

TESE DO MOVIMENTO “É HORA DE RESSIGNIFICAR” AO XXI CONFASUBRA

O que vale na vida não é o ponto de partida e sim a caminhada. Caminhando e semeando, no fim terás o que colher. (Cora Coralina).

I - Conjuntura nacional e internacional

1. O neoliberalismo, como projeto hegemônico, atingiu um patamar de crise sem precedentes em escala internacional. A redução da capacidade de dominação desse projeto está refletida no desgaste da sua legitimidade, na maior fragilidade de direção do imperialismo e na falta de coesão política para apresentar um programa que responda às situações impostas pela da crise mundial.

2. A crise de perspectivas da social-democracia europeia é resultado direto da opção de integração de cunho hegemonicamente liberal. Os movimentos sociais europeus e o sindicalismo, em particular, encontram-se em situação muito defensiva. As mobilizações, cada vez mais crescentes, buscam segurar conquistas históricas e defender-se diante das imposições por ajustes fiscais, por cortes em investimentos sociais e por redução de direitos dos trabalhadores. A esquerda europeia não tem conseguido apresentar-se como alternativa política em seus países, ocorrendo resultados eleitorais favoráveis à direita e consequentes opções ultranacionalistas, xenófobas e até fascistas.

3. A democracia – principalmente as democracias europeias – está fortemente ameaçadas pela ânsia devastadora do capital em busca da sobrevivência do sistema. As soberanias nacionais e o poder decisório dos seus povos são descartados diante da imposição autoritária do centro de poder do mercado europeu. Os novos primeiros-ministros da Itália e da Grécia são oriundos do Banco Goldman Sachs. Não há mais intermediários; agora, a gestão dos governos nacionais é direta dos funcionários do mercado financeiro. Um novo tipo de ditadura do capital tem sido forjado em nome do euro.

4. Por sua vez, o fortalecimento dos movimentos sociais e forças de esquerda na América Latina parece criar um período histórico novo no qual as novas dinâmicas políticas e sociais emancipatórias e as novas agendas progressistas têm sua centralidade imediata no Sul do mundo.

5. O caráter progressista de diversos governos latinoamericanos pode ser apresentado pela capacidade de promover a soberania nacional, a democracia popular, a elevação da renda do trabalho e geração de empregos, de ruptura com o neoliberalismo em seu conjunto e de se posicionar criticamente à ordem mundial que levou à mais recente crise econômico-financeira ao redor do globo e no centro do capitalismo desenvolvido.

6. No caso brasileiro, é importante recordar que, quando o comportamento econômico do país estava sob orientação do neoliberalismo, nossa inserção internacional ocorria de forma passiva e subordinada. Com efeito, cada instabilidade externa produzia em nosso país a

interrupção da expansão produtiva, com profundas consequências sociais negativas (desemprego, pobreza, informalidade, redução dos gastos sociais).

7. O crescimento econômico do período neoliberal (anos 1990) manteve-se em 2,3% de média anual do PIB. A opção neoliberal, diante de tal estagnação, foi o ajuste fiscal permanente: contingenciamento do gasto público, privatização do setor produtivo estatal, elevação da carga tributária.

8. O Governo Lula iniciou a transição do neoliberalismo para o modelo próximo ao social-desenvolvimentista. É um novo tipo de desenvolvimento que tem sido gestado. **O Estado passou a fazer parte da solução dos problemas.** Reafirmou-se a soberania nacional, reorientou-se a inserção internacional, formou-se uma significativa reserva cambial, redirecionou-se o comércio externo e foi estabelecida uma dinâmica de cooperação técnica para o âmbito das relações entre os países do Sul. Houve ampliação do gasto social de 19% para 22% do PIB, com a inclusão de mais de um terço da população brasileira em programas de garantia mensal de renda. OS bancos públicos assumiram importante papel com o fornecimento de crédito mais barato e com o financiamento público de obras de infraestrutura social.

9. Há um evidente contraste entre o Brasil da década de 1990 e este que vivemos atualmente. Aquela década viveu um dos piores desempenhos socioeconômicos de todo o século XX.

10. A transição do neoliberalismo para o social-desenvolvimentismo permitiu que o Brasil pudesse iniciar a retomada de uma sociedade salarial. Trata-se de um quadro social fortemente impulsionado pelo avanço do emprego assalariado, especialmente com carteira assinada. O novo ciclo de desenvolvimento nacional permitiu a ampliação generalizada do consumo popular, sobretudo no terço de menor renda.

11. Temos um alvo fundamental a atingir: superar a natureza liberal do Estado brasileiro, que mantém a correlação de forças fortemente favorável à classe dominante.

12. A natureza liberal do Estado brasileiro é formada pelos privilégios rentistas, mercantis, tributários, patronais e de propriedade, patriarcais e racistas, formados na ausência ou na mitigação do princípio da soberania popular, em geral avessos aos princípios republicanos mais fundamentais.

13. A natureza liberal do Estado brasileiro deve ser substituída por outras fundamentações, que permitam construção de um Estado da Solidariedade, Feminista e Multiétnico, orientado pelos valores do socialismo democrático.

