

AUTONOMIA E LUTA

Somos Técnicas e Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) da UFRGS, da UFCSPA e do IFRS, ativos, aposentados e pensionistas. Defendemos uma Assufrgs democrática, combativa, autônoma e independente de governo e de reitoria. Compusemos as últimas três Coordenações da ASSUFRGS, enfrentamos governos neoliberais, golpistas e fascistas. Enfrentamos, ainda, o ponto eletrônico, reitores interventores e o assédio moral generalizado nas instituições. Fizemos greve para conquistar reajuste, carreira e jornada de 30 horas. Barramos nas ruas o Future-se, uma Reforma da Previdência e uma Reforma Administrativa, em plena pandemia. Conquistamos a paridade na UFRGS, iniciamos a flexibilização na UFCSPA e a manutenção do regime de flexibilização no IFRS em coexistência com o PGD. A luta deve continuar por melhores condições de trabalho, em defesa da classe trabalhadora, por reconhecimento dos fazeres da categoria, pela imediata aprovação da LOA e pela implementação das 30 horas e do reposicionamento dos aposentados.

1 CONJUNTURA NACIONAL E INTERNACIONAL

1.1 Conjuntura internacional

O aprofundamento da crise do capitalismo, demonstrada pelas crises econômica, social e ambiental, faz com que a classe dominante lance mão de arranjos para manter suas margens de lucro e acumulação de riquezas, deteriorando cada vez mais as condições de vida da classe trabalhadora. Como “mecanismo de ajuste” aos interesses dos capitalistas, são usados os seguintes artifícios: diminuição dos salários, aumento da jornada laboral, além da deterioração das relações de trabalho e das leis que as regem, seja pela facilitação da demissão do trabalhador e da trabalhadora ou pela restrição ao direito à greve, oprimindo o trabalhador e a trabalhadora em um espaço que muitas vezes vai do desemprego à informalidade e expondo milhares de pessoas à superexploração do trabalho. Portanto, como produto desse conjunto de fatores, tem-se a elevação do desemprego, do subemprego e a precarização do trabalhador, além da retirada de direitos conquistados através de lutas históricas.

Quanto à administração pública direta e indireta, ambas seguem a tendência do modelo gerencial, o qual defende a privatização de serviços e funções de Estado e a admissão de trabalhadores e trabalhadoras no serviço público com contratos sem vínculo permanente. Essa disposição tem ganhado força seja através de governos social-liberais,

de centro-direita ou ainda governos de extrema-direita que ganham força nesse início de século e de milênio, usando como combustível a antiga receita do fascismo, da xenofobia, do racismo e do sexismo para responsabilizar grupos marginalizados pela frustração generalizada com a piora das condições e da qualidade de vida da esmagadora maioria de pessoas habitantes do planeta.

Os EUA e o imperialismo americano, como representantes do neoliberalismo e da cultura do consumo, estão em crise, com a dívida interna chegando a 36,1 trilhões de dólares em dezembro de 2024 e com seu custo afetando diretamente o cotidiano da população. Segundo o Bank of America Institute¹, quase 30% de todas as famílias dos EUA relataram que, em 2024, gastaram mais de 95% de sua renda com moradia, alimentação e pagamento de contas de serviços públicos. Nos últimos dias de 2024, o Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano do Governo dos EUA publicou um relatório oficial em que estimou que, em janeiro daquele ano, havia 771.480 pessoas vivendo em situação de rua no país, o que representa 18% a mais do que o identificado em 2023.

Esse cenário de crise, apesar do suposto "progressismo" de Joe Biden e de Kamala Harris, abriu as portas para a reeleição de Trump. Internacionalmente, Trump, alinhado principalmente com as grandes empresas de comunicação, as chamadas Big Techs, enfrenta uma nova disputa pela hegemonia global, competindo com novos atores no mercado mundial. Nesse contexto, os EUA se voltam à América Latina na tentativa de retomar o controle geoestratégico, político e econômico global. A aliança do império estadunidense com os bilionários detentores das Big Techs demonstra verdadeiramente os interesses de classe de sua administração e representa o avanço real do fascismo globalizado, que, através de algoritmos, promove a manipulação de bilhões de pessoas, distorcendo o discurso oficial e o pensamento coletivo com o intenso fluxo de desinformação e discurso de ódio em suas redes.

Chegamos em 2025 com um mundo polarizado, fruto da crise do capitalismo em sua fase imperialista e da resistência dos povos, em meio a uma conjuntura de guerras, extermínios étnicos, retrocessos sociais e caminhando rapidamente para uma possível Terceira Guerra Mundial. Destacamos o maior genocídio televisionado de todos os tempos, organizado por israel na Faixa de Gaza, em que mais de 52 mil palestinos foram mortos e 100 mil feridos. É importante ressaltar que essa guerra não é promovida apenas por israel, pois somam-se a ele os EUA e as grandes metrópoles europeias, como Inglaterra, Alemanha e França. O regime sionista criou programas de computador para orientar drones e mísseis para matar o máximo de palestinos possíveis, além de terem sido bombardeadas 85% das escolas, todos os hospitais e universidades. Ademais, o cerco militar proibiu a

¹ Link para o estudo

chegada de água potável e alimentos, travando a tônica da fome e do massacre à luz do dia. O “Estado” de Israel promoveu, portanto, o laboratório da política fascista de desumanização e extermínio de um povo.

Na Europa, a extrema-direita também se alastra, com crescimento nas bancadas parlamentares e com vitórias importantes na Itália e na Alemanha. Na França, a fragilidade do governo neoliberal progressista de Macron abriu espaço para o crescimento da extrema-direita, que somente não venceu as eleições do parlamento devido à vitória da “França Insubmissa”, que apresentou uma proposta radical em defesa da redução da jornada de trabalho e da previdência pública, sendo a maior bancada do parlamento, porém sem maioria para indicar primeiro ministro.

Na América Latina, observa-se o avanço da extrema-direita, como na Argentina, que, após o fracasso da administração da esquerda liberal de Alberto Fernández, elege Javier Milei. O governo atual vem impondo uma série de retrocessos à população, que tem procurado resistir com manifestações e greves massivas. Na Costa Rica, tem-se o governo do Presidente Rodrigo Chaves, um economista conservador, que mantém uma desigualdade latente no país e altas taxas de desemprego. Por outro lado, Gustavo Petro tem se mostrado um líder de massas, enfrentando a lógica do “centrão” no parlamento, mobilizando-o a favor de seus projetos. Frente a isso, os trabalhadores e as trabalhadoras seguem se organizando nos mais diversos países, cada um no seu ritmo de organização da luta de classes, para barrar a pauta neoliberal e fascista, com destacada atuação soberana dos governos da Colômbia, da Venezuela e do México, contra as recentes ameaças e provocações de Trump.

1.2 Conjuntura nacional

A Crise brasileira se aprofundou em 2024, após décadas de austeridade fiscal. Apesar das conquistas constitucionais de 1988 no âmbito dos direitos sociais, os sucessivos governos impuseram, desde a promulgação da Carta Magna, reformas neoliberais.

O governo Fernando Henrique Cardoso inaugurou o chamado “superávit fiscal” com redução máxima das despesas sociais do Estado, com o objetivo de poupar recursos para o pagamento do serviço da dívida pública. Aliado a isso, impôs uma série de privatizações e terceirizações, proibiu a realização de concursos públicos e, por mais de 10 anos, ficamos sem reposição de vagas nas universidades, sem aumento no número de vagas nas instituições para estudantes e sem recomposição salarial para os servidores durante a vigência dos seus mandatos. Acrescenta-se a essa conjuntura mais uma Reforma da Previdência, em 1998, que atingiu em cheio os trabalhadores e as trabalhadoras da iniciativa privada, com a Desvinculação da Receita da União (DRU), que autorizou o desvio

de 20% do Orçamento da Seguridade Social para compor o superávit primário e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que impôs limites às despesas sociais sob pena de crime de responsabilidade.

Em 2002, já no governo Lula (2003 - 2012), adotou-se a perspectiva estratégica social-liberal, baseada na alta temporária do valor de mercado das *commodities*, com vistas a estabelecer a cidadania por meio do consumo, baseada na elevação do salário mínimo, em políticas de transferência de renda e de acesso ao crédito, apostando no aumento da renda dos mais pobres e no conseqüente favorecimento do sistema financeiro após o endividamento das famílias. Mais uma vez, a previdência dos trabalhadores foi alvo do governo. Os servidores públicos que ingressaram a partir de 2003 perderam a integralidade e passaram a ter seu benefício calculado de acordo com a média de sua contribuição previdenciária. Servidores que se aposentarem com remuneração acima do teto de cinco salários mínimos passaram a contribuir com 11% para a previdência. As idades mínimas para a aposentadoria passaram a ser de 55 anos para as mulheres e de 60 anos para os homens. Em 2013, no governo Dilma, a aposentadoria dos servidores públicos sofreu novo ataque e os novos ingressantes do serviço público passaram a se aposentar com valores máximos correspondentes ao teto do INSS (equivalente a 5 salários mínimos), sendo criado o Fundo de Previdência Complementar dos Servidores Públicos (FUNPRESP). Os servidores públicos passaram, então, a ter a opção de contribuir para esse fundo complementar de aposentadoria.

Os governos de Lula e de Dilma (2003 - 2016) preservaram os fundamentos macroeconômicos dos governos anteriores e o ajuste fiscal foi novamente direcionado aos trabalhadores e trabalhadoras, aprofundando a Contrarreforma da Previdência iniciada na década de 1990, no começo direcionada aos trabalhadores da iniciativa privada e, depois, aos servidores públicos, setor de grande interesse dos fundos de pensão. Os ataques aos trabalhadores e às trabalhadoras também contaram com as Medidas Provisórias nº **664** e nº **665**, as quais impuseram novas alterações no seguro-desemprego, nas pensões e nas aposentadorias, respectivamente.

A estratégia social-liberal de estabelecer a cidadania por meio do consumo e de medidas focalizadas no combate à extrema-pobreza foi relevante objetivamente na vida da classe trabalhadora. Entretanto, é fundamental identificar que, por meio destas políticas conciliatórias, atender às necessidades imediatas de uma parcela dos mais pobres sem romper com os interesses dominantes continuou reproduzindo a desigualdade social. Além de atualizar as ilusões desenvolvimentistas sustentadas por uma alta temporária das *commodities* no mercado internacional, tal cenário permitiu a redução da extrema pobreza e o acesso ao mercado de consumo, aliado ao acesso ao crédito, fortalecendo, sobremaneira, o já privilegiado lugar ocupado pelos bancos nestas economias. Como era de se esperar,

esse período de desenvolvimento e aparente redução da pobreza sem a efetiva reversão da desigualdade não conseguiu se sustentar, sobretudo, após a queda do preço das *commodities* no mercado mundial e de todos os impactos (mesmo que retardados por alguns anos) da crise estrutural do capital de 2008.

Após treze anos do ciclo social-liberal, com o aprofundamento da crise econômica global, o Governo de Dilma, incapaz de atender com celeridade à demanda rentista em 2016, e tampouco à demanda popular das ruas de 2013, sofreu um golpe parlamentar que a destituiu da presidência, dando início, neste momento, ao “austericídio fiscal”, com retrocessos históricos em direitos trabalhistas e sociais. Esse programa é executado pelo governo ilegítimo de Michel Temer e intensificado no governo de Jair Bolsonaro. Assim, em 2016, foi aprovada a Emenda Constitucional 95, que instituiu o “Novo Regime Fiscal” (NRF), que proíbe qualquer reajuste real nas despesas sociais pelos próximos vinte anos. Em 2017, foi sancionada a Reforma Trabalhista, que autoriza a realização de contratos precários, demissões em massa, regime de trabalho intermitente, entre outras medidas regidas pelo princípio do “negociado sobre o legislado”. Essas medidas, junto à ampliação das terceirizações, aprofundaram a superexploração do trabalhador, que já é regra no país.

Com a eleição de Jair Bolsonaro (2019 - 2022), nosso país sofreu por quatro anos com um governo fascista, que usufruiu de poder político para enriquecer, que usou indevidamente os meios de comunicação e que cometeu crimes contra a humanidade, a exemplo da pandemia, em que Bolsonaro, Augusto Heleno e Braga Netto foram os grandes responsáveis pelos 700 mil brasileiros mortos. Os líderes do então governo o fizeram porque sabiam que a pandemia iria causar a morte principalmente do povo pobre, negro e das periferias do nosso país. Além disso, dados do relatório da “Violência Contra os Povos Indígenas no Brasil” apontam que, durante a política fascista de Bolsonaro, cerca de 800 indígenas foram assassinados. Talvez a face mais cruel do desprezo de Bolsonaro e dos generais que comandavam seu governo tenha sido reservada às crianças indígenas, pois foram mais de 3.550 crianças de até 4 anos mortas entre 2019 e 2022. Somam-se a tudo isso a farra do orçamento secreto, as privatizações fraudulentas e os planos para impor uma nova ditadura. No entanto, o povo brasileiro respondeu às ações fascistas desse governo com a organização da classe trabalhadora, como em 2021, em que mais de 1 milhão de pessoas tomaram as ruas pelo “Fora Bolsonaro”, reivindicando vacina, auxílio emergencial e manifestando-se contra as privatizações.

A frente ampla liderada por Lula e Alckmin representou uma vitória para a democracia, apesar de suas contradições. Haddad, junto à sua equipe econômica, já no novo governo Lula (2023 – atual), anunciou o “Novo Arcabouço Fiscal”, que atualiza a política de teto de despesas sociais. O projeto mantém o limite para as despesas sociais, acrescido do crescimento da arrecadação (limitada a 70%) e dentro de uma “banda” que

varia 0,6% a 2,5% do orçamento. A nova regra, como alerta David Deccache (2024), coloca em risco inclusive os pisos constitucionais da saúde e da educação, baseados na arrecadação total, enquanto o conjunto do orçamento deve adequar-se ao limite de 70%. Portanto, o arcabouço torna-se inviável sem retroceder em direitos constitucionais conquistados a duras penas e compele segmentos populares a disputarem as migalhas do orçamento, com efeito direto nas nossas lutas por melhorias no salário e carreira (o que levou, entre outras consequências, a um reajuste rebaixado frente às necessidades da categoria).

Segundo a Auditoria Cidadã da Dívida Pública (2024), atualmente, mais de 40% do Orçamento da União é destinado a juros e amortizações da dívida, enquanto a previdência (20%), a assistência social (5%), a saúde (4%) e a educação (3%) são submetidas a constantes cortes. Há um sequestro do fundo público em favor da acumulação financeira e em detrimento de necessidades sociais, com graves consequências para a classe trabalhadora, e com repercussões não apenas de classe, mas também de raça e gênero, com mulheres, negros, negras e indígenas sofrendo de forma mais severa os processos de precarização e superexploração. Até que ponto é válido conciliar interesses com o rentismo em nome de uma frente ampla que não terá capacidade financeira de combater a fome, de retomar o emprego formal e de ampliar direitos sociais? Inúmeras pautas deste governo requerem recurso para que se materializem de modo a melhorar as condições de vida da classe trabalhadora.



