

APTAFURG



Seção Sindical Rio Grande • Filiado à FASUBRA/CUT

JORNAL **SINDICATO NA LUTA**

Dezembro de 2013 - Ano X - www.aptafurg.org.br

É hora de

CELEBRAR



*e renovar
forças para*

2014

gênero

Luma Nogueira de Andrade é a única travesti a ter o título de doutora no País

Tomou posse nesta semana na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab) aquela que é considerada a primeira professora travesti de uma universidade pública federal no País. Luma Nogueira de Andrade se tornou docente efetiva na instituição de Redenção (CE) depois de concluir o doutorado pela Universidade Federal do Ceará em 2012 - título também inédito no Brasil. Ela passa a integrar o Instituto de Humanidades e Letras (IHL).

Filha de agricultores analfabetos do município de Morada Nova, interior do Ceará, Luma Nogueira de Andrade enfrentou desafios e preconceito até chegar o dia de receber das mãos da reitora da Unilab, Nilma Lino Gomes, o termo assinado de sua posse, na manhã da última segunda-feira. Antes de ingressar na Unilab, ela era professora concursada da rede estadual de ensino e trabalhava

como superintendente escolar da Secretaria de Educação do Estado do Ceará.

"Busquei na educação formas de superar as dificuldades financeiras, sociais e, principalmente o preconceito por ser travesti. Hoje é um dia de vitórias, conquistas e superação. É um momento simbólico de libertação e respeito aos direitos humanos. É um marco para o movimento LGBT. Assim como os negros são discriminados, nós também sofremos discriminação social", comentou ela no início da semana, quando tomou posse. "Como educadora, espero preparar os estudantes para lidar com as diferenças, principalmente no que diz respeito ao mundo do trabalho", falou Luma sobre as expectativas em relação ao trabalho.

Luma possui graduação em Licenciatura em Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECE)



Considerada a primeira professora travesti do Brasil, Luma Nogueira de Andrade (esq.) toma posse na Unilab - Foto: Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira / Divulgação

e tem mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UFRN). Além disso, a professora con-

cluiu o seu doutorado em 2012 pela Faculdade de Educação da Universidade Federal do Ceará e é considerada a única travesti a ter o título de doutora no País.

Morre um revolucionário

Nelson Mandela 1918 - 2013

"Uma nação não deve ser julgada pelo modo como trata seus mais poderosos cidadãos, mas sim os mais fracos."

"Durante a minha vida, dediquei-me a essa luta do povo africano. Lutei contra a dominação branca, lutei contra a dominação negra. Acalentei o ideal de uma sociedade livre e democrática na qual as pessoas vivam juntas em harmonia e com oportunidades iguais. É um ideal para o qual espero viver e realizar. Mas, se for preciso, é um ideal pelo qual estou disposto a morrer."

"Ninguém nasce odiando outra pessoa por causa da cor de sua pele, ou seus antepassados, ou sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender a odiar, e se elas podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar, porque o amor chega mais naturalmente ao coração do homem do que o seu oposto."

"Depois de escalar uma grande montanha, só se pensa que há muitas outras montanhas para escalar."

"Por fim à opressão é algo sancionado pela humanidade e a mais alta aspiração de um homem livre."

"Corajoso não é quem não sente medo, mas quem o vence."

SINDICATO
APTAFURG
Filiado a FASUBRA e CUT

JORNAL SINDICATO NA LUTA

EXPEDIENTE

Endereço: Rua Padre Nilo Gollo, 76, São Jorge
Rio Grande RS Tel.: (53) 3230-2284/3230-5417
Email: aptafurg@vetorial.net

COORDENAÇÃO GERAL
Doris Maria Santos Bolbadilha
Maria de Lourdes Lose
Rudnei Greque da Silva

COORDENAÇÃO DE IMPRENSA
Dionise Ferreira
Everson da Silva
Maria de Lourdes Lose

JORNALISTA RESPONSÁVEL
Marcio Vieira Oliveira- Mlb. 9258
Tel.: (53) 99458125
marcioliveira2000@yahoo.com.br

DIAGRAMAÇÃO E IMPRESSÃO
Editora Casaletras
contato@casaletras.com.br

REVISÃO
Jaqueline Soares Figueiredo
Tel.: (53) 81150759

TIRAGEM
1.000 exemplares

O Jornal Sindicato na Luta - veículo de comunicação da Associação do Pessoal Técnico-Administrativo da FURG (APTAFURG) - tem distribuição gratuita e dirigida.