14. A eleição da Dilma Roussef representa a continuidade do projeto político implementado pelo presidente Lula e de um modo geral tem feito opções estratégicas que reforçam a opção de superar a miséria e pobreza extrema e diminuir a desigualdade social, porém ainda assim tem limites e traços pontuais da política neoliberal, tais como criação da

EBSERH, a recente privatização de aeroportos, reforma da previdência (criação do Funpresp) e a política de combate à crise empregada em 2011, fruto de seu caráter de coalizão e de uma correlação de forças no parlamento que impõe alianças e medidas contrárias ao interesse dos trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo do serviço público. Essa conjuntura apresenta como desafio à Fasubra e aos movimentos sociais a disputa de rumos do Estado

II - Organização e estrutura sindical

Pela aprovação de um programa que unifique as lutas por igualdade em suas dimensões econômica, política e social

15. O XXI Congresso da Fasubra deve superar as travas impostas pelas disputas internas que visam única e exclusivamente o aparelho sindical e avançar para cumprir o seu papel efetivo, o de ser um fórum de debates e tomada de decisão dos técnicos administrativos no sentido de construir um plano de lutas combativo e referenciado num programa político de esquerda, capaz de ser executado pelo conjunto da categoria e que unifique numa mesma plataforma as lutas por igualdade em suas dimensões econômica, política e social.

16. Relacionar como partes de uma mesma luta as dimensões econômicas, sociais e políticas, significa consolidar um sindicalismo anti-corporativo e libertário. Desde a sua fundação, a CUT traz para o centro do seu programa a compreensão de que a luta econômica não encerra a luta política. Os ganhos salariais, nesse sentido, não concluem a luta sindical. De outra forma, tais ganhos contribuem para legitimar o questionamento ao imperialismo, à hegemonia capitalista e às diversas formas de opressão.

17. É essa concepção sindical que permite relacionar a luta econômica com a busca de igualdade social e política. O feminismo, a igualdade étnica e a livre orientação sexual não são apêndices do programa, mas partes constitutivas dele, sem os quais as transformações de cunho socialista perdem sua dimensão democrática, porque não é igualitária.

18. A presença massiva das mulheres no mercado de trabalho explicita a tensão gerada pela utilização do tempo das mulheres como um recurso elástico e inesgotável.

19. Políticas afirmativas dos direitos das mulheres, nas dimensões privadas e públicas, devem ser incorporadas à construção feminista deste Estado solidário, rompendo as cadeias opressivas do patriarcalismo. Isso significa, necessariamente, a defesa da autodeterminação e autonomia das mulheres sobre seus corpos e suas vidas, garantindo o direito ao aborto. Para tanto, este forte estímulo à participação das mulheres na política e na construção partidária e sindical, precisa ser acompanhado de ações afirmativas, transformadas em políticas públicas e adequações das estruturas partidária e sindical, que permitam a responsabilidade do conjunto da sociedade com a reprodução e criação de seus descendentes, deixando de sobrecarregar apenas mães e/ou pais/cuidadores.

20. A formação da sociedade brasileira foi marcada por uma relação assimétrica entre grupos étnico-raciais distintos. Frente à dinâmica de um modelo de produção que durante mais de 300 anos utilizou negros e negras como mão de obra escrava, o desenvolvimento capitalista brasileiro apropriou-se da exclusão social dos negros/as para garantir maior heterogeneidade no interior da classe trabalhadora brasileira. A transição da ordem senhorial escravista para a ordem social competitiva não integrou negros e negras igualmente aos trabalhadores assalariados. Esse processo histórico tem no racismo um importante elemento estruturante nas relações sociais. O racismo objetiva determinar o lugar da população negra na sociedade conferindo desvantagens no acesso aos direitos, subjugando a posições subalternas e negando o acesso a oportunidades.

21. A luta pela institucionalização da igualdade, de fato, dos direitos dos negros e negras e da garantia do exercício pleno da cidadania visando promover novas relações sociais é resultante da compreensão de uma necessária recomposição política e econômica do Estado a partir do aprofundamento do seu caráter democrático. Superar o racismo, reparar distorções históricas e promover a igualdade entre negros/as e não negros/as resulta da ampla compreensão de que as dimensões classistas e antirracistas são elementos centrais e combinados na luta política que travamos na sociedade.

22. O Brasil deve viver pelos próximos anos uma situação demograficamente conhecida como de oportunidade, na qual o padrão de envelhecimento da população ainda não é dominante, mas o crescimento demográfico já diminuiu bastante, fazendo com que a grande maioria das pessoas esteja em idade produtiva e possam contribuir ativamente para a construção deste gigantesco esforço histórico. O Estado orientado por essa perspectiva deve ampliar a proteção social sobre a imensa massa juvenil, reduzindo a entrada de jovens no mercado de trabalho antes de concluir sua formação acadêmica ou técnico-científica. A emancipação de jovens é a sua não dependência do trabalho para fins de sobrevivência. O Estado deve assumir, assim, a proteção da juventude diante da demanda pela exploração do trabalho juvenil.

23. Este processo de universalização da cidadania no Brasil, programaticamente concebido a partir dos princípios da desmercantilização da vida, da afirmação dos direitos das mulheres, dos LGBTs e dos negros, da conquista da emancipação juvenil, da democracia dos trabalhadores, deve ser concebido como o próprio processo de auto-formação do povo brasileiro.

24. No estabelecimento de políticas sociais compete à FASUBRA participar das discussões que apontem alternativas em relação à destruição do meio-ambiente, dos ecossistemas nacionais, a partir da 'sua venda' aos grandes produtores rurais e a empresas multinacionais que apenas fazem o extrativismo destruidor. O descuido com o meio ambiente tem levado o Brasil à triste condição de país que perde suas belezas naturais por negligência política e tragédias 'naturais'. Essas tragédias impõem aos trabalhadores prejuízos econômicos, perda de familiares e da sua identidade também. O código florestal recentemente aprovado carece de urgente reestruturação!

III - Relações de trabalho (EBSERH, Carreira, Terceirização)

25. As discussões sobre relações de trabalho no interior da Fasubra devem se pautar pelo projeto estratégico que construímos para estruturas de carreiras que organizem as relações de trabalho da nossa categoria, seja através do PCCTAE, no caso de trabalhadores da IFES ou as carreiras específicas nas Estaduais e Municipais. Para nós os planos de cargos e carreira constituem-se em instrumentos de gestão, referenciando o desenvolvimento dos seus integrantes nos Planos de Desenvolvimento Institucional de cada Instituição de Educação Superior, que devem ser construídos em processos participativos e emancipatórios.

