição, mas precisamos sempre nos lembrar, que nunca antes na história, houve um movimento tão grande de questionamento de um resultado eleitoral com caráter golpista, em especial após o processo de “redemocratização” do país. Assim, esse elemento deve estar na conta de todos aqueles que queiram fazer uma análise séria da realidade, incluindo aí as elaborações do movimento sindical na relação com a luta de classes no Brasil. Nos obrigando a constatar que a correlação de forças segue desfavorável, e vai nos exigir muita mobilização por nossas pautas econômicas, mas também não abandonar a luta política.

Por uma ofensiva implacável contra os golpistas. Sem anistia!

Nos meses de dezembro e janeiro, diversas ações foram estabelecidas na tentativa de disparar um processo golpista diante da troca de poder no país. Ações de terror em Brasília com focos de depredação sem que nenhuma prisão fosse estabelecida incentivou ainda mais os acampamentos golpistas, apoiados pelo comando das forças armadas, bem como a tentativa de explodir uma bomba junto a um caminhão tanque, dando o prenúncio do que poderia ser o 8 de janeiro deste ano. Mas a invasão e a destruição das sedes dos três poderes da República não seriam possíveis sem planejamento, comando político, financiamento empresarial e facilitação policial e militar. A Polícia Federal encontrou na casa de Anderson Torres, minuta feita para que Bolsonaro mudasse o resultado das eleições, por meio de intervenção no TSE. Provas não faltam das intenções golpistas, que sempre encontraram em Augusto Aras, o procurador-geral da República, um escudeiro contra qualquer espécie de investigação.

O país está diante uma encruzilhada histórica: destruir o fascismo bolsonarista ou ser destruído por ele, não há terceira opção. A contemporização e conciliação com golpistas, e seus auxiliares disfarçados de moderados, é receita certa para a derrota. O governo Lula precisa liderar uma ofensiva implacável. Sem desfazer o ninho golpista no comando das Forças Armadas e policiais, não será possível vencer. Para avançar, a construção da mobilização popular é chave.

As evidências colhidas deixam nítido que o propósito da ação era o de provocar um golpe militar que derrubasse o governo Lula. Articuladores da invasão falavam abertamente em “tomada do poder”, através da instauração do caos no país a partir da ocupação de Brasília, dando pretexto a uma intervenção militar. Mas o plano falhou e o comando militar não agiu para a tomada do poder, embora tenha dado guarida aos acampamentos golpistas. Tão logo as imagens da selvageria foram veiculadas na televisão e redes sociais, a invasão em Brasília gerou repúdio na ampla maioria da sociedade. Houve também unânime repulsa do ponto de vista internacional, com declarações de condenação de dezenas de países. Assim foi possível uma contra-ofensiva, com a intervenção na segurança do DF, com os presidentes dos demais poderes (Legislativo e Judiciário) se posicionando em rejeição ao golpe, e Alexandre de Moraes (STF) determinando o fim dos acampamentos em quartéis, a prisão dos seus participantes e o afastamento do governador do DF.

O plano golpista do 8 de janeiro fracassou, mas a ameaça segue vigente pela influência política de massas do bolsonarismo, e expressiva penetração nas forças policiais e militares. As ações golpistas a priori, recuaram e estão momentaneamente na defensiva. É preciso aproveitar o momento de contra-ofensiva para aprofundá-la ao máximo. Três aspectos são fundamentais na luta contra o golpismo. Primeiro, exercer a mais dura repressão contra os inimigos da liberdade — sem anistia, ao mesmo tempo em que deve desbolsonarizar as forças armadas, ao contrário da linha de conciliação de José Múcio. Segundo, o governo Lula precisa entregar ao

povo trabalhador as melhorias de vida prometidas na campanha, de modo a enfraquecer a influência bolsonarista na população, especialmente em setores da classe trabalhadora mais pobres. Terceiro, é necessário avançar na construção da mobilização e organização de massas à esquerda para a luta contra o fascismo e pelas demandas mais sentidas pelo povo trabalhador. Sem a melhoria de vida qualitativa da população com empregos, direitos sociais, aumento da renda e valorização dos serviços públicos, o mal estar social pode se aprofundar, gerando um cenário propício para novas ações golpistas e/ou a volta da extrema direita ao poder na próxima eleição.

CAMPANHA SALARIAL DO FUNCIONALISMO DIANTE DE UM CENÁRIO DE DESACELERAÇÃO DA ECONOMIA...

Relatório recente do Banco Mundial e de várias agências de classificação do mercado, aponta possibilidade de recessão na economia global, por conta da guerra e da fraca recuperação econômica pós pandemia. Além das altas taxas de juros praticadas por vários países, incluindo o Brasil, para tentar combater a inflação dos alimentos e produtos básicos que tiveram sua cadeia de suprimentos interrompida no último período. Para o FMI, o aperto monetário contra a inflação começa a dar resultado no cenário mundial, esfriando a demanda e a alta dos preços. Sua ação é baseada na desaceleração econômica e maiores dificuldades para uma classe trabalhadora endividada, cada vez mais excluída do acesso aos bens produzidos. Com o prolongamento da guerra entre Ucrânia(Otan) x Rússia, o cenário de inflação e juros altos pode se intensificar, levando o mundo, para um baixo crescimento econômico ou para uma profunda recessão, seja como for, não há boas notícias para a economia pelo menos esse ano.

Não se pode reverter a fome, aumentar investimentos em programas sociais, como também não haverá espaço para a valorização dos serviços públicos e o cumprimento de promessas de campanha sem uma mudança de rumos, onde os serviços da dívida consomem ferozmente os recursos nacionais e mais uma vez dando ganhos estratosféricos para o capital financeiro. Aqui poderá aparecer as divisões no campo que esteve com Lula no segundo turno, com setores do capital cobrando o aprofundamento de medidas impopulares. Num mundo em crise econômica não será fácil restabelecer um espaço que nos permita uma economia que não nos relegue ao papel de fornecedor de commodities, e não é possível seguir em um modelo de arrocho no consumo diante de tantos famintos, nem se pode aceitar o modelo tributário que assola os trabalhadores e poupa as grandes fortunas. É necessário utilizar o capital político e o fortalecimento diante da tentativa de golpe para aprofundar mudanças estruturais, corrigindo as defasagens salariais, impulsionando o crescimento do mercado interno e executando o restabelecimento de políticas públicas em áreas como saúde, educação, saneamento, moradia, meio ambiente e transportes. É preciso avançar em medidas de emergência de impacto que melhorem as condições de vida das massas populares, o que inclui aí o funcionalismo federal e os serviços públicos.

É diante desse cenário difícil e complexo que as entidades sindicais do funcionalismo público federal estão construindo a campanha salarial 2023. A disputa vai se desenvolver em relação a dois orçamentos, o que foi elaborado em 2022 para ser aplicado em 2023, como também por verbas para reajuste salarial no orçamento que será elaborado esse ano para ser aplicado em 2024. Segundo a equipe de transição, está disponibilizado algo em torno de 11 bilhões para atender ainda esse ano as demandas de todas as categorias do serviço público federal, que já sabemos ser um montante muito aquém das necessidades de valorização salarial dos servidores. Não irá cobrir a inflação dos últimos quatro anos de governo Bolsonaro, e é insuficiente para atender as demandas que envolve o aprimoramento das carreiras.

Para atender as necessidades dos servidores públicos, que envolve recuperar o poder aquisitivo com a recomposição salarial e dos benefícios, como também garantir um aprimoramento qualitativo nas carreiras vai ser necessário um montante muito maior de verbas da união, e essa briga não será fácil. Primeiro porque não sabemos ainda qual o tamanho da disposição do atual governo em tirar a “granada do bolso dos servidores”, estamos falando de um governo que tem representantes da esquerda, mas também setores da burguesia que

farão pressão contra reajustes para servidores. Em segundo lugar, também será uma batalha difícil, pelo fato das forças neoliberais dominarem o congresso nacional que é a casa onde vai ser decidido em última instância sobre qualquer projeto de lei que seja fruto de negociações salariais entre governo e sindicatos. E ainda, vamos precisar de capacidade de mobilização e de diálogo com a opinião pública, o que requer unidade entre as entidades sindicais do funcionalismo, como também coesão entre a nossa própria categoria de técnicos administrativos em educação.

A Fasubra e a campanha salarial dos TAEs...

A Fasubra e seus sindicatos filiados, assim como todos os sindicatos nacionais e federações de outras categorias do serviço público federal ligadas ao executivo, foram nesses últimos anos, principalmente nos governos Temer e Bolsonaro, tratadas com indiferença. Não houve qualquer reunião para tratar das demandas do funcionalismo, nenhum centavo foi concedido para as carreiras e nem mesmo demandas sem impacto financeiro foram consideradas. O que demonstra não só o empobrecimento do funcionalismo com a perda do poder de compra, principalmente para as(os) TAEs, como também a exclusão completa do direito a negociação coletiva.

Isso adiou ainda mais as possibilidades de aprimoramento da carreira, que acaba acumulando muitos problemas e angústias por parte dos Técnico Administrativos em Educação, que trabalham e ajudam a construir as IFEs, como as melhores instituições de ensino, pesquisa e extensão do país e da América Latina. Somos corresponsáveis pela produção e reprodução de conhecimento, elemento importantíssimo para o fortalecimento da economia do Brasil perante ao mundo. Não há projeto de desenvolvimento econômico soberano sem investimento na produção tecnológica que muitas vezes requer anos de pesquisa. Só por esse motivo, já seria lógico uma melhor valorização e aprimoramento do PCCTAE. Mas não foram somente problemas relacionados a remuneração, também temas que envolve a jornada de trabalho, planos de gestão, falta de concursos públicos, avanço da terceirização, a imposição de interventores desrespeitando a participação da comunidade universitária na eleição para reitores em várias universidades.

A Fasubra em conjunto com as entidades do funcionalismo organizadas no FONASEFE – Fórum Nacional dos Servidores Públicos Federais, diante da falta de negociação e dos ataques do governo Bolsonaro aos direitos sociais e democráticos, priorizou a luta em defesa da educação e do funcionalismo. Conseguindo derrotar projetos gravíssimos como o “Future-se” e a PEC 32 – Reforma Administrativa. Foram lutas defensivas muito importantes que evitaram uma degradação ainda pior das condições de trabalho dos servidores públicos. Destaque também para a forte campanha política pelo “Fora Bolsonaro” organizada em conjunto com as centrais sindicais, UNE e movimentos sociais em geral. Cumprindo um papel de primeira linha contra um governo de extrema direita. Infelizmente não foi possível interromper o governo Bolsonaro e suas barbáries antes dos quatro anos de mandato, gerando um desdobramento inevitável no qual tivemos que enfrentar o bolsonarismo no processo eleitoral de 2022. Na polarização Lula x Bolsonaro, mais uma vez foi correta a decisão da Fasubra em se posicionar pela candidatura de Lula, no qual conseguimos sair vitoriosos, mesmo com uma margem estreita.

Agora, diante de uma negociação salarial aberta e com uma forte ansiedade acumulada na categoria para ver suas expectativas atendidas diante de um novo governo, já existe uma importante movimentação nas bases das IFEs e nas redes sociais com discussão de propostas e uma maior procura aos sindicatos começa a aparecer. Uma das propostas que está dando grande repercussão é GRATIFICAÇÃO JÁ! Esse movimento é protagonizado por uma fração de TAEs que possuem menos tempo de PCCTAE, e que já sofreu o impacto da reforma da previdência em suas aposentadorias. A proposta de gratificação, em geral, nunca foi o carro chefe das pautas salariais, pelo contrário, sempre foi a proposta do governo para dividir o movimento e gastar menos num processo de negociação pelo fato de que as gratificações, não são estendidas para quem já se aposentou. Com menos recursos o governo pode então pagar um reajuste um pouco maior para o pessoal da ativa, quando se exclui os aposentados. É exatamente por isso que não é uma tática correta começar a campanha salarial com uma proposta que envolve uma gratificação, ainda mais sendo o carro chefe da pauta, pois divide o movimento na sua gênese. Como também não é errado, aceitar uma proposta de gratificação em determinado momento da campanha salarial, caso o movimento avaliar que há elementos justos na realidade imediata que nos obrigue a ter que aceitar tal proposta. Isso já aconteceu na história da FASUBRA, como de outros sindicatos, que por sua

vez transformaram a luta pela incorporação das gratificações ao vencimento básico como carro chefe de campanhas salariais.

O fato de existir um movimento organizado na base dos TAEs que exige uma gratificação como prioridade da pauta é progressivo, mas tem contradições. É a expressão das consequências das nossas derrotas, em especial da reforma da previdência. Pois agora os TAEs que estão no início da carreira, com prejuízos históricos, não estão apresentando disposição para lutar pela paridade entre ativos e aposentados. O grande desafio da FASUBRA e dos seus sindicatos filiados é conduzir uma campanha salarial numa “casa de pouco pão, que todos brigam e ninguém tem razão”. A gratificação vem ganhando status de pauta prioritária para parte do nosso movimento, em uma categoria que cumpre um papel de primeira linha para o ensino e pesquisa, mas que é tratada como um problema fiscal por tecnocratas neoliberais.

Ao conhecermos a história da Fasubra, a luta pelo PCCTAE, nossas conquistas e derrotas, vamos compreender os movimentos de base das técnicas e técnico administrativ@s em educação nesse momento. É um dever dos sindicatos acolher e organizar o debate sobre as propostas que surgem da base, estudando, pesquisando, ouvindo e elaborando coletivamente, para que cada assembleia democraticamente possa decidir os rumos de nossa campanha salarial. Acreditamos que é plenamente possível debater a proposta de gratificação apresentada, nos marcos de uma reestruturação da carreira de maneira que possamos elaborar uma proposta que atenda a emergência da situação de baixos salários do pessoal da ativa, sem deixar para trás as companheiras e companheiros aposentad@s. Ninguém fica pra trás!

Defendemos que a FASUBRA e seus sindicatos filiados tenha uma posição independente politicamente do governo, fazendo pressão para disputar o orçamento de forma que gere conquistas, mobilizando suas bases e fomentando o debate em torno de um calendário de lutas e uma pauta unitária com o funcionalismo. Fazendo as críticas e pressão necessárias ao governo e congresso nacional, ao mesmo tempo sem se confundir com a oposição bolsonarista que está permanentemente conspirando para desestabilizar o governo Lula. É absolutamente necessário dialogar com todas as propostas que geram mobilização dos mais variados setores de nossa categoria, procurando construir uma síntese, debatendo com respeito para a construção de uma pauta unitária.