Editorial

Ao chegar ao final do ano de 2013 um balanço sindical necessário se faz. Vários aspectos podem ser abordados do ponto de vista de um balanço.

Optamos aqui por passar a uma certa distancia de uma análise da conjuntura nacional e internacional sobre ambas apenas podemos registrar que atualmente ainda se mantem em curso uma brutal crise capitalista, que do nosso ponto de vista tem aberto janelas importantes para o conjunto dos países latino americanos, em que pese discordâncias e concordâncias, este sindicato alinha-se a posição segundo a qual os diversos governos latinos tem tentado produzir conjunturas, pós neoliberais. Em graus diferenciados. Pensamos que no Brasil, em particular, com todas as contradições, esta em curso o estabelecimento de um Estado desenvolvimentista, que ao longo dos últimos 10 anos resgatou mais de 50 milhões de homens e mulheres que encontravam-se em condições subproletárias segundo Paul Singer. Portanto o ano de 2013 termina nesse aspecto, como terminou os últimos 10 anos: luta de classe intensa em função da ascensão social desses mesmos milhões.

Neste contexto este movimento sindical tem dado sua contribuição no sentido de democratizar a universidade. Entende como democracia, justamente, a luta por transformar essa universidade eu traz consigo a perspectiva do capital em uma universidade cuja perspectiva deva ser a do trabalho.

Neste sentido 2013, iniciou com uma boa noticia, na medida que

ascendeu ao cargo máximo da universidade, uma mulher. Só este fato já produz uma ruptura, ainda que pequena numa universidade eu historicamente teve homens afrente da sua gestão.

Do ponto de vista da política sindical dois elementos nos parecem muito importantes na construção dessa democracia. A primeira é a luta da nova direção empossada em junho (verificar a data) na direção da Unidade da categoria técnico administrativa em educação, eleita como elemento estratégico para a gestão. Esta dimensão é de suma importância para o processo de democratização, na medida em que unifica um conjunto de homens e mulheres, tornando-as um sujeito coletivo, em que historicamente considerado de segunda categoria, exercendo um trabalho considerado subalterno ao trabalho docente. A luta pela unidade precisa potencializar justamente a luta pelo poder aristocrático dessa universidade.

A segunda dimensão diz respeito pela luta da redução da jornada de trabalho. 2013 encerra-se com um passo importante no que diz respeito a esse tema. A categoria foi capaz de organizar a luta pela redução da jornada, a partir da execução de um seminário que teve a sensibilidade de compreender que a redução da jornada, passa necessariamente por compreender como se produz ensino superior na universidade, portanto o dimensionamento da força de trabalho, permite alcançar dois elementos fundamentais. Primeiro, identificar que o processo de trabalho é único, composto da dimensão docente e da dimensão

técnico administrativa, ambas se complementando e se totalizando. Segundo, ao ferir o quantitativo de força de trabalho técnico admio necessário para a execução para produção de ensino superior, não só o quantitativo mas também o qualitativo dessa mesma força (quem somos, onde estamos e o que fazemos?).

Terminamos o ano com a constituição de uma comissão composta por técnicos, docentes e discentes, cujo objetivo de dimensionar o trabalho na perspectiva de ampliar o serviços prestados desta universidade para o conjunto de usuários, internos e externos. Identificamos essa política como estratégia, por compreendermos que ela dialoga estruturalmente com o universo da universidade. Outros elementos poderíamos citar aqui, no entanto, nos parece que como um balanço geral, do ano de 2013, positivo esses elementos que compreendamos serem de fundamento.

Entretanto não poderíamos deixar de abordar aqui a luta dos tae dessa universidade contra a implantação da EBSEH. Essa agenda que compreendemos ser negativa por parte do governo federal chega ao final deste ano sem ter atingido o seu êxito. Ainda que, a atual gestão universidade, reitoria, muito pouco, ou quase nada, tenha feito para impedir a implantação. Do ponto de vista de formulação de ações concretas. Portanto consideramos neste tema também um avanço da política sindical implementada em 2013, ainda eu com dimensão de resistência.