26. É a partir da carreira que podemos fazer o debate e construir condições efetivas para a implementação do projeto de universidade dos trabalhadores, devendo esse estar estreitamente vinculado à nossa visão de mundo. Sendo assim, queremos recuperar a centralidade da carreira e do projeto de Universidade Cidadã para os Trabalhadores, principalmente nas discussões sobre relações de trabalho, EBSEHR e terceirização, pois é através dessa centralidade, tendo a concepção de estado e sociedade como pano de fundo é que será possível avançar sobre o economicismo e construir sínteses e unidade para a luta.

27. Forjamos, na luta histórica da categoria, a visão de carreira por atividade finalística, macro-cargo único, especialidades hierarquizadas por conceito de classe não restrito ao critério da escolaridade, linearidade na estrutura hierárquica expressando valorização social do trabalho rumo a uma visão de sociedade mais igualitária, desenvolvimento baseado em capacitação e avaliação com viés institucional e de democratização das relações de trabalho, papel do servidor público e visão de Estado prestador prioritário de serviço nas áreas sociais. Essa visão, defendida por uma vanguarda não é hoje afirmada na sua inteireza pela Direção e base da categoria. A compreensão sobre nossa concepção de carreira está internalizada por poucas lideranças do movimento, que não reconhecem sua importância como instrumento estratégico de mudança cultural nas Instituições e de formação do trabalhador em Educação.

28. Dado a grande renovação da categoria, sobretudo a partir de 2007 com os concursos advindos do Reuni, é grande o número de TAEs que não participaram dos debates e dos processos que deram origem ao PCCTAE, sendo então muito importante uma introdução ao tema, para que os militantes recém chegados na carreira possam se apropriar não só do que existe, mas também da história que levou ao que se tem hoje.

29. **O Plano de Carreira (PCCTAE) reestruturou a nossa carreira.** Nele mantêm-se a maioria dos cargos do PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, rehierarchicalizados em nova estrutura - cinco Níveis de Classificação, com quatro Níveis de Capacitação cada um, compostos por 16 Padrões de Vencimento, constituindo matriz salarial de 39 Padrões de Vencimento, com *step* constante. Além da alteração

estrutural, o Plano inova em conceitos e introduz princípios e diretrizes para os Planos de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (Dec 5925/06).

30. Esse desenho de estrutura baseado no Projeto de Carreira Fasubra-Sinasefe, retoma o PCU e apesar da ausência da estrutura do cargo único, avança em elementos de desenvolvimento e de classificação dos cargos (cerca de 30 cargos têm classificação diferente das que possuíam no PCU, com avanços em relação à classificação de origem). Os conceitos de desenvolvimento reproduzem o PCU, amplamente debatido na categoria, com cartilhas distribuídas em todo o Brasil, desde 2001/2002.

31. Temos clareza quanto aos avanços e limites, base da nossa política para o período próximo e futuro, que ser classificados em:

- os da Lei, a partir da correlação de forças de 2004, que são mais conceituais ou de fundo político e reconhecidos por nós;
- os mais operacionais, que a implantação levou a constatar e enfrentar, instrumentos do embate interno, que devem ser superados na luta, e
- os construídos por quem não defende a concepção histórica de carreira, não a considera instrumento estratégico para a gestão pública e democratização das relações de trabalho e com a população, e por isso utiliza-a com o instrumento de disputa.

Os avanços – conquistas que devemos defender e aprofundar

32. Estrutura e Matriz Salarial Linear – A estrutura da matriz conquistada é a que sempre defendemos. Em que pese não possamos andar por toda a sua extensão, é o “território” conquistado. Falta aglutinar força com os SPF's para derrubar as barreiras constitucionais e nos movimentarmos nele todo.

33. Infelizmente a linearidade foi quebrada... O distanciamento do Nível E dos demais, e também do C para o B, rompe com a concepção histórica, ao contrário do que afirmam seus defensores. As distâncias entre salários de cargos de níveis de classificação diferentes expressam o valor social atribuído ao trabalho dos ocupantes desses cargos.

34. O tamanho da diferença entre o valor de um trabalho mais intelectual, que exija maior formação e um teoricamente mais operacional, manual e simples tem a ver com o tipo de sociedade que se quer construir. **A diferença entre menor e maior salário diz muito da visão de mundo que se tem.** Dissociar o desenho da tabela da visão conceitual que ele expressa é querer encobrir que tipo de sociedade efetivamente se defende. **Acreditamos que a federação deve retomar esse debate não no processo negocial em curso e buscar a recomposição da linearidade no curto prazo, mas também no interior da categoria, pois é preciso que cada TAE se aproprie do projeto histórico da categoria.**

35. Conceito de Classe – Nível de Classificação A,B,C,D e E. Conceitualmente, é o maior avanço – classe é o elemento que hierarquiza os cargos, considerando outros critérios que não só a escolaridade. Rompe com o conceito usual, em outras carreiras do serviço público,

que hierarquiza os cargos apenas segundo a escolaridade – Níveis Apoio, Médio e Superior, ou de classe como o que hierarquiza níveis de complexidade de um mesmo cargo. É o reconhecimento jurídico de que outros critérios pesam na definição do valor do trabalho. **Garante que o que torna um cargo mais complexo, além da escolaridade, é a experiência, responsabilidade, risco e esforço que seu exercício requer.**

36. **Desenvolvimento** – As Diretrizes dos Planos de Desenvolvimento foram, basicamente, as propostas pela FASUBRA: reconhecimento da capacitação e da avaliação de desempenho, integrada à avaliação institucional, como únicos critérios de desenvolvimento na carreira.