Diante desse cenário, acreditamos que existe um caminho para construção de uma campanha salarial que traga vitórias econômicas e democráticas para o funcionalismo e em especial para nossa categoria de TAEs:

1. Defender em unidade com as entidades do FONASEFE a pauta de reivindicações apresentada para discussão na mesa geral que inclui a recomposição da inflação acumulada no governo Bolsonaro para o vencimento básico e para os benefícios. Mesa geral (Índice no VB e Benefícios): Defendemos o índice de 27% referente as perdas calculadas no governo Bolsonaro, como também defendemos um reajuste dos benefícios. Observando as categorias que se encontram mais tempo com os salários congelados e tiveram mais perdas. Como também, trabalhar com a perspectiva da equiparação dos benefícios com os valores mais altos praticados nas carreiras do funcionalismo. **Destacamos ainda a necessidade de dar uma atenção especial sobre os reajustes ao auxílio saúde na faixa que atinge aposentand@s e aposentad@s. A população brasileira está envelhecendo, acumulando demandas ao sistema de saúde, carecendo um reajuste mais robusto nesse auxílio que possa garantir o bem estar de quem sempre contribuiu com sua força de trabalho para o serviço publico federal e que infelizmente precisa contar com planos de saúde privados, pelo fato do SUS ainda não conseguir absorver com qualidade e agilidade necessária as urgências relacionadas a saúde da pessoa idosa.**

2. Defendemos a abertura de mesa de negociação específica para discutirmos temas que envolve o aprimoramento da carreira, jornada de trabalho, democracia, entre outros... Defendemos a seguinte pauta:

2.1 - RESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA E A POLÊMICA SOBRE GRATIFICAÇÃO:

O que pensamos como proposta para o PCCTAE?

Decorridos quase 20 anos da implantação do PCCTAE, não conseguimos avançar em um ponto muito importante para a manutenção da estrutura da nossa carreira que foi construída pela categoria a partir de muito debate. Não conseguimos derrotar o avanço da terceirização dentro do serviço público, em especial, dentro das IFEs e isso impactou diretamente nos cargos que estão estruturados dentro da matriz hierárquica da lei 11.091(PCCTAE)

Temos hoje uma realidade onde a totalidade dos cargos pertencentes aos níveis de classificação A e B e quase todos os cargos do nível de classificação C estão extintos ou, ainda que com possibilidade de abertura de concursos, não fazem mais parte das intenções dos governos, inclusive, do atual.

Diante da realidade apresentada e de uma análise sobre a perspectiva para o próximo período, defendemos que se construa uma reestruturação que contemple as gerações futuras e atuais da categoria. A proposta que apresentamos se passa por pensar em uma estrutura que contemple todas as atividades dentro das IFE, permitindo que a instituição, no gozo de sua autonomia possa, dentro do seu planejamento, ocupar os cargos adequadamente. Essa proposta procura alcançar uma estrutura de tabela no PCCTAE, com o step constante entre os padrões de vencimento (aumento gradual do step rumo ao 5%) e os níveis de capacitação que hoje são 4 e que seriam ampliados para 6 e podendo chegar até 8, dentro de um cronograma planejado.

Nessa nova hierarquia estamos propondo dar uma resposta os problemas que ainda não foram possíveis de serem solucionados. Entre eles estão os cargos de nível médio onde temos salários iguais mas com exigências diferentes, e os casos onde temos atividades idênticas com salários diferentes. Outro ajuste que se faz necessário é a ampliação dos padrões de vencimento básico que hoje é 16. Após as reformas da previdência esses padrões se tornaram insuficientes para atender o tempo que o servidor permanece na ativa.

Frente a esse desafio e pensando na valorização da remuneração dos ocupantes dos mais variados cargos e funções, acreditamos que um parâmetro que pode ser trabalhado é de 4 salários mínimos, se considerarmos que em 2005 (PCCTAE) o piso da classe D era de 3,43 salários mínimos e em 2023 é 1,85 salários mínimos. Buscando gradualmente alcançar como piso o salário mínimo do DIEESE - R\$ 6575,30 Jan/2023.

Importante destacar que seguimos defendendo a paridade entre ativos e aposentados, pois entendemos este como um valor importante para nossa categoria. Sabemos que uma reestruturação dessa forma não é algo tão simples e que demandaria um aporte considerável na nossa carreira para que chegássemos ao objetivo pretendido.

Nesse sentido, e pensando que **nossa carreira tem a menor tabela de remuneração do serviço público** e isso tem dificultado a ocupação de vários cargos dentro das IFES, defendemos uma gratificação, **que pode ser a GAE**, como antecipação da recomposição da nossa tabela que seria aplicada aos ativos num primeiro momento, e à medida que negociarmos aportes para o aprimoramento da tabela, esses valores seriam absorvidos e, dessa forma, repassados aos aposentados.

DEFENDEMOS:

*Elevação dos níveis de capacitação de 4 para 8

*Diminuição dos interstícios para progressão de 18 para 12 meses.

*IQ – Aumento dos índices:

- Grad.(de 25% para 45%) - Espec.(de 30% para 50%) - Mest.(de 52% para 67%) - Dout.(de 75% para 80%).

* Retomada do programa de qualificação nas IFEs com cursos de pós graduação gratuito voltado para atender as demandas dos TAEs.

*STEP – Aumento dos percentuais, rumo aos 5%!

* Jornada de Trabalho de 30h semanais, sem redução salarial, para toda categoria!

* Desenrola para os TAEs (Programa de facilitação e/ou isenção do pagamento de dívidas)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS: Níveis de capacitação: O aumento do número de níveis de capacitação permite que o TAE não fique estacionado na carreira, podendo seguir se capacitando e subir de nível por mais tempo. Incentivo a Qualificação: Estamos propondo um aumento de 20% na graduação e especialização, bem como de 15% no mestrado e doutorado, pelo fato do número de TAEs com mestrado e doutorado ser ainda muito pequeno, ao mesmo tempo um percentual maior na graduação e especialização permite uma melhor remuneração a faixa de TAEs que se encontra com salários muito rebaixados. Jornada de Trabalho: Já existe várias IFEs que praticam a jornada de 30h semanais(sem redução salarial), sem nenhum prejuízo para o interesse público. Queremos ampliar esse direito para toda categoria!. Desenrola para os TAEs: No ultimo período de congelamento salarial, os TAEs, assim como todo funcionalismo, foram obrigados a se endividar, agora exigimos que o programa desenrola seja estendido ao funcionalismo público federal.

2.3 DEMOCRACIA NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS

Nos últimos quatro anos, o governo Bolsonaro não só tirou nosso direito a negociação salarial, como também em muitas universidades, desrespeitou os processos de eleição de reitores, impondo interventores. Trata-se a expressão de sua política autoritária que tem referência em seus ídolos da ditadura militar. Não podemos aceitar essa prática, a democracia na comunidade universitária é requisito fundamental o ambiente onde se produz conhecimento e onde as diferenças de ideias é um pilar de nossa convivência. Sem falar de uma série de outras medidas que vem causando uma série de problemas administrativos e no relacionamento das servidoras e servidores com nossas instituições. Por isso propomos:

- Eleição paritária para reitores e conselhos universitários.

- Pelo direito democrático das(os) TAEs se candidatar a reitor(a) e chefes de departamento.

- REDISTRIBUIÇÃO – Revogação da portaria 10.723, que dificulta o processo de redistribuição dos TAEs.

- PLANO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO: Defendemos um plano de gestão que seja construído coletivamente e democraticamente. Com o estabelecimento de metas (fora da lógica produtivista), respeitando uma jornada de trabalho de 30 horas com referencia no cumprimento das metas estabelecidas e não do controle eletrônico. Submetido a uma avaliação coletiva das equipes de acordo com os planos de desenvolvimento institucional, procurando elaborar escalas, revezamentos e divisão de tarefas de modo que atenda os interesses dos servidores. Mas sempre observando também o interesse público e a missão das instituição em primeiro lugar!

- TELETRABALHO/HOME OFFICE: As novas tecnologias incorporadas pelo mundo do trabalho, em especial no período mais agudo da pandemia, acabou acelerando a utilização de recursos que agora estão cada vez mais no cotidiano das jornadas de trabalho em ambientes administrativos entre outros. Os sindicatos precisam discutir sobre adesão a esse método de trabalho, alertando a categoria sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho/home office. Analisando se os custos de infraestrutura dos locais de trabalho nas IFEs serão repassados para o ambiente doméstico dos trabalhadores sem ressarcimento. Outro aspecto que deve ser contabilizado é a utilização de aplicativos ou softwares de inteligência artificial que controlam a jornada de trabalho online. Tais instrumentos são capazes de introduzir regime de metas de produtividade, comparar a produção entre membros das equipes sem critérios justos, submetendo as pessoas a ritmos extenuantes, prejudicando a saúde mental (podendo gerar mais custos com medicamentos, terapia e etc...) e podendo inclusive se impor como critério para ascensão na carreira, estágio probatório e até a permanência no cargo. A adesão não pode ser obrigatória e não devemos aderir ao Home Office, sem antes analisar todos esses elementos e outros que possam estar relacionados ao cotidiano de determinada equipe de trabalho específica, preservando a decisão da categoria.

A Educação Superior no Brasil de 2019 à 2023: Uma relação assentada no ultraneoliberalismo e no neofascismo

“Uma educação "constitucional" do povo não podia ser feita pelas forças da ordem; era tarefa do Partido da Ação, que nisto fracassou completamente; antes, foi um elemento que reforçou o comportamento das forças da ordem.
Gramsci

A educação superior no Brasil durante os últimos 40 anos apresentou uma hipertrofia na expansão da lógica privada gerida por grupos financeirizados, de capital aberto. Essa afirmação impõe a necessidade de analisarmos o processo educacional superior no país durante esse período, levando em consideração que a lógica de valorização do capital foi vitoriosa em última instância em detrimento dos princípios de uma educação superior pública, gratuita, democrática e autônoma. Em que pese todas as diversas resistências protagonizadas pela comunidade universitária (discentes, docentes e técnicas/os administrativas/os em educação) que permitiram preservar o acesso gratuito ao ensino superior, garantir uma democracia (mesmo que restrita) nos espaços internos das Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), a adoção de cotas raciais junto à expansão promovida pelo REUNI que provocou uma pujante modificação no ensino superior público no Brasil, a conquista do PCCTAE, a interiorização das Universidades Públicas e Institutos Federais de Ensino Técnico e outras ações; em última instância a agenda política do ensino superior no Brasil foi comandada hegemonicamente pela lógica de reprodução do capital.

Essa constatação não se pauta apenas pelo fato da nítida expansão das Instituições Privadas frente as Instituições Públicas, uma vez que em 1992 as Instituições de Ensino Superior (IES) privadas representavam 74% do total de IES no país, em 2010 as mesmas IES privadas já representavam 88,3%; ou mesmo pelo fato de que o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) criado por Fernando Henrique Cardoso em 1999 e expandido pelos Governos Lula e Dilma, que na prática significa a utilização de fundos públicos do país para financiar estudantes em Instituições Privadas de Ensino Superior que em sua ampla maioria não possui gestão democrática, assistência estudantil, pesquisa e extensão; recebeu em 2017 22,6 bilhões de reais, ao passo que todas as Universidades Públicas Federais no mesmo ano receberam 52,6 bilhões. Isso implica dizer por exemplo que no referido ano, 43% do orçamento das Universidades foi destinado para o setor privado. Foi muito comum nos últimos 10 anos, presenciarmos cortes e contingenciamentos nas verbas públicas do orçamento federal destinado para o ensino superior público, paralelo a manutenção ou ampliação de verbas públicas para o FIES.

A constatação apresentada leva também em consideração que a lógica de gestão do ensino superior público também esteve bastante tensionada pela lógica do mercado, se considerar a lógica de financiamento público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), a estruturação de uma força de trabalho terceirizada que compõe 40% do quadro de Técnicas e Técnicos Administrativos em Educação em algumas IFES, o estímulo para as parcerias público-privadas e a expansão de cursos de pós-graduação lato sensu pagos, a introdução de gestão de empresa público privada na gestão dos hospitais universitários, entre outras ações governamentais no ordenamento jurídico da administração pública via decretos, instruções normativas e leis. Em síntese, nas batalhas pela construção de uma Universidade Pública-Estatal, Autônoma, Democrática, Gratuita, estamos em considerável desvantagem frente ao programa do capital.

Nos últimos 4 anos, as políticas educacionais para o Ensino Superior no Brasil seguiram a perspectiva autoritária e mercadológica que caracterizou as demais áreas do governo Jair Bolsonaro. Partindo do

pressuposto que a educação superior no Brasil está inserida nos marcos estruturais de uma economia dependente, todo o processo de hipertrofia da logicidade financeira na agenda educacional no Brasil atende na essência a necessidade de reprodução do capital em escala internacional, fazendo do Brasil um território em que a pesquisa e o ensino, são produzidos para que o país não consiga promover um salto para sua autonomia política e econômica, para que se possa ofertar uma força de trabalho adequada à lógica da superexploração do trabalho que é típica dos países dependentes, para adequar o país no seu local reservado pelo capital divisão internacional do trabalho.

Nesse sentido, o governo autoritário de Bolsonaro apresentou em 2019 o “Programa Future-se” que na essência propunha a retirada da autonomia didático-científica, administrativa e de gestão das Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), a quebra do tripé ensino-pesquisa-extensão, a transferência de gestão universitária para as Organizações Sociais (OS) que significaria o fim da autonomia administrativa, de gestão e pedagógico-científica, o drástico fortalecimento da ideologia neoliberal impondo a lógica do lucro e de benefícios individuais. O Programa faria com que as IPES, à luz do congelamento de recursos impostos fomentado pela Emenda Constitucional 95/2016 (EC 95/16), buscassem forma de autofinanciamento, via captação de recursos financeiros junto às empresas privadas. O Future-se simbolizava a tentativa de desestruturar por completo o PCCTAE e o regime de trabalho por Regime Jurídico Único, ao não conceber mais concursos públicos para Técnicas/os Administrativas/os em Educação e Docentes, e ao propor a cessão com ônus da atual força de trabalho para as OS e em virtude de que as novas contratações de trabalhadoras e trabalhadores estariam inseridas na nova legislação trabalhista (Lei 13429/2017 e 13467/2017). Esse programa, combinado com a EC-95/16 e a PEC 32/2020 (Proposta de Reforma Administrativa), reconfiguraria por completo a estrutura de gestão universitária que existe hoje, desresponsabilizaria o Estado no financiamento da Educação Superior Pública, drenando mais recursos públicos às frações do capital (em sua maior parte financeira e estrangeira) que exploram esse direito social e faria com que a educação contemplasse de forma mais visceral as tarefas de nossa economia dependente do sistema desigual e combinado do capitalismo.

A comunidade universitária de forma unificada, derrotou esse enorme programa de reestruturação que, apesar de não estar na agenda política do atual governo Lula-Alckmin, não está excluído da agenda do capital, podendo retornar no futuro a médio ou longo prazo a depender do desenvolvimento da conjuntura política nacional e internacional. Essa foi uma grande vitória, e a FASUBRA e suas entidades filiadas possuem enorme mérito nesta conquista.