Implantação das 30 horas em Instituições Federais de Ensino no Brasil

Conhecendo um pouco mais do que anda acontecendo nas IFES

Na idade média, período em que a sociedade se organizava em feudos, conhecido como Feudalismo, não havia controle de tempo, e o comércio era feito à base de trocas de mercadorias que tinham sua produção para além das necessidades do produtor.

Com os processos de revolução da sociedade à época, teve importância na mudança das relações sociais a revolução industrial que teve início no século XVIII.

A nova estrutura da economia provocou um novo ordenamento nas relações de trabalho e um novo patamar de exploração, onde a produção era resultante da aplicação de uma jornada de 14 a 16 horas de trabalho, gerando a partir daí uma luta dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho e pela dignidade humana.

A luta pela redução da jornada de trabalho, portanto, é histórica e se constitui em uma das principais bandeiras da classe trabalhadora, desde a consolidação do capitalismo, como sistema político-econômico.

Ter tempo livre para si e não somente para o trabalho que atende em primeiro lugar os interesses pessoais (e por que não políticos?) dos gestores e patrões, é uma necessidade de todos os trabalhadores e não seria diferente com os Técnico-Administrativos em Educação.

A FASUBRA e seus sindicatos de base estão na luta por esta bandeira já há algum tempo, com debates, campanhas, manifestações e até greves. É preciso registrar que acompanhando a luta da classe trabalhadora em geral, a FASUBRA foi vanguarda ao estabelecer no PUCRCE a jornada máxima de 40 horas semanais e teve papel importante na luta geral quando da Constituição de 88, onde obtivemos a conquista para os outros setores da jornada máxima de 44 horas. Em seguida, demos sequência a esta luta em conjunto com os demais trabalhadores no serviço público e avançamos ao estabelecermos no RJU, a jornada máxima de 40 horas semanais para todos os servidores públicos federais.

Por todo este período, e até os dias de hoje, nossa categoria tem lutado pelo estabelecimento de jornada máxima de 30 horas semanais e conseguido, nesta luta, algumas vitórias políticas nas universidades no gozo de sua autonomia. Da mesma forma, houve avanços em outros órgãos públicos e, em resposta, o governo edita MP 2.174-28 de 2001, estabelecendo a possibilidade de jornada de 30 horas, porém com redução de salário. Em 2003, o governo estabelece, no decreto 4836, a possibilidade de jornada de 30 horas semanais com turnos contínuos onde ocorre o atendimento ao público por mais de 12 horas consecutivas.

Nossa luta não se resume à redução da jornada diária de trabalho, ela vai além, pois possibilita ao trabalhador ter mais tempo para se qualificar, para o convívio familiar, cultura, lazer e outras atividades, resultando em qualidade de vida, aumento dos postos de trabalho, decorrendo disto a construção de uma universidade efetivamente aberta ao público por mais tempo e com prestação de serviços de qualidade.

Hoje estamos frente à possibilidade de

um retrocesso, pois no último período temos sofrido ataques de toda sorte por parte do governo, órgãos de controle e gestores.

Realidades em algumas IFES

UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina)

A UFSC foi fundada em 1962, possui 3.115 Técnicos Administrativos em Educação e aproximadamente 44.211 acadêmicos. No período entre 2006 a 2009 a UFSC fez a primeira tentativa de dimensionar a sua força de trabalho, mas ela não foi finalizada. Como resultado do mesmo foi produzido um relatório parcial que indicou a necessidade da continuidade dos trabalhos. Algumas fragilidades podem ser destacadas nesse trabalho, dentre elas: a não finalização do trabalho, os dados produzidos, não é atualizada e descartam outros indicadores que seus membros julgaram pouco úteis. Em 2012, a partir de uma negociação iniciada na greve dos TAEs foi formado um Grupo de Trabalho constituído por representantes dos trabalhadores, do sindicato e da gestão universitária para fazer o dimensionamento da força de trabalho e dar condições para a implantação das 30 horas para todos. O trabalho do GT tem como objetivo realizar o dimensionamento para conhecer e definir políticas de gestão de pessoas da instituição e criar condições para a implantação das 30 horas semanais com atendimento, ao usuário, de no mínimo 12 horas diárias, com isonomia para todos.