Fonte: Auditoria pública da dívida.

Além disso, a intentona golpista de 8 de janeiro de 2023, sem sucesso, sinaliza que o projeto neofascista mantém bases sociais no Brasil. Não havia conjuntura nacional, nem internacional, naquele momento, de apoio do capital financeiro a um golpe no Brasil, pois a estabilidade política tem sido lucrativa para estes segmentos. O governo de frente ampla de Lula e Alckmin vem garantindo uma política de centro-direita, com a dominação e a austeridade para o mercado e o capital financeiro, o que traz grave custo político capaz de reabilitar o projeto reacionário, caso este novo governo seja incapaz de suprir os anseios populares.

Ademais, a classe trabalhadora como um todo e os servidores públicos, mais diretamente, enfrentaram, no ano de 2024, a constante chantagem do poder legislativo por emendas parlamentares, propostas com pouco ou nenhum controle público, o que atrasou a votação da Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2025 e a recomposição salarial dos servidores públicos federais. Assim, mesmo após uma importante greve por recomposição salarial, reestruturação da carreira e reposicionamento dos aposentados, ainda não temos o impacto financeiro em nossos contracheques, ou, em outras palavras, “ganhamos mas não levamos”.

As pressões conservadoras do chamado “centrão”, somadas à da extrema-direita, são constantes sobre o governo Lula-Alckmin, que, apesar das promessas de campanha, manteve as medidas do pós-golpe a Dilma, como o teto de gastos, a precarização do trabalho, a política de juros altos e o encarecimento dos alimentos, privilegiando o agronegócio e mantendo agonizante o setor industrial do país. O governo tem tido uma preocupante perda de apoio popular, da categoria de servidores públicos federais e, também, dos técnicos administrativos em educação, abrindo caminho para o possível fortalecimento da extrema-direita.

Esse cenário impõe para o conjunto dos movimentos sociais, sindicatos, correntes e partidos de esquerda, o seguinte questionamento sobre a tática contra o avanço perigoso da extrema-direita: apoio irrestrito à frente ampla do Governo Lula, que, mesmo com posições conciliatórias, não consegue atender às demandas sociais; ou uma posição independente de governo contra o fascismo, a retirada de direitos, o agravamento das desigualdades sociais e o descaso com a crise sócio-ambiental, face mais nefasta do neoliberalismo? Defendemos a segunda opção frente ao fracasso de governos social-liberais, como na Argentina e nos Estados Unidos, que abriram espaço eleitoral para a extrema-direita, enquanto em países como França e Colômbia, esquerdas independentes e firmes programaticamente foram mais eficazes.

Defendemos, dentro de nossa trajetória na própria ASSUFRGS, uma posição de independência e de unidade em defesa da democracia e dos direitos humanos fundamentais. Defendemos os direitos dos trabalhadores de terem segurança social, lazer e

descanso, salário digno, proteção contra qualquer discriminação e assédio, de modo que nossa posição reitera o combate às opressões. Por isso, entendemos que a política de austeridade econômica, o arcabouço fiscal e o pacote fiscal anunciado pelo ministro Fernando Haddad não garantem o bem-estar social, não melhoram a saúde e a educação, não protegem o emprego e o trabalhador e a trabalhadora, mas aprofundam as desigualdades sociais e aumentam a violência. Portanto, não podemos dar um “cheque em branco” à política econômica de Lula e Haddad, que busca agradar o mercado financeiro às custas da educação do filho e da filha do trabalhador e da trabalhadora, da saúde do trabalhador e da trabalhadora e do Benefício de Prestação Continuada (BPC), entre outros direitos, perpetrando ações que atingem os mais vulneráveis e que contrariam, inclusive, as reivindicações da nossa categoria, que segue tendo o menor piso salarial do executivo federal.

Enquanto isso, Bolsonaro e membros da cúpula militar são denunciados pela Procuradoria Geral da República (PGR) por tentativa de golpe, demandando que defendamos firmemente a nossa democracia e que nos posicionemos contra a anistia de qualquer um dos golpistas. Impõe-se, nesse momento, a reorganização dos TAES na base da ASSUFRGS e da FASUBRA pela garantia do cumprimento do acordo de greve em sua totalidade com a votação imediata da LOA, com os impactos financeiros no salário e na carreira. É preciso mobilizarmo-nos, ainda, em defesa do concurso dentro do Regime Jurídico Único (RJU) e da estabilidade, com a ampliação do contingente de TAES e pela jornada de 30 horas, solidária ao movimento que cresce pelo país pelo fim da jornada 6x1, em nome da qualidade de vida das trabalhadoras e dos trabalhadores. Essa conjuntura requer uma política de ousadia e enfrentamento, mobilização por local de trabalho e enfrentamento à política de austeridade do governo federal, que terceiriza responsabilidades e usa da ameaça fascista para gerar conformismo e desmobilização, ao invés de combatê-la com veemência.

2 REFORMA ADMINISTRATIVA

A forma de propor uma reforma administrativa para a administração pública direta e indireta é através de Emenda Constitucional, que é uma norma jurídica que muda o texto constitucional, podendo alterar, aumentar ou suprimir dispositivos. No Brasil, uma importante reforma aconteceu no governo de Fernando Henrique Cardoso em 1995, quando a reforma administrativa substituiu o modelo burocrático pelo gerencial. O documento, elaborado pelo então Ministro de Administração e Reforma do Estado Bresser Pereira, fazia críticas aos modelos desenvolvimentistas, marcando a importância reguladora do Estado. O texto aponta que, naquele contexto, uma reforma eficiente seria a que resgatasse a

autonomia financeira do Estado e a capacidade de implementar as políticas públicas propostas. O governo estava, então, rumo à Administração Gerencial.

É importante considerar que, conforme o documento original, um dos problemas detectados relacionava-se aos servidores públicos. A Constituição Federal de 1988 foi considerada como um retrocesso burocrático, no que dizia respeito à Administração Pública, tornando significativo o custeio da máquina pública, os gastos com pessoal e “um enorme aumento da ineficiência dos serviços públicos”. Para além desses pontos, a profissionalização e o sistema de motivação dos servidores também apareciam como preocupações. Na prática, a Reforma Administrativa de 1995 promoveu a substituição dos servidores públicos por empregados sem vínculo com a administração pública, transferindo-se recursos públicos para Organizações Sociais por meio de contratos de gestão e abrindo novas formas de controle através de resultados.

Em 2020, no governo de Jair Bolsonaro, foi proposta uma emenda constitucional com vistas a uma reforma administrativa, a Proposta de Reforma Administrativa (PEC 32), uma reforma administrativa bastante ampla, abrangendo os poderes executivo, legislativo e judiciário em âmbito federal, estadual e municipal, alterando 27 trechos da constituição e introduzindo 87 novos, entre eles 4 artigos inteiros. A PEC 32 trata da administração pública em geral e dos servidores públicos, mas também das atribuições do Presidente da República, dos ministérios, do Orçamento da União, das Forças Armadas e também da previdência social. Na prática, cria-se um “Frankenstein” da Constituição no que diz respeito à administração pública. A proposta ainda traz desdobramentos, já que apresenta regras transitórias e dispositivos que, se aprovados, dependerão de outras regulamentações.

É um texto realmente muito preocupante em relação a toda a administração pública, pois tem a finalidade de uma transformação do Estado, já que traz aparelhos autoaplicáveis relacionados à governança. Com a previsão de ampliação das atribuições do Presidente da República, a proposta permite fazer alterações na administração e nos órgãos do poder executivo por meio de Decreto, o que hoje só é possível por projeto de lei, que deve ser aprovado pelo Congresso Nacional. Continua o texto pernicioso aos servidores públicos e aos serviços públicos prestados. Na parte que trata de remunerações, o texto deixa o tema em aberto para que uma lei complementar futura estabeleça os critérios básicos para definição dos salários, restringe a estabilidade das carreiras típicas de Estado e deixa para regulamentação posterior quais serão essas carreiras, sendo que as demais seriam contratadas por tempo determinado ou indeterminado.

2.1 A reforma administrativa foi finalmente derrotada?

A proposta de Reforma Administrativa (PEC 32) significa uma das principais tentativas de ataque à classe trabalhadora brasileira durante os 4 anos de governo anti-povo de Bolsonaro e dos generais traidores da pátria, e seu arquivamento foi uma das principais derrotas impostas pela mobilização popular, em especial dos servidores. Nesse contexto, a mobilização nacional da intensa jornada de lutas de 2021 pelo “Fora Bolsonaro” somou-se à pressão do movimento sindical dos servidores em todo país e em Brasília, pressionando deputados e senadores.

A PEC 32 propõe medidas para acabar com as conquistas da Constituição de 1988, que garante uma série de serviços públicos para efetivação dos direitos sociais, além de definir a modalidade de regime de trabalho destes agentes de Estado. Ao contrário de supostamente combater privilégios, a PEC 32 não modifica uma vírgula dos altos cargos da administração pública, que são minoritários. Generais, Ministros de Tribunais e outros não teriam seus vencimentos e privilégios alterados.

Para os contratados como Empregados Públicos, que, embora estejam trabalhando em órgãos públicos, têm sua relação de trabalho regida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a Reforma acabaria com a estabilidade, mesmo sob acordo coletivo de trabalho, além do ataque a outras conquistas, impondo, inclusive, mecanismos de redução salarial. Um dos objetivos centrais da Reforma está na abertura total da gestão de órgãos e de serviços públicos para o grande capital, por via de Organizações Sociais (OSs), gestoras em áreas ainda não permitidas. Esse processo, iniciado na década de 1990 com as reformas de Estado de Fernando Henrique Cardoso e Bresser Pereira, quando foi autorizada a participação desta modalidade de gestão e ampliou-se a terceirização dentro do serviço público, permanece como uma ameaça reiterada e constante ao serviço público federal até os dias de hoje.

2.2 Os ataques persistem

Os trabalhadores e as trabalhadoras devem saber que a ameaça da Reforma Administrativa continua viva. Dando sequência à política econômica neoliberal de austeridade dos governos anteriores, o terceiro governo Lula segue apostando em uma reforma infraconstitucional para retirada de direitos dos servidores públicos. A ministra de Gestão Institucional (MGI), Ester Dweck, tem dificuldades em admitir e evita o uso da expressão “Reforma Administrativa”, mas afirma que está em curso um projeto de reformas infralegais, através de decretos, portarias e instruções normativas, que visam a “modernização” do serviço público.

Desde abril de 2024, o governo federal conta com uma comissão especial criada entre MGI e Advocacia-Geral da União (AGU) que visa à criação de um relatório que deve guiar a implementação dessa reforma administrativa infraconstitucional de caráter neoliberal, atendendo a orientação dos economistas do mercado, sem, contudo, buscar diálogo com os trabalhadores e as entidades de classe, sindicatos e federações. Dentre alguns dos objetivos, o governo entende que é importante "alongar" as carreiras, ou seja, achatando o salário dos servidores para que demorem mais para chegar ao topo da carreira. Categorias historicamente mal remuneradas, como os trabalhadores da educação, estão sendo esmagadas por estas políticas e seguirão sem ver melhoria em sua situação financeira já precária.

No final do ano de 2024, o STF formou maioria para flexibilizar o Regime Jurídico Único (RJU). Na prática, caberá aos governos federal, estadual e municipal decidirem qual modelo de contrato de trabalho é ideal para cada área, celetista ou estatutário. Tal situação contou com a anuência e com os votos de ministros recentemente indicados por Lula, Flávio Dino e Cristiano Zanin. A flexibilização do Regime Jurídico Único (RJU) para o executivo e o fim da estabilidade dos servidores públicos com carreiras com equivalência na iniciativa privada são medidas que visam a transformar os servidores em trabalhadores de "Governo" e não de "Estado". No lugar do RJU serão criados cargos temporários por tempo determinado ou indeterminado, inclusive por meio de indicação, ao invés de concurso. O fim da estabilidade retira de grande parcela dos servidores e servidoras a possibilidade de questionar, inclusive, medidas autoritárias ou imorais de seus chefes imediatos ou superiores, lhes destituindo do poder legal de denunciar o que não cabe no âmbito de seu trabalho, expondo o trabalhador e a trabalhadora à possibilidade de assédio por parte dos gestores.

O RJU foi criado na Constituição de 1988 para que não houvesse diferenciação de regime de trabalho entre os servidores públicos. Em 1998, no governo de Fernando Henrique Cardoso, houve uma tentativa de mudança no regime dos servidores e servidoras públicas através de um retrocesso no texto da Constituição, retirando a obrigação de um único regime para os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público. Com ele, se retiraria a estabilidade constitucionalmente proposta para a proteção do servidor e de toda a sociedade, já que esta proteção visa a garantir a imparcialidade e a continuidade das funções e políticas públicas, preservando os interesses e direitos da sociedade através da representação da garantia cidadã da imparcialidade.

A decisão do STF de flexibilizar o RJU retrocede e muito no que diz respeito aos princípios da Administração Pública, preconizados na Constituição Cidadã de 1988, sendo uma demonstração clara do empenho dos três poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário, em fazer avançar a agenda neoliberal, que não se compromete com serviços e servidores

públicos e que deixa toda a população desassistida. Mais uma vez, sofrem mais as populações mais vulneráveis quando o poder público usa seus cargos e funções públicas não para atender as demandas das políticas públicas, mas para atender a estratégias de poder dentro da própria agenda neoliberal. Por isso, somos contrários a outro regime de contratação que não seja o RJU, por entender que outro regime de contratação não atende às demandas da sociedade e nem dos próprios servidores públicos.

3 EDUCAÇÃO E UNIVERSIDADES PÚBLICAS

O Brasil foi um dos últimos países da América Latina a ter uma universidade, que data de 1920. Da mesma forma, foi o último país a abolir a escravidão. Na estrutura colonial e aristocrática, os filhos dos ricos estudavam no exterior e aos pobres restava o trabalho superexplorado e o analfabetismo massificado, fruto de um capitalismo dependente dominado por uma elite sem projeto soberano de país.

Após a década de 1930, espalham-se as universidades federais pelo país, ainda de forma restrita às elites. Garantir a gratuidade e o acesso popular à educação superior através das políticas de cotas foi uma árdua luta de décadas e que ainda não está concluída. O conjunto de técnicas e técnicos-administrativos em educação se constitui como categoria organizada, sindicalizada e mobilizada nas lutas já nos anos 1950 pela Federalização da UFRGS, à época uma instituição estadual.

Durante o período da ditadura militar no Brasil (1964 - 1985), a UFRGS, assim como outras instituições de ensino superior no país, sofreu com a repressão e o controle por parte do regime. Nossa universidade, sendo um importante centro de produção de conhecimento e de mobilização política, foi alvo de ações que visavam a censura, a perseguição de docentes e discentes e a supressão de atividades consideradas subversivas pelo governo militar. A repressão ditatorial na UFRGS incluiu os expurgos e demissões de professores, a perseguição a estudantes envolvidos em movimentos de oposição ao regime, como a União Nacional dos Estudantes (UNE) ou organizações de esquerda, a censura à produção acadêmica e científica, o fechamento de entidades estudantis e a repressão cultural.