37. O decurso de tempo de serviço está descartado como critério. Isto será referência para a discussão de DPC e muda a lógica estabelecida no Serviço Público. A concepção de Capacitação abrangendo formação política, educação formal, e a profissional interdisciplinar, voltada para os ambientes e para as especificidades dos cargos está contemplada.

38. Avaliação de desempenho como processo pedagógico coletivo, incluindo o usuário, construído a partir de metas/objetivos institucionais que requerem acordo no grupo de trabalho sobre atividades/responsabilidades – configurando contrato coletivo de trabalho.

39. O Dimensionamento é um diagnóstico sobre aspectos quantitativos, qualitativos, estruturais e dinâmicos do processo de trabalho institucional, para, em processo coletivo, construir parâmetros objetivos que garantam identificação das necessidades de pessoal e matriz de alocação de vagas visando ao objetivo institucional e qualidade do processo de trabalho.

40. A inclusão do dimensionamento de pessoal e matriz de alocação de vagas no projeto de Lei é avanço para mudar as relações de poder nas IFE. A falta de critérios objetivos de distribuição de vagas e pessoal serve ao estabelecimento de relações de poder autoritárias e fisiológicas.

41. A questão é fundamental para organização do processo de trabalho e incide diretamente nas relações e condições de trabalho. **Devemos não somente participar – mas também cobrar efetividade nas definições e aplicação do dimensionamento e dos critérios, pois ninguém tem o domínio do fazer técnico-administrativo como nós, técnico-administrativos.**

42. **Comissões Nacional e Interna de Supervisão** – A primeira paritária, para coordenar a implantação, regulamentar e alterar a Lei do Plano de Carreira, analisar os Planos e Programas e a segunda, toda eleita e com papel de fiscalização e formulação, como pretendíamos desde o PUCRCE. Com esses instrumentos, **o PCCTAE institucionalizou a negociação permanente com representação paritária e criou o que defendíamos desde a época do PUCRCE – a CIS – fiscalizadora e formuladora das políticas de pessoal.**

43. No entanto, desde a sua criação a CNS pouco teve de periodicidade no seu funcionamento, impedindo o processo de atualização da carreira por ausência de formulação ou atualização de marcos regulatórios que deveriam solucionar problemas detectados na implantação, ou mesmo após a conclusão do processo. A CNS deixou de cumprir o papel para qual foi criada, e mesmo quando produziu respostas a problemas detectados, submeteu-se ao poder de decisão Ministério do Planejamento o que travou o processo de resolutividade a que se propunha.

Limites e as alternativas de luta para o período

I. Rejeição de nosso conceito de macro-cargo único

44. O principal impasse do ponto de vista de concepção foi a inviabilidade do macro-cargo único. No conceito de macro-cargo entendemos que todos os fazeres são da natureza do processo de educação e todos nós, identificados com nossos fazeres cotidianos, somos trabalhadores da educação. O macro-cargo acolhe todos os fazeres técnico-administrativos necessários para que o ensino-pesquisa-extensão-administração se faça e a IFE cumpra sua missão. A gestão democrática da IFE, orientada pelo planejamento institucional, definirá quem cumpre qual papel, mediante o exercício de atividades próprias de especialidades.

45. A qualquer momento, por necessidade institucional, com o indispensável processo de capacitação e tendo os pré-requisitos exigidos, os servidores poderão mudar de fazeres, exercendo outro papel, no cumprimento dos objetivos institucionais. É esta gestão pública que nossa concepção de macro-cargo único e de carreira possibilita.

46. Este conceito não é aceito pelos Governos, em que pese trabalhem com conceito de macro-cargos. Mas trabalham com um limite máximo de dois macro-cargos, separando necessariamente as atribuições que exigem de nível superior das demais.

47. **Rejeição de Macro-cargos, opção pelos Micro-cargos** – A opção de todas as outras forças políticas de não debater com a categoria a possibilidade de macro-cargos, em 2004, quando foi cogitado pelo Governo, demonstra a resistência em compreender e adotar o conceito de macro-cargo(s) como uma saída para maior apropriação pelo servidor do processo de trabalho e uma visão global do seu papel e do da Universidade.

48. Essa resistência também encontra eco na base da categoria. Prova disto é o aparecimento na base e reverberado nos nossos fóruns e instâncias de deliberação (plenárias e congresso), agora estimulado pelo coletivo VAL (Vamos à Luta/PSOL), do acirramento da posição da base em garantir a em busca de garantir a manutenção do formato das velhas profissões compartimentadas, que empobrecem o fazer coletivo e a interdisciplinariedade. O trabalho, em muitos setores da Universidade obedece a um processo taylorista/fordista e altamente burocratizado, onde nos cabe como técnico-administrativos a mera execução. No macro-cargo, mantemos especialidades, mas podemos transitar entre elas, segundo critérios.

49. Deve-se analisar se a proposta de especialidades no próprio PCU não foi muito fragmentada, específica em termos de fazer. Na nossa opinião, sim. Mantivemos nelas a visão de micro-cargo.

50. É lícito admitir que um servidor vai, paulatinamente, ampliando o conjunto de atribuições e responsabilidades dentro das instituições, quer seja em nível qualitativo, quer seja em nível quantitativo. Isto se dá pela própria necessidade institucional, pelo aumento da capacidade das pessoas, pelas próprias mudanças na maneira como o trabalho é concebido (planejado) e executado (ferramentas, informática, etc.) Assim, é lícito admitir também que um servidor com 32 anos de instituição, na classe D, possui um espaço ocupacional em muito superior ao que ingressa na classe E.