Alguns trabalhadores fazem 30 horas de maneira informal e o controle de assiduidade não é realizado. Defendemos o controle social de assiduidade, o qual deve ser realizado pelos usuários dos serviços.

UnB (Universidade de Brasília)

A UnB tem como peculiaridade o fato de que seu processo de construção de flexibilização da jornada de trabalho ser tomado como referência por diversas das instituições que tencionaram e/ou tencionam a implantação das 30 horas. A instituição foi fundada 1962 e seu corpo de trabalhadores é composto por 2.630 TAEs e 30.757 acadêmicos.

A instituição iniciou o processo de flexibilização com apreciação e discussão em três sessões do Conselho de Administração, com a construção da resolução 07/11. O processo tinha como objetivos possibilitar a ampliação do horário de atendimento, de modo que a UnB ficasse aberta em todos os turnos e melhorasse a qualidade no atendimento ao público e que aumentasse a qualidade de vida dos trabalhadores da instituição.

Foi definido que nos setores/serviços onde haja justificativa de interesse público para funcionamento de no mínimo 12 (doze) horas ininterruptas, o trabalhador deve assinar um Termo de Responsabilidade. Após essa fase, uma vez que a chefia do setor considere que o setor possa flexibilizar a jornada de trabalho, o mesmo deverá requerer a flexibilização da jornada dos trabalhadores sob sua

responsabilidade, por meio de requerimento protocolado ao Decanato de Gestão de Pessoas – DGP.

Quando o parecer da Comissão de Flexibilização for negativo, a equipe de processos e dimensionamento do DGP apoiará orientará o setor a respeito das ações corretivas necessárias para que o requerimento possa ser reencaminhado e, a depender do motivo do indeferimento, ser implementada a flexibilização.

Os critérios utilizados para autorizar a realização das 30 horas são:

A) quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função de atendimento ao público;

B) trabalho no período noturno, entendendo-se por período noturno - aquele que ultrapassar às 21 horas ou for executado antes da 5 horas; C) Aos servidores que atuam de forma relevante e seja necessário o atendimento de 12 horas ininterruptas.

A jornada flexibilizada significa um ganho coletivo que foi individualizado pela forma como foi implantado, dividindo os trabalhadores entre os que podem fazer 30 horas e os que não podem. E a decisão sobre quem pode e quem não pode depende de autorização das chefias imediatas. Questionamos até que ponto essa autoridade conferida às chefias imediatas não desloca o olhar sobre um processo que não é local, mas global. A referida conquista não se limita a um mero ganho de uma categoria profissional, pois implica em ganhos a todos os participantes do cotidiano universitário. Aumentar o tempo em que a Universidade mantém suas portas abertas significa ganhos e viabilização dos direitos a todos os seus usuários, os quais antes ficavam com o atendimento diminuído e precarizado. Um exemplo são os acadêmicos com aulas no período noturno e que tinham acesso limitado a serviços como biblioteca, restaurante, coordenação de cursos, dentre outros.

Tão somente 50% dos trabalhadores tem a sua jornada de trabalho flexibilizada na UnB. Esse vício se origina na forma como é considerado o público atendido pelos trabalhadores da UnB. Os trabalhadores que não podem fazer a jornada flexibilizada são os que fazem plantão, cargo com jornada semanal estabelecida em Lei Específica, cargos com CD e FG, bem como os trabalhadores de setores em que as chefias não autorizaram a implantação da jornada flexibilizada. A assiduidade é feita por controle eletrônico biométrico. Onde não há controle eletrônico, é utilizada a folha ponto. Um fator a ser destacado é o fato de que os horários de trabalho de todos os trabalhadores são fixados em local visível e de grande circulação de pessoas. Isso possibilita que os usuários dos serviços prestados pelos trabalhadores façam o controle de assiduidade, exercendo uma democracia realmente participativa e mais avançada.

UFPR (Universidade Federal do Paraná)

A UFPR foi criada em 1912 e federalizada em 1950. Possui cerca de

22.000 alunos e 3.500 TAEs. A instituição realizou o dimensionamento da sua força de trabalho em dois momentos: de 1999 a 2002 (parte setorial-acadêmica) e de 2004 a 2006 (parte administrativa). O desenvolvimento do processo de dimensionamento se deu por várias etapas: pesquisa de campo, levantamento de dados, estabelecimento de parâmetros (variáveis), cálculo do índice variável, cálculo do quadro ideal, revisão dos cálculos, análise e avaliação de resultados e relatório final. Os parâmetros utilizados para análise dos dados foram: média, mediana e índice da variável.