Todavia, o projeto autoritário de Bolsonaro para a Educação Superior se manifestou de outras formas no decorrer dos últimos 4 anos, tendo como elementos centrais cinco fatores:

- 1) O não respeito a indicação da primeira colocação da lista tríplice enviada por diversas IPES indicando o resultado das consultas eleitorais paritárias organizadas pelas comunidades universitárias, nomeando diversos interventores e interventoras na gestão dessas Instituições (foram pelo menos 20 intervenções, em pelo menos 20 Instituições), relembrando o período da ditadura empresarial militar vigente no Brasil entre 1964 à 1985;
- 2) O não respeito com o PCCTAE, com a identidade da trabalhadora e trabalhador Técnico Administrativo em Educação como agente construtor/a da Universidade Pública; invisibilizando a categoria ao não levar em consideração a importância na construção cotidiana da Instituição Pública de Ensino no aspecto da produção de conhecimento;
- 3) Ampliação do controle do trabalho técnico administrativo em educação, ao impor às Instituições a adoção do ponto eletrônico e incentivando a vinculação ao sistema diretamente vinculado ao Ministério da Economia; somado à publicação de Instruções Normativas e Decretos que fortaleceram o escopo de controle e repressão durante os períodos de mobilização da categoria (paralisações e greves);

- 4) Ausência de recomposição salarial para as trabalhadoras e trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação e Docentes; desprezo pelas carreiras instituídas por Lei; ausência de mesas de negociação com as entidades nacionais;
- 5) Sucessivos bloqueios, contingenciamentos, e cortes orçamentários, das verbas destinadas para o funcionamento regular das Instituições Federais de Ensino Superior, com a seguida ausência de recomposição dos referidos orçamentos.

Nas eleições em 2022, a FASUBRA e suas entidades filiadas cumpriram um papel importante na derrota de Jair Bolsonaro e na eleição de Lula-Alckmin. Vivemos um novo momento na conjuntura política brasileira, que ainda nos localiza no campo defensivo na luta contra o neofascismo que caracteriza a sociedade brasileira e por consequência o ensino público superior.

Frente ao governo Lula-Alckmin, o melhor instrumento para avançarmos na luta contra o autoritarismo entranhado na sociedade brasileira e nas Instituições Federais de Ensino Superior, é a mobilização para alterarmos a estrutura de gestão vigente nessas Instituições.

Nesse sentido, deve estar na centralidade da agenda da FASUBRA a atuação junto ao Ministério da Educação (MEC) a proposição das seguintes ações:

- 1) Reivindicar a aprovação de Lei no Congresso Nacional que elimine a necessidade do envio de lista tríplice por parte das Instituições ao MEC, e que as mesmas tenham total autonomia para eleger as/os dirigentes, gestores.
 - a) A referida lei deve garantir a paridade entre os 3 segmentos no processo eleitoral;
 - b) A referida lei deve garantir isonomia de critérios à todas as trabalhadoras e trabalhadores da Instituição, docentes e Técnicos Administrativos em Educação em relação a possibilidade de ocupar cargos de Reitor/a. Não existe nenhuma explicação racional e democrática, que justifique o impedimento da trabalhadora e trabalhador Técnico Administrativo em Educação, disputar e ocupar o cargo de dirigente máximo da Instituição.
- 2) Fim Imediato das Intervenções nas Instituições Federais de Ensino, com a nomeação do (a) mais votado (a)s pela comunidade acadêmica nas instituições, garantindo a autonomia universitária;
- 3) Reivindicar a alteração do Artigo 56 da Lei 9394/1996 que dificulta a construção da paridade entre os 3 segmentos da Comunidade Universitária na composição dos conselhos superiores e demais conselhos deliberativos das Instituições Públicas de Ensino. Também não existe nenhuma explicação racional e democrática que justifique a manutenção da composição dos conselhos superiores e deliberativos, estruturado com a participação de no mínimo 70% de docentes;
- 4) Imediata recomposição orçamentária necessária para o pleno funcionamento das IFES;
- 5) Revogação/Revisão as Instruções Normativas que atingem os técnico-administrativos e Decretos como o 10620/21;
- 6) Valorização do trabalho técnico e administrativo em educação com a recomposição da carreira dos técnico-administrativos em educação; nomeação dos membros da comissão nacional de carreira, recompondo o quadro de técnico-administrativos com a abertura imediata de concurso público;
- 7) Criação de mesa permanente de negociação entre a FASUBRA e o MEC para debater a pauta específica dos técnico-administrativos das Instituições Públicas de Ensino.

Nessa conjuntura reacionária na qual estamos localizados, a recepção e encaminhamento por parte do Governo eleito se configurará como um instrumento fundamental na luta contra o autoritarismo que se expressa com mais nitidez nesse atual momento da conjuntura política brasileira. Para alcançar esse objetivo, a FASUBRA e suas entidades filiadas necessitarão organizar uma campanha junto ao governo, e articular essa pauta com

demais setores organizados da sociedade civil, em especial aos que atuam na defesa da educação pública e democrática.

Vai demandar de nossa categoria uma mobilização robusta e articulada, porque no atual Ministério da Educação, estão presentes setores do capital que são contrários ao processo de democratização das Instituições Públicas de Ensino Superior, contrários ao processo de fortalecimento da educação pública-estatal e gratuita, e contrários ao processo de fortalecimento do serviço público.

A centralidade desta luta por parte de nossa categoria, nesta difícil conjuntura em que estamos inseridos/as se depara com alguns princípios e objetivos do nosso Projeto de Universidade (Projeto Universidade Cidadã para os Trabalhadores e Trabalhadoras) e avança em pequenos passos na direção do que em seu inciso IX do artigo segundo nos propõe na construção cotidiana das Instituições Públicas de Ensino Superior nas quais estamos inseridos/as: *“romper com as desigualdades sociais, bem como superar a alienação individual e coletiva, dirigindo suas atividades de ensino, pesquisa e extensão para erradicar o racismo, a segregação religiosa, sexual e de classe, a pobreza, a intolerância, a violência, o analfabetismo, a fome, a degradação do meio ambiente e as enfermidades”*.

Pela valorização dos Hospitais Universitários e de seus trabalhadores e a construção necessária pelo HU que queremos!

Os hospitais Universitários no Brasil são de grande relevância no cenário nacional para desenvolvimento do ensino, pesquisa e inovação na assistência em saúde da população brasileira. Atualmente somos em torno de cinquenta instituições funcionando como centros de formação de recursos humanos e de desenvolvimento de tecnologia para a área de saúde. A efetiva prestação de serviços à população possibilita o aprimoramento constante do atendimento e a elaboração de protocolos técnicos para as diversas patologias. Isso garante melhores padrões de eficiência à disposição da rede do Sistema Único de Saúde (SUS). Além disso, os programas de educação continuada oferecem oportunidade de atualização técnica aos profissionais de todo o sistema de saúde. Os hospitais universitários apresentam grande heterogeneidade quanto à sua capacidade instalada, incorporação tecnológica e abrangência no atendimento. Todos desempenham papel de destaque na comunidade onde estão inseridos. Os HUs sempre tiveram como maior desafio a manutenção do financiamento adequado pelo estado brasileiro, situação reflexo da política econômica neoliberal, a qual não compreende a importância das políticas públicas para garantia dos direitos sociais. Como parte da política neoliberal de privatização das responsabilidades públicas no ano de 2011 foi sancionada a Lei 12.550 de 15 de Dezembro de 2011, que criou a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH. Com a finalidade de terceirizar a gestão dos hospitais Universitários, não ficando mais a cargo das Universidades, hoje cerca de 80% dos hospitais se encontram sobre a responsabilidade da EBSEH. Chegando agora a mais de dez anos de implementação desta empresa, podemos observar quais os efeitos desta nova gestão na organização dos Hospitais, tais como: Mudança de objetivos e missão; fragmentação dos vínculos trabalhistas, adoecimento dos trabalhadores; manutenção do sucateamento das instituições; distanciamento da visão universitária e centralização da gestão, são algumas das constatações levantadas durante as pesquisas de campo acadêmicas e

relatos trazidos pelos trabalhadores sejam em plenárias ou encontro de HUs da FASUBRA.

A grande campanha em torno da EBSEH para a resolução dos dilemas enfrentados por décadas nos Hospitais Universitários Federais é uma expressão do processo de desqualificação do serviço público estatal e mesmo das funções do Estado de direito. O caráter gerencialista carregado na proposta da EBSEH, ressaltado pelos seus defensores, ofusca os problemas estruturais de investimento e prioridades no recurso público para atender as necessidades sociais (KRUGER; SOBIERANSKIE E MORAES, 2020).

Cabe aqui ressaltar que houve grande resistência por parte dos trabalhadores para a não assinatura de contratos com a EBSEH (greves, paralisações, atos políticos, incursões em conselhos universitários), mas infelizmente na correlação de forças, nós trabalhadores perdemos esta batalha na maioria dos hospitais, e hoje após 10 anos de implantação da empresa podemos tecer aqui algumas considerações sobre o impacto desta nova gestão nos hospitais universitários. Primeiro ponto para debate é o custo para criação e manutenção da EBSEH. Foi necessária construção de uma nova estrutura com diversos cargos em Brasília (só comissionados, cerca de 48 cargos), bem remunerados, para gerenciar os hospitais universitários no Brasil, com uma tabela remuneratória distante da utilizada nas Universidades. Sendo, em sua maioria, cargos indicados e não concursados que mudam conforme o governo eleito. Antes, os gestores locais seguiam diretamente os direcionamentos do SUS e prestavam relatórios ao MEC e para o Ministério da Saúde. Agora, a EBSEH faz esta intermediação com sua equipe.

Ebserh Sede *		Quantidade	Salário, em R\$
Cargos em Comissão	Coordenador	6	23.371,63
	Chefe de Gabinete	1	23.371,63
	Auditor-Geral	1	23.371,63
	Assessor Nível I	8	21.369,92
	Ouvidor Geral	1	15.638,39
Total de Cargo Comissionado		17	-
Função Gratificada	Chefe de Serviço	45	17.554,80
	Coordenador	12	23.371,63
	Auditor Adjunto	1	21.369,92
	Assessor Nível I	2	21.369,62
	Assessor Nível II	1	12.821,95
	Supervisor Regional	5	21.369,92
	Secretário-Geral	1	17.554,80
Total de Função Gratificada		67	-
Total Geral (CCLP +FG)		84	-

* Conforme Estrutura de Cargos em Comissão de Livre Provisão e Funções Gratificadas para a Sede da Ebserh aprovada pelo Ofício nº 27049/2018-MP e Nota Técnica nº 5301/2018-MP, de 5 de abril de 2018.

Segundo ponto, a gestão EBSEH segue uma lógica centralizadora onde todos os hospitais seguem um organograma único proposto pela empresa, sendo que os hospitais universitários no Brasil são diversos em suas especialidades e estruturas. Afinal, cada realidade local é que deve definir as necessidades de saúde

daquela população. Situação que fere os princípios do SUS e da descentralização e territorialidade, sendo que este organograma também fere outra questão que é muito cara aos trabalhadores, a gestão participativa, afinal, sua lógica gerencialista coloca sobre o superintendente e seus três gerentes (administrativo, de ensino e saúde) todo o poder de decisão, diferente dos organogramas anteriores que partilhavam da mesma lógica da gestão das universidades com a presença de um conselho participativo e deliberativo no qual cabe ao reitor e sua equipe administrativa a execução das decisões. Também retira de seu regimento a possibilidade de eleições para cargos diretivos, outra demanda dos trabalhadores já exercitada em muitos HUs anteriormente. Outra situação que causou espanto neste organograma é os valores pagos para os cargos comissionados. Antes, os gestores recebiam suas remunerações com base nos valores referenciados pela Universidade e, atualmente, a EBSEH traz uma proposta de vantagens com acréscimos de remuneratórios. Abaixo segue a tabela para demonstração desta diferença.

Cargos em Comissão Remuneração Ebserh:

Hospital de grande, médio e pequeno porte, maternidade e especializado		Salário, em R\$
Cargos em Comissão	Superintendente	24.028,89
	Gerente	21.256,22
	Ouvidor	5.545,24
	Auditor	14.786,93
Funções Gratificadas	Chefe de Divisão	14.786,93
	Chefe de Setor	10.166,00
	Chefe de Unidade	5.545,24

Cargos em comissão Remuneração das Universidades:

CARGO	TOTAL
CD-01	R\$13.474,12
CD-02	R\$ 11.263,53
CD-03	R\$ 8.842,39
CD-04	R\$ 6.421,26

NÍVEL	VENCIMENTO	GDAF ¹	AGE ²	TOTAL
FG-01	137,26	227,86	610,39	975,51
FG-02	117,24	194,62	344,42	656,28
FG-03	97,13	161,24	273,70	532,07
FG-04	66,39	110,20	94,24	270,83
FG-05	54,65	90,71	74,39	219,75
FG-06	40,48	67,19	53,47	161,14
FG-07	38,63	64,13	-	102,76
FG-08	28,58	47,44	-	76,02
FG-09	23,18	38,49	-	61,67

Diante da alegação de criação da empresa para acabar com gastos excessivos e má gestão, com a afirmação de que “há falta de recursos para financiamento dos HUs”, a criação de uma estrutura destas dimensões com sede em Brasília e mudanças nas remunerações em todas os hospitais para tais vencimentos (a maioria dos cargos nos hospitais recebiam na proporção das FG1 (975,00), e agora recebem minimamente o valor da chefia de unidade (5545,00), demonstra a contradição desta proposta. E só nos deixa claro, o que muitos estudos já resultaram, as privatizações não nos tornam mais eficiente, mas sim, garante a aqueles que dominam o poder político e econômico, possam obter novas possibilidades de controle e lucro.

Chegamos em mais um ponto bastante debatido pelos trabalhadores antes da implantação da EBSEH, que era a manutenção de diferentes vínculos no mesmo ambiente de trabalho e elencamos algumas diferenças que têm impactado diretamente nossa vida laboral. Primeiro, temos duas legislações diferentes que regem o regime de trabalho: os trabalhadores RJUs são legislados pela 8.112 e os trabalhadores da EBSEH pela CLT. Ou seja, dois regimes de trabalho diferentes, o que gera conflitos para a gestão de pessoas e uma confusão no entendimento dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres, situação que ficou evidenciada na pesquisa de Pinheiro e Borges (2019), onde o objetivo foi analisar os efeitos da EBSEH na gestão dos recursos humanos dos HUs que firmaram contrato de adesão com a empresa. Para isso, o método de pesquisa escolhido foi a Revisão Sistemática de Literatura resultando na seleção e análise de treze dissertações sobre o tema, concluídas de 2014 a 2018 e disponibilizadas na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - BDTD/CAPES. Esses estudos demonstraram que os problemas de gestão dos recursos humanos nos Hospitais Universitários Federais, nos diversos Estados do país, são semelhantes, tanto no que diz respeito à recomposição parcial da força de trabalho quanto à presença de conflitos e diferenças legais-trabalhistas em face à diversidade de vínculos contratuais e às condições adversas de trabalho, resultando na fragmentação e fragilização dos trabalhadores. Concluiu-se que o novo modelo de gestão SUS – EBSEH trouxe efeitos negativos para a gestão dos Recursos Humanos dos Hospitais Universitários Federais uma vez que não cumpriu com as suas propostas iniciais, como a regularização da força de trabalho e promoção de melhorias na gestão.

