CARTA-PROGRAMA _____

Eleições Diretoria SINTUFEJUF Dias 29, 30 E 31 de agosto | 2017

VOTO CHAPA CHAPA CHAPA LI

RENOVAR PARA FORTALECER A LUTA

GESTÃO 2017 - 2020





Diretoria Executiva do SINTUFEJUF TRIÊNIO: 2017-2020

'AVANTE! RENOVAR PARA FORTALECER A LUTA'





COORDENAÇÃO GERAL

Flávio Sereno (Serviço Social) Maria Angela (HU)

COORDENAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

Igor Coelho (Engenharia) Márcio Sá Fortes (FACC)









COORDENAÇÃO DE EDUCAÇÃO E Formação Sindical

Natália Paganini (Faced) Patrícia Mafra (Editora)

COORDENAÇÃO DE Administração e finanças

Antônio Dias (PIBID) Luiz Tegedor (PROPLAN)









COORDENAÇÃO DE Comunicação Sindical

Denise Rodrigues (RU) Felipe Santos (ICH)

COORDENAÇÃO DE SAÚDE

Elisabeth Souza (HU) Luana Lombardi (ICB)





CONFIRA QUEM SÃO OS INTEGRANTES DA CHAPA 2

'AVANTE! RENOVAR PARA FORTALECER A LUTA'





COORDENAÇÃO DE ESPORTE E LAZER

Dionézio Donato (João XXIII) Paulo Victor (ICE)

COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES CULTURAIS

Conrado Jenevain (CPPD) Elaine Damasceno (ICH)









COORDENAÇÃO DE APOSENTADOS

Angelisa da Silva (aposentada) Maria de Fátima(aposentada)

COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Bethânia Guimarães (GV) Pedro Cuco (Engenharia)









SUPLENTES

Aline Gomes (PROAE) Eliane Silva (Biblioteca da Enfermagem/Odonto)

SUPLENTES

Frederico Freire (PROAE) Isabel Cristina (CAS)









SUPLENTES

José Francisco Júnior (João XXIII) Wanderson Ribeiro (ICB)



A FORTALECER A LUTA RENOVAR PARA FORTALECER RTALECER A LUTA RENOVAR PARA CHAPA SINTU A VAN TENOVAR CHAPA FEJUF AVA NETERIOR FEJUF AVA NETERIOR

Quem somos



A Chapa óAvante! Renovar para fortalecer a lutaô é um coletivo de técnico-administrativos em educação (TAEs) com entendimento comum a respeito do papel do Sintufejuf: organizar a luta da categoria TAE e promover ações que visem ao desenvolvimento de uma consciência de classe.

Fazemos questionamentos à atual gestão do sindicato, porque entendemos que são necessários para melhor construir e fortalecer todo o quadro técnico-administrativo. Nossas principais críticas à atual gestão do Sintufejuf referem-se à falta de trabalho de base, o que impede com frequência que a atual Direção identifique as reais demandas da categoria; a ausência de politização em temas importantes da nossa vida, como o assédio moral e as opressões (de gênero, raça e orien - tação afetivo-sexual); a escassez de debates sobre a conjuntura política nacional e internacional; entre outras. Este cenário produz uma consequência grave: a falta de envolvimento da maioria dos TAEs em atividades e mobilizações propostas pelo Sintufejuf.

Não nos restringimos às críticas. Nós da Chapa óAvante! Renovar para fortalecer a lutaô atuamos em diversas comissões:desde as permanentes, como a Comissão Própria de Avaliação (CPA), a Comissão Interna de Supervisão de Carreira (CIS), a Comissão Proquali (Programa de Apoio à Qualificação); até as provisórias, como a Comissão de Flexibilização e do Controle de Assiduidade e Frequência.

A participação nesses espaços, embora importante, é insuficiente para organizar a luta da nossa categoria. Sabemos que apenas lutando, pressionando a Reitoria e o Governo Federal, podemos mudar nossa realidade, conquistar e manter direitos, garantir melhorias na carreira, no salário e nas condições de trabalho. Por isso, a Chapa óAvante! Renovar para fortalecer a lutaô, coletivo de oposição à atual direção do Sintufejuf, vem apresentar uma proposta de renovação, de verdade, do nosso sindicato.

Venha conosco fortalecer a luta da categoria TAE!

Por que a nossa luta?



O cenário nacional é dos mais adversos das últimas décadas. Inúmeras mudanças na legislação federal estão retirando direitos duramente conquistados ao longo de gerações. Reformas como a da previdência e trabalhista, ampliação das possibilidades de terceirização, e o teto de gastos sociais são desafios para a organização das trabalhadoras e trabalhadores. O governo ilegítimo de Temer tem dado sinais de que vai até as últimas consequências na aprovação de sua agenda.

Na UFJF, essa situação se desdobra de diversas formas. A redução orçamentária e o congelamento de concursos por parte do governo federal vêm no mesmo momento em que se iniciam as discussões sobre dimensionamento de pessoal, flexibilização da jornada de trabalho das/dos TAEs e controle eletrônico de assiduidade e pontualidade. São processos relacionados, que vão mexer nas regras e nas condições de trabalho de nossa categoria e que precisam ser acompanhados de perto pelo Sintufejuf.

Não podemos deixar que essas iniciativas sejam usadas para retirada de ainda mais direitos. Os inúmeros casos de assédio moral relatados em Juiz de Fora e Governador Valadares também são uma preocupação fundamental que precisa ser tratada com seriedade pelo Sindicato. Acreditamos que a atual Direção do Sintufejuf não tem nos representado de maneira adequada e tem se afastado cada vez mais da base, que precisa se organizar para enfrentar tantos ataques.

Para dar conta desses desafios, propomos um sindicato autônomo em relação à Reitoria e aos governos, com atuação independente, para que possa organizar, de fato, a luta de nossa categoria.

Renovar, de verdade, é preciso!

Sindicato, sociedade e movimentos sociais



O Sindicato tem como funções principais organizar a luta da categoria e promover ações que visem ao desenvolvimento de uma consciência de classe. Além disso, tem papel importante nas lutas de interesse geral, sobretudo nas ações em defesa das pessoas em situação de vulnerabilidade social. Em outras palavras, o Sindicato deve atuar, também, para além das questões particulares que envolvem diretamente a categoria TAE e os demais servidores públicos.