Ressaltamos alguns pontos fortes da experiência da UFPR. O processo de dimensionamento foi amplamente publicizado e as informações foram muito bem estruturadas e sistematizadas. Atendendo a uma exigência contida no PCCTAE, a instituição realizou o dimensionamento que mapeou toda a força de trabalho da UFPR e serviu como parâmetro para flexibilizar a jornada de trabalho.

A mesma foi conquistada pelos trabalhadores durante a negociação da greve de 2011. Em setembro o reitor possibilitou a implementação das 30 horas e em dezembro o COUN (Conselho Universitário) aprovou-a, por meio da resolução N° 56/11 na qual ficou estabelecido que todos os trabalhadores poderiam fazer 30 horas, com exceção de quem tem FGs e CDs. Mas o teor dessa resolução, em vários pontos, foi um retrocesso no processo de implantação das 30 horas.

1- A UFPR é uma instituição conservadora, ainda pautada por profundas desigualdades entre técnicos e docentes;

2- A resolução aprovada no COUN (56/11) impôs o ponto eletrônico e deixou margem para que alguns setores inviabilizassem a aplicação da jornada de seis horas diárias;

3- Chefias, dirigentes de vários setores e alguns pró-reitores continuam resistindo à implantação da nova jornada e criam obstáculos à adesão dos TAEs às 30 horas;

4- Oportunistas de plantão e parasitas de cargos plantam dúvidas e geram conflitos entre os técnico-administrativos, reproduzindo a política do patrão, que objetiva desunir para retroceder;

5- O COUN é formado na sua maioria por docentes (70%) e é presidido pelo Reitor, que tem grande influência sobre os seus membros. A própria resolução é resultado dessa correlação de forças.

O sindicato defende a implantação imediata das 30 horas para todos os TAEs. Para tanto, propõe a mudança da resolução 56/11 - COUN, nos seguintes pontos:

1- Jornada de 30 horas para todos os TAEs da UFPR.

2- No art. 3º, os setores e unidades administrativas devem ser entendidos como setores acadêmicos;

3- Supressão do parágrafo 1º, do art. 1º, que trata das 40 horas para ocupantes de cargos FG;

4- Supressão do art. 5º, que trata do ponto eletrônico;

5- A comissão criada pelo COUN, no art. 10, deve fiscalizar a implantação das 30

horas pelos setores e garantir esta jornada a todos os TAEs;

6- Os dirigentes dos setores que inviabilizarem a implantação das 30 horas, ou o atendimento de quaisquer condições para a mesma, devem ser responsabilizados por descumprimento de resolução do COUN.

Outra fragilidade que apontamos na experiência da UFPR são: as 30 horas podem ser revogadas a qualquer tempo se não atender aos fins propostos. Mas esses fins não foram definidos. Parece ser antes de qualquer coisa uma brecha para possíveis armadilhas políticas. Outro ponto a ser questionado é o fato de a conquista que foi para os trabalhadores da UFPR as 30 horas, ser condicionada ao pedido das unidades para a sua força de trabalho ter a jornada de trabalho flexibilizada. O estabelecimento de uma nova cultura organizacional e a rediscussão do processo de trabalho na instituição não foi acompanhada por uma nova ação administrativa por seu corpo dirigente, os quais continuam mantendo suas práticas retrógradadas, expressas nos itens acima elencados. As 30 horas simbolizam um grande avanço para os trabalhadores e para a própria instituição e não coadunam com tais práticas. Com a jornada flexibilizada o trabalhador é valorizado profissionalmente e aumenta a sua qualidade de vida. O seu trabalho é prestado com mais eficiência e eficácia com a consequente melhora no atendimento aos usuários da instituição.

UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto)

UFOP foi fundada em 1969 e possui ao todo 772 TAEs e 11.520 discentes. Na instituição a flexibilização da Jornada de

trabalho está diretamente relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho. A adoção de gestão universitária e administrativa mais moderna e eficiente prescinde da ampliação dos horários de atendimento ao público usuário, com reflexos no regime de trabalho dos trabalhadores.