51. Isto se traduz estruturalmente, no nosso Plano, pelo crescimento através da avaliação de desempenho e pela capacitação formal e informal e por outros elementos que não estão no plano, mas são importantíssimos institucionalmente, pela participação em inúmeras atividades outras que não dizem respeito, necessariamente, ao leque de atribuições do cargo que ocupa: representações, participação em grupos de trabalho, projetos, estudos, organização de eventos e por aí vai. O próprio enquadramento por tempo de serviço público federal traduz isto de alguma forma.

52. Torna-se evidente que a atual malha de cargos existente, que ainda é em boa medida oriunda do modelo burocrático do DASP, enrijecida e alienante. Assim, assume-se, para além da questão da racionalização dos cargos, pensar em modelos de cargos que traduzam as contínuas – e inevitáveis - mudanças no cotidiano dos processos de trabalho, em tanto em sentido horizontal (a qualificação do que é feito) e vertical (as atividades que são feitas) dos cargos, sem perder de vista o contexto laboral em que são feitas, com as especificidades das instituições de ensino. Isto implica, necessariamente a construção de marcos regulatórios qualitativamente diferentes dos atuais, no que diz respeito a *cargo público*.

53. Consideramos imprescindível manter a defesa histórica do macro-cargo único. Mas deveríamos e devemos apresentar/debater com a categoria os dois macro-cargos, caso não se avance para alterar a Constituição e conquistar o cargo único no próximo período. Debater dois macro-cargos faz avançar em relação ao conceito de macro-cargo único, mesmo que num primeiro momento pareça-nos ceder à cultura vigente de separar o nível superior dos demais.

54. A mobilidade entre as especialidades de A a D, mesmo com ingresso condicionado à classe A, ou de mobilidade de A a C, com ingresso em especialidades de A, D e E, é avanço conceitual concreto em direção à nossa carreira. Mas, para além da possível mobilidade, que, com ascensão funcional, existe mesmo num modelo de micro-cargos, temos de consolidar nossa compreensão e defesa do conceito em si de macro-cargo.

II. A inexistência da Progressão Funcional

55. A mudança de especialidade, por necessidade institucional, mediante ação de capacitação e seleção interna, foi avaliada como inconstitucional pelo Governo. Quando não aceita o macro-cargo único/especialidades, o Governo caracteriza especialidades como cargos e a mudança entre elas, de forma constitucional, só poderia ser por concurso público.

56. A alegada inconstitucionalidade pela previsão de Concurso Público para ingresso em todo cargo público, e a rejeição do conceito de macro-cargo que reuna cargos de nível superior com os outros, inviabilizou a mudança de cargo/especialidade por progressão funcional. A falta de contestação da categoria, ao longo dos anos, a não termos o macro-cargo e a defesa que é feita dos micro-cargos, leva a concluir que talvez a aceitação do macro-cargo único devia-se apenas à possibilidade de mudar de especialidade e aumentar o salário.

57. Nós defendemos a concepção de macro-cargo , pelo que ela significa na gestão da Instituição Pública, organização do processo do trabalho e perfil e formação do trabalhador do público que traz. O macro –cargo, que traz em si as competências todas da própria Instituição, não interessa só como possibilidade de acesso a maior salário, mas como figura que garante gestão mais dinâmica e maior apropriação do processo de trabalho da educação pelo trabalhador técnico-administrativo.

58. A saída para a progressão funcional, solução para o macro-cargo e, em grande parte, para o desvio de função, é a alteração constitucional em luta conjunta dos SPF.

59. Devemos dialogar com o conjunto do funcionalismo público, ganhá-los para a concepção de carreira, onde a mudança de especialidade ou de cargo seja o elemento central. Há entidades que defendem carreira nos limites de um mesmo cargo. Para tal, é fundamental qualificar o debate no movimento sindical e com o Governo, buscando teóricos das próprias IFE que sejam aliados na concepção de Serviço Público e carreira dos servidores.

60. O caminho que percorremos em 2006, unificando a proposta de substitutivo à emenda constitucional com entidades cutistas do serviço público é um bom início. Mas devemos avançar ampliando as entidades em torno da luta pela ascensão funcional e pela nossa concepção de carreira por atividade finalística dos órgãos.

III. Relação piso-step-teto, o VBC como consequência

61. O VBC é consequência do quanto o Governo quis gastar conosco, e a correlação de forças foi capaz de arrancar. **O VBC não é consequência de nossa estrutura de malha salarial e, portanto não é limite do nosso projeto.** Basta aplicar step próximo a 4,8% que a tabela daria conta de terminar com o VBC e traria aumento salarial no enquadramento. A tabela com step de 3,6% deu conta de começar esse trabalho de absorver o VBC. A não absorção era positiva no sentido de solução paliativa para que todos tivessem aumento

salarial e para agregar valor à tabela que absorveria todos os vbc's e ainda aumentaria salário. O movimento rejeitou acordo de saída de greve proposto. Perdeu a não absorção (de 12% a 24% para o Nível E).

62. E agora, qual a saída? Ir atrás do que não conseguimos em 2004 – uma tabela com piso de 3 mínimos, *step* de 5% e, a partir de decisão da Direção e Plenária piso de 10 mínimos para o Nível E. O custo da tabela histórica é alto. Tínhamos alternativas de cenários de tabelas que poderiam ser trabalhadas na mesa com menor custo, mantendo o desenho da tabela igual, sem quebra de linearidade, apenas distanciando um Nível de Classificação do seguinte, de forma constante(ou 3 padrões, ou 4, ou 5). Plenária da FASUBRA definiu que a linearidade da tabela pode ser quebrada na mesa de negociação, distanciando em mais padrões o Nível E do D e o Nível C do B.