É fundamental que o Sindicato envolva-se na luta contra o machismo, o racismo, a LGBTTIfobia (discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexos), a intolerância religiosa, e as mais diversas formas de opressão, bem como deve apoiar as lutas de trabalhadoras e trabalhadores do sistema público de saúde e educação, sem-terra e de outras categorias.

Entendemos que um sindicato deve sempre atuar lado a lado a outras entidades e movimento sociais, mantendo um diálogo constante e fraterno de ajuda mútua. Esse diálogo não deve apenas se restringir a um apoio formal ou a uma atuação da Direção. Deve-se fomentar a inclusão e a participação da base, por meio da comunicação e da formação. É importante, também, aprofundar a interação com as outras entidades representativas dentro da própria UFJF, como Apes e o DCE, no que tange às lutas em comum.

Somos trabalhadoras e trabalhadores, quanto mais unidos, mais fortes ficamos!





Agora que expusemos as ideias centrais que balizam nossa proposta de atuação, vamos apresentar em ordem alfabética os temas que consideramos prioritários.

Aposentadas/aposentados e pensionistas	Pág. 01
Assédio moral	Pág. 03
Capacitação	Pág. 04
Carreira	Pág. 05
Comunicação sindical	Pág. 06
Cultura e artes	Pág. 07
Direito de greve	Pág. 07
Direitos LGBTTI	Pág. 08
Ebserh	Pág. 09
Escola sem Partido	Pág. 11
Flexibilização da jornada de trabalho 🛮 30 horas	Pág. 12
Formação política e sindical	Pág. 12
Funpresp	Pág. 13
Governador Valadares	Pág. 14
Participação em Órgãos Colegiados	Pág. 15
Políticas étnico-raciais	Pág. 16
Ponto eletrônico	Pág. 17
Proquali	Pág. 18
Reforma da Previdência	Pág. 19
Reforma do ensino médio	Pág. 20
Reforma Trabalhista	Pág. 20
Relações de gênero	Pág. 21
Saúde da trabalhadora e do trabalhador	Pág. 23
Sede Campestre e lazer	Pág. 23
Terceirização	Pág. 24
Trabalhadoras e trabalhadores com deficiência	Pág. 25
Transparência	_
1	

APO Aposentadas/ aposentados e pensionistas



Em 1998, no governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso, foram aprovadas várias emendas constitucionais, todas trazendo prejuízo para aposentadas/aposentados e pensionistas, como: idade mínima para aposentadoria de 60 anos/homens e 55 anos/mulheres; exigência de pedágio de 20% ou 40% do tempo que faltar para se aposentar; aumento do tempo de contribuição, que passou a ser de 35 anos/homens e 30 anos/mulheres; implantação de regime privado de previdência e fim das aposentadorias especiais.

Em 2002, já no governo Lula, foi aprovado o Projeto de Emenda Constitucional nº 41/2003, que trouxe em seu bojo o retorno da contribuição previdenciária para aqueles que ganham acima do teto da previdência; quebra da paridade e estabilidade; fator previdenciário; extinção da regra de transição; estabeleceu novas pensões com redutor de 30% entre o teto do Regime Geral da Previdência Social e os proventos integrais do servidor público; remeteu os aposentados por invalidez com doenças não previstas em lei ao Regime Geral da Previdência Social com um salário 30% menor; congelou salários etc. Além disso, em 2012, tivemos a limitação do teto para valor semelhante ao do Regime Geral de Previdência Social e a implementação do plano de previdência complementar (Funpresp), pondo fim à paridade entre ativos e aposentados e a integralidade de nosso salário.

Novos ataques do Gorverno

Depois de muitos embates com o governo Lula, finalmente em 2005 os servidores das instituições de ensino superior conseguiram seu plano de carreira 🛮 o PCCTAE. A partir daí passamos a ter identidade como trabalhadoras e trabalhadores em educação, expressa na nomenclatura ótécnico-administrativo em educaçãoô. Todavia, o plano de carreira proposto pelo governo levou em consideração somente o tempo de serviço federal.

** Aposentadas/ aposentados e pensionistas



Isso levou a um rebaixamento da remuneração de aposentadas e aposentados, pois o step (diferença percentual constante entre um padrão de vencimento e o padrão imediatamente subsequente) e algumas vantagens ficaram congelados. Também foi expurgado da contagem do tempo de serviço público federal o resíduo do tempo de serviço.

No governo Dilma, as aposentadas/aposentados e pensionistas continuaram sendo atacados, pois em 28 de dezembro de 2012 houve a promulgação da Lei 12.772/2012, que, apesar das melhorias relativas à qualificação e capacitação, não abrangeu as aposentadas/aposentados e pensionistas, que continuam com seus certificados parados nas Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas.

Cai Dilma e assume o golpista Michel Temer. Este, na calada da noite, edita a PEC 287/2016 A Reforma da Previdência, que aniquila a classe trabalhadora, tanto da ativa como aposentada, pois unifica as regras dos regimes geral e próprio, impõe idade mínima para aposentadoria de 65 anos/homem e 62/mulher, com tempo mínimo de contribuição de 25 anos 🛮 nesse caso teria perda de 30% do salário ou do teto 🖾 a 40 anos, e ainda eleva a alíquota da contribuição previdenciária de 11% para 14%, tanto para ativas/ativos como para aposentadas/aposentados e pensionistas.

É triste, mas pode-se concluir que os dias serão difíceis para a classe trabalhadora, e em especial para a classe aposentada. Nessa fase da vida que poderíamos almejar dias melhores, sofreremos ainda mais com os novos ataques do governo.

Por isso, consideramos fundamental nos incorporarmos à luta nacional encampada pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (Fasubra) em defesa de alguns pontos fundamentais, não só para aposentadas/aposentados, mas para todos as/os TAEs, futuras aposentandas/aposentandos: reposicionamento das aposentadas/

Aposentadas/ aposentados e pensionistas



aposentados e pensionistas; cômputo da licença-prêmio; cômputo do resíduo do tempo de serviço; correção imediata dos artigos 184 da Lei 1.711 de 1952 (Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União) e 192 da Lei 8.112 de 1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais); incentivo para os cargos de técnicos, ajustando a Portaria já aprovada na Comissão Nacional Anexo IV; manutenção da paridade entre ativos, aposentados e pensionistas.