Foi aprovada uma proposta em assembleia dos TAEs. Como decorrência, foi formada uma comissão, com representação do sindicato, que elaborou o documento para implantação das 30 horas. O relatório com os resultados das atividades passou pelo CUNI (Conselho Universitário) no final de 2012, o qual o encaminhou para a comissão de legislação e recursos. A UFOP não fez o dimensionamento de sua força de trabalho, por mais que o sindicato tenha pressionado para que isso ocorresse.

Pode-se destacar como bastante positivo o fato de se considerar como público usuário pessoas ou coletividades internas ou externas à Universidade que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, conforme dispõe o Art. 5º da Lei 11.091/05.

Será formada uma Comissão de Flexibilização, a qual será responsável por dar parecer acerca dos processos de solicitação de flexibilização da Jornada de Trabalho das Unidades. A solicitação da flexibilização da jornada de trabalho deverá ser requerida pelo dirigente da Unidade. O trabalhador deverá preencher um requerimento individual e um termo de responsabilidade. Os processos de autorização da flexibilização da jornada de trabalho aprovados pela Comissão e homologados pela CGP devem ser arquivados para fins de apreciação pela Auditoria Interna e pelos órgãos de controle externo. Consideramos que isso

pode ser considerado como um possível mecanismo de coação política e de inibição de eventuais pedidos para flexibilização da jornada de trabalho. Os trabalhadores da UFOP não aceitaram o ponto eletrônico, mas o fato do controle da assiduidade ser realizado pelas chefias imediatas também pode ser politicamente desinteressante para os trabalhadores por expor os mesmos a possíveis relações de troca de favores em troca de abonos a faltas e atrasos, bem como deixa de fora da responsabilidade de controlar a assiduidade dos trabalhadores os principais interessados nisso, os usuários.

UFF (Universidade Federal Fluminense)

A UFF foi fundada em 1960 e o seu corpo de TAEs é composto por 4.695 trabalhadores e aproximadamente 52.407 discentes. A UFF começou a fazer o dimensionamento de sua força de trabalho em 2004 e ainda não o concluiu. Seus objetivos foram catalogar por unidade os cargos existentes em cada área de atuação do servidor; realizar diagnóstico da quantidade de processos que envolvem os cargos da Universidade; identificar os macroprocessos envolvidos; utilizar técnicas qualitativas e quantitativas de sondagem e identificação dos ambientes organizacionais da UFF, visando à identificação e análise do processo de trabalho e atribuições de cada área de atuação dos servidores. O trabalho foi realizado para favorecer a profissionalização das relações interpessoais e intersetoriais e qualificação da base de sustentação técnica para as políticas e ações de gestão de pessoas.

O Programa prevê três eixos de atuação, com objetivos específicos para cada um

deles: Eixo: Dimensionamento da Força de Trabalho (apurar o quantitativo da força de trabalho dos TAEs e sua distribuição pelas diversas unidades da estrutura organizacional; identificar o potencial humano, quanto à escolaridade, idade, tempo de serviço, experiência profissional e rotatividade; subsidiar a elaboração dos concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação). Eixo: Impacto da Capacitação sobre a dinâmica da UFF (avaliar o impacto produzido pelo processo de capacitação dos TAEs da UFF sobre as competências individuais e institucionais, no período de 2006 a 2010; subsidiar a elaboração dos concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação). Eixo: Mapeamento de Competências (mapear as competências individuais institucionais; subsidiar a elaboração dos concursos públicos, as remoções, as redistribuições, as avaliações de desempenho e o plano de capacitação; identificar as atividades desenvolvidas nas diversas unidades da UFF).

Quanto a questão das 30 horas, quando o Ministério Público exigia a oficialização das 40 horas, a Reitoria teve a iniciativa de implantar às 30 horas. Mas ela não é feita por todos os TAEs. O controle de assiduidade é realizado por meio de um sistema informatizado criado pelos trabalhadores da informática da instituição. Cada setor tem uma pessoa responsável por preencher no sistema a assiduidade dos trabalhadores do local e enviar para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe).