O reflexo da realidade cotidiana dos HUs atualmente são os trabalhadores atuando nas mesmas funções e setores, mas com carga horária diferente devido ao regime de contrato e remunerações diversas, gerando animosidades no ambiente de trabalho, o que deveria ser considerado inconstitucional dado a falta de isonomia entre os mesmos. Outra discrepância está nas avaliações. Os trabalhadores RJUs realizam avaliação de desempenho promovida anualmente pela Universidade que avalia o trabalhador de forma integral, observando suas habilidades, competências e condições de trabalho enquanto os trabalhadores da EBSEH realizam outro modelo de avaliação baseado na Gestão de Competência (GDC) – a qual prioriza o alcance de metas e produtividade. Outra diferença está no plano de cargos e carreira onde os trabalhadores RJUs possuem o PCCTAE no qual prevê benefícios e progressão salarial horizontal com 16 posições para todos os trabalhadores, desde que recebam a nota adequada nas avaliações anuais e que realizem formações para ascensões na carreira. Já a EBSEH, possui uma progressão vertical, onde somente alguns trabalhadores

progridem, causando um clima de disputa no trabalho e rivalidade, resultando em mais discrepâncias salariais. Outra situação problemática nos diferentes hospitais é a cessão dos trabalhadores para EBSEH, gerando processos judiciais, ou seja, a criação da EBSEH gerou para os trabalhadores RJUs um **limbo**, afinal, agora as universidades continuam responsáveis pelo pagamento de seus servidores e pela gestão de pessoas delas, mas as diretrizes que devem obedecer são as que a EBSEH determina. Os servidores ficam impossibilitados de usufruir os benefícios dos celetistas da empresa e de até substituírem cargos comissionados por esta situação administrativa conflitante. Essas diferentes situações foram demonstradas por pesquisa como a de Teixeira (2016) sobre o adoecimento dos profissionais, e também sobre o desgaste da gestão de pessoas:

A EBSEH obedece à lógica da Reforma do Estado, e trás na sua implantação os mecanismos gerencialistas do mundo do trabalho relatado por Antunes (2006) Alves (2011) Gaulejac (2007) e outros, tais como o autoritarismo, competição, desqualificação e a exclusão dos trabalhadores do RJU. A Gestão do HUCAM/EBSEH se caracteriza por atitudes autoritárias, intolerantes e de intimidação que se constroem diariamente na negação dos trabalhadores do RJU. O processo autoritário e antidemocrático que os trabalhadores vivenciaram neste período contribuiu de diversas formas para o aumento do adoecimento e para que eles se sintam estranhos ao ambiente de trabalho. Alguns deles esperavam que este novo modelo trouxesse benefícios para o HUCAM. Entretanto, tiveram suas expectativas frustradas (TEIXEIRA, 2016, P.53).

Não bastasse estas questões, outro problema, já outrora anunciado pelos processos de resistência, é a perda da autonomia universitária sobre seus Hospitais Universitários. Algo que parecia óbvio, mas foi obscurecido por um discurso de parceria e manutenção do status quo, a transferência da gestão dos hospitais para EBSEH tornou as universidades apenas mais uma entidade de ensino conveniada, no mesmo patamar que as instituições privadas, as quais devem respeitar e seguir as regras gerenciais da Sede, lógica esta que prioriza quantidade de atendimentos realizados para faturamento no SUS do que o ensino e pesquisa, os quais sempre caminharam no mesmo compasso dentro das instituições de ensino. A relação dos hospitais de ensino com os grandes pesquisadores são exemplos da prática assistencial deixados para atrás, com algumas instituições terceirizando serviços para baratear custos e retirar campos de estágio e desenvolvimento de pesquisas dentro dos hospitais. Exemplo disso é o resultado da pesquisa realizada por Araujo e Leta (2014) com gestores de Hospitais Universitários, onde buscou-se analisar, na perspectiva dos gestores, como se configuram estas instituições no presente. Foi observado que, apesar de a maioria dos HUs já ter introduzido formalmente a atividade de pesquisa junto às missões de ensino e assistência, na prática, os entrevistados apontam a assistência como atividade de maior peso dentro de seus HUs. A justificativa para tal perfil está ancorada principalmente na forma de financiamento dos HUs, que ocorre por produção assistencial. Alguns gestores mencionam a contratualização como fator indutor desse perfil, fazendo com que os gestores tenham que se preocupar mais com a assistência. Outra justificativa apresentada é que, por ser um “hospital”, a assistência deve ser a atividade principal, atividade que sedimenta o ensino e a pesquisa.

E para finalizar, podemos expor esta citação do artigo científico de Kruger (2019, p.9) que faz uma análise sobre os três anos de implantação da EBSEH no HU da UFSC:

“No entanto, avaliamos que o texto aponta, apesar dos esforços técnicos e políticos da gestão da UFSC e da direção do HU, que as promessas do Contrato entre UFSC e EBSEH não conseguiram se cumprir por impedimentos políticos, econômicos e administrativos, tendo por consequência a não abertura de leitos e serviços, a restrita ampliação do quadro de pessoal e implicações negativas para o ensino da prática em saúde. Os relatos da dinâmica do hospital provavelmente não seriam substancialmente diferentes se permanecesse sem o contrato com a EBSEH. Portanto, os fatos não evidenciam mérito algum nesses três anos de gestão da EBSEH. No horizonte, o que se apresenta é a adituação do Contrato, talvez com cláusulas para o prolongamento das metas, com muito cuidado na segurança jurídica da contratante e da contratada, mas nos parece com pouca ênfase nas necessidades de saúde e educação que dizem respeito ao papel primordial de um hospital escola e público sendo 100% SUS.”

Façamos coro com as autoras e finalizemos este tópico dizendo que não é possível que se naturalize tamanho sucateamento e precarização de um espaço que deve ser responsável pelo desenvolvimento de pesquisas e formação de novos profissionais para o SUS, como a Universidade. Trazer à tona a discussão desse processo de implantação e gestão da EBSEH consiste em contribuir para enfrentar os desafios colocados nos próximos passos para construção de um Hospital Universitário público, gratuito, socialmente referenciado e de qualidade.

O Hospital Universitário que queremos!

Dado a complexidade das Unidades Acadêmicas que, além de cumprirem com o princípio constitucional da indissociabilidade, têm que conjugar nos seus afazeres cotidianos a Assistência à Saúde, integrada à rede do Sistema Único de Saúde (SUS). A demanda reprimida do SUS e o desafio de atendimento do Sistema Universal de Saúde, num país tão diversificado do ponto de vista cultural, regional e social, provoca um acúmulo no atendimento desenvolvido pelos Hospitais Universitários. Sendo assim, estas Unidades Acadêmicas necessitam, por parte do governo e da sociedade, de um reconhecimento do seu papel estratégico na formação e na assistência, e da implementação de políticas públicas que proporcionem o seu financiamento público, contratação de pessoal através de concurso público e o controle social.

Cientes da problemática estrutural e de concepção dos HUs, visando contribuir com o debate e a formulação de políticas públicas para estas Unidades Acadêmicas, foi elaborado coletivamente pelos (as) trabalhadores (as) técnicos-administrativos (as) em educação das Instituições Públicas de Ensino Superior Federais, um projeto de Regimento Geral dos Hospitais Universitários, e dos Centros de Saúde Escola (CSEs), pertencentes as Instituições Públicas de Ensino Superior Federais, Estaduais e Municipais. Este Regimento instrumentaliza o cotidiano da atuação dos HUs e dos CSES, comprometido com os fundamentos garantidos na Constituição de 1988, no seu capítulo social. Este avanço está espelhado na Lei 8080/ 1990, Sistema Único de Saúde (SUS), referência mundial na gestão universal da saúde e na Política Nacional de Humanização PNH (2004).

Este projeto foi construído a partir da sua experiência e estudos nas áreas da assistência, gerência e administração dos HUs e dos CSEs. Esse

Projeto foi atualizado recentemente (2019) e tem sido instrumento de disputa nas instâncias das IPES, no Serviço Público Federal e na sociedade em geral. E esperamos que contribuam concretamente com a tarefa de criação do modelo de gestão para rede dos HUs e CSEs. Acreditamos que o projeto é uma ferramenta importante nessa disputa para o fortalecimento da democracia, bem como na formação dos (as) trabalhadores (as), na gestão dos HUs e dos CSEs e na luta em defesa da manutenção da vinculação destas Unidades Acadêmicas e de seus (suas) trabalhadores (as) às Universidades Públicas. Afinal, o Hospital Universitário que queremos parte de conceitos e dispositivos que visam à reorganização dos processos de trabalho em saúde, propondo centralmente transformações nas relações sociais que envolvem trabalhadores e gestores em sua experiência cotidiana de organização e condução de serviços; transformações nas formas de produzir e prestar serviços à população. Pela gestão, busca-se a implementação de instâncias colegiadas e horizontalização das "linhas de mando", valorizando a participação dos atores, o trabalho em equipe, a chamada "comunicação lateral" e democratizando os processos decisórios com corresponsabilização de gestores, trabalhadores e usuários.

No campo da atenção, têm-se como diretrizes centrais a acessibilidade e integralidade da assistência, permeadas pela garantia de vínculo entre os serviços/trabalhadores e população, e avançando para o que se tem nomeado como "clínica ampliada", capaz de melhor lidar com as necessidades dos sujeitos. Para propiciar essas mudanças, almejam-se também transformações no campo da formação, com estratégias de educação permanente e de aumento da capacidade dos trabalhadores para analisar e intervir em seus processos de trabalho. Diante do exposto e da realidade ainda caótica da gestão de nossos hospitais universitários, cabe a nós trabalhadores dos hospitais, independente do vínculo contratual, conjuntamente, lutarmos pela implantação de um projeto de Hospital Universitário de todos e todas, e para isto já temos um roteiro coletivamente construído que segue realmente os princípios e diretrizes do SUS e da política Nacional de Humanização como nosso guia neste caminho árduo que temos pela frente.

Defendemos que a Fasubra exija a sua participação nas mesas de negociação das trabalhadoras e trabalhadores da EBSERH, pois independente do seu vínculo empregatício, esses trabalhadores em muitas bases tem referencia nos sindicatos filiados a FASUBRA, além de ser por direito legal representante legítima dessa categoria. As críticas e desacordos com o projeto da EBSERH, não nos impede de organizar as lutas dos trabalhadores vinculados a essa empresa, é um dever, é uma tarefa, é uma obrigação dos sindicatos filiados da FASUBRA compreender essa missão, sob pena de perder em breve a intervenção sindical nos Hospitais universitários.

Enfim, verificamos a necessidade de nos voltarmos, enquanto trabalhadores dos Hospitais Universitários, à proposta de um projeto de Hospital Universitário já construída coletivamente através da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil - FASUBRA e em cada Unidade Hospitalar disputar a concepção política de gestão pública de nossos hospitais, na qual tenha como objetivo principal garantir um ensino, pesquisa e assistência inovadora de forma participativa, pública, gratuita e socialmente referenciada.

APOSENTADOS(AS), APOSENTANDOS(AS) E PENSIONISTAS

A população idosa aumentou significativamente nos últimos anos, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização das Nações Unidas (ONU), tornando-se um desafio para os governantes. Para se ter uma ideia, em países da Europa e Ásia o número de nascimentos está muito aquém da quantidade de pessoas com idade superior a 65 anos. Apesar de ser um dado muito importante que mostra a evolução da qualidade de vida no mundo, de maneira geral, também exige mais comprometimento dos governantes, e aumenta a demanda por políticas públicas e sociais voltadas para essa faixa etária.

Trazendo para a nossa realidade vemos que, atualmente, o Brasil possui mais de 10% da população formada por pessoas idosas com 60 anos ou mais, chegando a 32,9 milhões, segundo dados do IBGE. O crescimento foi de mais de 7% em uma década. A continuar nesse ritmo, de acordo com estudos iniciados em 2012, em 2060 teremos mais idosos e idosas do que pessoas jovens no país. Analisando por regiões, os estados das regiões Sul e Sudeste serão os primeiros a ter o aumento do etarismo em comparação ao número de crianças nas próximas décadas.

Juntando-se a esse fenômeno de aumento das taxas do envelhecimento estão também as de mortalidade, fecundidade, expectativa de vida, qualidade de vida e mudanças do meio social, sendo a saúde a primordial.

Enquanto nos países mais ricos a preocupação é com a qualidade da medicina especializada em gerontologia, no Terceiro Mundo, em especial no Brasil, a preocupação é com o básico, o essencial, o apoio e o atendimento emergencial para que as pessoas idosas não morram à míngua. A situação gritante experimentada durante a Pandemia serviu para mostrar a vulnerabilidade a que estão expostas(os) idosas(os) nos atendimentos médicos públicos e privados. A mortandade, o desrespeito e o descaso foram sentidos nos centros de saúde país afora.

As desigualdades socioeconômicas de saúde, de sexo, distanciamento social, tristeza, depressão, aliadas às violências familiar, religiosa, racial, sexual, econômica, física, patrimonial, psicológica, abandono, e outras mais, sofridas pela população idosa durante a Pandemia de Covid 19, escancarou uma realidade muitas vezes acobertada ou negligenciada pelas famílias, Intituições de Longa Permanência-ILPIS, órgãos governamentais e a própria sociedade.

Chegamos aos nossos(as) aposentados(as), aposentandas(os) e pensionistas que conscientes do seu papel no mundo têm em comum a vontade de manter o que é justo e saudável, e a de melhorar o que não está de acordo com as normas do bem viver.

Por terem contribuído com o crescimento do país, e com a forma democrática de convivência entre o estado e a população, é que essa categoria se insere fortemente nas lutas por uma vida mais justa e igualitária para todas e todos. Para que haja melhor integração entre os técnico-administrativos ativos, aposentados(as) e pensionistas das Instituições Públicas de Ensino Superior-IPES com todas as nossas peculiaridades de servidores públicos é que continuamos na luta por reconhecer que temos salário defasado há mais de 6 anos sem reajuste; carreira a ser corrigida no PCCTAE, Lei 11.091, com a necessária alteração do Art. 15 para que haja o reposicionamento dos aposentados(as) em seu nível correto na carreira.

É urgente a luta junto ao Governo Federal para a revogação do Decreto 10.620 que transfere aposentados(as) e pensionistas para o INSS, tirando o vínculo que possuem com a instituição, pois até seus dossiês serão enviados àquele Instituto.