S Assédio moral

O assédio moral é uma forma de violência que quase sempre advém de relações desiguais de poder no ambiente de trabalho. Infelizmente casos de assédio vem acontecendo com muita frequência na nossa Universidade, o que impacta de forma negativa o trabalho da nossa categoria. O assédio moral compromete a saúde física e psicológica, a dignidade e a qualidade de vida de trabalhadoras e trabalhadores.

As consequências do assédio moral não se limitam unicamente ao ambiente profissional. A vítima carrega as marcas dessa violência, também, para a vida pessoal e familiar. Sua ocorrência muitas vezes não é evidente, mas sutil e dissimulada. Pode envolver exposição a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Pode, também, ser caracterizado por sobrecarregar a/o TAE de tarefas, ignorar sua presença, espalhar rumores, vigiá-lo excessivamente e desconsiderar, de maneira infundada, suas ideias, proposições e opiniões.

Por isso, é fundamental trabalharmos efetivamente na mudança de cultura das relações interpessoais, especialmente, no ambiente profis-

Assédio moral



sional. Deve-se proporcionar uma conscientização sobre a existência do assédio moral. Assim como utilizar-se de ações sindicais e coletivas que possam problematizar a existência dessa violência na Universidade, fortalecendo quem sofre assédio e coibindo reeducando quem assedia.

É imperioso discutir o tema com a Reitoria e o Conselho Superior (Consu), para construção de aparatos institucionais que possam amparar e proteger efetivamente as/os TAEs. As soluções para casos de assédio moral precisam ir além de remoções que retiram a trabalhadora e o trabalhador, mantendo quem assedia no mesmo local de trabalho.

Uma entidade sindical nunca deve se esquivar de aprofundar esta discussão; também não pode se omitir nos casos objetivos de assédio. Apenas desta forma conseguiremos identificar os casos de assédio e melhores condições para combatê-los.

Capacitação

A partir da especialização de competências e habilidades exigidas pela óera da tecnologiaô, novas demandas são exigidas das/dos TAEs. Além disso, todos nós, independentemente do nível de classificação do cargo, temos o direito de nos capacitarmos, seja participando de cursos de capacitação, como os organizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe), seja por progressão funcional.

Tanto a formação por progressão quanto por capacitação geram impacto salarial e crescimento profissional do servidor, bem como trazem benefícios à instituição. Sendo assim, um ponto fundamental do trabalho do Sintufejuf no tocante ao desenvolvimento das/dos TAEs





na carreira é uma interlocução efetiva e constante com a Administração Superior pela garantia e melhoria do plano de capacitação e progressão.

O Proquali (Programa de Qualificação Profissional) é instrumento importante que dá condições e incentivo para a formação, mas que precisa ser aperfeiçoado e fortalecido. Além disso, o Sintufejuf deve negociar uma política institucional que estabeleça regras para propiciar licenças da/do TAE para progressão e capacitação, que hoje são concedidas em poucos casos e de forma subjetiva.

O nosso compromisso é, no âmbito institucional externo, fortalecer a articulação com a Fasubra e, no âmbito institucional interno, promover uma articulação permanente e efetiva com a Administração Superior da UFJF.

2@ Carreira

A nossa categoria atualmente sofre uma ameaça aos direitos assegurados em seu plano de carreira com a revogação do Ofício Circular nº 015/2015-MEC, no qual estavam descritos os cargos técnico-administrativos em educação autorizados pelo Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Ao invés de caminharmos para frente, implementando melhorias para a carreira da nossa categoria, andamos para trás, já que agora estamos regidos, mesmo que ainda provisoriamente, pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), que data de 1987.

Ainda não está claro o que tem por trás dessa movimentação do governo. É possível que prepare uma nova regulamentação dos cargos que não atenda às demandas das/dos TAEs. Dessa forma, estamos em

2[®] Carreira



situação de insegurança jurídica 🛮 como ficará, por exemplo, a situação de quem ocupa os cargos que não existiam no PUCRCE? Em caso de promulgação de nova descrição de cargos, estamos todos/as ameaçados/ as por um retrocesso na política de cargos e remunerações, o que impae taria nosso desenvolvimento profissional e salarial. Devemos estar atentos às futuras movimentações do governo para podermos nos defender de mais esse ataque.

Comunicação Sindical

A comunicação sindical deve conferir visibilidade à função principal do Sintufejuf: organizar a luta da categoria técnico-administrativa em educação de Juiz de Fora. Neste sentido, deve estabelecer estratégias para manter informadas trabalhadoras e trabalhadores e, sobretudo, dar evidência/visibilidade às suas lutas.

Se os movimentos sociais (o que, é claro, inclui os sindicatos) não desenvolverem estratégias eficazes de comunicação, como farão frente às informações produzidas e divulgadas pelas elites e que chegam às casas de todas as famílias brasileiras através dos grandes veículos de massa?

Vivemos tempos de retrocesso de direitos em nosso país com a aprovação da PEC 55/2016 (PEC do Teto dos Gastos Públicos), da Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), da Reforma Trabalhista, com a proposta de Reforma da Previdência, dentre outros ataques. O que no ticiam os grandes veículos de comunicação de massa brasileiros sobre os referidos assuntos? Exclusivamente os interesses das elites, que almejam a ampliação dos próprios lucros e a consolidação do Estado mínimo no país.

É fundamental e urgente que o Sintufejuf, por meio de uma Coordenação de Comunicação estruturada, faça frente aos ataques ideológicos/midiáticos em curso, de modo a fortalecer a luta das/dos TAEs.





A cultura e as artes são direitos básicos, garantidos por lei e que impactam significativamente a qualidade de vida e a formação das cidadãs e cidadãos. É a partir de seus esquemas culturais, dinâmicos e em constante atualização, que as pessoas significam, interpretam e transformam suas relações sociais e seu modo de viver.

Apesar de a Constituição Federal de 1988 prever o incentivo e a proteção dos direitos culturais, nos últimos anos o orçamento para a cultura no Brasil vem sofrendo cortes sistemáticos nas três esferas: federal, estadual e municipal. Como consequência disso, os fazeres culturais nos diversos territórios não encontram amparo material para se multiplicar ou perpetuar; projetos culturais já aprovados em editais não recebem verba para serem realizados; bandas, orquestras e conjuntos de música estão sendo extintos ou funcionam em condições extremamente limitantes; e museus e bibliotecas públicas têm seus horários de funcionamento reduzidos. Este cenário agrava ainda mais a desigualdade nas oportunidades de produção e acesso às artes no Brasil. Além disso, os profissionais das artes ainda têm que lidar com relações de trabalho predominantemente informais.