Através do processo de redemocratização do país, conquistamos uma série de direitos na Constituição de 1988, muitos dos quais não foram jamais efetivados devido às sucessivas reformas neoliberais. Foram importantes os avanços da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) à criação das políticas de ações afirmativas e a criação dos Institutos Federais. Além disso, graças à organização dos trabalhadores, foi possível derrotar as tentativas de privatização das

universidades desde os governos Collor e FHC e o projeto Future-se, do governo Bolsonaro.

Enfrentamos, na última década, uma série de ataques no âmbito da educação pública. Além do constante subfinanciamento da educação em todos os níveis, observa-se uma sequência inédita de ataques à autonomia dos docentes e à liberdade de cátedra, com projetos como as intervenções em Reitorias, Escola Sem Partido, a Reforma do Novo Ensino Médio, a ampliação do Ensino à Distância, a precarização das carreiras de profissionais da Educação Básica, entre outras medidas, ficando evidente a falta de projeto para educação mesmo em um governo com viés progressista. Este espaço passa a ser ocupado por parcerias público-privadas (PPPs), convênios com uma série de fundações privadas, como a Fundação Lemann e a Ayrton Senna, que fazem lobby, administram e fiscalizam a educação nas escolas estaduais e municipais e buscam também ocupar a educação superior.

Apesar das políticas de ações afirmativas, observa-se uma diminuição, pelo menos desde a pandemia, do ingresso de estudantes cotistas, principalmente nas licenciaturas. O recente programa “Mais Professores” oferece bolsas nas licenciaturas, mas não avança na valorização do magistério e das carreiras docentes, sem repercussão direta na educação básica.

A universidade, através do ensino, da pesquisa e da extensão, tem o desafio de realizar a oferta de educação superior com vistas à promoção do pensamento crítico e de afetar a sociedade como forma de pertencimento, além de promover ações para combater as desigualdades. Para tal, a efetivação das condições de acesso, de permanência e de participação de todos os segmentos da comunidade universitária deve constituir o fazer cotidiano, tal como determina a Constituição Federal. Nessa linha, a gestão autônoma e democrática de uma universidade é, para além de uma concepção política, um dever. Por sua vez, a ciência é fazer humano em prol do bem comum. Compreender tal importância vai além de apenas cobrar o pleno – e justo – financiamento, ou assegurar a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão da Universidade Pública, preconizada no Artigo 207 da Constituição Federal; é reconhecer a chamada excelência de uma Universidade em seu conceito mais amplo.

A almejada excelência de uma instituição de Ensino Superior pública requer a participação, a acessibilidade plena, o convívio com as diferenças e a pluralidade. Contudo, sabemos que são necessárias transformações políticas, culturais e sociais para que se consiga superar as práticas impeditivas para que isso seja possível. Esse debate objetiva gerar reflexões sobre o saber científico que se faz em uma instituição socialmente referenciada, cumprindo a sua missão e atenta às questões que emergem na vida social. Para avançarmos nas políticas educacionais, é imprescindível uma série de transformações

políticas, culturais e sociais no cumprimento do orçamento público de forma plena e eficaz. Uma delas diz respeito à implementação do Orçamento Participativo, com debate público e participação da comunidade universitária.

As Universidades, através de seus cursos de formação inicial e continuada de professores, projetos e programas de extensão e pesquisas com estudos de diferentes áreas do conhecimento, devem estar à disposição das redes de ensino para reconstruir, em conjunto, uma concepção de escola. Esse é o comprometimento esperado de uma Universidade socialmente referenciada e ambientalmente responsável.

A questão central, definidora de uma política educacional que atenda a formação pelo princípio da equidade e que procure na prática da democracia os processos de emancipação e de participação, a inclusão é um paradigma que deve pautar as ações de toda uma sociedade. Portanto, ela não pode ser discutida apenas vinculada às políticas de educação e deve ser percebida como uma prática que envolve uma mudança na forma de olhar para as pessoas com diferenças na sua forma de SER e ESTAR no mundo, na valorização de suas potencialidades como cidadãos de uma nação e na viabilização de políticas públicas que lhes garantam direitos efetivos de acesso aos diferentes serviços, em uma política de Estado e não apenas de um governo. Incluir é muito mais que respeitar as diferenças, é conviver entre elas, entre nossas múltiplas subjetividades. Um sistema educacional pensado para todos acolhe as diferenças em sua plenitude, reafirmando a importância do convívio para impulsionar o desenvolvimento do ser humano e para a constituição de cada sujeito de forma recursiva com parâmetros nos quais ser diferente é considerado um valor.

É urgente a revogação da lei da lista tríplice e a garantia da paridade na forma da lei, tal como nos institutos federais, bem como uma mais ampla democratização, aplicando a paridade também nos conselhos superiores e garantindo espaço para os técnico-administrativos em educação em grupos de trabalho e comissões, bem como o direito de votar e de ser votado para cargos de direção e reitoria.

3.1 UFRGS

Os últimos dez anos têm sido muito difíceis para os servidores técnicos-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pois impõe-se (com uma forte oposição da Assufrgs-Sindicato, é importante que seja dito), uma lógica produtivista e gerencialista da gestão de pessoas e da gestão do trabalho, tentando trazer para a realidade da educação pública formas e ritmos de produção próprios da iniciativa privada. A gestão Rui Oppermann (2016 - 2020) foi adversa para a UFRGS e verdadeiramente trágica para os servidores técnicos-administrativos, em particular, quando

houve a imposição do ponto eletrônico e uma verdadeira onda de casos de assédio moral praticado pelos “pequenos reitores” espalhados nos diversos setores da universidade.

Essa gestão, que fora anteriormente vice na gestão de Carlos Alexandre Netto, toma uma linha auxiliar do Governo Temer, implementando todas as medidas impostas pelo presidente golpista. Foram duros os embates contra a implementação do controle eletrônico do ponto (conhecido na época como “login”), pela ampliação da flexibilização da jornada de trabalho e por diálogo com a gestão. A categoria realizou uma greve interna da UFRGS, com 72 horas de paralisação e ocupação da Reitoria, pela assinatura imediata dos planos de flexibilização, com mais de 100 processos paralisados na mesa do Reitor e contra a implementação do ponto eletrônico. A resistência da categoria contra o sistema eletrônico de ponto durou mais de 2 anos, com uma série de mobilizações, atos e paralisações.

Depois da gestão Oppermann, veio a gestão Bulhões, comprometida com o bolsonarismo e com o desmonte da universidade pública. Esta gestão coincidiu com a pandemia de Covid-19, levando a uma fragilidade cada vez maior da instituição, que voltou-se cada vez mais para as lógicas do capital privado.

No ano de 2024, a comunidade universitária conquistou um grande triunfo, em uma luta que já é histórica para a ASSUFRGS Sindicato, que foi a paridade entre técnicos, docentes e estudantes na consulta para a Reitoria. Certamente, a conquista da paridade para a reitoria da UFRGS constitui-se como uma importante conquista, embora essa vitória só possa ser consolidada com a regulamentação do projeto de lei que foi aprovado na CCJ e que ainda encontra-se em tramitação.

Esse processo levou à eleição de Márcia Barbosa como nova Reitora da UFRGS. Este foi um grande avanço, mas é importante ressaltar que ele não se esgota em si mesmo. A UFRGS permanece como um lugar hostil para muitos técnicos e técnicas, com muitos casos de assédio moral espalhados pela universidade, em uma realidade que precisa ser mudada. Nossa luta é pela mudança da lógica que rege a Universidade, passando de uma visão gerencialista para uma gestão verdadeiramente popular e democrática. Isto só será possível com um sindicato participativo e que preserve sua independência crítica, tanto de governos quanto da Reitoria.

Além disso, as demandas dos técnicos e técnicas não se esgotam na paridade. Temos, por exemplo, um problema com os valores dos planos de saúde, inacessíveis à maior parte dos servidores e servidoras técnico-administrativos. Acreditamos que seja importante termos mais de uma possibilidade de plano e o espaço para discutir esse assunto é o CONSUN, instância na qual pretendemos realizar esse debate com o apoio de nossa bancada. Sobre a saúde do trabalhador dentro da instituição, precisamos propor condições que garantam a saúde física e mental no ambiente de trabalho, incluindo uma melhor infraestrutura ergonômica e ambientes seguros e respeitosos.

Apresentando suas limitações para atender às demandas da categoria, a nova gestão não foi capaz de implementar o horário de verão para a comunidade TAE na UFRGS, que se viu obrigada a permanecer trabalhando presencialmente em período não letivo, no auge do verão, com recordes de temperaturas e com muitos setores sem aparelhos de ar condicionado funcionando.

Lutaremos pelo restabelecimento da Comissão de Flexibilização (COMFLEX) para tratar da jornada de trabalho de 6 horas, sem redução salarial, possibilitando mais tempo de atendimento ao público nos setores e mais qualidade de vida para o trabalhador. Um dos instrumentos para esta mudança de lógica seria a realização de um Congresso Universitário, no qual toda a comunidade poderia ser consultada sobre o futuro da instituição à qual dedicamos um tempo tão importante de nossas vidas.

3.2 UFCSPA

Nos últimos anos, avançamos na sindicalização e na mobilização qualitativa e quantitativa dos trabalhadores da UFCSPA, com um peso forte na greve de 2024, que contou com grande número de colegas nas assembleias e atos, além da representação no comando local e nacional de greve. A base da UFCSPA, desde 2008 vinculada à ASSUFRGS, com a liderança histórica do colega Mário Pereira, atualmente integra a coordenação do sindicato com dois colegas da ativa e uma pensionista, além de cinco chapas no Conselho de Representantes compostas por colegas combativos no CONSUN e na CIS da instituição.

Tivemos lutas importantes no último período: em 2023, conquistamos, graças à atuação dos servidores, a flexibilização na Biblioteca da UFCSPA; em 2024, inspirados na vitória da UFRGS, lutamos pela paridade na UFCSPA. A alta gestão e o CONSUN, ainda bastante conservador, manteve o modelo autoritário 70/15/15, à contramão da grande maioria dos institutos e universidades federais do país, levando a uma consulta com chapa única da atual vice-reitora Jenifer Saffi, que iniciará a nova gestão em março.

A UFCSPA teve sua origem em uma instituição privada e confessional, voltada exclusivamente para o curso de Medicina, sendo historicamente elitizada e conservadora. Apesar da federalização, o ambiente universitário, por muitas vezes, mostra-se asséptico e engessado, apegado aos antigos valores de uma classe que quer exclusividade na decisão da tomada dos rumos da instituição, ou ainda, a entidade cede e segue as orientações neoliberais para o ensino superior.

A relação com os técnicos-administrativos é bastante desigual e hierarquizada, com relação de trabalho bastante conflituosas, principalmente em setores com relação direta com os docentes, como nos laboratórios. Também se expressa na relação da gestão com o

sindicato, em inúmeras situações que dizem respeito aos técnicos, como o PGD, ponto eletrônico, etc., não admitindo a presença do sindicato nos GTs e comissões sobre o tema.

Temos também a menor proporção de técnicos em relação a docentes e a estudantes e notamos pouco esforço da administração para pleitear códigos de vagas para técnicos administrativos junto ao governo. Além disso, existe a figura dos “bolsistas de apoio técnico”, com contratos temporários e precários, contratados por projeto, exercendo funções da nossa carreira. Fazemos pressão diuturnamente para garantir a nomeação e a ampliação do corpo técnico da UFCSPA.

Mesmo com as dificuldades enfrentadas pelos TAEs, os trabalhadores e as trabalhadoras buscam superar os desafios por meio da organização sindical e, principalmente em parceria com o movimento estudantil, empenham-se em construir uma UFCSPA mais condizente com a democracia, com políticas inclusivas, e socialmente referenciada. Portanto, a paridade e o devido reconhecimento dos TAEs nas instâncias institucionais seguem na pauta. Queremos uma universidade mais engajada com as questões nacionais e com as necessidades da população brasileira, mais democrática e mais diversa.

3.3 IFRS

A adesão da categoria do IFRS à ASSUFRGS se deu de forma gradativa. Em 30 de dezembro de 2008, foi publicada a Lei 11892/2008, que criou 38 Institutos Federais no País, entre eles o IFRS. Com isto, a Escola Técnica da UFRGS deixa de existir e constitui-se o Campus Porto Alegre do IFRS. Servidores da Escola Técnica, por conta da lei, se tornaram automaticamente servidores da nova instituição, sendo muitos deles já filiados à ASSUFRGS, inclusive compondo coordenações, grupos de trabalho ou conselho de representantes. Seguindo os colegas do Campus Porto Alegre, o Campus Restinga teve um caminho natural na adesão ao sindicato.

Já o Campus Canoas teve a sua origem na Escola Técnica Federal de Canoas. Em 2012, os técnicos do IFRS Canoas realizaram uma greve pela conclusão das obras do campus e melhoria de salários. Na época, os colegas estavam sem sindicato. Em 2014, com nova paralisação, desta vez com a pauta das 30h, a categoria iniciou uma aproximação com a ASSUFRGS. Foi em 2015, durante a greve daquele ano e já em nova fase de ampliação do IFRS, que diversos campi da instituição aderiram definitivamente à base da ASSUFRGS. Atualmente compõem a base do nosso sindicato os campi do IFRS de Alvorada, Canoas, Osório, Porto Alegre, Restinga (Porto Alegre), Rolante e Viamão. Esta participação conta com múltiplos colegas que já ingressaram na coordenação do sindicato e no conselho de representantes.

Diferentemente da UFCSPA e da UFRGS, o IFRS já tem consolidada a paridade nas consultas para reitoria e nos conselhos, bem como tem implementada a jornada flexibilizada de 30 horas em ampla parcela dos setores, pelo menos desde 2014. Esta conquista foi, entretanto, recentemente ameaçada no processo de implementação do PGD, que estava sendo usado como moeda de troca contra a flexibilização. A ASSUFRGS apresentou um parecer jurídico defendendo a coexistência da jornada flexibilizada de 30 horas (Decreto 1590) com o PGD. O documento ressalta que não há nenhum impedimento legal em nível federal normativo de decreto ou portaria que impeça o PGD e a jornada de 30 horas de forma concomitante. No parecer, ainda é defendido o conceito de usuário como comunidade interna e externa, tal como consta no plano de carreira PCCTAE (Lei 11091).