Vale lembrar que as últimas Reformas da Previdência, em especial a última, com a Emenda Constitucional 103/2019 que mudou vários direitos das pessoas com tempo para se aposentarem, entre elas o aumento das idades mínimas, que passam a ser de 65 anos para homens e 62 para mulheres, sendo que para professores e professoras, as idades são de 60 e 57 anos respectivamente. Considera-se também o tempo de contribuição previdenciária de no mínimo 25 anos e o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público para todos os casos.

A EC 103/2019, a exemplo do que já constava na reforma anterior, prevê que as aposentadorias sejam calculadas com base no teto da Previdência, que em 2023 será de 7.507,49. Isso leva grande número de servidores públicos a pagarem planos de previdência complementar para não terem seus salários defasados quando da aposentadoria.

Outra constatação é o grande número de servidores e servidoras com tempo de se aposentarem, que optam por continuar trabalhando para terem direito ao abono permanência, por já estar incluído na remuneração mensal. Trabalhadores(as) das IPES que ingressaram no serviço público até 2003 têm direito à integralidade e paridade ao se aposentarem. Os que ingressaram depois dessa data, não contam mais com esses direitos e têm outras regras para a aposentadoria.

A luta dos aposentados(as) e pensionistas continua intensa na busca da valorização e manutenção dos direitos já adquiridos e na busca dos direitos ainda não conquistados. Entre eles podemos citar: direito ao vale-alimentação; manutenção da paridade salarial entre aposentados(as) pensionistas e ativos; mudanças no aplicativo SouGov para facilitar o manuseio pelas pessoas aposentadas; aproveitamento dos diplomas de capacitação e qualificação realizadas durante o tempo de vida laboral, que não foram aproveitados quando do enquadramento no PCCTAE; luta pela isonomia salarial entre ativos e aposentados; contra a aprovação do PL 32 Reforma Administrativa; revogação das Reformas da Previdência, Trabalhista e EC 95 Teto de Gastos; defesa constante do SUS 100% público e gratuito; buscar alternativas para que aposentados(as) e pensionistas possam pagar um plano de saúde de acordo com seus salários; criar nas bases cursos de mídias digitais para essa categoria, dando a eles(as) mais condições de se inserirem no mundo ativamente.

A essas demandas se juntam outras também importantes como: a luta para que aposentados(as) da base da FASUBRA tenham direito a votar para reitor e conselho universitário; para que as instituições e sindicatos prestem atenção à saúde mental de aposentados(as) e pensionistas dando acolhimento com respeito e dignidade, quando eles(as) buscarem algum atendimento e que haja o cumprimento do Estatuto da Pessoa Idosa.

Para implementar essas demandas é necessário que sejam criados nos sindicatos e na FASUBRA, grupos de trabalho GTs de Aposentados(as) para a discussão de políticas públicas, incluindo acessibilidade, que tratam da inclusão, saúde, educação, projetos sociais, lazer e política sindical para a pessoa idosa.

Com a modernidade das redes sociais ficou mais fácil os golpistas roubarem as pessoas idosas. Infelizmente isso acontece também na rede bancária, com funcionários incentivando as pessoas a se endividarem, fazerem planos de capitalização que nunca serão sorteados, ou seguros de vida sem abrangência nenhuma. E pior, cartões de crédito que o usuário não poderá pagar. Cabe aos sindicatos orientarem contra esses golpes.

Vivemos num mundo globalizado onde em minutos é possível saber do que acontece do outro lado do planeta. Hoje não é mais possível ficar alheio(a) às discussões políticas ou qualquer outro assunto de interesse da vida. Portanto, nossas aposentadas(os) e pensionistas precisam estar informados(as), além do que assistem na TV e redes sociais. Para isso é necessário realizar palestras, cursos, seminários onde poderão tomar conhecimento da conjuntura nacional e internacional, por meio de encontros presenciais ou virtuais. Podemos usar, com mais frequência, os meios disponíveis através das plataformas digitais que nos permitem interagir com aposentados(as) e pensionistas por lives educativas, integrando-os aos momentos de discussão Fasubra/governo, FASUBRA/sindicatos, FASUBRA/instituições, FASUBRA/aposentados(as) e pensionistas.

Os encontros regionais são também importantíssimos instrumentos de socialização e politização. Os sindicatos precisam assumir a tarefa de organizá-los. A integração entre essa faixa de idade é muito importante, por tratar-se da história viva das instituições, e da construção do que temos hoje nas universidades, institutos federais, sindicatos e a na própria FASUBRA.

Não podemos esquecer que as pessoas idosas da base da FASUBRA possuem características diversas. As discussões políticas, salariais, de direitos adquiridos e de distorções na tabela do PCCTAE, não podem estar dissociadas das discussões e lutas das mulheres, LGBTQIA+, negros e negras, políticas sociais e seguridade social. É primordial a participação nos espaços de seminários, encontros, lives e movimentos de rua.

Também não podemos deixar de lado companheiros(as) das universidades estaduais que fazem parte da nossa base, têm plano de carreira e regime diferenciados, mas se somam aos federais na luta por melhorias salariais e manutenção dos direitos. Estaremos sempre juntos.

É necessário que haja a integração de aposentandos(as) com aposentados(as). As universidades e institutos precisam ter um olhar de atenção para essas pessoas. Muitos(as) permanecem trabalhando e recebendo o abono permanência, uns, porque o valor já faz parte do salário, outros, por medo das incertezas ao se aposentarem. Esses(as) técnicos(as) precisam do acolhimento das instituições e dos sindicatos.

O QUE FIZEMOS NA GESTÃO DE 2018/2023

A Coordenação de Aposentados(as), Aposentandos(as) e Pensionistas realizou nesta gestão cinco encontros nacionais, sendo três presenciais e dois virtuais, devido ao período da Pandemia de Covid 19. O número de participantes presenciais foi de 836 pessoas, sendo 308 no primeiro, 260 no segundo e 268 no terceiro. Nos encontros virtuais tivemos uma média de 100 pessoas em cada um.

Estivemos em encontros presenciais nos sindicatos do Rio de Janeiro, Belém, Cuiabá, Viçosa e Campo Grande. Realizamos dezenas de lives para companheiros(as) de vários sindicatos e também pela FASUBRA. Participamos de dezenas de programas de rádio em Goiás, Rio Grande do Sul e em outros estados.

O QUE PROPOMOS

- Continuar a luta pela revogação do Decreto 10.620/2021 e seus malefícios para aposentados(as) e pensionistas, mesmo depois da Ministra Esther Dweck, da Gestão e Inovação em Serviços Públicos(MGI), ter anunciado a criação de um Grupo de Trabalho(GT) interministerial para debater a revogação do Decreto. Por enquanto, segundo a Ministra, está suspenso o ART. 4 do Decreto que trata do cronograma de transferência dos aposentados(as) e pensionistas para o INSS.

-

- Lutar para que a Fasubra nunca faça acordo com o governo, privilegiando trabalhadoras(es) da ativa, deixando aposentados(as) e pensionistas de fora.

- Defender a paridade entre ativos e aposentados, sempre.

- Incentivar a criação de GTS de aposentados(as) e pensionistas nas universidades, institutos e sindicatos.

- Orientar os sindicatos a proporcionar cursos de inclusão digital para aposentados(as) e pensionistas.

- Incentivar a escuta e o cuidado com a saúde mental das pessoas idosas, principalmente quando buscam atendimento nas universidades, institutos e sindicatos.

- Propor para as instituições e sindicatos a criação do departamento de aposentados(as) para que tenham melhor preparação para a aposentadoria.

- Realizar, anualmente, encontros nacionais de aposentados(as), pensionistas e aposentandos(as).

- Orientar a realização dos encontros regionais de aposentados(as), pensionistas, aposentandos(as).

- Conscientizar a FASUBRA e os sindicatos da importância de dar formação política para aposentados(as) e pensionistas com orientação de como fazer análise de conjuntura nacional e internacional.

- Preservar na FASUBRA e nos sindicatos, a história viva das instituições, promovendo a convivência das pessoas idosas com os trabalhadores mais jovens, através de centros de cultura e lazer.

- Valorizar e incentivar a luta dos aposentados(as) e pensionistas nas atividades de rua, quando a FASUBRA chamar caravanas ou atos maiores.

- Que a FASUBRA e os sindicatos nunca se esqueçam de que aposentados(as) e pensionistas são a maior fatia da categoria, que por seu histórico de lutas merecem respeito e atenção.

- Que os departamentos jurídicos dos sindicatos orientem aposentados(as) e pensionistas quanto a golpes financeiros, incluindo os feitos dentro dos próprios bancos.

- Lutar junto ao parlamento, para que seja feita a alteração do Art. 15 da Lei 11.091/2005 que instituiu o PCCTAE, para possibilitar o reposicionamento dos aposentados(as) na tabela salarial.

- Que a FASUBRA orienta os sindicatos a fazerem estudos de viabilidade de planos de saúde mais acessíveis para aposentados(as) e pensionistas.
- Que a FASUBRA e os sindicatos viabilizem uma comunicação mais direta e inclusiva para aposentados(as) e pensionistas.
- Que a tarefa de compreender, amar, acolher e respeitar esteja com todas e todos da FASUBRA, dos sindicatos e das famílias!

UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADUAIS

Quando abordamos o tema das “Estaduais”, é muito comum pensarmos nas instituições de ensino muito mais do que nas entidades sindicais que representam a classe. É preciso compreender que a relação é da FASUBRA com os sindicatos, em termos de representação. O discurso, portanto, deve mudar. Esta tese tratará das lutas dos sindicatos das universidades estaduais e municipais, onde houver. Outra advertência é que essa discussão tem um contexto, devendo ser analisada à luz dos debates sobre conjuntura nacional e local apresentados aqui. Os sindicatos das universidades estaduais encontram-se num grande descompasso com a Federação. Isto não quer dizer que não haja lutas no âmbito estadual. Dois motivos contribuem para esse problema.

O primeiro que as lutas não são acompanhadas de perto pela Direção Nacional, por desconhecimento da pauta, agenda e constituição das mesmas. E o outro que os sindicatos não buscam, com frequência, uma aproximação com a federação por não compreender o seu papel em sua dinâmica ou achar que ela só trata a pauta das federais. Embora a FASUBRA tenha avançado no sentido de número de coordenadores das estaduais na federação, nesta gestão foram 03, sendo um geral, isso não foi suficiente para avançar na aproximação das entidades de base com a nacional, uma vez que a conjuntura de enfrentamento ao governo Bolsonaro e ao fascismo, fez com que a pauta das federais engolisse a pauta das estaduais. Porém a aproximação entre as entidades ocorre mais em momentos de crise financeira das universidades, de greves ou em vésperas de congressos. Um dos principais desafios mútuos (FASUBRA e sindicatos) é diminuir até cessar essa distância política.

Hoje há, no Brasil, 06 universidades municipais, 06 públicas e 40 estaduais, distribuídas nas cinco regiões. O Nordeste tem o maior número, com 15 universidades estaduais, pelo menos uma em cada estado. A região Sul possui 09 estaduais, seguida pelo sudeste com 10 instituições (faculdades). A região Norte possui 05 estaduais e o Centro-Oeste 04, uma em cada estado. Na maioria delas há sindicatos constituídos e algumas com associações, mas ainda não existe uma participação ativa das entidades dentro da FASUBRA entre outros motivos, por causa da filiação à federação e o valor do repasse dos recursos. É preciso resolver essa questão a fim de aumentar a participação das entidades estaduais. Com relação à luta política, os sindicatos têm desenvolvido suas lutas locais, com maior ou menor grau de participação da base, conforme as forças que compõem as direções das entidades e da conjuntura que está posta naquele momento. Houve um avanço muito grande em termos de organização sindical, principalmente no que diz respeito às lutas antirracistas, à questão da mulher, dos povos originários e do movimento LGBTQIA+. Venceram-se muitas barreiras no interior das entidades, principalmente pelo preconceito que havia nas próprias direções, com a falta de formação e de uma pedagogia correta que dialogasse tanto com a direção como com o conjunto da categoria. Ainda há muito a amadurecer, mas algumas etapas já estão bem superadas, principalmente na formulação de políticas para as áreas apresentadas anteriormente.

O maior desafio da FASUBRA é unir os sindicatos das estaduais em torno dos pontos comuns que unificam toda a categoria. Até sabemos quais são. Além dos já citados acima, temos os planos de carreira, HUs, relação de trabalho (uberização), aposentados (as) e as lutas por recomposições salariais. Ainda assim, não é suficiente, pois existem as lutas em defesa das Instituições, da autonomia das universidades e de democratização, como acabar com a diferença de 70% a 30% entre as categorias. As lutas locais estão submetidas, por sua vez, a disputas entre as próprias instituições de ensino. Exceto em São Paulo, cujas estaduais formam uma indiscutível força política, capitaneadas pela USP, as federais parece que se destacam nos demais estados, seja em termos da divulgação das pesquisas científicas, seja nos eventos ou visitas de ilustres personalidades nacionais e internacionais. A categoria técnico-administrativa, técnicos em educação, precisa estar, a todo o momento, buscando sair da “invisibilidade” política. Vivemos dois anos de pandemia (2020 e 2021) e um terceiro de retomada gradual, mesmo com casos de variantes ômicron e bq1. Mais importante que a vacinação foi bem sucedida apesar dos negacionistas. Essa realidade dura e trágica fez, por sua vez, despontar a importância da área da saúde, onde se destacaram os Hospitais Universitários. Neste sentido, por pressão do sindicato a UNICAMP fez com que o dirigente da universidade definisse a suspensão dos trabalhos presenciais. Já no Rio de Janeiro, por exemplo, o Hospital Universitário Pedro Ernesto foi referência no tratamento da Covid-19, com o destacamento de um andar inteiro para os casos de coronavírus. Mesmo com a prisão do secretário de saúde na época, professor Edmar Santos (ex-diretor do Hupe) não foi capaz de manchar a imagem do hospital, muito menos dos profissionais de saúde que ali trabalham. O Hupe demonstrou ser muito maior do que esses impostores que tentam se aproveitar do serviço público. Em todo o Brasil, a área da saúde foi linha de frente no enfrentamento do coronavírus e demonstrou porque é uma categoria de luta.