TURNOS CONTÍNUOS COM REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO



FASUBRA Sindical
Filiada à **CONTUA ISP CEA**

FASUBRA faz avaliação de conjuntura do ano de 2013

Considerando:

1- Que o ano de 2013 foi atípico que se destacou pelas manifestações populares que impactaram o cenário político do país a partir de junho, nas quais milhares de pessoas estiveram nas ruas e levantaram em sua maioria reivindicações econômicas e democráticas exigindo melhorias no transporte público, na saúde e educação, bem como um apelo contra a corrupção que assombra praticamente todas as esferas do poder público tanto federal como nos estados e municípios.

2- Que tais manifestações tiveram desdobramentos importantes confirmando uma mudança na situação política do país, e nas universidades públicas, ocupações de reitorias pelo movimento estudantil cobrando mais verbas, democracia e autonomia. Nas principais cidades aconteceram ocupações de câmaras municipais e assembleias legislativas pela população em luta. Além das greves em importantes categorias como bancários, correios, petroleiros e profissionais da educação básica de vários estados por reivindicações econômicas e políticas.

3- Que as manifestações populares, greves e lutas se chocam com a política econômica neoliberal do governo federal e governos estaduais. Enquanto os trabalhadores e a juventude exigem mais investimentos públicos, os governos querem mais austeridade para atender às demandas do capital internacional que está em crise.

4- Que as respostas do governo estão longe de atender as reivindicações sociais e uma onda de repressão vem aprofundando a criminalização aos movimentos sociais.

5- Que os projetos de leis que restringem o direito de greve dos trabalhadores do setor público têm em sua égide o desrespeito à liberdade de organização sindical. E o governo parece tem muita pressa em aprová-los, com destaque para, Lei Antiterrorismo, que criminaliza os movimentos sociais, a Lei de Greve, relatada pelo Senador Romero Jucá que na verdade veta a greve nos serviços públicos inclusive áreas cedidas ao privado, como é o caso dos transportes públicos e a Lei Geral da Copa.

6- Que a reação de indignação de todo movimento sindical contra o poderoso aparato repressivo da força nacional convocada pelo governo Dilma para garantir o escandaloso Leilão do campo de Libra, que frustra a expectativa de dividendos no futuro, defendida pelo movimento sindical, de uma imediata política educacional, para salvar a educação pública e gratuita.



7- Que o governo federal, via MPOG, tem ignorado a pauta da campanha salarial dos trabalhadores do setor público não aceitando receber as entidades sindicais para negociação, mesmo que no caso da FASUBRA, haja a especificidade de negociar o aprimoramento da Carreira.

8- Que é dado continuidade ao processo de privatização e precarização do trabalho no serviço público com a implementação da EBSE/EM, FUNPRESP, sem falar de projetos que o governo tem intenção de aprovar no congresso nacional como o PLP 92 e o PL 4330.

9- Que o Fórum de Entidades do Serviço Público Federal no qual a FASUBRA está inserida e participa ativamente, vem avaliando a necessidade de intensificar a mobilização com o lançamento da campanha salarial para janeiro de 2014, apontando um calendário de mobilização denso de atividades que culminam com a construção de indicativo de greve no Setor para segunda quinzena de março ou primeira de abril, caso o governo não receba as entidades e continue ignorando as reivindicações dos trabalhadores do setor público federal.

10- Que os GTs do acordo de greve da FASUBRA que tinham o prazo de três meses para conclusão dos trabalhos, estão com os prazos vencidos e o debate se arrasta a mais de um ano, não representando avanços concretos, mesmo com a disposição da federação em dialogar com o governo. Assim, como não se percebe sinalização por parte do MPOG em abrir negociação sobre os GTs que já finalizaram os seus trabalhos.

11- Que em algumas Universidades gestões anti-democráticas tem ganhado força nas administrações superiores utilizando como política de gestão o assédio moral e a banalização de PADs para perseguir trabalhadores, ativistas e dirigentes do movi-

mento sindical.

12- Que mesmo diante de um cenário complexo e de endurecimento por parte do governo federal no sentido de não atender nossas reivindicações, a FASUBRA não tem medido esforços para mobilizar nossa categoria contra os ataques aos nossos direitos e pela ampliação de conquistas, organizando as trabalhadoras e trabalhadores para a luta tanto na ação direta como em intervenções junto ao MEC e Congresso Nacional na tentativa de acumular forças exigindo o atendimento de nossas demandas.