Na ocasião, foi acordado com a Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRS que fica suspenso os efeitos do parágrafo único do artigo 8º da Instrução Normativa do PGD que impedia a jornada flexibilizada. Foi reconhecida a compatibilidade entre a jornada flexibilizada e o PGD, pelo menos na modalidade presencial. Dessa forma, as equipes do IFRS que já têm a jornada flexibilizada terão seus turnos de escala garantidos até que seja revista a redação do parágrafo com a presença do sindicato, de modo que não prejudique os colegas com jornada flexibilizada e nem aqueles que eventualmente aderirem ao PGD, ou aqueles que se enquadram nas duas situações.

É urgente a ampliação de códigos-vaga e de nomeações de TAEs em todos os campi do IFRS para qualificar o atendimento à comunidade. Ademais, a luta no IFRS passa por cobrar da gestão da instituição que pautas/GTs que envolvem questões relacionadas à carreira e à jornada de trabalho dos TAEs devam contar com convite e busca ativa dos servidores da instituição para participação, além da presença da ASSUFRGS na construção e implementação destes documentos.

4 BALANÇO POLÍTICO DA ASSUFRGS

Desde o último CONASSUFRGS, em 2015, a ASSUFRGS Sindicato manteve uma postura política de combatividade e independência frente a governos e reitorias. Desde aquele período, passamos por três gestões majoritárias do sindicato que enfrentaram anos turbulentos nos cenários local, nacional e internacional.

Enfrentamos, como categoria, uma série de medidas de ajuste fiscal de todos os governos e os desmandos das reitorias e ampliamos a atuação do Sindicato junto à categoria, na UFRGS, na UFCSPA e no IFRS. No cenário interno da UFRGS, enfrentamos os maiores retrocessos para a categoria, com a imposição das 40 horas via ponto eletrônico na gestão Rui Oppermann na UFRGS e com a intervenção bolsonarista do ex-reitor Carlos Bulhões.

A presidenta Dilma Rousseff se elegeu afirmando que iria cobrar mais “eficiência” do serviço público, contenção de gastos com aposentadoria e que sindicalistas defendem “regalias” há muito tempo conquistadas, atribuindo a responsabilidade pela pouca eficiência da gestão pública aos servidores e suas conquistas de carreira.

O frio e a chuva de maio de 2015 não nos impediu de deflagrar greve em uma assembleia de 400 servidores no hall da reitoria. Essa greve nos garantiu recomposição salarial, correção no step e nos benefícios, como auxílio alimentação, saúde e creche. Neste mesmo ano a ASSUFRGS - seção sindical SINTEST organizou o processo para mudar a entidade para ASSUFRGS-Sindicato. Esse processo trouxe à nossa entidade maior independência sindical, política, financeira e contábil. Para além disso, legitimou plena e autonomamente a ASSUFRGS - Sindicato na relação com os ministérios de interesse, bem como com o judiciário em demandas específicas da categoria local.

No final de 2015, iniciou-se o golpe contra a presidenta Dilma no processo de impeachment, a ASSUFRGS se engaja prontamente contra o golpe que infelizmente culmina com a posse do Michel Temer. Posteriormente em 2020, em vídeo gravado à Assufrgs, a ex-presidenta parabeniza o sindicato por ter “estado do lado certo da história”.

O Sindicato enfrentou o Golpe Parlamentar contra a presidenta Dilma, enfrentamos 7 anos sem reajuste, fizemos greves gerais, ocupações e marchas a Brasília contra as reformas neoliberais de Temer e Bolsonaro, seja a PEC do Teto, contra a Reforma Trabalhista, contra a Reforma da Previdência e contra a Reforma Administrativa, que conseguimos barrar sua tramitação em plena pandemia.

Em 2016 tivemos um grande enfrentamento local, fizemos greve por tempo determinado pela flexibilização e 30h, combatemos as atitudes autoritárias da reitoria à época, Reitores Carlos Alexandre e Rui Oppermann, demonstrando como o Sindicato tem que ser independente de reitoria, partidos e governo, autonomia na defesa da categoria

A ASSUFRGS participou ativamente das greves das Contrarreformas Trabalhista e da Previdência do Governo Temer, esta última que viria a ser arquivada devido à luta dos trabalhadores, sendo retomada no primeiro ano do Governo Bolsonaro, em 2019.

Enfrentamos ainda uma dura batalha contra a PEC 55, que viria a se transformar na Emenda Constitucional nº 95, que promulgada em dezembro de 2016, congelou por 20 anos os investimentos nas áreas essenciais, como saúde e educação. Em novembro de 2016, os TAEs da UFRGS, UFCSPA e IFRS iniciaram a greve contra a PEC 55, ou PEC do Teto.

Em abril de 2017, ocorreu uma das maiores GREVES GERAIS da história do país. Estimativas apontam 40 milhões de trabalhadores paralisados. Em Porto Alegre, a ASSUFRGS participou de piquetes nas saídas dos estacionamentos do transporte público.

A atividade unificou técnico-administrativos, estudantes, professores e trabalhadores de outras categorias, desde às 4h da manhã.

A ASSUFRGS marcou presença no histórico dia 24 de maio de 2017, quando os trabalhadores ocuparam Brasília contra o governo golpista de Michel Temer. O ato reuniu 150 mil pessoas.

Em novembro de 2017, a FASUBRA iniciou uma exitosa greve nacional contra a Reforma da Previdência do governo Temer. A greve foi exitosa e determinante para que a reforma de Temer fosse enterrada, já que não avançou em 2018, ano eleitoral.

. No início de 2018, no governo do Temer, a categoria, através de suas representações, esteve em intensas negociações com o governo relativa a quebra do acordo de greve de 2015, campanha salarial e contra o avanço neoliberal sobre a nossa carreira com a extinção de cargos por meio de decreto.

No ano de 2018 tivemos eleição presidencial e lutamos para tentar conter o avanço da extrema direita que emergiu plenamente na campanha de Jair Bolsonaro. Infelizmente, em 2019, abriu-se um triste capítulo da história brasileira com a eleição do Jair Bolsonaro, claramente contra a universidade pública, gratuita, de qualidade e socialmente referenciada. Mesmo assim, não esmorecemos na luta que se seguiu mesmo com a confirmação dos primeiros casos de COVID-19 em fevereiro de 2020.

O sindicato se soma a grandes movimentos de rua, como o Tsunami da Educação, Marchas Antifascistas, Povo na Rua e Fora Bolsonaro. O "Tsunami da Educação" lotou as ruas das principais cidades do país contra o contingenciamento de verbas proposto pelo MEC de Bolsonaro e contra o Future-se . Em Porto Alegre, a ASSUFRGS chamou a concentração em frente ao IFRS, à FAGED UFRGS e ao Instituto de Educação. Multidão caminhou pelas ruas do centro da cidade.

Em 16 de agosto, a UFRGS registrou um momento histórico da sua comunidade. Em sessão aberta do CONSUN o Salão de Atos da UFRGS ficou lotado de estudantes, professores e Técnico-Administrativos que disseram NÃO à proposta do Future-se.

Ao longo de 2020, quando as universidades e institutos federais foram fechados, acompanhando o pedido de lockdown como estratégia para diminuir a circulação do vírus, a ASSUFRGS, embora de portas fechadas para proteger a vida de seus funcionários, se manteve viva através da luta pela vida das pessoas e pelo trabalho voluntário, costurou máscaras, que distribuiu gratuitamente para a categoria, manteve contato com os filiados através das lives e em mídias sociais, reuniões com o jurídico em encontros semanais on-line, preocupou-se com os aposentados e aposentadas.

A luta sindical pelo interesse da categoria continuou nesse período difícil, com especial atenção aos que, pela natureza de seu fazer, foram essenciais à época e se mantiveram trabalhando de forma presencial. Os ataques da extrema direita continuaram

fortes até mesmo nessa época, quando os salários dos servidores e das servidoras foram diminuídos através da retirada dos benefícios auxílio-transporte e insalubridade. Quanto a essa última, salienta-se que a ASSUFRGS impetrou uma ação coletiva na proteção do interesse da servidora e do servidor, que foi julgada exitosa. Importa dizer que durante todo período que durou a pandemia, a ASSUFRGS, munida de máscaras, álcool-gel e coragem, fez a luta pelo "Fora Bolsonaro", local e nacionalmente.

O ano que se seguiu, 2021, foi intenso. Porto Alegre e o Brasil foram palco de resistência contra a Reforma Administrativa, PEC 32, proposta pelo governo da extrema-direita, que penalizava os trabalhadores e desmontava o serviço público, atacando diretamente os mais vulneráveis. Fomos em delegação à marcha em Brasília para pressionar os parlamentares e enterrar essa reforma, localmente e digitalmente os colegas da base do sindicato tiveram fundamental importância, acreditando que valia a pena lutar.

Em 2020, já durante a pandemia, milhares de pessoas percorreram as ruas do Centro de Porto Alegre num ato unificado contra o racismo e contra o governo de Jair Bolsonaro. Em 2021, se intensificam os atos de rua contra o Governo Bolsonaro. Balão da ASSUFRGS sobrevoou a gigantesca marcha

Mantivemos o sindicato atuante, mesmo com a maior crise sanitária do país, mais que muitas centrais sindicais, lutamos pelo isolamento social, máscaras, vacinas e passaporte vacinal nas universidades. Em 2022, o sindicato retomou as atividades presenciais após a pandemia, participando ativamente das mobilizações que resultaram na derrota de Bolsonaro e na eleição de Lula.

Ainda em 2022, a ASSUFRGS foi protagonista em campanhas contra o arrocho salarial, o aumento dos preços e a precarização dos serviços públicos, além de celebrar seus 71 anos com uma grande festa que reuniu milhares de pessoas.

Aprovamos posição pelo Fora Bolsonaro e nos somamos nos atos de rua, além de ratificar em assembleia o apoio à candidatura de Lula, ainda no primeiro turno. Além disso, aprovamos uma carta compromisso² de pautas da categoria, que teve assinatura e apoio de inúmeros candidatos a Deputados, Governadores e Presidente em 2022.

Em 2023, durante o Confasubra, aprovamos posição contra o arcabouço fiscal, que ratifica o pacote golpista de Temer e continua estrangulando o orçamento da Educação. Em 2023, trabalhamos muito para um grande avanço da categoria, com a primeira etapa na conquista da paridade na UFRGS, com nossa reivindicação histórica aprovada no Conselho Universitário (CONSUN), garantindo igualdade de peso na consulta para a escolha da

2

<https://www.assufrgs.org.br/2022/09/06/eleicoes-2022-confira-os-candidatos-que-assinaram-a-carta-d-e-compromisso-com-as-reivindicacoes-da-assufrgs/>

reitoria. Além disso, o sindicato retomou os Grupos de Trabalho (GTs) e o Conselho de Representantes, fortalecendo a participação da base.

No ano de 2024, construímos uma das maiores greves da história da categoria, com mais de 100 dias de paralisação. A mobilização resultou em um acordo com o governo federal que, se cumprido integralmente, será histórico, garantindo reajuste salarial, a implementação das 30 horas semanais sem redução de salário, o reconhecimento de saberes e competências (RSC) e o reposicionamento de aposentados no PCCTAE.

Conseguimos mobilizar uma nova geração da categoria, com muitos colegas em seus primeiros dias de trabalho, mantivemos a unidade entre ativos e aposentados e defendemos uma concepção de carreira que contempla todos os níveis. Fizemos fortes atos, locais e em Brasília, e enfrentamos a política de austeridade do governo e suas mesas de enrolação.

Localmente a greve foi atravessada pela enchente no Rio Grande do Sul. Mantivemos a greve, em caráter solidário, usamos a sede do sindicato para organizar uma Cozinha Solidária que distribuiu mais de 12 mil refeições para vítimas das enchentes no estado, além de arrecadar doações e auxiliar comunidades indígenas, quilombolas e periféricas.

Mantivemos o debate político e a defesa de nossas pautas no acordo de greve, que foi assinado de forma açodada, por parte da direção majoritária da Fasubra (Campo Cutista, CTB, Travessia e TAES na Luta).

Neste mesmo ano de 2024, com forte atuação da ASSUFRGS, compusemos na condição da Presidência da Comissão de Consulta, a paridade na UFRGS, que foi consolidada com a eleição da primeira reitoria escolhida por meio do cálculo paritário, um marco na democratização da universidade.

Entramos 2025 em luta pela garantia do acordo de greve, apesar da morosidade do governo que demorou para apresentar a medida provisória e segue enrolando nas mesas de negociação, negando avanços como o reposicionamento dos aposentados e as 30 horas, e do congresso, que até o momento não votou a LOA de 2025, portanto ainda sem efeito no contracheque.

4.1 Organização e Estrutura Sindical

Partimos da concepção sindical que os sindicatos devem ser um espaço de organização democrática dos trabalhadores nos seus locais de trabalho na luta por direitos e para cumprir este propósito deve ser independente dos patrões, que no caso dos servidores federais da educação são o Governo Federal e as Reitorias. Independência política, democracia, classismo e trabalho de base são princípios que orientam nossa

concepção de sindicato. A partir dessa visão, entendemos que todos os trabalhadores da base devem ter na ASSUFRGS um sindicato de luta e que a entidade deve se constituir em um núcleo de resistência, acúmulo e avanços na relação de trabalho e na defesa das Instituições de Ensino, função estratégica do Estado para os trabalhadores.

Entendemos que a proporcionalidade na composição da coordenação da ASSUFRGS foi tática em um período importante do movimento sindical, buscando contemplar a diversidade de posições, porém no atual cenário ela prejudica a mobilização e a auto-organização independente dos trabalhadores.

No último CONASSUFRGS, de 2015, ficou evidente a insustentabilidade da proporcionalidade na Coordenação do Sindicato, em que diferentes posições das chapas em relação ao governo Dilma, seja de independência política e defesa efetiva da categoria, seja a posição governista acrítica, tornaram inviável a condução da entidade, principalmente em período de greve, com constantes sabotagens, com censuras de jornais de greve, retenção de recursos financeiros para realização de caravanas à Brasília e tentativas de votar término da greve, sem assinatura de acordo, nem orientação do Comando Nacional de Greve. Tudo para blindar o governo de ocasião. Frente a tudo isso, a proporcionalidade mostrou-se uma opção que torna quase impraticável o convívio e gestão salutar da entidade a serviço da categoria.

Chegamos a 2025 com outra conjuntura, pós-golpe parlamentar, avançam as reformas neoliberais, e temos novamente um governo de frente popular ainda mais rebaixado que os governos anteriores de Lula e Dilma. Na última greve de 2024, as práticas de desmobilização em nome da proteção do governo se mostraram no âmbito da Fasubra, pela postura da Unir, CTB e TAES na Luta, principalmente no desfecho atabalhado da greve, sem garantir no termo de acordo temas caros para nós como o reposicionamento dos aposentados, RSC e 30 horas, que ficaram sujeitos ao ‘estudo de viabilidade’ por parte das “mesas de enrolação” do governo.

Além disso, parte destes mesmos setores localmente compõe gestões de reitorias em nossa base, com evidente conflito de interesses com cargos na coordenação do Sindicato.