A luta pela cultura deve engajar todos os setores da sociedade, pois está intimamente ligada à luta por educação, pela proteção das formas de vida dos povos minoritários, por direitos humanos. Na Universidade, é dever do Sintufejuf zelar pela preservação e difusão das artes e das culturas, entendidas em sua complexidade e diversidade, mapeando, fomentando e divulgando a produção artístico-cultural das/dos TAEs por meio de publicação de editais de financiamento para realização de oficinas, eventos culturais, cursos e festivais, dentre outras estratégias.

Ti Direito de greve

O direito de greve é garantido na Constituição às servidoras e aos servidores, o que nos permite defender nossa categoria e buscar melhores condições de trabalho e remunerações dignas. Contudo, a

Direito de greve



fragilidade desse direito se encontra na falta de regulamentação por lei. Assim, nos é aplicada a mesma lei destinada à iniciativa privada. Junto a esse quadro, vemos no Congresso Nacional projetos que buscam cercear o direito de mobilização e organização das trabalhadoras e trabalhadores. O direito de greve não pode ser restrito! Ele traduz o Estado democrático de direito e precisa ser regulamentado, e não cerceado.

A Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Recomendação 159 sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública foram promulgadas em 2013 e legitimam instrumentos de negociação coletiva. Com a regulamentação da OIT introduzida no ordenamento jurídico, as entidades sindicais passariam a ter mais condições de atuação e reconhecimento. Entretanto, falta ao poder público brasileiro colocar em prática essas orientações.

A Fasubra defende que, antes de se discutir a proposta de direito de greve, é preciso debater a regulamentação da negociação coletiva e a definição da nossa data-base. Devemos fortalecer a defesa dessa regula mentação junto à nossa Federação, para que o direito de greve não seja restringido

Caberá ao Sintufejuf estreitar esse debate com as trabalhadoras e os trabalhadores, pois é função do sindicato fomentar essa discussão na base e organizar a luta contra a retirada ou prejuízo a quaisquer direitos conquistados pela categoria, inclusive o de greve.

🜹 Direitos LGBTTI

Defender os direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais (LGBTTI) é reivindicar a universalidade dos direitos humanos e, também, a aplicação dos direitos fundamentais que constam na Constituição Federal Brasileira, dentre os quais o direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança. Atualmente, o país lidera o ranking mundial de mortes de pessoas





LGBTTI, sendo travestis e transexuais as principais vítimas dos crimes de ódio. Igualmente alarmantes são as altas taxas de suicídio desta população, em virtude da falta de acesso a direitos básicos e às mais variadas formas de exclusão. A situação de desrespeito aos LGBTTI é agravada pelas óopressões cruzadasô, que ocorrem quando as discriminações por identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual se somam às discriminações por classe, raça, dentre outras, se potencializando e ampliando a desigualdade de oportunidades.

É fundamental que o Sintufejuf crie um grupo de trabalho (GT) para o debate permanente desta temática, tendo como protagonistas as/os TAEs LGBTTI, assim como vem sendo feito pela Fasubra. Desse modo, será possível reivindicar à Universidade, em especial:

- 1. Que o respeito às identidades de gênero e à diversidade afetivo-sexual constem no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Regimento Acadêmico de Graduação (RAG). A invisibilização dos LGBTTI nos referidos documentos favorece práticas discriminatórias na instituição.
- 2. Que desenvolva uma política de ações afirmativas que contemple a comunidade LGBTTI, considerando as opressões cruzadas, de modo a favorecer o acesso e a permanência desta comunidade (sejam TAEs, estudantes, terceirizadas e terceirizados ou docentes) na instituição.

EB (\$) ERH

Em 2011, o governo federal criou a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) para gerir os hospitais universitários (HUs), tendo como enganosa e principal justificativa o aumento dos investimentos. Com a criação da Ebserh, o governo aos poucos se desresponsabiliza do financiamento dos HUs. Primeiro, com a possibilidade de venda de serviços. E, também, por meio de mudanças na legislação relativa ao ressarcimento de planos de saúde (dupla porta de entrada), que





podem significar a venda informal dos leitos a partir da priorização do atendimento a clientes de planos de saúde. Estes, embora atendidos pelo SUS, podem gerar recursos diretamente para a empresa e, por isso, serem privilegiados em detrimento das cidadãos e cidadãos sem plano.

Hoje podemos ver que a Ebserh, já em funcionamento na UFJF, não trouxe qualquer recurso novo. E, por possuir um viés empresarial (trata-se de uma empresa estatal de direito privado), cada vez mais se afasta das atribuições de um hospital-escola \(\text{Q que deve se sustentar no } \) tripé pesquisa, ensino e extensão 🛭 e passa a se concentrar na perspectiva apenas do atendimento que, embora fundamental, não é o único objetivo de um HU.

Com a empresa, vieram grandes incertezas e preocupações para as/os TAEs lotados no HU e um expressivo aumento dos casos de assédio moral. Ainda pior, o modelo Ebserh colocou trabalhador/a contra trabalhador/a, que, embora em regimes de trabalho diferentes, estão submetidos ao mesmo processo de precarização do trabalho advindo da diminuição dos investimentos na saúde e educação públicas.

Defendemos também que o conjunto de vagas que surjam no HU após as aposentadorias dos quadros do Regime Jurídico Único sejam lá mantidas, pois não podemos compactuar com a redução de trabalhadoras e trabalhadores nessa área estratégica. Lutaremos, em conjunto com a Fasubra, por financiamento público condizente com o papel cumprido pelos hospitais universitários.

A postura antissindical da empresa, que se recusa a negociar com as entidades sindicais que representam as/os TAEs, vem agravando os problemas, como expressam os vários registros de assédio moral. Queremos lutar contra os injustos cortes na insalubridade das/dos profissionais do HU, a ingerência no serviço, a falta de condições de trabalho, de material/insumos e medicamentos de qualidade. Precisamos de





uma direção para o Sintufejuf que seja atuante e enfrente estes desafios, defendendo ativamente a correção dos problemas de funcionamento, bem como os interesses das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Escola sem Partido

Com um discurso de suposta neutralidade política e ideológica no ambiente escolar, o Projeto Escola sem Partido pretende silenciar e reprimir a discussão de temas fundamentais na área da cidadania. Esse projeto representa um enorme avanço conservador contra a educação e as educadoras e educadores, porque, ao estabelecer amarras e mordaças, ameaça a atuação de docentes e TAEs.