As universidades do Nordeste, por sua vez, tiveram um papel de grande relevância tanto no combate ao coronavírus, quanto ao “coronaverme” que esteve na presidência da República desde 2019. Foi no Nordeste onde houve a maior investida da extrema direita para tentar diminuir a vantagem de Lula nas eleições, o que não ocorreu. Em parte, deve-se à atuação marcante e determinante das universidades e dos movimentos sociais que impediram a entrada do pensamento conservador, destruidor de tudo que é público. A FASUBRA tem o grande desafio de organizar os sindicatos das universidades estaduais e fazer com que estejam representados dentro da federação, não apenas nos congressos, mas no cotidiano. Por isso, é fundamental retomar a ideia de um fórum das estaduais e/ou GT, em conjunto com as federais, que discuta as realidades dos estados e aponte caminhos, dê orientações para as lutas localizadas sem, no entanto, interferir na dinâmica de cada movimento. As estaduais podem ser uma grande potência dentro da federação, pois as políticas aplicadas pelo MEC nas federais, muitas vezes, já foram aplicadas nas estaduais. Exemplo disso é a experiência estadual da UERJ, que viveu o desmonte, na década de 90 aplicados pelo governo do estado Rio de Janeiro, depois o mesmo modelo foi aplicado nas federais, pelo então ministro de FHC, Bresser Pereira e mais recentemente no governo Bolsonaro pelo ministro Wentralb (Projeto FUTURE-SE). Segundo a professora Marilena Chauí, as universidades federais vivem uma luta contra o processo de Universidade Operacional e a servidão voluntária. É bom lembrar que as universidades públicas no Brasil já passaram por dois modelos: Funcional e de Resultados. Os três processos já foram adotados pelas universidades estaduais paulistas. Através da batuta do governo do local e conivência dos reitores. Essa ameaça constante às federais não foi concretizada devido à luta dos sindicatos.

A FASUBRA precisa abraçar as estaduais, estudar as políticas que estão sendo aplicadas, porque embora nas eleições Bolsonaro tenha sido derrotado e essa derrota se estende a “guerra cultural” contra as universidades federais durante o seu mandato, no caso das estaduais após a eleição a guerra continua, pois os candidatos que representam o bolsonarismo venceram em vários estados. Portanto, a política de transformar a universidade em uma Organização Social permanece viva. É o caso do estado de São Paulo que o governo de Tarcísio de Freitas (Republicanos) se declara cria de Bolsonaro e defensor das políticas aplicadas durante o seu governo. Para que a FASUBRA amplie suas bases juntos as estaduais e municipais propomos:

- A FASUBRA deve realizar uma radiografia das universidades estaduais e municipais;

- A FASUBRA deve estar presente nas datas bases e atividades específicas das estaduais;
- A FASUBRA deve criar de um FÓRUM das entidades Federais, Estaduais e municipais;
- A FASUBRA deve realizar as reuniões, seminários específicas das estaduais e plenárias unificadas;
- A FASUBRA deve criar grupo de estudos e Grupos de Trabalho nacional para construir proposta que tenham pontos em comuns entre as estaduais e federais (carreira saúde do trabalhador, HU's etc);
- A FASUBRA deve aumentar gradativamente o número de coordenadores das estaduais na Federação, até atingir a paridade;
- A FASUBRA deve construir uma política financeira que atraia a estaduais, 60% da contribuição das federais;
- A FASUBRA deve realizar uma política de visual junto às estaduais;
- A FASUBRA deve Criar um conselho das estaduais;
- A FASUBRA deve realizar encontros regionais das estaduais;
- A FASUBRA realizar o encontro das ESTADUAIS em 2023;
- A FASUBRA deve realizar anualmente o encontro regional das ESTADUAIS;

O CRESCIMENTO DO FASCISMO E DO RACISMO O MUNDO EM EFERVESCÊNCIA

“não basta não ser racista, há que ser antirracista”

Ângela Davis

Nesta última década ocorreu a ascensão da extrema direita no mundo e no Brasil. Com isso os velhos valores do conservadorismo se expressaram com maior força, levando ao aumento das discriminações e do racismo. O discurso dos setores da burguesia de manter a segregação socioeconômica contribui para as elites da sociedade ficarem cada vez mais ricas, explorando e se sobrepondo às camadas mais baixas da população. Para manter essa política é necessário ter governos que garantam as benesses das classes dominantes - a elite branca e mantenham o modelo de exploração e de discriminação em funcionamento.

A lógica é concentrar o capital nas mãos de poucos, desmontar o estado que atende a população em situação de vulnerabilidade, acabando com as políticas públicas – educação, saúde, cultura, dentre outras, ampliando o papel do braço armado e dos órgãos de controle social. Esse modelo impacta muito mais nas comunidades negras da periferia e tem como consequência o aumento do desemprego, da violência e a pauperização deste segmento.

Mesmo com alguns levantes, como Black Live Matters, movimento que se espalhou pelo mundo com o assassinato de George Floyd nos Estados Unidos, não foi suficiente para barrar o racismo cada vez mais exacerbado de setores de extrema direita. No caso dos EUA a questão racial se dá pela formação do próprio país, com o processo de escravidão não superado o que leva a conflitos sociais constantes. No último período, a elite branca estadunidense para não abrir mão de seus privilégios, elegeu Donald Trump como porta voz do racismo, acirrando e ampliando o conflito.

Já a União Europeia com todo o processo de colonização histórica, como a partilha e a exploração na África, o patrocínio de guerras para o expansionismo do capitalismo gerou problemas estruturais reais na sociedade: a miséria, a dizimação de etnias, precarização do trabalho, as discriminações racistas e sexistas.

Esses elementos geraram um processo migratório e conflitos sociais. Para conter essa pressão os governos de extrema direita geram políticas protecionistas de ódio e culpam os imigrantes de tirar emprego e os privilégios dos europeus. Exemplo disso foi a nomeação na Comissão Europeia, em 2019, de um vice-presidente encarregado das questões migratórias para a pasta denominada “proteção de um modo de vida europeu”.

A narrativa é de se proteger, quando na verdade é o medo da branquitude perder seus privilégios. Nesta conjuntura é necessário abrirmos dois debates junto a federação: raça e classe e o privilégio da branquitude.

JAIR BOLSONARO E A NECROPOLÍTICA

Com a vitória de Jair Bolsonaro em 2018 à presidência da república aumentaram as tensões étnicas e raciais no país, fruto da onda de extrema direita que inundou o país em nome da “Moralidade e do Patriotismo” - família, tradição e propriedade. Setores fascistas viram no então candidato a presidência a expressão de seu racismo e ódio contra a população negra.

O próprio candidato já se expressava com palavras racistas e preconceituosas, em uma das oportunidades comparou quilombolas a animais: “...o afrodescendente mais leve lá pesava sete arrobas...”. - Clube Hebraica - Rio de Janeiro, 2018. O governo de Bolsonaro ampliou o abismo social entre negros e não negros, além de manter o privilégio da branquitude nos espaços de poder.

Dados do IBGE mostram que a taxa de analfabetismo entre negros é maior que o dobro da taxa entre brancos (negros: 9,9%; brancos: 4,4%); o rendimento médio dos trabalhadores negros é inferior ao dos brancos (pretos: R\$1570,00; pardos: R\$1606,00; brancos: R\$2814,00); a maioria das crianças em situação de trabalho infantil é negra (63,8% das crianças de 5 a 7 anos encontradas trabalhando, em 2016, eram negras); o desemprego entre brancos é menor (pardos: 14,5%; pretos: 13,6%; brancos: 9,5%). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Soma-se ao aumento do genocídio da juventude negra e a necropolítica durante a pandemia da COVID 19.

AVANÇOS E RETROCESSOS DAS POLITICAS DE IGUALDADE RACIAL NO BRASIL

Após 16 anos dos governos do PT, o Brasil viveu um golpe de estado seguido de uma onda de extrema direita capitaneada pelo então presidente Jair Bolsonaro. Com isso os últimos 04 anos foram de desmonte total dos poucos avanços das políticas de igualdade racial. Isto demonstra o erro que apontávamos no último CONFASUBRA sobre as políticas dos governos Petistas com relação à igualdade racial. De não implementar políticas de estado e sim política de governo.

Com isso o governo Bolsonaro, após o golpe de 2016, desmontou várias políticas desta área, através de decretos, fechando órgãos e nomeando seus asseclas nas autarquias. Desta forma, sufocou projetos, retirando verbas destinadas para as políticas desta área, de 2015 até 2022 o corte atingiu 93%.

As áreas mais atingidas com essa redução de verbas foram o programa de regularização fundiária de territórios quilombolas pelo INCRA, a Fundação Cultural Palmares e Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR. Até a lei de cotas depois de dez anos correu o risco de sofrer um revés no congresso.

Além do corte do orçamento, Bolsonaro indicou secretários com políticas contrárias a finalidade dos órgãos. A Fundação Palmares foi a expressão disto, pois o secretário Sergio Camargo, adotou políticas opostas às destinadas às comunidades negras, como a mudança do logotipo da autarquia, alegando na época que fazia

referência ao candomblé, praticamente zerou o processo de reconhecimento de territórios quilombolas, foi contra ao dia da Consciência Negra e retirou homenagens a 27 personalidades.

Bolsonaro desmontou a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), sendo absorvida pela secretaria nacional dentro do MMFDH. O impacto foi o fim dos programas e ações pela SEPPIR, no total dos 18 programas/ações desenvolvidos até 2015, seis foram descontinuados, cinco desmantelados, seis enfraquecidos e um deles não passou por qualquer aprimoramento.

A política de Bolsonaro tem um impacto que pode afetar uma geração, amplia o abismo social, aumentando a desigualdade e a manutenção do racismo. Além disso, Bolsonaro incentivou a demonização das religiões de matrizes Africanas na intenção de criar uma pseudo-cruzada evangélica. Para diminuir essa situação será necessária a reconstrução dessa estrutura e investimento político, financeiro e avançar na política definitiva de estado.

A FASUBRA tem de avançar no debate das questões raciais para além dos muros das universidades. Ampliar o debate sobre o Racismo, orientando as entidades de base a construir laços com os movimentos negros e girando a sua atuação para as periferias, pois lá é que se encontram os trabalhadores mais explorados e não por coincidência, a grande maioria negros e negras.

Outro elemento importante é retomar o debate e atualização do projeto UM OLHAR NEGRO NA UNIVERSIDADE, pois ele traz temas relevantes que podem contribuir no processo de disputa do modelo de universidade e de estado. A FASUBRA deve atuar ativamente na reconstrução de leis e projetos que foram retiradas pelo governo anterior, pois é o embrião para diminuir a distância social entre negros e não negros.

Algumas dessas leis têm a ver com a vida dos servidores públicos inclusive, tais como: 12.990/2014 - da Lei de Cotas de Ingresso para o Serviço Público, 10.639/03 - Ensino da História e Cultura Afro-brasileira e a 11.645/08 - Indígena, a regularização fundiária de territórios quilombolas e a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra.

Mulheres Negras e a luta para viverem com dignidade

“Não existe feminismo se você não defender a vida das mulheres negras e não defender a vidas mulheres trans, que são as que mais morrem no Brasil”.

Bia Ferreira

Achamos importante ao discutirmos o racismo estrutural caracterizar a opressão que sofre uma mulher negra trabalhadora em uma sociedade capitalista, uma tripla forma de opressão por ser mulher, negra e pobre. Dos 50,79 de mulheres que temos no país, deste percentual 44% são mulheres negras e pardas.

Os números mostram que são as mulheres negras que mais sofrem com a fome, desemprego, todos os tipos de violência, sucateamento dos serviços públicos e todas as questões políticas e sociais que retiram as condições dignas dos trabalhadores no sistema capitalista.

Propomos apresentar abaixo algumas formas como esta tripla opressão atinge as mulheres negras e a necessidade de lutar contra esta desigualdade para que a luta de toda a classe trabalhadora avance rumo a igualdade que garantirá a sociedade igualitária que defendemos.

Violência

De todas as formas de violência: física, psicológica, moral, sexual e patrimonial as mulheres negras são as mais atingidas, resultado de uma sociedade racista em que as condições de proteção e de justiça não são iguais para toda a população.

Mulheres negras são a maioria das vítimas de feminicídio e de todas as formas de violência, as últimas pesquisa do Anuário Brasileiro de Segurança Pública aponta que 62% das vítimas de feminicídio no Brasil são negras, podendo chegar a 70% quando o resultado é assassinato.

As mulheres negras são as mais vulneráveis ao estupro, 57% das vítimas são mulheres negras.

Só no Rio de Janeiro durante a Pandemia mais de 15 (quinze) gestantes morreram resultado de balas perdidas. As mulheres negras são as que mais sofrem agressões físicas, destas 74% acontecem dentro de sua rede de relações.

Questões como o encarceramento e violência contra familiares de pessoas em regime prisional, piorou nos últimos anos com o número de 20 % de mulheres encarceradas, a maioria de negras.

Educação:

Na Educação encontramos disparidades nas taxas de alfabetização e escolaridade que precisam ser combatidas urgentemente. 90% e 83 % para as brancas e 78% e 76% para as negras, respectivamente.

Apesar do aumento no ingresso das mulheres negras nas universidades, ainda é uma grande luta para as mulheres negras entrarem e permanecerem neste espaço, hoje estas mulheres representam apenas 5,6% de todas as mulheres que se encontram nas universidades do país.

Mercado de trabalho

Se a população negra, independente do sexo, recebe 50% menos que a branca, quando se inclui o gênero a situação fica ainda mais alarmante. A remuneração de duas mulheres negras juntas, correspondem ao valor do salário de uma mulher branca.

Nos serviços públicos como, por exemplo nas universidades, podemos encontrar esta realidade entre as mulheres que ocupam cargos na Administração.

Terceirização no serviço público e sub emprego

São as mulheres negras que ocupam mais de 62% dos empregos menos remunerados, ou menos valorizados, como o de empregada doméstica.

Nas universidades são as mulheres negras que estão em maior número na terceirização, em maioria executando as funções de limpeza.

Mulheres Negras como chefes de família

As mulheres negras chefes de famílias são maioria, um percentual expressivo destas são mães solas.

Expectativa de vida e saúde

As condições das mulheres negras no Brasil, contraria a tendência mundial, em que as mulheres vivem mais que os homens.

A expectativa de vida para as mulheres negras é de 66 anos, está alguns meses abaixo da média que é de 66,8 anos.

A precária situação da saúde sexual e reprodutiva das mulheres negras está diretamente ligada a desigualdade de acesso ao serviço de saúde.

Morte materna

Em razão da predisposição biológica para algumas doenças, como hipertensão e diabetes causando com mais frequência a morte materna entre as mulheres negras.

Violência Obstétrica

Racismo na saúde: nas maternidades do Brasil, a dor também tem cor.

Até os dias de hoje, o mito das mulheres negras serem mais resistentes a dor, faz com estatisticamente são as que mais sofrem com a violência obstétrica, seja através da diminuição da medicação ou pelo tratamento racista da Equipe que lhe atende.

Aborto clandestino

Aborto inseguro é das principais causas de morte materna e mulheres negras são as que mais sofrem, o racismo estrutural eleva a chance de mulheres negras e pardas morrerem durante o procedimento em 2,5 vezes em relação às brancas.

Para enfrentar esta realidade de luta pela sobrevivência das mulheres negras precisamos entender que esta luta é de toda a classe trabalhadora.