Com a experiência dos últimos 10 anos, de enfrentamento a diferentes governos e reitorias, com independência e combatividade, entendemos que o atual formato de eleição majoritária é o mais adequado para as eleições de Coordenação do Sindicato. Acreditamos que este formato reflete o programa eleito pela categoria, e a concepção sindical defendida pela base, cabendo a expressão da diversidade de posições da categoria nas demais instâncias como o Conselho de Representantes, o Conselho Fiscal, os Congressos e Assembleias Gerais.

O papel da oposição à coordenação da ASSUFRGS é fundamental, exercendo sua função nas demais instâncias do sindicato, fiscalizando a coordenação, exigindo que ela seja responsável pelos seus atos. Por esses motivos, defendemos a manutenção do sistema atual na composição da coordenação: a chapa que alcançar a maioria dos votos deverá ocupar integralmente todos os cargos da coordenação.

4.2 Reforma estatutária

Com base no princípio da independência de classe no nosso sindicato, e de modo a evitar conflito de interesses, defendemos a vedação de assumir cargos de representação sindical para servidores que tenham sido nomeados para cargos no governo federal ou para as administrações centrais da UFRGS, UFCSPA e IFRS. Acreditamos, portanto, que servidores TAE que exerçam cargos de Pró-Reitoria, Vice-Pró-Reitoria, Superintendência, Vice-Superintendência, Chefia de Gabinete, bem como qualquer CD, ou cargos no governo federal, não devem assumir simultaneamente cargos de Coordenação da ASSUFRGS, Conselho de Representantes, Conselho Fiscal, e não devem ser elegíveis para representação como delegados da categoria em plenárias da Fasubra.

Propomos também na inscrição de chapa para Coordenação da ASSUFRGS sejam indicados o número mínimo de 8 suplentes na chapa da coordenação do sindicato, cujos nomes deverão ser divulgados, além da nominata titular, que serão obrigatoriamente os primeiros a serem convocados para substituição de coordenadores em caso de vacância, aprovados pelo CR e pela Assembleia de sócios. Em caso de novas vacâncias de coordenadores, e esgotada a lista de suplência, ou em caso de impossibilidade de suplente assumir por força maior, caberá a coordenação apresentar substituição de coordenadores, referendada pelo programa eleito, submetendo-a à aprovação ao Conselho de Representantes e à Assembleia de Sócios.

4.3 Políticas Sindicais

4.3.1 Relações de Trabalho

Das conquistas do recente acordo de greve esta tem potencial de ser a maior vitória da categoria, além das pautas pecuniárias. Propomos uma campanha local e nacional pela conquista das 30 horas. Apesar do acordo de greve prever estudo de viabilidade, essa conquista será garantida na luta pela vida além do trabalho. Além do regime de 30 horas, no acordo está prevista a discussão sobre as profissões

regulamentadas com jornada específica, bem como a jornada flexibilizada via turnos e escalas (Decreto 1590).

Com o advento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) nas universidades e institutos federais, o teletrabalho vem sendo usado como moeda de troca para não discutir a jornada de trabalho. É importante lembrar que o PGD está em diferentes níveis de regulamentação nas diferentes instituições e em cada setor ou local de trabalho tem diferentes impactos.

Evidentemente é um avanço frente ao ponto eletrônico, porém é insuficiente para suprir a luta pela redução de jornada de trabalho. Recentemente no IFRS, conseguimos reverter decisão contrária a coexistência do PGD e da jornada flexibilizada, pelo menos na modalidade presencial, e certamente os dois temas serão amplamente discutidos na UFRGS, UFCSPA E IFRS, cabendo ao sindicato uma posição firme em defesa das 30 horas para todos como horizonte estratégico, e como tática para atingí-lo à defesa da manutenção e ampliação das jornadas flexibilizadas, e que o PGD não seja usado como instrumento de retirada de direitos nem de assédio das chefias, nem substituir a política de avaliação de desempenho do PCCTAE. Além disso, devemos empreender o máximo esforço pela revogação do ponto eletrônico na UFRGS, que vem sendo usado como ameaça à luta dos TAES.

O assédio moral, infelizmente, se generaliza em nossas instituições, como política institucional, pela estrutura verticalizada das universidades, pelo avanço da precarização das relações de trabalho, sendo uma das principais causas de adoecimento, rotatividade em setores, inclusive levando a pedidos de exoneração. É compromisso do sindicato atuar de forma preventiva e reativa, atento os casos de assédio moral, sexual, opressão, discriminação racial e de orientação sexual.

Por isso todos os temas que dizem respeito à jornada de trabalho, relação de trabalho, carreira, avaliação de desempenho dizem respeito ao sindicato e devemos lutar para estar em todas as comissões que versam sobre nossas rotinas e direitos.

Por isso, propomos um encontro nacional das 30 horas.

4.3.2 Carreira

A história da luta sindical dos trabalhadores técnicos das IFES também conta a história e faz parte da própria construção política das universidades e forja a participação da categoria também na vida política nacional. O Plano de Carreira atual dos Técnicos Administrativos em Educação, o PCCTAE foi conquistado em 2005, depois de intenso

histórico de greve da categoria, longa negociação e um aprofundado estudo das carreiras do executivo federal e está vigente desde então.

Desde a conquista do PCCTAE até o presente, se passaram 20 anos, em que sofremos duas reformas previdenciárias, mudou-se as relações de trabalho, a terceirização avançou sobre os cargos e a agenda neoliberal foi aprofundada no que diz respeito à educação pública brasileira. Nas universidades públicas essa agenda tem sido particularmente nefasta. O produto dessa política está reproduzido em nossa carreira, principalmente por muitos cargos vedados de provimento e extintos, aposentadoria pelo teto do INSS, contribuição de aposentados.

A carreira desde sua implementação em 2005 até sua mais recente atualização, fruto da greve de 2024, traz não só uma tabela de cargos e salários, mas abarca uma visão de universidade, de serviço público e de servidor público dentro da universidade. Entendemos que as IFES devem fazer parte de um projeto de país que se desenvolva de maneira sustentável e com a responsabilidade de diminuir as desigualdades sociais, econômicas, de gênero e raciais, que ainda resistem e persistem no Brasil. Os trabalhadores técnicos fazem parte dessa transformação.

Não podemos cair em um debate tecnicista, que pode acabar ocultando a real disputa de orçamento público, somos contra as políticas de austeridade fiscal, fruto das políticas neoliberais que pensa o serviço público como um todo e as IFES em particular, mais como gastos a serem controlados e diminuídos, e menos como investimento na formação de qualidade de seus e suas jovens, para o desenvolvimento do país e redução da abissal desigualdade que alimenta os vários tipos de violência que sofremos todos os dias. Nesse modelo de gestão pública nós, servidores, somos vistos e exibidos na grande mídia como detentores de privilégios e abusadores da máquina pública, nossas carreiras são tratadas como gastos e não como instrumento de garantia de direitos e execução da política de educação.

Nós pretendemos construir uma universidade popular, cidadã para os trabalhadores e trabalhadoras, seus filhos e filhas, portanto afirmamos que nosso plano de carreira deve estar concatenado para o debate e a serviço deste projeto de IFES e, com a força de trabalho dimensionada, suficiente e qualificada para garantir seu funcionamento.

No último período, enfrentamos um conjunto de contrarreformas neoliberais, com a recente decisão do STF de flexibilização do RJU, afetando a estabilidade e com a provável intenção de promover a celetização de inúmeros fazeres da nossa carreira, ainda muito necessários no quadro do serviço público, nas nossas instituições. Vivemos constantes ataques à previdência social, culminando com reformas que aumentaram o tempo de permanência em atividade laboral próximo de 40 anos.

É evidente que nas últimas duas décadas mudou muito o perfil da categoria, com os cargos de nível de classificação nível A, B, C vedados de concurso ou extintos, relegados à ampliação da terceirização, prática neoliberal comum de transferência de dinheiro público para empresas privadas, precarizando as relações de trabalho e expondo a sobre-exploração os trabalhadores menos qualificados. Portanto, os concursos no último período foram preparados para as pessoas com nível médio, médio técnico completo, e com curso superior completo demonstrando o descompromisso da gestão pública com os trabalhadores e trabalhadoras com menor qualificação. Sabemos, pela história recente brasileira, que entre essas trabalhadoras e trabalhadores estão grande parcela de negras e negros, dessa forma, mais uma vez, é negado um trabalho com dignidade a essa população.

Assim sendo, há uma tendência ao ingresso no quadro de servidores e servidoras sob o regime do RJU, nos últimos 20 anos com maior escolarização, majoritariamente nos níveis de classificação D e E. É possível avançar na carreira através do Incentivo à Qualificação, fruto de conquista de greve, em seu percentual máximo pode-se chegar a 75% do seu salário básico adicionado. É um excelente dispositivo, mas ainda não consegue abranger todos e todas da categoria, já que em geral mães com filhos pequenos, mães solo, colegas que necessitam cuidar de pai e/ou mãe idosos e colegas com outros marcadores sociais, têm dificuldade ou demoram mais tempo para concluir os cursos, portanto demorando mais também para acessar a retribuição financeira relativa ao incentivo.

Para além disso, muitas vezes há dificuldade, por parte das chefias, em conceder o afastamento para a participação e conclusão do curso, sendo motivo muitas vezes de assédio moral nas IFES. Nesse e em todos os casos, continuar exigindo das IFES uma política efetiva de combate a todos os tipos de assédio é tarefa do Sindicato. É importante que seja uma política preventiva, combativa e punitiva aos assediadores e assediadoras.

Nos debates de carreira na base da ASSUFRGS e nas CIS das três instituições, há amplos consensos em defesa de uma concepção de carreira dos técnicos e técnicas, servidores das IFES, que preserve à paridade entre ativos e aposentados, que preserve todos os níveis A,B,C,D,E, contra à terceirização e à extinção e vedação de cargos para concurso.

No acordo de greve de 2024, obtivemos importantes avanços, à saber à progressão de mérito deixou de ter interstício de 18 meses passou a ter interstício de 12 meses, toda a correlação de cursos para contar como incentivo a qualificação passou a ser direta, refletindo no percentual concedido, reajuste do piso em 9,0% em 2025 e 5,0% em 2026, e alteração do step de 3,9 para 4,0% em 2025 e 4,1% em 2026.

Porém identificamos que houve um retrocesso na política de capacitação, ao prolongar o intervalo para 5 anos, sendo critério apenas de aceleração, não critério obrigatório para atingir o topo da carreira. Resta ainda saber, no momento da escrita da tese, se o governo cumprirá a regra de transição proposta pela nota técnica da CNSC, bem como se dará à implementação, por parte das administrações, das progressões acordadas na greve, cuja vigência será retroativa a janeiro de 2025.

Sobre o RSC, importante conquista da greve, tornou-se tema polêmico na base, a abrangência do RSC e os critérios de recebimento. Defendemos o RSC para todos, ativos, aposentados e doutores, com critérios que não sejam os puramente acadêmicos ou academicistas propostos pelo governo, de modo a democratizar o desenvolvimento na carreira.

Outro tema referente à carreira, sobre os cargos, já está previsto na medida provisória: a criação dos macro-cargos de técnico (nível D) e analista (nível E), mas sem uma definição sobre suas áreas e especialidades. Ainda existem outros desafios: quais funções estes macro-cargos abrangem; como se dará a racionalização, à décadas demandada pela categoria; quais fazeres serão resgatados da extinção e da terceirização; que autonomia as gestões terão para definir as áreas que serão nomeadas nos concursos; ou ainda, como ficarão os atuais TAES em seus cargos com a nomenclatura antiga? São lutas em aberto que exigirão atenção da direção da ASSUFRGS, da Fasubra, da CNSC e mobilização de todo o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores.

Ainda há desafios a serem enfrentados: quais funções esses macro-cargos abrangerão? Como será conduzida a racionalização, há décadas reivindicada pela categoria? Quais atividades serão resgatadas da extinção e da terceirização? Que autonomia as gestões terão para definir as áreas contempladas nos concursos? Além disso, como ficarão os atuais TAEs em seus cargos, considerando a nomenclatura antiga? Essas são questões em aberto que exigem a atenção da direção da ASSUFRGS, da Fasubra, da CNSC e a mobilização de todas as trabalhadoras e trabalhadores.

Nas nossas três instituições, temos ainda um contexto de déficit de servidores, que demanda mais nomeações em concurso público, com a devida transparência do dimensionamento necessário da força de trabalho, sem criar situações de “cobertor curto”, de tirar servidores de um setor para outro, e ampliar o contingente de TAES.

4.3.3 Formação e Memória Sindical

A formação não é uma ação “menor” ou “sem importância” dentro das políticas sindicais, pelo contrário, pois os debates e as ações educativas levam a uma maior

qualificação na participação dos colegas em suas atividades de luta. Nossa tese defende a retomada de ações constantes de formação sindical, que estavam presentes na vida da ASSUFRGS até o período da Pandemia, mas cujas intercorrências posteriores deixaram este aspecto mais frágil. A política de formação proposta vai se desdobrar em dois aspectos.

a) Formação contínua através de palestras, cursos e rodas de conversa

Cada vez mais existe uma demanda por informação, mas também existe uma abundância de informações acessadas através de meios virtuais, sem a necessária articulação nas formas de exposição e transmissão do conhecimento. Vamos propor cursos com temas caros ao sindicato, como questões de carreira, nossa situação econômica, o histórico de nossas lutas, etc. Nossa ideia é também propor rodas de conversa sobre temas candentes, como saúde mental ou assédio moral, que são demandados pela categoria. Além disso, desejamos manter uma rotina de palestras com pessoas cujo conhecimento e histórico de lutas possam contribuir em diálogos qualificados com nossa categoria.

b) Política de memória

Em 2018, foi fundado na ASSUFRGS o Centro de Documentação e Memória (CEDEM-ASSUFRGS). Essa iniciativa tinha como objetivo recolher e guardar documentos antigos produzidos pela categoria, assim como divulgar a história do seu movimento sindical, com publicações, palestras, entrevistas etc. No ano de 2021, que marcou os 70 anos da ASSUFRGS, o Cedem e a Coordenação de Formação Política e Sindical organizaram um Comitê de Gala, gerando uma série de atividades de memória durante aquele ano. Assim como outras políticas de formação, a Pandemia de COVID19 e outros processos concomitantes dificultaram a continuidade destes projetos. Nossa proposta é retomar o Cedem-ASSUFRGS, com uma sala adequada para sua alocação, onde os documentos possam ser acondicionados e consultados, além de promover ações de memória, que tornem o conhecimento produzido sobre nossa história algo compartilhado com toda a categoria.