Cada aprovação de medidas ligadas ao Escola sem Partido impõe muitos retrocessos, na medida em que o ambiente escolar é espaço de formação do ser humano, de uma educação para a vida, do combate às exclusões, discriminações e preconceitos. Trata-se de um espaço no qual necessariamente deve haver a problematização do racismo, da LGBTTI fobia (discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexos), do machismo, das desigualdades e explorações existentes na sociedade. A escola deve ser um ambiente para a heterogeneidade, para o pluralismo de ideias, para a inclusão das diferentes vozes, conectando-se de forma crítica com o conjunto da sociedade e com os processos históricos, culturais e sociais que nos cercam.

A ONU já emitiu relatórios que alertam para preocupantes impactos do projeto. A Advocacia Geral da União, a Procuradoria Geral da República e o Ministério Público Federal se manifestaram no sentido de que o projeto é inconstitucional. Portanto, o projeto deve ser questionado e exposto em sua ilegitimidade ao pretender impor retrocessos na área da educação, ameaçar o desenvolvimento do pensamento crítico, humano e social, e impedir o livre debate no ambiente escolar.





A recente publicação da resolução que regulamenta a flexibilização da jornada de trabalho das/dos TAEs, aprovada pelo Conselho Superior (Consu) da UFIF em 2016, traz inúmeros desafios para nossa categoria. O texto elaborado pela comissão sofreu diversas alterações propostas por membros do Conselho. Tais alterações exigem, entre outras coisas, planos de flexibilização elaborados pelas direções de unidade em conjunto com as/os TAEs e referendados pelos conselhos correspondentes.

É fundamental que a elaboração dos planos, bem como sua negociação com as direções e conselhos, seja acompanhada de perto pelo Sintufejuf. Hoje, diversos integrantes de nossa õChapa 2 Avante! Renovar para fortalecer a lutaú participam desta comissão, assim como participaram da anterior que apresentou a proposta original (bem mais objetiva) ao Consu. Entendemos que a jornada de 30 horas semanais para todas e todos é uma conquista de décadas das/dos TAEs da UFJF, que precisa ser mantida no âmbito da instituição. Com essa jornada, é possível ter melhores condições de trabalho e, como consequência, a partir da oferta de turnos contínuos de 12 horas ou mais, propiciar um atendimento de mais qualidade e por mais tempo à comunidade universitária, bem como à comunidade externa ao campus. A aprovação do plano de flexibilização da Faculdade de Medicina, que garante jornada flexibilizada a todos os setores desta unidade organizacional, mostra que é possível manter essa conquista.

PPP Formação política e sindical

O sindicato deve ser um dos principais elos entre o trabalhador e a vida política. Em primeiro lugar, porque é seu papel divulgar informações que são fundamentais para a nossa vida: processos de negociações, projetos e medidas do Governo e da Reitoria etc.

Formação política e sindical



Todavia, o sindicato pode fazer mais do que isso: nos espaços sindicais é possível pensarmos, fazermos análises, debatermos, fazermos propostas. A política está em tudo, e se não tomamos essa rédea, outros tomarão por nós. E para que esse debate seja o mais democrático possível, é muito importante o sindicato ter uma proposta sólida de formação sindical, que se materializa em cursos, oficinas, palestras, cartilhas etc.

Sabemos da grande dificuldade de tempo que a maioria de nós temos, e isso costuma desmotivar muito a participação nesses espaços. Outro elemento importante, que muitas vezes tira as mulheres de eventos coletivos, é não ter com quem deixar suas crianças. Por isso, se formos eleitos, queremos pensar em eventos atrativos e adequados, em horários compatíveis e sempre com oferta de creches. Além disso, vamos batalhar pela possibilidade de incluir as horas de formação na capacitação para progressão na carreira. Afinal, assim como outros cursos que a UFJF oferece, a formação política é importante para nossa constituição como profissionais.

Funpresp

Em 2012, com a aprovação da Lei 12.818/2012, ocorreu uma profunda mudança no nosso regime previdenciário. A lei determinou, para quem ingressasse no serviço público federal a partir de sua promulgação, o teto do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) semelhante ao do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para supostamente receber uma aposentadoria acima do teto, o servidor que tivesse tomado posse após a aprovação da lei deveria optar por uma previdência complementar, no nosso caso, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp). Até 2015, a adesão ao Funpresp era opcional. A partir da promulgação da Lei 13.183/2015, a adesão passou a ser automática.

Funpresp



As servidoras e os servidores que não quiserem permanecer precisam se manifestar pedindo pra deixar o fundo.

Enxergamos diversos problemas com o advento do Fundo. Primeiro, o fim completo da paridade e da integralidade. Isso sem falar dos grandes riscos e incertezas quanto aos benefícios futuros. Trata-se de um plano de capitalização, e não de um plano com participação colaborativa e solidária. O dinheiro proveniente da arrecadação pode ser investido no mercado financeiro e, assim, gerar lucro ou prejuízo.

Dessa forma, uma trabalhadora ou um trabalhador não tem qualquer garantia do valor que receberá no futuro após anos de trabalho e contribuição. Não é preciso ir longe para achar resultados negativos de planos de previdência complementar. O Postalis, o fundo dos Correios, por exemplo, amargou imenso prejuízo, e atualmente seus óbeneficiáriosô estão cobrindo o rombo com seu próprio salário. Não há qualquer mecanismo que impeça um fundo de falir e gerar imenso prejuízo às trabalhadoras e aos trabalhadores.

Não vimos qualquer trabalho de esclarecimento da Direção do Sintufejuf sobre os riscos já citados. A atual gestão do Sintufejuf apenas organizou um encontro com um representante do Funpresp, o que ajudou não a esclarecer a categoria, mas a fazer propaganda do mesmo. Assim, o nosso sindicato está atrasado desde 2012 na promoção deste debate. De lá para cá, muitos TAEs tomaram posse sem qualquer orientação sobre o tema. O Sintufejuf deve fazer um profundo processo de esclarecimento da categoria, alertando sobre os riscos da adesão e as alternativas ao Funpresp.