Propostas:

- Que a FASUBRA atualize o projeto um olhar negro na universidade;
- Que a FASUBRA atue no debate junto aos Ministério da Igualdade Racial, Direitos Humanos e Povos Originários;
- Que a FASUBRA faça uma radiografia dos trabalhadores negros e negras nas Universidades;
- Que a FASUBRA oriente as entidades de base a fortalecer os GTs raça e etnia;
- Que FASUBRA realize um encontro de raça e etnia no início do segundo semestre de 2023;
- Que A FASUBRA atue junto aos movimentos Negros para combater o genocídio da população Negra, direito a terra para população quilombola;
- Que a FASUBRA crie um observatório do racismo na Universidade;
- O enfrentamento a toda a forma de violência contra a mulher para as mulheres negras precisa se compartilhada com uma maior informação, orientação e acompanhamento que as ajudem a não só garantir as condições de denúncia mais o acompanhamento em todo o desenvolvimento do processo.
- Luta pelo desencarceramento crescente para a população negra (práticas de tortura e morte dentro das cadeias)

Pelo reconhecimento da centralidade da luta de Gênero na construção de um Estado democrático de Direito.

Ao longo da história, nós, mulheres trabalhadoras, sempre estivemos na linha de frente das lutas populares por direitos e por melhores condições de vida. Carregamos o fardo de toda exploração capitalista, patriarcal e racista que nos oprime enquanto mulheres responsáveis pelas famílias, negras, indígenas, quilombolas, LBGTs, jovens, idosas e com deficiência (PcDs), nos campos, nas águas, florestas e cidades. Vivemos em um sistema político e econômico que utiliza da exploração da nossa força de trabalho e dos nossos corpos para se sustentar. Produzimos grande parte de toda riqueza do mundo. Somos fundamentais para a reprodução social, através do trabalho doméstico e de cuidados, bem como para aquele considerado produtivo. Ainda assim, somos 70% da população mais pobre do mundo.

Nesta tese pretendemos introduzir os desafios colocados para este novo período para a luta das mulheres, primeiramente fazendo um resgate destes últimos anos para entendermos o contexto que estamos e os saltos necessários a se fazer no Brasil e internacionalmente. O

aprofundamento da crise econômica no Brasil e no mundo, somado à política da fome, do desemprego e da morte conduzida pelo ex-governo Jair Bolsonaro, tornou a vida do povo ainda mais difícil. Antes mesmo de Bolsonaro assumir o poder, nós mulheres, já ocupávamos as ruas contra a tragédia que seu projeto representava para a vida do povo brasileiro. Em 2015, a Marcha das Margaridas já denunciava a ameaça do golpe burguês e misógino que a primeira presidenta mulher eleita no Brasil, Dilma Rousseff, viria a sofrer em 2016. Naquele mesmo ano, a Marcha das Mulheres Negras contra a violência, racismo e pelo bem-viver, foi um momento fundamental do fortalecimento da nossa resistência.

Em 2018, o “Ele Não” foi uma expressão da nossa força e poder de mobilização. Com manifestações em todos os estados brasileiros, impedimos que Bolsonaro fosse eleito no primeiro turno. Apresentamos ao país uma oposição de massas e unificada, mobilizada pelas mulheres trabalhadoras e pela luta feminista nas ruas. Desde então, seguimos enfrentando o pior e mais nefasto governo deste país desde a redemocratização, não à toa que nós, mulheres, somos a maioria que bradamos por #ForaBolsonaro.

Durante o governo Bolsonaro que a crise econômica se agravou no país. A destruição de políticas de enfrentamento à pobreza aprofundou o quadro de fome entre as famílias, em especial nas casas chefiadas por mulheres negras. A nefasta política neoliberal adotada pelo presidente, seu ministro da economia Paulo Guedes, seus aliados, e apoiada por militares, garante lucros à burguesia brasileira enquanto agrava a crise humanitária enfrentada pela maior parte do povo trabalhador. Tais grupos aproveitaram a pandemia para tocar uma agenda de avanço do capital em detrimento de condições dignas de vida, com as contrarreformas, privatizações, perdão de dívidas de grandes empresas e incentivos milionários para bancos privados.

E neste contexto político ainda tivemos que enfrentar uma pandemia mundial, com um governante que a enfrentou como se fosse uma “gripezinha” resultando no Brasil em mais de 697 mil mortes de brasileiras e brasileiros. O Brasil é o país com o maior número de mortes maternas causadas pela COVID-19. Fomos nós, as mulheres trabalhadoras e pobres, em especial mulheres negras, as mais afetadas pelo desemprego, sobrecarregadas por cuidar das crianças, das/os idosas/os e de quem adoecia. Fomos as primeiras a morrer.

A violência contra as mulheres e meninas se ampliou a cada dia, pois o discurso de ódio de Bolsonaro se espalhava e nos faz alvo preferencial dos machistas, racistas e LGBTQIA+fóbicos. Uma mulher é assassinada a cada duas horas em nosso país, sendo 66% destas mulheres negras. Também somos o país que mais mata mulheres trans e travestis no mundo e 6 mulheres lésbicas são estupradas por dia. A violência contra as mulheres com deficiência cresceu 67,9% durante a pandemia. A violência obstétrica, ou seja, todos os tipos de violências que ocorrem no pré-natal, parto, pós-parto e aborto – atinge uma em cada quatro mulheres no nosso país; dessas, 65,9% são negras.

Neste cenário de precarização das nossas vidas, a ex-ministra Damares Alves agente da política misógina de Bolsonaro e todos os conservadores. Ela e seu Ministério trabalham para desmontar as políticas públicas para as mulheres, não aplicavam o ínfimo orçamento destinado ao combate à violência, perseguindo inclusive vítimas de violência sexual que buscam interromper uma gestação, propagam discursos machistas e transfóbicos de revitimização de meninas e mulheres.

A legislação brasileira prevê a autorização para a realização de aborto em três casos: estupro, risco de vida para a pessoa gestante e em casos de fetos com anencefalia. O Projeto de Lei em trâmite no Congresso, o Estatuto do Nascituro, prevê a revogação dessas autorizações, o que, na prática, implicaria na criminalização do aborto em toda e qualquer situação, um ataque aos direitos reprodutivos das mulheres que ainda são tão incipientes no Brasil.

O aprofundamento da misoginia, do racismo e da LGBTQIA+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 luta pela derrubada de Bolsonaro do poder foi uma luta necessariamente feminista, anti-imperialista, anticapitalista, democrática, antirracista e anti-LGBTQIA+fóbica. É uma luta em defesa da vida das mulheres, contra a fome, a carestia, a violência, pela saúde, pelos nossos direitos sexuais, direitos reprodutivos e pela justiça reprodutiva. É uma luta em defesa do SUS e dos serviços públicos, gratuitos e de qualidade. É uma luta com a maioria que tem sofrido com a fome, com a perda de seus entes queridos, com a violência e com o desemprego. 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.

Derrotamos Bolsonaro, mas ainda não vencemos o Fascismo, por isso nos manteremos nas trincheiras para reconstrução das políticas públicas para as mulheres em nível municipal, estadual, nacional e Internacional. Fortalecendo as frentes feministas em todas as instancias e dentro de nossas instituições representativas de trabalho, inclusive na implementação da paridade de gênero nas direções, implementação da coordenação da mulher trabalhadora nas entidades que ainda não há possuem, entre outras. Afinal, sabemos que a desigualdade e violência de gênero ainda é fato em muitas instituições sindicais. E após percorrermos por toda esta conjuntura brasileira necessitamos também introduzir algumas temáticas internacionais da luta coletiva das mulheres e que entendemos que devem ser pautadas como prioritárias para o próximo período enquanto militância sindical, sendo elas: A ratificação da OIT 190 e a Organização social Cuidado.

Ratificação da OIT 190

A violência e o assédio no trabalho prejudicam vidas e meios de subsistência. Seja no local de trabalho, em espaços públicos ou em casa, é a violação ou o abuso de direitos humanos mais praticado em todo o mundo. A violência e o assédio no trabalho têm sérios custos sociais e econômicos para indivíduos e famílias e em todas as sociedades, incluindo custos com serviços públicos, perda de renda e produtividade. Há três anos, a OIT adotou o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho – a Convenção 190 e a Recomendação 206 que a acompanha. A Convenção 190 da OIT reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados em gênero.

A C190 também reconhece que as mulheres, assim como outras pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, estão em maior risco e pede a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para prevenir e acabar com todas as formas de violência e assédio no trabalho. Para tornar esse direito uma realidade e não deixar ninguém para trás, precisamos que todos os países ratifiquem e implementem a C190!

A ratificação universal ajudará a garantir uma vida digna e com respeito para todas as pessoas e contribuirá para nosso objetivo de promover o trabalho decente e promover a justiça social para todas as pessoas.

Com base nesta concepção internacional temos como tarefa para o próximo período também de construirmos em todas as Instituições Públicas de ensino Superior políticas para Prevenção, Redução e Mitigação de Danos da Violência, que para além de protocolos mínimos de atendimento a vítimas nas IPES, tenhamos de fato um política de gênero e assim de prevenção as violências em nossas instituições que contemplem todas nós trabalhadoras (de todos os vínculos) e discentes.

Organização Social do Cuidado

Quando discutimos sobre a desigualdade de gênero no centro dessas debate está o trabalho de cuidado historicamente assumido pelas mulheres. O cuidado é a reprodução diária da vida, o alicerce sobre o qual a própria vida existe - humana e planetária - e as economias funcionam. A organização social atual do cuidado: como as necessidades de cuidado são atendidas; a inter-relação entre trabalho de cuidado não remunerado, trabalho de cuidado (sub) remunerado, provisão pública, provisão privada e arranjos de cuidado baseados na comunidade é fundamentalmente desequilibrada, desigual e, em última análise, insustentável. Ele coloca o

fardo, o peso e a maior parte do trabalho necessário no cuidado das mulheres e no trabalho doméstico.

Em casa e nas comunidades, por meio de cadeias globais de cuidados em que mulheres que vivem na pobreza, mulheres negras e pardas do Sul Global preenchem a lacuna de cuidados sendo mal remuneradas e em condições precárias de trabalho por meio de serviços públicos e privados. Esta injustiça é duplicada e triplicada no caso das mulheres que sofrem múltiplas e cruzadas formas de discriminação por causa da sua classe, raça, orientação/identificação sexual, deficiência, idade ou condição migratória, entre outras dimensões. Esta crise de cuidados sustentada por uma divisão internacional do trabalho radicalizada e de gênero deve terminar!

Exigimos o fim do paradigma dominante e do sistema econômico que não apenas prejudica os direitos das mulheres, mas também exacerba a desigualdade de gênero. Exigimos o fim da falta de disposição, alocação de recursos e capacidade dos Estados para organizar a assistência como um bem público. Rejeitamos e desafiamos a captura corporativa de muitos dos Estados que não cumprem sua obrigação de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos. Exigimos que os Estados cuidem dos recursos como um bem público e uma responsabilidade social coletiva, em vez de uma responsabilidade "privada" da família, que recai principalmente sobre as mulheres. Esse caminho leva ao colapso da humanidade e do planeta, assim como destrói as mulheres.

RECUPERAR A NATUREZA PÚBLICA DO CUIDADO

Apelamos à construção de um movimento global para reconstruir a organização social do cuidado unindo forças para:

- **Reconhecer** o valor social e econômico do trabalho de cuidado (remunerado ou não) e o direito humano ao cuidado.
- **Recompensar** e remunerar o trabalho de assistência com pagamento igual para trabalho de igual valor, pensões decentes, condições de trabalho dignas e proteção social abrangente.
- **Reduzir** a carga do trabalho de cuidado não remunerado sobre as mulheres.
- **Redistribuir** o trabalho de cuidado dentro dos domicílios, entre todos os trabalhadores, eliminando a divisão sexual do trabalho e entre os domicílios e o Estado.
- **Reivindicar** a natureza pública dos serviços de atendimento e restaurar o dever e a responsabilidade primária do Estado de prestar serviços públicos de atendimento e desenvolver sistemas de atendimento que transformem as relações de gênero e a vida das mulheres - inclusive financiando a capacidade de investimento do Estado por meio de tributação justa e progressiva e garantir direitos tributários internacionalmente iguais dos Estados-nação.

^ A Internacional de Serviço Público – ISP, tem chamado as entidades representativas dos trabalhadores a somar na luta pela Organização social do Cuidado e esperamos que nos enquanto mulheres trabalhadoras consigamos dar centralidade a esta discussão nas nossas bases e instituições representativas e para além delas também.

Por fim,

Chega de opressão e exploração!

Contra o racismo que explora e o genocídio que mata todos dias as mulheres e suas/seus filhas/os!

Abaixo a fome, a pobreza e a carestia: por vida digna para todas/os!

Por soberania e segurança alimentar e nutricional e pela agroecologia no campo e nas cidades!

Chega de Violência na cidade, aldeias e no Campo! Em defesa da Amazônia, do Cerrado e da Caatinga!

Em defesa das políticas públicas para as mulheres dos campos, das águas, das florestas e das cidades: contra todo retrocesso e perda de direitos!

Por emprego, salário e direitos iguais para trabalho igual!

NÃO A TODA FORMA DE OPRESSÃO! EM DEFESA DOS DIREITOS DEMOCRÁTICOS E CIVIS DAS PESSOAS LGBTQIA+!

Infelizmente, o Brasil tem uma história de violência e discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ alarmante. De acordo com dados do Grupo Gay da Bahia (GGB), houve 1.034 assassinatos de pessoas LGBTQIA+ no Brasil em 2020. Isso significa uma taxa de 6,2 assassinatos por dia. No entanto, é importante destacar que esses dados são provavelmente subestimados, pois muitos casos são registrados incorretamente ou não são reportados. Além disso, há a discriminação e outras formas de violência contra essa comunidade vivenciados no cotidiano. Além desse dado catastrófico, não existe atendimento adequado por parte dos governos federais, estaduais e municipais que puna exemplarmente todo tipo de violência contra a população LGBTQIA+. O resultado disso é o aumento do sofrimento de milhões de pessoas e familiares que estão tendo todos os dias a sua liberdade e seus direitos civis atacados.

A Fasubra e seus sindicatos de base precisam participar ativamente avançando na organização dos LGBTQIA+ em nossa categoria, não basta somente lutar por salários, mas os sindicatos podem e devem ser pólos de combate contra a opressão no qual as trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIA+ possam reconhecer o espaço sindical como o seu espaço e um instrumento de luta pelos seus direitos democráticos.

No Brasil, as uniões homoafetivas são reconhecidas como entidades familiares, garantindo aos casais LGBTQIA+ os mesmos direitos e responsabilidades dos casais heterossexuais mas as pessoas LGBTQIA+ ainda lutam contra a discriminação e o preconceito em vários lugares no mundo.

No Brasil, Direito à saúde: o SUS preconiza o direito das pessoas LGBTQIA+ à assistência médica e à saúde, incluindo tratamentos relacionados à identidade de gênero e orientação sexual, sem qualquer tipo de discriminação, mas infelizmente isso está muito longe de acontecer na prática. Alguns direitos da população LGBTQIA+ estão garantidos por uma série de leis e regulamentações, incluindo:

1. Direito à identidade de gênero: as pessoas LGBTQIA+ têm o direito de se identificarem com o gênero com o qual se sentem mais à vontade, independentemente de seu sexo biológico, e de solicitar a alteração de seus documentos pessoais para refletir sua identidade de gênero, embora o acesso a esse direito se dê com o pagamento de custosas taxas cartorárias, o que limita esse acesso.