63. Reconhecemos que os valores de piso e teto de nossa tabela são baixos, apesar dos avanços salariais que tivemos. Nossa tabela é praticamente a mais baixa do do Serviço Público Federal. Mas para a CSD não há como dissociar desenho de matriz salarial de concepção. Ao contrário, a matriz expressa a concepção e o debate é ideológico sobre a valorização social do trabalho e como transitamos, mesmo dentro do sistema capitalista, para uma condição mais justa.

64. Nossa política deve ser manter a distância justa entre o menor e o maior salário e tratar de forma igualitária os Níveis de Classificação. Nosso justo é injusto para quem defendeu o cenário de romper a Linearidade. Defendemos como tática para se alcançar uma tabela digna - um piso maior, um step maior e distanciar um Nível de Classificação do seguinte, de forma linear, em torno de cinco padrões, utilizando o aumento do número de Níveis de Capacitação para ampliar o horizonte de capacitação.

IV. Aumento do nº de padrões de vencimento/Incentivo ao mérito e permanência

65. O incentivo de estímulo ao desempenho dos servidores que chegam ao topo da tabela e continuam trabalhando, foi rejeitado. O Governo alegou duplicação de incentivos à mesma situação, já que a EC41 retira o desconto previdenciário para quem preenche as condições de aposentar-se e não o faz. Não entendemos assim, pois no caso da Emenda isto não está associado à avaliação de desempenho e na nossa proposta não está condicionado a haver condições de se aposentar.

66. Considerando que condicionar aposentadoria à idade ampliou o tempo de efetivo exercício para a mesma, devemos pensar em alternativa de ampliar o número de padrões de vencimento em cada Nível de Capacitação? Isto aliado ao fato de que a possibilidade de progressão por mérito a cada 18 (dezoito) meses diminuiu o tempo necessário para atingir o topo da tabela. No entanto, isso aumenta o teto salarial. É necessário refletir sobre se também não pesaria em termos de dificultar o aumento do valor do step. Propomos esse debate sobre o incentivo e ampliação de padrões.

V. Ampliação do horizonte de capacitação

67. Propomos ampliar o número de Níveis de Capacitação. Se não conquistarmos a ascensão funcional, o avanço na carreira por capacitação fica restrito, especialmente considerando a ampliação provável do tempo de exercício em função da reforma da Previdência. Aceitamos debater a hipótese de ampliar três Níveis de Capacitação, sendo que para o Nível E seriam considerados os cursos de especialização, mestrado e doutorado. Para os outros deve-se debater o quantitativo de carga horária.

68. Necessário lembrar que o governo detém hoje três instrumentos que podem permitir, da mesma maneira que foi feito com o PUCRCE, a desconstrução do nosso Plano. São eles:

- a quebra da linearidade da malha salarial;
- a ausência do termo “step constante” na Lei da Carreira, retirada por força da Lei 11.784, de 2008 (conversão da MP 431);
- a remuneração do servidor não poderá ser inferior ao salário mínimo, também texto da Lei acima. Antes este limite dizia respeito ao vencimento básico.

69. A aplicação de três salários mínimos e do step constante de 5% só tem sentido em um contexto de reestruturação da tabela salarial, com retorno da linearidade e a expansão da malha salarial, considerando o aumento do tempo de serviço necessário para aposentadoria e a redução do interstício para a progressão por mérito profissional, vinculada à avaliação de desempenho, de 24 para 18 meses. Isto fará com que os servidores atinjam o último padrão (16) em um tempo mais curto e sem condições para se aposentar. A retirada do binômio step constante e linearidade como fatores de construção da tabela representa uma contínua e deliberada política de deterioração da malha salarial, tornando-a pouco atraente, seja como instrumento de desenvolvimento, seja como instrumento de gestão de políticas de recursos humanos.

VI. Fim da Terceirização /Abertura de Concursos

70. Devemos recuperar a maioria dos cargos em extinção, a partir de unificação de ou criação de cargos. É necessário terminar a terceirização de atividades permanentes das IFE. Defendemos não só o fim da terceirização mas de qualquer forma de contratação que não o Concurso Público. Este é um embate do próximo período, envolvendo também o conjunto do funcionalismo público, na discussão de DPC e junto à sociedade, provando o custo maior da terceirização e das formas de contratação que não investem na qualificação e aproveitamento do servidor, como inclusive, contratos com consultorias externas. Concursos devem ser abertos para as necessidades urgentes e com base no processo de Dimensionamento feito nas IFE.

Sobre o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE

71. O Plano de Desenvolvimento deve abordar na sua justificativa os principais problemas da gestão e desenvolvimento de pessoal em cada IFE e as possibilidades de enfrentamento através das Diretrizes colocadas a partir do PCCTAE. O Plano estará identificado com a própria IFE e fundamentado em diagnóstico da realidade enfrentada pela área de gestão de pessoal e pela comunidade interna.

72. Em nível nacional existem dificuldades gerais que devem ser tratadas como prioridade em nível de política geral a ser defendida pela FASUBRA junto ao Governo e na Comissão Nacional de Supervisão. Entre elas apontamos para debate coletivo:

73.

- falta de planejamento do quadro de pessoal, desmonte do mesmo com a política de extinção de cargos e terceirização, desvio de função como consequência; instabilidade na aplicação de critérios objetivos para distribuição de pessoal; apontando para **necessidade de retomada de cargos/especialidades, alteração constitucional que garanta ascensão e efetiva implantação do processo de dimensionamento de pessoal e avaliação de desempenho que incidem diretamente no planejamento estratégico institucional**, com abertura de concursos públicos.

74.

- Gestões sem planejamento em geral, com baixo nível de participação dos técnico-administrativos, inexistência de avaliação do processo de trabalho, chefias e direções com pouca capacitação para o exercício dessas funções; **apontando para uma necessidade de priorização das linhas de capacitação de iniciação ao serviço público e para gestores;**

75.