Governador Valadares

No campus de Governador Valadares também existe a necessidade de fortalecimento e protagonismo da nossa categoria. Entretanto, a atual gestão do Sintufejuf tem falhado em muitos aspectos. Houve diversas promessas no passado, mas elas precisam ser colocadas em prática. Algumas





podem ser efetivadas pelo próprio Sindicato, como a disponibilidade regular de assessoria jurídica em GV; a concomitância de votações JF-GV; a oferta de formação sindical; e a assistência mais efetiva em casos de arbitrariedades cometidas contra TAEs do Campus GV (avaliações do estágio probatório, desvios de função, etc.).

Para outras, é necessário que haja um esforço de negociação junto à Reitoria, como a implementação de pós-graduação *stricto sensu* para TAEs da UFJF-GV; definição de critérios para funções gratificadas que sejam igualitários para os dois campi; ampliação do quadro de servidores; e o estabelecimento de contrato da UFJF com a Unimed de Governador Valadares (atualmente todos as/os TAEs de GV pagamos o plano nacional para conseguirmos ter atendimento em nossa cidade).

Outra questão fundamental que precisamos exigir da reitoria é maior difusão e transparência, com publicidade dos rumos que são propostos para GV. A partir disso, devemos nos organizar enquanto TAEs para discutirmos de forma coletiva e democrática, com autonomia (sem interferência da Direção), as nossas propostas e definições para a universidade como um todo e especificamente para GV. Protagonismo! Essa é a palavra-chave.

Trabalhamos em um campus com muitas demandas e poucas respostas para uma série de questões. É necessário que o Sindicato atue para que os TAEs de GV se sintam amparados e assessorados, com voz, voto e cadeira no Sintufejuf!

Participação em órgãos colegiados

O fortalecimento e a ampliação da democracia interna universitária é parte da luta de nossa categoria. Para além das atribuições e execuções no dia a dia do trabalho, podemos e devemos pensar e discutir a Universidade. Os Órgãos Colegiados e as comissões temporárias e permanentes são um local privilegiado para isso. Nesses espaços, são tratados temas que têm grandes consequências institucionais e na vida das trabalhadoras e





trabalhadores, como Proquali (Programa de Qualificação Profissional), flexibilização da jornada de trabalho TAE (30 horas), ponto eletrônico, dimensionamento, aprovação das contas da Universidade e da Fadepe (Fundação de Apoio e Desenvolvimento ao Ensino, Pesquisa e Extensão), entre outros. Desse modo, é de grande importância a ocupação qualificada de todas as esferas de discussão na Universidade, além da renovação periódica da representação TAE nessas instâncias.

Os membros da Frente Avante! sempre estiveram presentes nos mais diversos Órgãos Colegiados da UFJF, participando de forma construtiva, crítica e transparente. Um reconhecimento dessa participação veio com expressiva votação recebida na escolha da representação TAE no Conselho Superior. Aliás, os representantes das/dos TAEs nesse conselho foram os mesmos por seis anos, porque a atual Direção do Sintufejuf não promoveu novas eleições.

Os representantes nestes órgãos devem sempre interagir com a base de forma que possibilite: 1) Acúmulo de informações técnicas, operacionais e legais sobre o tema; 2) compreender os possíveis desdobramentos das decisões nos mais diversos setores, área de atuação e situações; 3) divulgar as discussões pautadas; e 4) prestar contas de sua atuação e posicionamento.

Como as vagas nessas comissões em geral são indicadas pelo Sintufejuf, a Chapa 2 óAvante! Renovar para fortalecer a lutaô defende que, regularmente, sejam submetidas à votação da categoria em assembleia.

Políticas étnico-raciais

O racismo, em suas várias manifestações, é uma realidade presente e naturalizada na sociedade. Nosso objetivo é lutar pelo fim do racismo institucional e/ou profissional na classe trabalhadora e incitar a resistência, para que a discriminação, mesmo que sutil, seja apontada e combatida.





Não devemos nos esquecer da situação das mulheres negras, base da pirâmide social e prejudicada duplamente, com o racismo e o machismo. Inclusive nos espaços coletivos 🛭 sindicatos, partidos políticos e movimentos sociais 🖺 elas, em geral, sofrendo essa dupla opressão, veem seus espaços restritos à mera execução de tarefas, tendo negado o seu protagonismo na mudança social. Outra demanda urgente se relaciona à situação da juventude negra e pobre do Brasil. Os sindicatos não podem assistir õparalisadosú ao extermínio da juventude negra e muito menos condenar ao descaso as populações que residem nas periferias.

O atual Grupo de Trabalho (GT) Antirracismo será mantido e intensificado com outras ações que almejem os objetivos mencionados. O Sintufejuf deve somar-se às lutas dos movimentos negros de Juiz de Fora, visando ao enfrentamento efetivo do racismo e da discriminação racial em suas várias manifestações. Desse modo, deve fazer uso das legislações vigentes de responsabilização dos autores de práticas discriminatórias; de estratégias pedagógicas que busquem a superação do racismo de origem cultural e, sobretudo, defender políticas afirmativas como forma de eliminação dessas desigualdades.

Ponto eletrônico

No primeiro semestre deste ano, foi aprovada, no Conselho Superior (Consu) da UFJF, a implementação do controle de frequência e assiduidade por meio do uso do ponto eletrônico. Posicionamo-nos contra a implementação deste mecanismo de aferição, porque entendemos que pode trazer prejuízos para trabalhadoras e trabalhadores. Com o ponto eletrônico, há uma considerável chance de aumento dos casos de assédio moral por parte de chefias. Outro grande risco é a inibição de atividades sindicais ou participação em qualquer atividade de mobilização

Ponto eletrônico



da categoria. Além disso, corremos o risco de corte de ponto em caso de greve, instrumento de luta e direito da classe trabalhadora.

A atual Direção do Sintufejuf não estabeleceu um debate amplo com a base sobre esse assunto, tampouco trabalhou de forma efetiva para uma grande mobilização da categoria no intuito de lutar contra a implementação. Além disso, teve a atuação frágil dos antigos conselheiros/ representantes TAEs no Consu, que não conseguiram realizar uma argumentação incisiva e qualificada.