2. Proteção contra a discriminação: a Lei nº 13.664/2018 criminaliza a discriminação por motivo de orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, garantindo a igualdade e o respeito à diversidade, embora não haja devida fiscalização sobre sua implementação e haja poucos dados oficiais de registros de ocorrências por conta da negligência estatal.

3. Direito à união homoafetiva: as uniões homoafetivas são reconhecidas como entidades familiares, garantindo aos casais LGBTQIA+ os mesmos direitos e responsabilidades dos casais heterossexuais.
4. Direito à adoção: as pessoas LGBTQIA+ têm o direito de adotar crianças e adolescentes, desde que preencham os requisitos legais.

O casamento homoafetivo no Brasil foi permitido pela decisão unânime do Supremo Tribunal Federal (STF) em maio de 2013, que considerou a discriminação contra casais homossexuais como inconstitucional. Desde então, casais do mesmo sexo têm o direito de se casar e desfrutar dos mesmos direitos e deveres que os casais hétero têm. No entanto, ainda há desafios e barreiras a serem superadas, incluindo a falta de aceitação social em algumas regiões do país e a necessidade de proteção contra a discriminação e a violência.

A LGBTQIAfobia é o medo, o ódio ou a discriminação contra pessoas que são identificadas como lésbicas, gay, bissexuais, transgênero, queer/questionadoras, intersexo, assexuais e outras pessoas que fogem ao padrão cis-heteronormativo. Isso pode incluir atitudes hostis, comentários ofensivos, violência física ou emocional, exclusão social, negação de direitos e a negação da existência e da validade dessas identidades. A LGBTQIAfobia é uma forma de preconceito e violência que tem sérios impactos na saúde mental e física das pessoas afetadas e é uma questão importante de direitos humanos e igualdade.

A LGBTQIAfobia pode ter causas culturais e religiosas. Por exemplo, muitos católicos, protestantes, judeus, muçulmanos, e fundamentalistas assumem tendências homofóbicas. Apesar disso, mesmo entre estes grupos existem exceções, e alguns que defendem e apoiam os direitos das pessoas LGBTQIA+. No entanto, em pleno século XXI, alguns países aplicam até mesmo pena de morte como condenação para quem é homossexual.

A LGBTQIAfobia é considerada uma forma de intolerância, assim como o racismo, o antissemitismo e outras formas que negam a humanidade e dignidade a estas pessoas. Desde 1991, a Anistia Internacional, passou a considerar a discriminação contra os homossexuais uma violação aos direitos humanos. A Organização das Nações Unidas (ONU) reconhece o dia 17 de maio como o Dia Internacional contra a LGBTQIAfobia (International Day Against Homophobia), comemorando a exclusão da homossexualidade da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Entre 1948 e 1990, a homossexualidade (chamado de “homossexualismo”) era considerada um transtorno mental. Lei contra LGBTQIAfobia No Brasil, a união estável entre duas pessoas do mesmo sexo foi reconhecida legalmente pelo Supremo Tribunal Federal desde maio de 2011. Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ aprovou e regulamentou o casamento civil de pessoas do mesmo sexo no Brasil.

Atualmente, casais homossexuais possuem os mesmos direitos e deveres que um casal heterossexual no país, podendo se casar em qualquer cartório brasileiro, mudar o sobrenome e participação na herança do cônjuge. O cartório que se negar a realizar um casamento entre pessoas do mesmo sexo deverá ser punido. Os casais que já possuíam a união estável também podem alterar o status para casamento civil.

O Projeto de Lei da Câmara nº 122/06 (também conhecido como PLC 122) visa alterar a lei 7.716, criminalizando a discriminação motivada unicamente na orientação sexual ou na identidade de gênero da pessoa discriminada. Infelizmente este projeto nunca chegou à pauta do Congresso Nacional por conta da pressão da “bancada da bíblia”, parlamentares que, ferindo a laicidade do Estado legislam segundo seus dogmas religiosos. Não registramos qualquer avanço advindo do Poder Legislativo nas três esferas. É no Poder Judiciário que encontramos os maiores e significativos avanços.

Na legislação brasileira, a discriminação ou a violência motivada por orientação sexual ou identidade de gênero é considerada crime e equiparada ao crime de racismo. Desde 2019, a lei brasileira tornou crime a

discriminação ou a violência motivada por orientação sexual ou identidade de gênero, com penas que vão de um a cinco anos de prisão, equivalentes às penas previstas para o crime de racismo. Ambas as formas de discriminação e violência são sérios problemas de direitos humanos que devem ser combatidos e erradicados para garantir a igualdade e a justiça para todas as pessoas.

A Federação dos Trabalhadores em Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil (FASUBRA) pode tomar várias medidas para enfrentar a LGBTQIAfobia, incluindo:

- **Sensibilização e educação:** A FASUBRA pode promover campanhas de conscientização e treinamentos para sensibilizar seus membros e a comunidade acadêmica sobre a importância da proteção contra a LGBTQIAfobia.
- **Proteção dos direitos:** A FASUBRA pode trabalhar para garantir que os direitos dos trabalhadores LGBTQIA sejam protegidos nas instituições de ensino superior, incluindo o direito à não-discriminação, à privacidade e à segurança.
- **Representação política:** A FASUBRA pode usar sua voz e seu poder político para defender os direitos da comunidade LGBTQIA, incluindo a criminalização da LGBTQIAfobia e a aprovação de políticas de inclusão.
- **Atividades culturais e de apoio:** A FASUBRA pode organizar atividades culturais, como eventos de conscientização e grupos de apoio para a comunidade LGBTQIA, a fim de promover a visibilidade e a aceitação da diversidade.

UM BREVE BALANÇO DA ÚLTIMA GESTÃO - FASUBRA FEZ PARTE DA RESISTÊNCIA POPULAR:

No XXIII CONFASUBRA, em alguns países no mundo ressurgia a ultradireita. Já o Brasil havia passado por um golpe de estado com o impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff PT/MG (agosto/2016), movimento orquestrado pelo parlamento, judiciário e midiático. Foi o início de uma cruzada contra a esquerda no país

O ambiente político estava tenso, dois anos depois dois fatos importantes apontavam o avanço da política de destruir a esquerda: O assassinato da vereadora Marielle Franco PSOL/RJ (março/2018); a prisão do ex-presidente Lula (abril/2018). Setores da direita comemoravam tais fatos e acreditavam terem aberto o caminho para chegar à presidência.

Com o principal candidato da esquerda fora da corrida eleitoral, o único com chances reais de vencer as eleições no primeiro turno, a fotografia política era de uma disputa no campo democrático, entre Fernando Hadad PT/SP e Geraldo Alckmin PSDB/SP no segundo turno. Evidentemente havia outras opções para o primeiro turno como Guilherme Boulos do PSOL/SP dentre outros, mas com poucas chances.

Essas análises que guiavam as teses no congresso da FASUBRA. Havia várias divergências de tática ser implementadas, porém uma certeza, a de que o processo eleitoral giraria em torno da disputa entre PT e PSDB e que, portanto era necessário preparar as bases para o enfrentamento contra um desses candidatos.

Com a consolidação do golpe, o então presidente golpista Michel Temer MDB/SP desencadeou uma série de ataques aos direitos e conquistas da classe trabalhadora: A PEC do fim do mundo, desmonte dos órgãos fiscalizadores, reforma trabalhista com a terceirização irrestrita, reforma da previdência, sucateamento das universidades e o projeto ponte para o futuro.

Porém, o pós-congresso ocorreu foi uma sucessão de eventos que mudaram o curso do país e a política na FASUBRA. A vitória a presidência da república de Jair Bolsonaro PL/RJ, foi um desses fatores. Bolsonaro abre as portas para extrema-direita, constrói a nova ordem política, baseada em Fake News, ódio e destruição da agenda social.

O Brasil mergulha em uma crise econômica, social e posteriormente em uma crise sanitária, com a chegada da pandemia da COVID-19, em fevereiro de 2020. São retirados os direitos trabalhistas, entregue das estatais a iniciativa privada, declarado uma guerra cultural contra as universidades e o negacionismo a ciência.

A lógica política do Bolsonarismo é desmontar o estado, introduzir o liberalismo e criar uma nova ordem de extremismo para a população. Para isso é necessário criar inimigos invisíveis: Comunismo, servidores públicos, Universidades, partidos de esquerda e ministros do STF são alguns dos alvos escolhidos.

Com tudo isso a FASUBRA mantém sua linha de atuação frente ao fascismo de Bolsonaro. A atuação da federação é precisa no processo de resistência, pois o enfrentamento se dá em dois campos: político contra o governo e seus ministros e na saúde enfrentando a pandemia.

No primeiro enfrentamento, a FASUBRA enfrentou e derrotou o projeto FUTURE-SE, embrião da reforma administrativa, derrubou 04 ministros da educação, realizou o Tsunami da Educação em conjunto com as demais entidades, denunciou o decreto 10620, derrotou a PEC 32, atuou fortemente no parlamento denunciando o ataque as universidades e buscando recursos para recomposição salarial.

O segundo enfrentamento foi preservar a vida dos técnicos/tecnicas administrativos, durante a pandemia da Covid 19, atuando junto ao MEC e a Andifes e próprio governo para garantir que todos e todas permanecessem em casa, sem prejuízos até que as condições fossem garantidas para retomar o trabalho. Nesse período a FASUBRA desenvolveu a maior campanha de solidariedade da sua história e orientou as entidades de bases a doarem cestas básicas a famílias em situação de vulnerabilidade.

Ocorreram alguns contragolpes, a FASUBRA sofreu ataques de toda ordem do governo Bolsonaro, como a tentativa de confiscar os recursos das entidades de base, através do corte de repasse das mensalidades dos filiados, em dezembro de 2021 e o fim das liberações dos dirigentes sindicais. Além de vários Decretos e INs que necessitavam ser revogados, para isso era necessário derrotá-lo.

Em conjunto com as entidades que compõem o FONASEFE, a FASUBRA lançou a campanha: DERROTAR BOLSONARO NAS E NAS URNAS. Foi o início da retomada do protagonismo dos atos de rua, e foi a FASUBRA a primeira entidade do serviço público a ter posição de apoiar à candidatura de Lula a presidência da República, entendo que essa era a única alternativa para barrar o fascismo.

Infelizmente, não foi possível, neste período construir uma grande greve que impactasse a derrota de Bolsonaro nas ruas. Devido ao isolamento social imposto pela pandemia, às ameaças veladas e as perseguições aos servidores públicos impostas pelo governo e a correlação de forças desfavorável na conjuntura.

Porém, a FASUBRA fez o chamado às entidades que compõem o FONASEFE em janeiro 2022 para uma greve unificada, no mínimo da educação. Fato que não ocorreu devido ao erro estratégico nas discussões do FONASEFE que levou ao descompasso na agenda unificada e o desgaste junto à base.

A DN FASUBRA buscou mesclar a luta com a responsabilidade de administrar a Federação. Nesse sentido ampliou o patrimônio da entidade sem colocar em risco a sua saúde financeira. Essa gestão adquiriu a sede administrativa para melhor desenvolver as atividades em Brasília, em um local estratégico para futuras ações e mobilizações.

Também para garantir as condições adequadas de permanência na casa dos coordenadores, membros do conselho fiscal, CNSC e companheiros da base em atividade em Brasília, a DN resgatou um projeto histórico de ampliação do espaço.

Outro elemento importante foi de seguir as orientações do Conselho Fiscal diminuindo em muito gastos, também buscou garantir um quadro estável de trabalhadores na entidade diminuindo o numero de processos trabalhista e conseguindo vencer os processos oriundos da gestão anterior.

A pandemia fez com que essa gestão prorrogasse seu mandato, por duas vezes, mas abrindo o debate franco em plenária e demonstrando que não se tratava de um desejo de permanecer no aparelho sindical e sim de seguir o que determinava o estatuto e fortalecer a federação.

A DN FASUBRA também buscou retomar outros projetos que estavam esquecidos. Retomou o debate com a reitoria da UNB para regularizar o terreno cedido para construção do CCTUB e busca recursos para efetivar a construção desse importante espaço de formação da nossa base.

Cabe salientar que pela primeira vez da história da Federação, uma direção nacional da FASUBRA entra antes de um governo e sai depois dele. Além de enfrentar o fascismo, nunca antes visto a pandemia que levou a maioria dos trabalhadores a permanecerem em casa por quase dois anos. Ao mesmo tempo em que ocorriam as transformações no mundo do trabalho.

Muitos companheiros e companheiras tombaram neste período, fruto da política Genocida de Bolsonaro, na direção nacional e na base da categoria, por tudo isso essa gestão foi exitosa no processo de enfrentamento do governo negacionista.

Estão dadas as condições para que a nova gestão que assumirá a direção possa desenvolver a política forte, com autonomia e independência do governo, com a reabertura democrática no país. O pior já passou, mas é necessário permanecer alertar, pois Bolsonaro foi derrotado nas urnas, mas o Bolsonarismo e a extrema direita estão vivos e a espreita!

PLANO DE LUTAS E CAMPANHAS POLÍTICAS:

- Fortalecer e acompanhar o calendário de lutas do FONASEFE, na perspectiva de uma campanha salarial unitária.
- Construir uma ampla mobilização dos TAEs na campanha salarial 2023, com acompanhamento e pressão nos datas das reuniões da mesa de negociação geral e específica.
- Apoiar e/ou propor a unificação do dia nacional de Lutas da CNTE (22/03), pela aplicação do reajuste do piso e carreiras dos trabalhadores da educação.
- Abaixo os juros abusivos do banco central! 13,75% só interessa aos banqueiros. Acompanhar o calendário de luta das centrais contra os juros praticados pelo Banco Central.
- Acompanhar o calendário das centrais sindicais e movimentos sociais envolvendo as datas de 08 de março e 01 de maio. Dia internacional da Mulher e Dia internacional dos Trabalhadores respectivamente.
- Apoiar, fortalecer e prestar solidariedade as lutas de movimentos parceiros, como a luta do movimento negro, movimento de mulheres, LGBTQIA+, povos indígenas e juventude.
- Apoiar e participar das lutas de resistência contra os planos de privatizações de governos estaduais.
- Pelo Fim da Guerra – Fora as Tropas Russas e da Otan do território Ucrâniano – Pela autodeterminação dos povos.
- Defendemos uma forte campanha nas ruas e nas redes sociais contra os movimentos golpistas que visam desestabilizar o governo Lula, tentando antecipar a volta da extrema direita ao poder Prisão e cadeia para golpistas sem anistia!
- Solidariedade ao povo dos países da América Latina que também passam por ações golpistas da extrema direita