- Capacitação: necessidade de política institucional em relação à educação formal, concentração de ações voltadas mais ao ambiente administrativo; **apontando para processo participativo de identificação das necessidades de capacitação, previsão orçamentária, cooperação entre IFES e entre IFES e MEC;**

76.

- fragilidade estrutural , de composição e formação das equipes da área de gestão de pessoal, **apontando para necessidade emergencial de política nacional de capacitação das equipes, com execução no mínimo regional e ação da ANDIFES junto aos reitores,**

77.

- poucas ações integradas entre áreas de desenvolvimento de pessoal e relativas à saúde do trabalhador; **apontando para política nacional integrada quanto à questão e reforço ao intercâmbio de experiências.**

78

- resistência das administrações em desenvolver os programas do PDIC, seja por opção política, seja por fragilidade das equipes de recursos humanos, as quais, via de regra optam por ajustes pontuais em programas pré-existentes;

79

- inexistência ou secundarização do papel das Comissões Internas de Supervisão, vistas como um ingerência indevida e incômoda na fiscalização e acompanhamento da gestão de recursos humanos;

80

- inexistência de cultura institucional de gestão de pessoas, o que ainda coloca tal campo, em muitos casos, simplesmente como administração de pessoal, limitada à aplicação de legislação, de caráter tecnocrático e processual;

81. É então, no campo da gestão de pessoas, que advém as maiores fontes de conflitos, contradições e equívocos administrativos, dos quais as instituições federais de ensino são, a um só tempo, ré, cúmplice e vítima. Ré, em função de que, não dá lugar ao sujeito que tão essencialmente a compõe e representa a parte vital de sua estrutura organizacional, paradoxalmente ouvindo a sua voz mas expropriando o seu saber; cúmplice em função de sua íntima relação com a ciência que lá se produz, mas cujos saberes não se refletem em suas práticas administrativas que, na maioria das vezes o negam; vítima, ao sofrer coletivamente das contradições entre os seus vários discursos e do sofrimento da anomia crônica de seus membros, aqueles mesmos que, enquanto missão, se propõe a formar, informar, atender e desenvolver amplamente.

82. A Universidade é espaço de formulação de políticas públicas e deve propor-se assumir o papel de formação do servidor público, credenciando-se como Escolas de Governo e em ação integrada com outros órgãos públicos.

Estratégia de Ação para Formulação do Plano e dos Programas

83. Com os princípios, diretrizes e objetivos previstos, o processo de construção dos Planos de Desenvolvimento e seus Programas deve ser participativo e coordenado por grupos de trabalho representativos das Administrações Centrais, Direções de Unidades/Órgãos, área de gestão de pessoal, alunos, Comissões Internas de Supervisão e Sindicatos.

84. É importante a abordagem teórica dos temas junto à comunidade, especialmente dos técnico-administrativos e gestores, antecedendo análise de propostas preliminares dos grupos de trabalhos, para construção efetiva do Plano e seus Programas. Propomos uma construção que se constitua em processo pedagógico como toda a ação institucional deve se caracterizar.

85. À FASUBRA cabe investir no processo de formação política das lideranças, integrantes da CIS e categoria em geral para que incidam na construção dos Programas e na sua execução.

Proposta de metodologia de ação:

- 86.
- a. **Discussão interna nas áreas de gestão de pessoal** sobre aspectos teóricos, política institucional e experiências de outras IFES e órgãos públicos.
- 87.
- b. **Constituição de Grupos de Trabalho** responsáveis por promover a discussão na comunidade universitária sobre Avaliação de Desempenho e Institucional, Capacitação, Dimensionamento de Necessidades de Pessoal e elaborar propostas preliminares, para debate e aperfeiçoamento.
- 88.
- c. **Seminários para apresentação do Plano de Desenvolvimento formulado nos grupos de trabalho e discussão dos temas**, precedido de leituras recomendadas, com inscrições e convocação /convite especial para Direções, Chefias e Assessores / Secretários.
- 89.
- d. **Apresentação à comunidade universitária, com debate**, das propostas preliminares dos Programas e Proposta de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal/ Matriz de Alocação de Cargos,.
- 90.
- e. **Seminário para cada Programa**, em virtude dos prazos estabelecidos para a implantação de cada um deles.
- 91.
- f. **Prazo para envio de contribuições de aperfeiçoamento** das Propostas pelas Unidades/Órgãos e entidades representativas.
- 92.
- g. **Debates nos locais de trabalho.**
- 93.
- h. **Síntese das contribuições apresentadas e apresentação à comunidade para fechamento da proposta da IFE.**
- 94.
- i. **Apresentação para aprovação nos Conselhos Universitários.**

VI - Educação

95. Vários são os temas e as lutas que ficaram em segundo plano nesse último período na Fasubra, consequência perniciosa da prioridade que os coletivos internos deram à disputa eleitoral pela

máquina, buscando sempre criar fatos políticos que seriam capitalizados no futuro, fatos esses baseados em falas polêmicas. Na questão da Educação não foi diferente!

96. No último período vimos a Fasubra seguir à reboque em debates importantes como o Plano Nacional de Educação, a destinação de 50% do fundo social do Pré-Sal para a educação, o debate sobre democratização do acesso à universidade, o ENEM e o financiamento da Educação. Em nenhum momento a federação deixou de se colocar e estar presente na luta, inclusive, por obra de apenas do campo CUTista, que priorizou esse tema na gestão, foi que a federação apresentou um conjunto de emendas do TAEs para o projeto de lei do PNE 2011/2021, porém, no âmbito mais geral, teve dificuldades de se ocupar em formular e estar à frente como antes.