Após a aprovação no Conselho Superior, a comissão criada para discutir a flexibilização foi transformada na em uma comissão para acompanhamento da implementação do ponto eletrônico. Nesta comissão, membros da Frente Avante! têm atuado de forma a procurar minimizar os riscos já mencionados. É forçoso manter o diálogo e a constante mobilização com as trabalhadoras e trabalhadores para que não haja ainda mais retrocesso.

Proquali

O Programa de Apoio à Qualificação (Proquali) sofreu nos últimos anos um profundo corte em seu funcionamento, chegando a ser descontinuado. Isso deixou diversas trabalhadoras e trabalhadores em dificuldades para dar seguimento às suas qualificações. Após intensa mobilização de nossa categoria, houve uma reformulação da Resolução Proquali, garantindo a continuidade do programa, ainda que estivesse aquém do que pleiteamos. A Frente Avante! participou da mobilização e do debate da nova minuta e hoje tem representantes na comissão gestora do programa.

Entendemos que o Proquali é um instrumento fundamental para uma política de gestão de pessoas no que tange à carreira e à qualificação;

Proquali



que a qualificação das servidoras e servidores representa um ganho para a administração e para os usuários da UFJF a partir da melhoria da atuação do TAE; e que há um ganho na qualidade de vida da/do TAE, tanto pelo conhecimento que este adquire quanto pelo consequente aumento nos vencimentos. Por isso, se faz necessária uma atuação firme do Sintufejuf no sentido de ampliação dos investimentos no programa, aumentando o número de servidoras e servidores beneficiados e melhorando as condições de trabalhadoras e trabalhadores envolvidos na execução do programa.

Reforma da Previdência

Ao longo dos anos, tivemos perdas importantes na nossa previdência I no governo FHC (1996) e no governo Lula (2003 e 2012). Temer é mais um que quer botar a mão no nosso fundo para destinar recursos aos bancos na forma de juros da dívida. Com uma importante diferença: governa de forma ilegítima e, segundo pesquisas, com apenas 3% de aprovação popular. Apesar de isso fazer aumentar a nossa indignação, também o deixa em posição mais frágil para bancar medidas polêmicas que provoquem mobilizações de massas.

Por esse motivo, conseguimos, com muita luta, alguns pequenos projeto original e o adiamento da sua votação. Mas é muito pouco, pois a reforma ainda está em pauta. É fundamental conseguirmos derrotar o Governo, e, para isso, servem todos os meios: redes sociais, abaixo-assinados, etc, e, especialmente, manifestações e greves. São as manifestações e as greves que forçam a grande mídia a falar de nossas reivindicações. São elas que têm o poder de deslegitimar este governo e suas medidas impopulares.

Consideramos imprescindível que as nossas organizações \(\Delta \) a Fasubra e os sindicatos locais \(\Bigsi \) se somem de forma muito ativa às lutas contra o Governo e suas (contra) reformas. É a única chance de conseguirmos nos defender desses ataques.





A Lei 13.415/2017, que estabelece a reforma do ensino médio, aprovada a partir de medida provisória, causou descontentamento entre os especialistas e na sociedade como um todo. Foram desconsideradas as discussões em curso desde a sanção do Plano Nacional de Educação (PNE)/2014-2024), assim como algumas das metas que este previa.

À parte as questões políticas, percebe-se que não existe planejamento consistente acerca dos recursos que sustentarão as mudanças. A origem e a garantia dos fundos que viabilizarão o aumento de carga horária, a criação e ampliação de espaços físicos, equipamentos e recursos humanos não estão devidamente esclarecidas. A Emenda Constitucional 95 (proposta através da chamada PEC do Teto, que limita os investimentos sociais por um período de 20 anos) foi aprovada recentemente e vem contribuir para a falta de perspectiva de custeio na educação. Assim, a reforma do ensino médio, como outras propostas de (contra)reforma surgidas no cenário nacional, tende a piorar o sucateamento das escolas, a desvalorização de profissionais da educação e a pouca preocupação com um projeto educacional que faça progredir um modelo possível de cidadania.

O Colégio de Aplicação João XXIII, seus profissionais e estudantes são diretamente atingidos, uma vez que integram a rede pública de ensino fundamental e médio que deve (ou deveria) assegurar o acesso universal à educação básica de qualidade.

🔫 Reforma tabalhista

Estamos vivendo um momento de grandes ataques aos nossos direitos. Com a justificativa de õaumentar o superávitú e õaumentar o empregoú, o atual e ilegítimo governo quer justamente empobrecer a população e precarizar ainda mais o trabalho.

Os direitos trabalhistas vinham sendo burlados e retirados pouco a pouco, mas agora está em curso o maior desmonte da CLT

Reforma tabalhista



(Consolidação das Leis do Trabalho) que já existiu. A proposta da (contra) reforma trabalhista ☒ já aprovada e sancionada pelo governo ilegítimo ☒ é que as negociações entre patrões e empregados se sobreponham aos direitos previstos na CLT. Se lembrarmos que a taxa de desemprego no Brasil está em 13,6%, vemos que é uma piada sugerir que, em uma negociação com patrões, os trabalhadores possam conquistar alguma coisa.

Foram extintos o intervalo obrigatório de, no mínimo, 1 hora de almoço e as garantia de: multa por demissão, jornada de trabalho fixa, jornada de 44 horas semanais. Tais medidas, e muitas outras contidas no projeto, só aumentarão a precariedade do emprego. Para as mulheres, a situação é ainda mais preocupante, pois a (contra) reforma trabalhista permite que gestantes trabalhem em locais insalubres. Além disso, a ampliação do regime parcial de trabalho 🏻 historicamente mais ocupado pelas mulheres 🖺 contribui para diminuir ainda mais o salário feminino.

Se a reforma trabalhista não nos atinge diretamente, ela será muito nociva para nossos familiares, amigos e colegas terceirizadas e terceirizados. Associada com a reforma da previdência, a tendência é o empobrecimento e o adoecimento da população brasileira.

Relações de gênero

As relações de gênero são pautadas hoje em nossa sociedade por um sexismo que promove opressão das mulheres e desigualdade de direitos, com consequências violentas para nossas vidas. Em um cruzamento de opressões, o machismo atinge com maior ferocidade a mulher negra, periférica, com deficiência, jovem, idosa, lésbica, bissexual, transexual e transgênero.