4.4.4 Saúde e Segurança

A construção da excelência das instituições de educação superior é feita pelas pessoas que a compõem. A cultura fortemente hierarquizada e pouco democrática, as

condições de trabalho precárias, e a banalização das violências institucionais, como assédios em diversos formatos, racismo, violência de gênero, capacitismo, preconceito com pessoas com sofrimento psíquico e neurodivergências, produzem um ambiente de trabalho que provoca danos à saúde ou agrava situações já existentes dos trabalhadores dessas instituições. É preciso investir em ações de mudança desse cenário, combatendo os fatores de risco psicossocial e construindo um ambiente acolhedor a toda comunidade acadêmica, atuando, principalmente, na mudança nas relações de trabalho. A universidade não pode ser um local de adoecimento, mas de produção de saúde e bem-estar.

a) Política para saúde mental

As políticas para saúde mental são centrais para a gestão de pessoas de uma universidade. Infelizmente, a UFRGS é pouco efetiva em oferecer acolhimento para os colegas que sofrem dos mais diversos problemas relacionados a esse tema. Nos dias de hoje, especialmente depois de dez anos marcados por aprofundamento de carga de trabalho, a onda de assédio moral e os traumas relacionados a tragédias como a pandemia da Covid 19 e os efeitos das enchentes, muitos colegas se encontram em situação de grande fragilidade. É importante o desenvolvimento de uma política voltada às necessidades dos técnicos e técnicas e que sirva a toda a comunidade, sem distinção de sua posição nas hierarquias de poder da UFRGS.

b) Política para pessoas neurodivergentes

É importante separar políticas de saúde mental, para resolver ou prevenir problemas de colegas técnicos, de políticas voltadas para pessoas neuro divergentes; isto porque ser neuro divergente não é necessariamente um problema de saúde mental e essas duas condições se combinam muitas vezes por conta das dificuldades de adaptação e respeito ao ritmo de vida destas pessoas. É necessário que a universidade tenha uma política de acolhimento, de acompanhamento e de adaptação para as pessoas portadoras de neuro divergência, levando em consideração as características de cada uma destas condições, até porque um técnico superdotado não tem as mesmas necessidades e dificuldades de uma pessoa que esteja no espectro autista ou de alguém que tenha TDAH, por exemplo. Hoje, infelizmente, não é o que acontece... muitas vezes os colegas são levados à perambular pelos mais diversos setores, para ouvir que a resolução de seus problemas deve ficar “a cargo das direções”. Os técnicos neuro divergentes estão cansados do descaso, da negligência, da falta de compreensão com que são tratados, o que revela um

evidente capacitismo que permeia as formas como a universidade funciona. Pelo acolhimento e contra o capacitismo, exigimos políticas específicas para estes colegas.

c) Inclusão das pessoas com deficiências nas universidades

De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), existem mais de um bilhão de pessoas com deficiências no mundo. Vale ressaltar que os números estão desatualizados, o que contribui para a invisibilidade dessas pessoas e se torna obstáculo para a criação e planejamento de políticas que melhorem as vidas das pessoas com deficiência (PcDs).

Vamos verificar alguns dados relevantes:

- 80% das pessoas que vivem com alguma deficiência residem nos países em desenvolvimento;
- No total, 150 milhões de crianças (com menos de 18 anos de idade) tem alguma deficiência, segundo o UNICEF;
- Ter alguma deficiência aumenta o custo de vida em cerca de um terço da renda, em média;
- Completar a escola primária também é um desafio maior para as crianças com deficiência: enquanto 60% dessas crianças completam essa etapa dos estudos nos países desenvolvidos, apenas 45% (meninos) e 32% (meninas) completam o ensino primário nos países em desenvolvimento;
- Mais de 50% das pessoas com deficiência não conseguem pagar por serviços de saúde;
- Entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência;
- Mulheres e meninas com deficiência são particularmente vulneráveis a abusos;
- Pessoas com deficiência são mais propensas a serem vítimas de violência ou estupro, e têm menor probabilidade de obter ajuda da polícia, a proteção jurídica ou cuidados preventivos;
- Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

A Organização das Nações Unidas (ONU), visando atender as necessidades e os direitos das pessoas com deficiência, criou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foi adotado em 2006 e

entrou em vigor em 3 de maio de 2008. O Brasil é um país signatário e incorporou a Convenção desde 2009, contando com um estatuto federal sobre o tema desde 2010.

No Brasil, de acordo com o Censo de 2022, mais de 45 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, seja motora, auditiva, visual, mental ou intelectual, totalizando 24% da população que declarou ter algum grau de dificuldade e pelo menos uma das habilidades.

Em 2010, a deficiência visual estava presente em 18,6% da população brasileira; a deficiência motora em 7%; deficiência auditiva em 5,1%; e a deficiência mental/intelectual em 1,4%. Os graus das deficiência também variam de “não consegue de modo algum” ou “possui” até “alguma dificuldade”. (Censo Demográfico 2010, IBGE)

Dessa forma, existe grande demanda social por acessibilidade. No âmbito das universidades federais, existem os núcleos de apoio, comitês ou secretarias que atendem às necessidades específicas dos estudantes e servidores com deficiência como, por exemplo, Tradutores e Intérpretes de Libras (TILS) e transcritores de Braille. Também atuam como setores de consultoria para promoção de acessibilidade, atuando junto à esfera administrativa das instituições para tornar as universidades mais inclusivas.

Segundo Sasaki (2002), existem 6 tipos de acessibilidade:

- Atitudinal: percepção da PcD sem estigmas ou discriminações. Este tipo abrange os demais e é o impulsiona a remoção das barreiras;
- Arquitetônica: eliminação de barreiras físicas;
- Comunicacional: eliminação de barreiras na comunicação interpessoal, virtual e escrita;
- Instrumental: superação de barreiras nos instrumentos de trabalho, estudo e lazer;
- Metodológica: ausência de barreiras nas metodologias de ensino;
- Programática: eliminação de barreiras presentes nas políticas públicas.

O capacitismo é um termo relativamente novo e pouco usado, ainda, no Brasil, que designa a discriminação de PcDs, baseado no modelo do corpo padrão (sem deficiência) e subestimação das habilidades dessas pessoas. O combate a esse preconceito perpassa, sobretudo, pela esfera atitudinal, pois depende da atitude individual de cada pessoa ao ter contato ou relações mais estreitas com PcDs no dia a dia.

Propostas:

- Criar um Grupo de Trabalho para discutir questões inerentes à inclusão da PcD dentro das instituições de ensino superior;

- “Nada para nós sem nós”: incentivar a participação das PcDs no meio sindical;
- Aproximar-se de entidades, instituições e ONGs que lutam pelos direitos da PcD e apoiar os projetos de lei voltados à comunidade, além de fiscalizar o cumprimento da legislação vigente;
- Combater o capacitismo no âmbito das instituições de ensino superior, para construir ambientes de trabalho mais inclusivos para servidores com deficiência;
- Tornar os eventos e ações da ASSUFRGS mais acessíveis (comunicacional, arquitetônica, atitudinalmente etc.).

4.4.5 Aposentados

O conjunto de colegas aposentados e pensionistas da UFRGS, UFCSPA e IFRS vem crescendo em números e representatividade. Os colegas, além de construírem as universidades no dia a dia, construíram nosso sindicato nas últimas sete décadas e as conquistas atuais da categoria são frutos dessa luta. Por isso, defendemos como princípio a paridade entre ativos e aposentados, a distribuição dos reajustes e conquistas de greve e somos contrários às políticas de gratificação que dividem a categoria, contemplando apenas os ativos, e a reajustar apenas os benefícios, como foi feito em 2024. Estamos vigilantes para que os aposentados sejam devidamente contemplados na nova tabela da carreira.

Uma conquista fundamental da greve foi o reposicionamento dos aposentados no PCCTAE, daqueles que se aposentaram antes de 2005 e foram prejudicados na mudança de carreira. Depois de vinte anos o governo não tem mostrado celeridade alguma em contemplar essa pauta. Nosso sindicato vem mantendo amplos espaços de articulação das pautas e demandas dos aposentados e construindo os encontros locais e nacionais.

Conseguimos conquistar a revogação do Decreto 10620, de centralização da gestão aposentadorias pelo INSS, que acabaria com o atendimento aos aposentados e aposentadas nas instituições de ensino.

Com as sucessivas reformas da previdência, a condição financeira dos colegas aposentados se agravou, com muitos tendo que retornar ao trabalho, mesmo na informalidade e justamente nesta fase da vida que os planos de saúde são mais caros. Por isso, é urgente que nossas universidades viabilizem planos de saúde mais acessíveis.

Além disso, nossas Instituições de Ensino devem acolher os aposentados(as) de maneira que possam fazer parte dos Conselhos Universitários, da Comissão Interna de Supervisão da Carreira e votar na escolha da Reitoria. As Pró-reitorias de Gestão de Pessoas devem oferecer cursos de Preparação para Aposentadoria.

4.4.6 Políticas Antirracismo

É inegável que nossos Institutos Federais, a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul encontram-se entre as mais importantes Instituições de Ensino Superior do país. Entre inúmeras outras missões alicerçadas no tripé da educação superior - ensino, pesquisa e extensão -, é indiscutível a necessidade de nossas instituições cumprirem papel de protagonismo e vanguarda no que tange as bases e a reestruturação de nossa sociedade para a construção de um Brasil antirracista. A questão racial é, portanto, uma pauta política que precisa estar no centro de nosso fazer na condição de servidores públicos e de atores na construção de um movimento sindical combativo e emancipatório.

Nesse sentido, para a geógrafa e especialista em educação para as relações étnico raciais Regina Lucia Santos, torna-se imperativo que a sociedade brasileira seja capaz de, efetivamente, “chacoalhar tudo que está cristalizado no Brasil pelo ideário racista”. É preciso, deste modo, perceber a gravidade e a inafastável necessidade de superação das desigualdades e iniquidades até hoje enfrentadas em virtude da herança colonial da escravização, um dos maiores crimes contra a humanidade já perpetrados ao longo da história. O nefasto legado de uma elite branca escravocrata, cujo pensamento e visão de mundo reverberam até hoje nas relações sociais e de trabalho em nosso país, coloca o Estado brasileiro como partícipe desse crime por mais de quatrocentos anos, fazendo com que a reparação histórica, sobretudo, no escopo de nosso trabalho, por meio da implementação de políticas públicas, se torne indiscutivelmente necessária.

Entretanto, na esteira da criação, ao longo dos últimos séculos, das universidades brasileiras, o modelo de educação superior europeu aqui adotado jamais contribuiu para a superação do racismo enquanto chaga sistemática e estrutural em nossa educação pública. Isso ocorre porque, desde sua origem histórica nas missões jesuíticas, passando pela fundação da primeira universidade do país (a Universidade do Brasil (atual Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ) e das primeiras escolas e faculdades do século XIX, a educação superior brasileira se alicerçou especialmente sobre os modelos franceses e alemães de ensino, considerados, à época, os maiores centros de excelência acadêmica do mundo. Nossas instituições, portanto, não só não se ocuparam do combate como contribuíram para a perpetuação do racismo e das desigualdades sociais no país.

Em primeiro lugar, os povos negros e ameríndios se encontraram completamente excluídos não só da emergente academia, como também dos processos de escolarização básica formal por um longo período da história. Desde o período colonial, o acesso à educação superior no Brasil foi restrito a uma elite branca e abastada e, mesmo após a Lei Áurea de 1888, as oportunidades educacionais para pessoas pretas e indígenas

continuaram extremamente limitadas. Além disso, o modelo de ensino superior baseado em uma estrutura e uma visão de mundo eurocêntricas privilegia, até a atualidade, conhecimentos, culturas, saberes e a autoria intelectual europeia em detrimento das contribuições africanas, indígenas e afro-brasileiras para a formação do país, reforçando uma verdadeira hierarquia racial que posiciona o saber de base europeia como superior aos todos os demais. Tal dinâmica exclui e invisibiliza as experiências e histórias de todos os povos que não os brancos, cujos saberes têm tanto ou ainda mais a contribuir para a superação dos grandes desafios sociais do presente.

No que tange à representatividade, as universidades públicas brasileiras possuem, historicamente, corpo discente e docente majoritariamente branco. A falta de representatividade de negros, indígenas e outras minorias raciais no ensino superior reforça estereótipos e dificulta a criação de um ambiente verdadeiramente plural, democrático e inclusivo. Além disso, a ausência de professores e técnicos administrativos negros e indígenas em posições de destaque nas universidades limita a diversidade de perspectivas e o debate sobre questões raciais. Isso faz com que, por exemplo, nossos currículos acadêmicos, bases orientadoras para a formação dos cientistas e profissionais que atuarão no desenvolvimento do país, continuem ignorar ou minimizar a história e a cultura africana, afro-brasileira e indígena, a despeito do que preconiza a lei 10.639/2003, até hoje sem plena implementação no ensino superior. Nota-se que sempre há, e não por acaso, menor comprometimento e maior omissão do poder público quando suas estruturas confrontam-se com a obrigação da reparação humanitária aos povos afro-brasileiros e ameríndios, explicitando, assim, uma visão ainda inferiorizante de nosso Estado acerca das pautas de igualdade racial.

Assim, as universidades do sul do Brasil e, reconhecidamente, a UFRGS, a UFCSPA e também o IFRS, estruturam-se como instituições hegemonicamente brancas e historicamente elitizadas, o que se reflete em um corpo docente, discente e técnico administrativo majoritariamente branco ainda nos dias atuais. De acordo com o estudo realizado pelo jornalista Wagner Machado da Silva, doutor em comunicação e servidor técnico-administrativo da UFRGS, os professores pretos e pardos da instituição correspondem à ínfima porcentagem de 1,85% de todo o corpo docente. Além disso, o percentual de estudantes autodeclarados negros, indígenas ou quilombolas segue, mesmo com a já consolidada política de cotas, muito abaixo do número de estudantes com acesso por ampla concorrência. Por sua vez, os servidores técnico-administrativos negros, indígenas e quilombolas são invisibilizados ao ponto de sequer haver divulgação dos dados relativos ao seu percentual e atuação no painel de Gestão de Pessoas da UFRGS e tampouco nos dados publicizados pela UFCSPA ou IFRS. É possível inferir, não somente pelos números como também pela experiência que a categoria dos técnicos acumula nestas

instituições, que há negligência sistemática de nossas três instituições em relação às pessoas racializadas que compõem suas comunidades acadêmicas.

Dessa forma, não obstante seja implementado, há quase duas décadas, um rol de políticas de ingresso e permanência a populações pretas e pardas, indígenas e de baixa renda na UFRGS, na UFCSPA e no IFRS, a barreira socioeconômica permanece como um dos principais fatores de desigualdade racial e de evasão escolar de nosso corpo discente mais vulnerável. Estudantes negros e indígenas frequentemente enfrentam discriminação, microagressões e falta de apoio dentro das universidades e, além disso, a falta de políticas institucionais eficazes para combater o racismo contribui para a perpetuação dessas práticas. Assistência estudantil por vezes insuficiente, desigualdade no acesso e na permanência no ensino superior e uma realidade de racismo cotidiano em nossas universidades estão entre os inúmeros fatores que ainda mantêm grande parcela de nossos estudantes negros vulnerável à exclusão, à evasão escolar e à negação de oportunidades e crescimento.