97. É imperativo que a Fasubra tome seu lugar histórico de direito na liderança do movimento progressista de educação e lute junto com a UNE, UBES, CNTE, Contee e tantas outras entidades do Fórum Nacoinal em Defesa da Escola Pública, pela vitória naquelas que consideramos as pautas prioritárias não só da educação, mas de todo o Brasil e seu povo: A destinação de 50% das verbas do fundo social do Pré-Sal e 10% do PIB para a Educação; a aprovação das emendas da Fasubra e dos movimentos sociais, da CONAE, ao PNE e o efetivo cumprimento da Lei do Piso Salarial Nacional dos Professores, que embora seja uma luta de outra categoria é de suma importância para o desenvolvimento do país.

V – Formação política e comunicação a serviço da contra-hegemonia

98. Para ter efetividade no cumprimento da tarefa de unificação das lutas por igualdade em suas dimensões econômica, política e social e elevar a intervenção efetiva da federação para além da reivindicação especificamente salarial, dando condições ao conjunto da categoria de se apropriar desse programa incorporando-o no seu cotidiano de trabalho é necessário reconstruir a mística em torno da identidade do trabalhador técnico administrativo em educação bem como em torno do conjunto histórico de bandeiras tradicionais que tem alto teor simbólico no que tange à construção dessa identidade e também das lutas vitoriosas que a Fasubra vem empenhando há mais de 30 anos.

99. É preciso que a categoria admita e assuma que a federação e o sindicato servem para a luta salarial, mas também para o acúmulo de forças contra-hegemônicas no sentido de superar a natureza liberal do estado brasileiro em direção a um estado socialista e democrático e para isso é preciso um grande esforço para formar as novas lideranças sindicais e novos trabalhadores que não vivenciaram e construíram esses 32 anos de luta da Fasubra. Também é preciso promover uma prática e cultura sindical questionadora dos valores liberais.

100. Dessa forma a política de formação sindical da Fasubra deve cumprir não só um papel de municiar dirigentes e trabalhadores de conhecimentos necessários aos diversos enfrentamentos institucionais no que diz respeito às reivindicações da categoria ou ainda na gestão sindical, que aliás nem isso vem fazendo, diga-se de passagem. Deve também formar os trabalhadores técnico administrativos em educação para se apropriarem da história das lutas da federação, que se confundem com a história da democracia no país e da própria Universidade, além de, numa perspectiva mais avançada, entender a realidade brasileira e contextualizar nossas lutas num projeto histórico maior que é a superação do capitalismo.

101. É nesse contexto que concebemos que a comunicação sindical precise não só informar, ou servir de replicador de informações prontas ou ainda mero instrumento de agitação. Os meios de comunicação da federação devem estar a serviço da formação, assim como da mobilização. Devem constituir-se como principais e mais legítimas fontes para os TAEs, desde aqueles que apenas querem saber como foi a reunião de ontem até para aqueles que querem debater a fundo os diversos aspectos envolvidos numa determinada questão. Outro fator importante que consideramos, em tempos de redes sociais é que essas redes podem e devem ser canais de diálogo com a categoria, com aquele TAE que não participa do cotidiano do movimento sindical, mas que pode, se bem abordado via facebook, por exemplo, tornar-se um grande irradiador de idéias e mobilizador em sua rede de contatos.

102. Outro aspeto a se considerar é que no Brasil, o sistema de comunicação nacional mal comunica, e ao invés disso silencia, distorce e privatiza o processo de formação da opinião pública democrática e pluralista do país. Uma evidência da matriz liberal do Estado brasileiro atual está na privatização do processo de formação da opinião pública, através do controle oligopolizado dos meios de comunicação de massa.

103. Os setores midiáticos do capital, alentados e desenvolvidos pelo regime militar, criaram uma relação programática orgânica com os partidos neoliberais durante os governos FHC.

104. Posicionados estrategicamente na democracia brasileira, cumprem um papel decisivo na reprodução da visão de mundo liberal e dos interesses corporativos capitalistas, procurando impugnar qualquer regulação democrática dos meios de comunicação que, por sua natureza, deveriam ser públicos (ou submetidos diretamente ao controle democrático e plural do Estado ou por ele regulado segundo estes critérios).

105. A privatização do processo de formação da opinião pública no Brasil – os oligopólios dos meios de comunicação de massa e um quadro de veto à aplicação da definição constitucional que prevê a atualização de sua regulação, criando uma situação quase de vazio legal – está certamente hoje entre os maiores obstáculos da democracia brasileira.

106. A voz cidadã não chega ao público e, quando chega, soa enfraquecida, distorcida, subvalorizada. Já a voz dos que têm privilégios, principalmente os de maior riqueza, propriedade e renda, chega estridente, silenciadora, caluniadora e preconceituosa.

107. O alto empresariado tem uma livre tribuna cotidiana, em horário e espaço nobres; as dezenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras não têm sequer uma coluna ou seção ou programa para fazer valer suas culturas, seus valores, seus interesses.

108. O sistema de comunicação pública carece de uma regulação democrática mínima, a fim de romper com a lógica economicamente autárquica e politicamente autoritária com que funciona.

109. A Fasubra representa mais de 180 mil TAEs nas IFES e mais outros milhares de técnico-administrativos em instituições públicas de ensino superior no Brasil, além de vários sindicatos de sua base ter programas radiofônicos nas rádios universitárias país a fora, o que coloca à federação uma grande tarefa e desafio na luta pela democratização da informação e das comunicações, inclusive na produção de disseminação de conteúdo alternativo à grande mídia.

"A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar".(Eduardo Galeano)

Assinam esta tese:

Rosângela Costa – UFMG – CSD- DN FASUBRA e Movimento É Hora de Resignificar