13- O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores do PCCTAE, aprovado na CNSC vem no sentido de buscar equilibrar as ações de capacitação e qualificação nas IFEs, oferecendo de forma complementar cursos de capacitação e qualificação. Foi uma conquista da greve e contribui na busca constante que fazemos pelo aperfeiçoamento do PCCTAE sendo necessário, a partir de agora, o acompanhamento para que seja de fato implementado.

14- Que a FASUBRA completará, no mês de dezembro 35 anos de lutas pela democratização do país e das universidades, se tornando por mais de três décadas referência por sua disposição ao diálogo para negociar ganhos para a categoria. Mas também de enfrentamentos contra as políticas de desmonte e privatização do serviço público, implementadas por todos os governos, desde a redemocratização. Além de dezenas de greves, milhares de manifestações, passeatas e campanhas, apostando sempre no caminho da organização e mobilização dos trabalhadores para a conquista de um plano de carreira e o seu aprimoramento com o objetivo de avançarmos em mais conquistas econômicas e direitos.

Com base nesses considerandos, a DN-FASUBRA resolve:

01- Solicitar, em caráter de urgência, audiência com o Ministro da Educação para cobrar respostas concretas sobre as denúncias protocoladas pela FASUBRA em outubro relatando as perseguições a trabalhadores e dirigentes sindicais que estão ocorrendo nas universidades. Cobrar imediata abertura de negociação dos GTs que já concluíram seus trabalhos e discutir a proposta de Plano Nacional de Capacitação e Qualificação no sentido de avançar e contemplar os anseios da categoria.

02- Com base na orientação política aprovada por unanimidade na última plenária nacional da FASUBRA no mês de setembro que ressalta:

“Caso sigamos ouvindo negativas por parte do governo, não haverá outro caminho que não seja a construção da greve, a partir deste ano, no limite para 2014”.

Orientamos que as entidades de base filiadas a FASUBRA discutam este cenário com a categoria para que possamos apontar na plenária nacional de dezembro o indicativo de greve da FASUBRA para o início do ano de 2014 e um calendário de lutas para 2014 que construa coletivamente uma pauta de reivindicações que unifique a categoria e dialogue com as entidades sindicais dos trabalhadores.

03- Orientar as entidades de base filiadas a FASUBRA a intensificarem suas campanhas contra o assédio e perseguições nas universidades bem como a FASUBRA deve começar a denunciar nacionalmente com material de agitação os gestores (chefes, pró-reitores e reitores) que estão atacando o direito dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais que democraticamente estão organizando suas lutas exercendo mandato classista.

04- Convocar as entidades de base filiadas a FASUBRA a estarem presentes na próxima plenária nacional em dezembro, não só para fazermos o debate e deliberarmos sobre questões importantes para nossa luta, assim como o debate sobre a realização do XXII CONFASUBRA e aproveitarmos um momento de confraternização e memória em comemoração ao aniversário de 35 anos da FASUBRA.

05- A FASUBRA produza uma cartilha para ser distribuída para toda categoria sobre os perigos dos trabalhadores aderirem ao FUNPRESP ainda no ano de 2013.

A APTAFURG e o ano de 2013 por onde andamos...



Campanha pelas 30 horas



30 de agosto - Paralisação dos trabalhadores



Mesa de Negociação das 30 horas



Seminário 30 horas



Seminário 30 horas



8 de Março



Plebiscito contra a EBSEH



Manifestação 11 de julho - os trabalhadores pararam



Setorial ICB



Assembleia de posse da nova coordenação do Sindicato



Andando pela FURG - coordenação faz setorial



Participação com os movimentos sociais



Seminário de planejamento da nova coordenação



Setorial Prefeitura Campus




Contra a EBSEH




Seminário EBSEH promovido pela FURG



Nosso teatro é de tod@s - Espaço cultural ocupado pela comunidade



Que neste Natal só
haja lugar em
nossos corações
para o amor e que
esse amor nos mova
e conduza a dias
plenos e felizes.



E que em 2014 haja
o entendimento,
a busca pela igualdade
em todos os níveis e a
preservação da dignidade
humana.

DESEJAMOS A TOD@S
UM FELIZ
NATAL
com muita união
E UM EXCELENTE
ANO NOVO
cheio de conquistas,
São nossos sinceros votos

SINDICATO
APTAFURG 
Filiado a FASUBRA e CUT