Nossas universidades enfrentam, nesse sentido, uma série de ocorrências de racismo que evidenciam ainda mais flagrantemente os problemas estruturais que as permitem, a exemplo dos recentes escândalos de manifestações neonazistas de discentes já em fase de conclusão de curso, da graduação ao doutorado. Citamos três casos gravíssimos como exemplo: em outubro de 2021, um doutorando do curso de Filosofia da UFRGS foi investigado por disseminar mensagens racistas e antisemitas, tendo sido, após intensa mobilização da comunidade acadêmica, expulso da instituição. Além disso, em abril de 2024, um estudante africano residente na Casa do Estudante Universitário (CEU) denunciou mensagens racistas e xenofóbicas, incluindo suásticas nazistas, encontradas em áreas comuns da moradia estudantil. Por fim, em fevereiro de 2025, um estudante do curso de Engenharia de Minas tentou participar de sua cerimônia de colação de grau com uma suástica pintada no rosto. A administração da universidade impediu sua participação na colação de grau com a pintura nazista no rosto e anunciou que registraria um boletim de ocorrência na Polícia Federal para investigação, mas acabou, por fim, permitindo que o estudante colasse grau.

Diante da incapacidade e negligência de nossas instituições em enfrentar direta e radicalmente o racismo naturalizado e sistematicamente reproduzido nas práticas cotidianas de todas as esferas da vida acadêmica. propomos as seguintes pautas para o efetivo combate ao racismo em nossas IES e para transformar a universidade em um espaço verdadeiramente antirracista e seguro para estudantes, professores e servidores negros, indígenas e de outras minorias racializadas:

- expansão das políticas de cotas em concursos técnico-administrativos e docentes, com vistas a atingir o patamar de, ao menos, 50% do corpo docente e técnico-administrativo racializado.
- Alocação de técnicos administrativos em funções institucionais destinadas a política antirracista a partir de processo eleitoral ou indicação a partir de consulta ao sindicato e outros conselhos representativos quanto ao tema.
- valorização e fomento crescente à atuação do NEABI e suas ações de ensino, pesquisa e extensão;
- ampliação da oferta de cursos de capacitação para formação continuada antirracista de técnicos administrativos em educação e docentes, com validade para as progressões do PCCTAE e PAAP;
- defender a criação de disciplinas comuns, em todas as IES de nossa base, acerca da história e da cultura afrobrasileira e de povos ameríndios a serem obrigatórias para todos os cursos de graduação na UFRGS, na UFCSPA e no IFRS;
- retomada e fortalecimento do GT Antirracismo da ASSUFRGS;
- ampliação, via programas de extensão, da relação de nossas IES com a comunidade externa por meio de ações que visem à inserção de nossas instituições nos debates e ações de cunho antirracista e de promoção da história e da cultura negra e ameríndia no Rio Grande do Sul;
- articulação com as redes municipal e estadual de ensino para promoção da educação antirracista em todas as esferas da educação pública nas quais nossas instituições se inserem;
- incentivo à mobilização do corpo técnico-administrativo de nossas IES para atuar em grupos e atividades de caráter antirracista, inclusive com contabilização de horas para progressão e compensação de horas de expediente nas respectivas unidades de lotação;
- aperfeiçoamento e fortalecimento do trabalho sindical, sobretudo nas pastas de educação e formação sindical, jurídico e relações de trabalho e saúde e segurança do trabalhador no sentido de qualificar o atendimento a casos de racismo e a promover a cultura antirracistas em nossas IES;
- promover maior comprometimento das instituições no combate ao racismo, exigindo investigações sérias e punições adequadas a casos de racismo na UFRGS, na UFCSPA e no IFRS;

construção intersetorial do Novembro Negro, envolvendo os mais diversos atores e comunidades da UFRGS, da UFCSPA e do IFRS na promoção de um mês intensivo de atividades, formação e mobilização antirracista.

4.4.7 Mulheres

Ao longo de toda a história houveram disputas de poder, inclusive em relação ao mais elementar poder de decidir sobre si e, mais ainda, o poder de decidir sobre os outros. A sociedade patriarcal, sobre a qual nos estruturamos e cujas chagas sofremos até hoje, foi idealizada a partir do silenciamento das mulheres, as quais restaram afastadas do exercício do poder político no Brasil e no mundo. Em um mundo onde não tínhamos nem ao menos a autonomia de decidirmos por nós mesmas o uso do próprio corpo, o rumo da própria vida, como ocupar um espaço de tomada de decisões tão orientado a deliberadamente nos ignorar?

Cada espaço, cada fala, cada posição alcançada foram o resultado de diversas décadas de luta e, mesmo após séculos de conquistas, mal entramos na verdadeira disputa pelo poder de verdadeiramente decidir o rumo de nossa sociedade como um todo. Porém, isso não deve nos impedir de continuarmos a lutar por este espaço, a lutar para ocupar espaços de decisão política e também os espaços de decisão em movimentos sociais, partidos políticos e dentro do movimento sindical.

A partir da abertura democrática no Brasil, os movimentos sociais de mulheres surgiram organicamente, como fruto de inquietações genuínas com o custo de vida, com a falta de escolas e creches ou em favor da anistia política que afetou entes queridos e queridas, além de tantas outras justas insatisfações. Os movimentos sociais de mulheres tomam corpo na época da redemocratização e, a partir da consciência de seus direitos, vêm a grande necessidade de lutar por eles.

Um dos grandes movimentos de luta pelas pautas das mulheres tem sido o Movimento Feminista Brasileiro que, através da sua organização e pressão social obteve vitórias importantíssimas desde o início do século XX, como a garantia do sufrágio feminino em 1932 e com o Estatuto da Mulher Casada em 1962 as mulheres passaram a não precisar de autorização do marido para trabalhar.

A partir da década de 80, com a redemocratização, outras conquistas vieram, em 1985 teve-se a criação da primeira Delegacia da Mulher, e uma grande vitória na Constituição Federal de 1988 onde finalmente as mulheres foram incluídas como cidadãs iguais aos homens (pelo menos no papel), em 2002, já no novo milênio a “falta da virgindade” deixa de ser motivo para anular o casamento, em 2006 foi sancionada a Lei Maria da Penha, em 2015 se reconhece o feminicídio – o ato de assassinar uma mulher por ser mulher – como uma qualificadora do homicídio, em 2018 a importunação sexual feminina passou a ser crime, em 2021, foi criada a lei de prevenção e combate a violência política contra a mulher. Recentemente em 2024, o feminicídio se tornou um crime

autônomo, tendo a maior pena máxima prevista em nosso ordenamento jurídico atualmente, de 40 anos de reclusão.

A abertura política brasileira também fez surgir o 'Novo Sindicalismo' e com ele nasceu também a luta e determinação feminista de obrigar a ampliação do debate para abarcar as condições em que estava a mulher trabalhadora, lembrando que qualquer luta pela e para a classe trabalhadora precisava considerar tanto as relações produtivas quanto as relações reprodutivas e pautar a igualdade de gênero, que implica as necessidades sociais e biológicas das mulheres cis e trans. Mas, na prática, os métodos discriminatórios não acabam instantaneamente em nenhum espaço e no meio sindical continuam se fazendo presentes.

As mulheres da classe trabalhadora continuam enfrentando grandes desafios. Não temos políticas públicas que garantam o efetivo acesso de qualidade à escola para grande parte das meninas, filhas da classe trabalhadora, pela dificuldade de acesso ao transporte público, pela pobreza menstrual, pela necessidade de cuidar de irmãos menores e outras responsabilidades domésticas, pela gravidez na adolescência e até na infância, que ainda é um problema tanto nas periferias das grandes cidades, quanto nas pequenas cidades no interior brasileiro sendo estes apenas alguns dos diversos motivos para a baixa frequência e evasão escolar. Portanto, as meninas crescem com menor qualificação profissional e acabam por ocupar postos de mais baixa remuneração, as impedindo de romper o ciclo e ascender socialmente, e no mercado de trabalho ficam relegadas onde é maior a exploração do trabalho pelo capital.

Portanto, em 2025 ainda se verifica que, apesar de banida do ordenamento jurídico brasileiro a discriminação de gênero, as trabalhadoras em sua maioria estão em postos precários de trabalho ou quando conseguem algum destaque, ocupam espaços específicos e raramente em cargos de liderança, mesmo tendo qualificação para tal. Portanto, apenas a proibição da discriminação não dá conta do efetivo respeito à igualdade de gênero, já garantida pela própria constituição do país desde 1988, sendo necessárias medidas coercitivas que imponham consequências fortes a infrações do tipo, além de medidas sociais que garantam o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho com qualidade, em posições de liderança, superando finalmente a segregação histórica a que foram limitadas. A participação feminina nos diversos espaços sociais e no sindical não diverge disso, visto que a presença feminina ainda é quantitativamente insuficiente e acompanhada por certa invisibilidade quando ao longo da história foram omitidas das reivindicações trabalhistas de modo que por muito tempo se ignorava que dentro da luta de classes existia ainda a luta de gênero.

Garantir a presença das mulheres na vida política e nos Parlamentos é de fundamental importância não só por constituírem mais da metade do eleitorado brasileiro,

mas, também, para se garantir políticas para defesa dos direitos das meninas e mulheres brasileiras. Deve ser garantido às mulheres e pessoas que gestam, antes de tudo, o direito à autonomia sobre seu próprio corpo, sendo um grande marco da luta a chegada ao Brasil, ainda na década de 1960, os anticoncepcionais. Hoje procuramos avançar nas conquistas no que tange a autodeterminação do corpo feminino com a luta pela legalização do aborto que é um direito reprodutivo que deve ser reconhecido pelo Estado, amparando meninas e mulheres e pessoas que gestam nessa necessidade de escolha sobre algo que também implica em um grande problema de saúde pública, ampliando o direito à saúde física e mental das meninas, mulheres e pessoas que gestam.

Dessa forma, também nos importa destacar a necessidade da participação da mulher no movimento sindical, ampliar a sua representatividade no debate e participação nas instâncias de decisão, precisamos planejar ações de luta por efetiva igualdade de gênero, para coibir e punir a violência política, o assédio moral e sexual e termos melhores condições de trabalho. Sabemos que a dupla jornada, e mais recentemente a geração “sanduíche” onde as mulheres se dividem no cuidado com os pais e mães idosos e filhos e filhas ainda pequenos, além da jornada laboral, sem ter políticas que a amparem, são fatores que acabam por restringir a maior participação dessas mulheres no espaço sindical e temos que ter políticas públicas que apoiem essa mulher para que ela exerça seu direito de ocupar esses espaços e que seja interrompido esse ciclo vicioso de impeditivos que acabam determinando a sua falta de participação em espaços políticos, de modo que nunca chegue em tal espaço e de modo que aqueles que ocupam tais espaços não tenham a vivência necessária para lembrar e combater esses impeditivos, pois nunca os presenciaram.

Mas, não são somente esses motivos que tornam restrita a participação feminina. Há também pequena participação das mulheres em posições de liderança em sindicatos porque, ao longo dos séculos, na tentativa de justificar a submissão feminina criaram-se estereótipos através de pseudo ciências, de uma ‘fragilidade’ e ‘docilidade’ feminina que a impediria de ter uma eficiência profissional capaz de exercer uma posição de liderança com o mesmo êxito de um homem. Nós precisamos romper definitivamente com esse estereótipo que nos aprisiona e sair do papel determinado para nós pelo interesse do capital idealizado dentro da sociedade patriarcal, qualquer que seja esse papel não nos define, precisamos viver e viver plenamente nossas lutas, nos levantar nas derrotas, comemorar as vitórias, sem esquecer que a vigilância é contínua e nada está garantido para sempre quando se trata de lutas sociais.

Mais do que simplesmente constatar a ausência ou a invisibilidade das presenças das mulheres nos espaços de liderança e decisão, tanto no ambiente profissional quanto no sindical, é importante estruturar políticas para o avanço nos cargos eletivos e que as eleitas

garantam encaminhar as demandas de gênero. Quanto a política sindical, é fundamental termos políticas de cotas para as direções, que garantam equidade de gênero nas diretorias e coordenações, para que as mulheres não vivam dentro dos sindicatos a inclusão excludente, semelhante ao que ainda acontece nos espaços profissionais e que as demandas de equidade de gênero sejam definitivamente incorporadas no movimento sindical.

Com vistas a viabilizar a presença e a ampliação da participação das mulheres e pessoas não-binárias nos espaços decisórios de nosso sindicato e de nossas três IES, devemos desenvolver políticas no sentido de:

- incentivar a participação das técnicas administrativas em educação de nossa base no Conselho de Representantes, coordenação sindical e outros espaços de construção política de nossa categoria;
- fomentar e fortalecer as atividades do GT Mulher da ASSUFRGS;
- exigir que a UFRGS, a UFCSPA e o IFRS desenvolvam e implementem políticas de equidade de gênero e combate ao assédio moral e sexual;
- investigação e punição apropriadas para casos de discriminação de gênero e de violência contra a mulher no âmbito do sindicato de nossas universidades representadas;
- inserir a ASSUFRGS nas grandes lutas de trabalhadoras por condições adequadas de trabalho, por protagonismo político e por pautas de direitos de primeira geração - liberdades individuais - até hoje negadas à população feminina;
- levantamento das necessidades e estabelecimento de políticas para inclusão e permanência de servidoras e estudantes mães na UFRGS, na UFCSPA e no IFRS;
- promover a equidade entre homens, mulheres e pessoas não-binárias nos cargos de direção e chefia, conforme a composição dos corpos docente e técnico-administrativo de cada instituição.

4.4.8 LGBTQ+

A POPULAÇÃO LGBTIA+ MERECE RESPEITO E REPRESENTATIVIDADE!

Até a década de 70 a homossexualidade era considerada uma doença, e, mesmo que desde 1973 a homossexualidade tenha deixado de ser classificada como tal pela Associação Americana de Psiquiatria, apenas em 17 de maio de 1990, a assembleia geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da sua lista de doenças mentais. Porém, ainda hoje essa é uma questão de disputa na sociedade e

diversos setores ainda defendem a posição reacionária de uma suposta cura gay. Após 28 anos, a OMS lançou uma nova edição da Classificação Internacional de Doenças (CID) e, nela, a transexualidade, até então entendida como transtorno de identidade de gênero, deixa de ser classificada como uma doença mental, mas continua incluída no catálogo como incongruência de gênero.

Segundo o Grupo Gay da Bahia, o Brasil registrou 256 mortes violentas (assassinatos ou suicídios) de LGBTIA+ em 2022, sendo o Nordeste do país a região mais inóspita, com 111 casos. O número representa uma morte a cada 34 horas, tendo esses dados sido baseados em notícias publicadas nos meios de comunicação que foram coletadas pelo Grupo. O levantamento indica que 43,7% das mortes foram de pessoas na faixa etária de 18 a 29 anos, com 52% das vítimas gays e 42,9% transexuais. O dado que mais chama atenção é o fato das vítimas travestis, transexuais e transgêneros terem suas vidas ceifadas antes de completar 40 anos (83% das vítimas).

A brutalidade dos ataques caracteriza crime de ódio contra LGBTIA+ e a falta de pesquisas e políticas públicas para identificar e combater a violência favorecem o cenário de insegurança para a comunidade. Além disso, não existem mecanismos institucionais de registro de crimes de LGBTfobia nos órgãos de segurança pública que quantificam mortes violentas (homicídio e suicídio) e o fato de a maioria das pessoas transexuais e travestis não terem mudado os documentos (nome e sexo de nascimento) levam ao registro com o nome de batismo. Logo a realidade é bem pior que os números apresentados, pois os dados estatísticos dos departamentos médico-legais também funcionam de forma preconceituosa e excludente.

Mesmo com a criminalização da homofobia, aprovada em 2019, que incluiu o crime de homofobia na lei que criminaliza o racismo (Lei 7716/89), o Brasil não possui nenhuma política de âmbito nacional que reconheça a necessidade de combater especificamente a alarmante violência contra LGBTIA+, que coloca o país no topo da lista dos que mais matam lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, além da imensurável ocorrência de casos de agressão física e psicológica. O Brasil é ainda o país que mais mata pessoas trans no mundo.

Com a ascensão da figura de Bolsonaro e da extrema-direita, os preconceitos e rejeições aos LGBTIA+ se intensificaram, baseados em premissas cristãs e na suposta valorização da família. Dessa forma o governo Bolsonaro justificou os retrocessos desde o início da sua gestão, como a extinção de ministérios e políticas públicas de promoção da igualdade para mulheres, negros e LGBTIA+.

Uma das principais sustentações do governo do ex-capitão foi justamente a reivindicação e o reforço de um moralismo burguês e machista, com o objetivo de perpetuar a divisão da sociedade e aumentar a exploração. Assim, é possível inferir que a opressão

sofrida por pessoas LGBTIA+ está firmemente pautada na necessidade de manter a hegemonia da ideologia sexista e reacionária de uma sociedade de classes, sustentando as virtudes da família nuclear burguesa.

Os LGBTIA+ são vistos como párias, excluídos de uma sociedade que associa normalidade ao homem cis heterossexual, sem esquecer ainda dos recortes de classe e raça que tornam ainda mais excludentes os padrões de normalidade social. A luta dos LGBTIA+ por seus direitos deve ser uma luta pelo fim de todas as opressões, pelo socialismo e em conjunto com a classe trabalhadora.

As consequências da exclusão moral e social da população LGBTIA+ se manifestam nas relações de trabalho, ao lhes serem ofertados apenas trabalhos precarizados ou subempregos, pois essas pessoas não dispõem de prestígio social para ocupar diversos postos de trabalho, e acabam marginalizadas e entregues à grande massa de desempregados. Dentre elas, as pessoas transexuais, travestis e transgêneros são as mais rejeitadas pelo mesmo mercado que, no mês da visibilidade LGBTIA+ – junho – promove lindas peças publicitárias, na mídia burguesa, falando contra o preconceito, exaltando a diversidade e promovendo a monetização e apropriação das lutas (o chamado pink money). Ou seja, o único objetivo é lucrar em cima da comunidade sem, de fato, proporcionar algum benefício direto e inclusivo.

Dentro do movimento sindical, é imprescindível combater a LGBTfobia em todas as suas formas, sejam elas mais sutis ou mais notórias. É preciso combater os preconceitos dentro da esfera administrativa das universidades para proteger nossos técnico-administrativos LGBTIA+ e garantir que o ambiente de trabalho seja acolhedor e seguro.

Assim, o que podemos incluir no plano de lutas da ASSUFRGS contra a LGBTfobia:

- Combate rigoroso a todo tipo de discriminação por gênero e sexualidade com a conscientização através de propaganda e ações nas bases;
- Fortalecimento do Grupo de Trabalho LGBTIA+ a fim de discutir o combate à LGBTfobia nas instituições e fornecer auxílio aos servidores LGBTIA+ em situações de exclusão no ambiente de trabalho;
- Aproximar-se dos movimentos sociais LGBTIA+ para construir ações inclusivas dentro e fora das entidades e integrar a luta por políticas públicas voltadas à população LGBTIA+;
- Divulgar amplamente as campanhas das entidades de representação LGBTIA+ e apoiar o avanço dos projetos em tramitação federal.

4.4.9 Filiação de Terceirizados da Base da ASSUFRGS

Reforçamos a solidariedade de classe com todos os trabalhadores, superando uma concepção corporativa de sindicato, e com o crescimento de contratos precários nas IFES, com terceirização, bolsistas, contratos emergenciais e inclusive possibilidade de contratação via CLT, cabe ao IV CONASSUFRGS refletir sobre o tema, autorizar a criação de um GT, que faça o estudo da viabilidade jurídica e política da filiação e faça o diálogo com lideranças dos terceirizados, sendo vontade destes trabalhadores, que seja viável à ampliação de base. É imperativo **apoiar a organização dos terceirizados**.

A terceirização é uma forma que os patrões criaram para aumentar seus lucros e por consequência, aumentar a exploração da classe trabalhadora. A aceleração desta forma de exploração aconteceu na década de 1970, e tiveram nos governos neoliberais a sua realização mais plena. No Brasil, a terceirização passou a ser uma realidade durante os anos de 1990, mais precisamente nos governos de Fernando Collor de Mello e de Fernando Henrique Cardoso. Ao passar dos anos foi se ampliando, aprofundou-se nos setores públicos e ampliou-se na iniciativa privada. Mas foi no governo golpista de Michel Temer que a lei da terceirização da atividade fim foi aprovada.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, IPEA, existem no Brasil em torno de 12 milhões de trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas. Totalizando cerca de 22% da mão de obra no país. Essa quantidade de pessoas que trabalham em contratos terceirizados precisam ser organizadas para lutarem por seus direitos. Para isso é preciso enfrentar alguns desafios.

Os terceirizados se encontram em situações muito precárias de trabalho. Atualmente está legalizado o período de experiência com duração de 9 meses, o trabalho intermitente, o acerto da demissão ser feito sem a participação do sindicato, entre outros absurdos. A organização destes trabalhadores, portanto, parte das reivindicações mais básicas para o trabalho, desde o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) e uniformes, organização de uma Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), valores de vale-alimentação e tickets, data certa de pagamentos, além do famigerado assédio moral que tanto atinge os terceirizados e terceirizadas. Há vários relatos de assédios que criam temor a organização e luta destes trabalhadores.

Considerando tudo isso, é necessário traçar uma tática acertada que alcance o objetivo de lutar pelos direitos dos trabalhadores terceirizados ao mesmo tempo em que consiga resguardar a manutenção do emprego dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidos. Neste ponto, a atuação contundente do movimento externo à categoria é fundamental. É preciso enfrentar o peleguismo da maioria dos sindicatos que representam

estas categorias e organizar piquetes e panfletagens para contribuir com a conscientização de ampla massa dos trabalhadores.

É necessário unificar as pautas econômicas que consistem na luta por melhores salários, garantia de mais benefícios entre outras questões imediatas com as pautas políticas de garantia das leis trabalhistas que garantam a responsabilidade da empresa contratante para com o trabalhador. É preciso combater a prática comum dos patrões corruptos que decretam falência em suas empresas terceirizadas, criam outros CNPJs e ficam devendo aos trabalhadores durante anos.

Neste sentido, devemos desenvolver a já forte capacidade de luta destes trabalhadores. É preciso estar nas portas dos locais de trabalho distribuindo materiais, propondo lutas e contribuindo com a organização de lutas concretas para alcançarmos as vitórias.

4.4.10 Plano estratégico e de lutas

Direito à cidade

Na última década, a relação da administração municipal de Porto Alegre com sua população tem sido cada vez pior. As últimas gestões municipais (especialmente as prefeituras de Nelson Marchezan Jr. e Sebastião Melo), foram marcadas pelo descaso com os espaços públicos coletivos, com o avanço da privatização dos serviços públicos e também com o estreitamento das relações com a iniciativa privada. esse avanço da privatização, cumprindo uma agenda neoliberal radical, apresentou suas consequências no ano passado, quando a precariedade do sistema de proteção contra as cheias agravou os efeitos da grande enchente de 2024. Esta agenda também se traduz no abandono às populações mais pobres, da classe trabalhadora, dos moradores das periferias, que dependem de um sistema de serviços públicos de qualidade. Outro efeito desta agenda é a destruição sistemática do patrimônio histórico, dos lugares de memória desta cidade, para levantar grandes arranha-céus, em um processo que interessa apenas às grandes construtoras.

Diante de tal cenário, é necessário que a universidade jogue um papel mais ativo nos debates sobre o futuro de Porto Alegre e sobre o direito à cidade. Dentro das universidades e dos IFRS, existe um número muito grande de pesquisadoras e pesquisadores que podem contribuir de forma crítica para uma construção coletiva, que mostre que a cidade deve ser de todos e todas.

4.4.11 Meio Ambiente

A questão ambiental não pode mais ser tratada apenas como um tema acadêmico, teórico ou político. As catástrofes causadas pelas mudanças climáticas já são uma realidade, como evidenciaram as enchentes de maio em Porto Alegre e em todo o Rio Grande do Sul. Ainda assim, nossos governantes — o governador do Estado e o prefeito da Capital — permanecem presos ao negacionismo climático, demonstrando apoio explícito à iniciativa privada e à especulação imobiliária.

Movidos pela ânsia insaciável do capital por áreas urbanizadas convertidas em shoppings, condomínios de “alto padrão” e outras aberrações arquitetônicas, ignoraram ambientalistas e pesquisadores locais, que já haviam apontado tanto os problemas quanto as possíveis soluções. Em vez de investir recursos federais na recuperação de áreas afetadas e em projetos para mitigar futuros desastres, essas mesmas figuras desperdiçaram verbas públicas em uma viagem à Holanda — apenas para ouvir dos gestores estrangeiros as mesmas respostas que nossos especialistas já haviam dado.

Precisamos de uma ampla frente climática, pois mudanças de grande impacto afetam a todos, sem distinção. Por isso, conclamamos os servidores da UFRGS, UFCSPA e IFRS a mobilizarem toda a comunidade acadêmica — incluindo docentes, discentes, trabalhadores terceirizados e a população em geral — para romper com a inércia imposta diariamente pelas mídias hegemônicas.

Todos nós somos agentes da mudança climática. Embora as grandes indústrias, latifúndios, conglomerados imobiliários e mineradoras sejam os principais responsáveis pelo impacto ambiental, cabe a nós, enquanto cidadãos, o poder de mobilizar transformações sociais. A mídia, no entanto, insiste em minimizar esse potencial, alimentando a sensação de desesperança e impotência na população..

Internacional

Estado Palestino Livre e Autodeterminação dos povos

Nacional

A mobilização do movimento social não prejudica o país, à luta social é o único caminho para melhorar o Brasil

Sem Anistia, Bolsonaro na prisão!

Revogação do Arcabouço Fiscal

Revogação da Reforma trabalhista e da previdência

Correção da Tabela do Imposto de Renda;

Auditoria da Dívida Pública com participação popular;

Taxação de Grandes Fortunas Lucros e Dividendos;

PLP 104/2022 Limite da Taxa de Juros;

Contra as privatizações

Contra à escala 6x1

Revogação do novo ensino médio

Tarifa zero no transporte público

Soberania Digital

Carreira e Relações de Trabalho

Reajuste e Data-Base

30 Horas

Encontro Nacional das 30 horas

PGD preservando direitos

Revogação da lei lista tríplice e do 70/15/15, Paridade na lei e nos Conselhos

Defesa da Democracia e da Autonomia universitária

Aprimoramento do PCCTAE

RSC para todos

Defesa da Estabilidade, do RJU e novas nomeações de TAES

contra terceirização e precarização do trabalho

contra as gratificações

Contra o modalidade do técnico-administrativo substituto

Paridade entre ativos e aposentados,

Reposicionamento de aposentado

Liberações de Dirigentes Sindicais

UFRGS

Abolição do ponto eletrônico

Avançar na democracia interna

Congresso Universitário

UFCSPA

Paridade já

Flexibilização

IFRS

Manutenção da Flexibilização em coexistência com o PGD

ASSINAM ESTA TESE

ALICERCE

FORTALECER O PSOL

TLS/MES PSOL

UCB - Unidade Comunista Brasileira

MOVIMENTO LUTA DE CLASSES - UNIDADE POPULAR

INDEPENDENTES

Assinaturas iniciais:

Alaor Ribeiro- IFRS Alvorada

Ana Maris Carlesso- Coordenadora do Conselho de Representantes eTAE da UFCSPA,

André Mortari - Coordenador da ASSUFRGS e TAE na Fabico/UFRGS

André Telles - Coordenador da ASSUFRGS e TAE Analista de TI no CPD

Andréia Carolina Duarte Duprat Representante Sindical e TAE n UFCSPA

Berna Menezes- ex-coordenadora da Assufrgs e TAE aposentada na UFRGS

Cesar Rolim- TAE na Biblioteca Central da UFRGS

Charles Almeida - TAE na SECOM UFRGS

Devanir Weber - TAE no CPD UFRGS

Edison Souza- Coordenador da Assufrgs e TAE aposentado da UFRGS
Fabiano Holderbaun- TAE IFRS Rolante e Coordenador do Conselho de Representantes
Frederico Duarte Bartz - TAE na UFRGS
Gabriel Focking - Coordenador da ASSUFRGS e TAE no IFCH/UFRGS
Geni dos Santos Maria - Conselho de Representantes FACFAR, Técnica em química -
Gilson Silva dos Santos- Coordenador da ASSUFRGS, Técnico em farmácia - UFRGS
Grace Tanikado - Psicóloga, Casa do Estudante da UFRGS
Isis Duarte Fernandes - Coordenadora da ASSUFRGS e TAE no IL/UFRGS
Italo Ariel Pereira Guerreiro - TAE no instituto de Informática UFRGS
José Vanderlei Feltrin - Aposentado Lafun/Engenharia/UFRGS
Laís Camisolão - Coordenadora ASSUFRGS e Pensionista UFRGS
Marco Alexandre Silva da Silva - TAE na UFRGS
Maria Luiza Khey Ramos- Coordenadora da Assufrgs e TAE na UFRGS
Maria de Lourdes- TAE Aposentada da UFRGS
Mariane Quadros - Coordenadora do Conselho de Representantes e TAE na Rádio da Universidade
Maristela Piedade - Coordenadora da ASSUFRGS, Técnica em química - UFRGS UFRGS
Morgana de Marco- Coordenadora da Assufrgs e TAE na UFCSPA
Paulo Faber - TAE no IFRS e presidente do NEABI no campus Canoas do IFRS.
Pedro Xavier - Técnico de laboratório no IGEO.
Ricardo Souza Araujo- Coordenador da ASSUFRGS e TAE na UFCSPA
Sabrina Clavé- IFRS Canoas