Nosso movimento sindical apresenta traços machistas e misóginos, com poucas mulheres protagonistas dos processos políticos ou ocupantes de funções de coordenação. Soma-se a isso a ausência de políticas que garantam a nossa participação nas atividades de interesse da categoria e o fato de as ações promovidas pela nossa entidade





representativa, além de não repercutirem as demandas da base, reforçarem estereótipos de gênero, padrões estéticos dominantes e o uso de linguagem e símbolos sexistas.

Na UFJF, as mulheres são minoria nos cargos de chefia, direção e representação em órgãos colegiados, além de vítimas frequentes de assédio. Não há políticas institucionais com recorte de gênero voltadas à promoção da educação continuada, saúde, lazer, cultura, formação política e sindical, melhoria do ambiente de trabalho e capacitação da mulher servidora TAE.

Algumas propostas são importantes para combater o machismo em nosso cotidiano no trabalho e no espaço sindical:

- 1. A elaboração e avaliação da política sindical voltada à mulher cis ou trans na UFIF será conduzida e coordenada por nós, mulheres. Ademais, estarão garantidos paritariamente o uso da fala e a representação nos espaços colegiados da UFJF e em demais espaços institucionais ou atividades da categoria;
- 2. Fortalecimento do GT Mulheres Trabalhadoras do Sintufejuf e articulação com os grupos organizados da Fasubra e os coletivos feministas da cidade;
- 3. Apoio à participação das trabalhadoras TAEs da UFJF em cursos, atividades políticas, atos, paralisações ou greves, bem como o compromisso com a produção de materiais e realização de atividades de promoção da educação continuada, formação política e sindical, saúde, lazer, cultura, melhoria do ambiente de trabalho e capacitação da mulher servidora TAE na UFJF;
- 4. Luta pela garantia do aumento e isonomia da assistência pré-escolar entre os três poderes;
- 5. Defesa da retomada do debate da orefundação da Casa de Parto Natural e Normal e das discussões sobre a possibilidade de criação da creche universitária;
- 6. Fomentar a identificação de condutas e práticas que configurem quaisquer formas de assédio ou violência contra a mulher na instituição ou no sindicato, com criação de espaços para as denúncias, adoção de políticas de acolhimento e acompanhamento de mulheres vítimas de assédio e violência.

Saúde da trabalhadora **Anne do trabalhador**



Segundo a Organização Mundial de Saúde, a definição de saúde é oum estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidadesú. Portanto, a trabalhadora e o trabalhador precisam ser considerados nos aspectos que ultrapassem a esfera da saúde física. Exames periódicos, cuidados ergonômicos, ambiente salubre, entre outros elementos, são fundamentais para o bom desempenho das atividades laborais. Entretanto, em período de tanta intolerância, crise política, denúncias de assédio moral, também é de fundamental importância a atenção à saúde mental das trabalhadoras e trabalhadores e, sobretudo, a humanização nas relações de trabalho.

O Sintufejuf precisa conhecer as necessidades das/dos TAEs e exigir da Administração Superior da UFJF a valorização e o estímulo à saúde integral das trabalhadoras e trabalhadores, incluindo o incentivo a práticas de esportes e hábitos saudáveis por meio de equipamentos, programas e projetos da própria instituição.

Sede Campestre e lazer

O trabalho e os afazeres domésticos consomem grande parte da nossa energia. Por isso, o acesso a espaços de lazer e confraternização é muito importante para vivermos com mais leveza e saúde. A Sede Campestre é um espaço muito importante para o lazer com a família e para propiciar o encontro entre trabalhadoras e trabalhadores da UFJF. Além de manter a sede em boas condições, queremos melhorar sua infraestrutura e incentivar novas atividades.

Também consideramos importante a promoção de eventos entre associados/as e familiares. São momentos em que podemos interagir mais, nos conhecer melhor em um ambiente descontraído, o que só nos fortalece enquanto categoria. É relevante, por exemplo, a retomada do Baile dos Servidores/as. Além dos eventos já organizados tradicionalmente pelo Sindicato, pretendemos criar novos eventos sociais e de lazer, a

Sede Campestre e lazer



partir da avaliação e das vontades expressas pelas/pelos TAEs, de acordo com nosso compromisso de envolver mais pessoas no planejamento e definição de atividades nessa área.

Além dessas iniciativas específicas do sindicato, avaliamos como fundamental que a Reitoria incremente os campi com políticas de paisagismo, arborização, equipamentos de lazer para crianças e estrutura de bancos e mesas, tudo isso com acessibilidade e segurança, para que possamos usufruir com prazer da nossa estrutura universitária.

Terceirização

A terceirização acontece quando uma instituição pública ou empresa contrata outra empresa (terceira) para cuidar de uma determinada tarefa, em vez de ter trabalhadoras e trabalhadores óprópriosô (integrantes de seu quadro funcional) para isso. Essa prática é especialmente danosa quando utilizada no setor público, porque pode servir de instrumento para o nepotismo (favorecimento de parentes ou amigos próximos) e o clientelismo (ótroca de favoresô). O deputado, o vereador, o reitor, por exemplo, podem, quando há uma contratação intermediária desse tipo, empregar como terceirizados afilhados políticos e parentes.

Defendemos que o quadro de pessoal da Universidade e demais instituições públicas deve ser composto por pessoas aprovadas em concurso público. Vale destacar que, mesmo quando utilizada na iniciativa privada, a prática da terceirização é danosa, pois paga salários inferiores às remunerações de contratados diretos. Trabalhadoras e trabalhadores terceirizados também são as principais vítimas de assédio moral e de acidentes de trabalho, devido às condições precárias às quais são submetidos.

CHAPA 2 AVANTE! Renovar para fortalecer a luta.

Terceirização

Na UFJF, por exemplo, terceirizadas e terceirizados passaram por inúmeras dificuldades nos últimos anos, tais como atraso de salário; empresas que faliram ou rescindiram o contrato com a instituição, deixando empregados/as desprovidos do direito a contar tempo de férias; assédio moral por parte do preposto da empresa e das chefias da UFJF; dentre outros casos.

Somos contrários à prática da terceirização por trazer prejuízos à classe trabalhadora. Não somos contra as trabalhadoras e trabalhadores terceirizados!

Trabalhadoras e trabalhadores com deficiência

A luta só é vitoriosa se feita para e por todas e todos. A Constituição Federal de 88, em seu artigo 227, estipula que cabe ao poder público, bem como à família, assegurar aos portadores de deficiência, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e agressão.

Na Universidade, é essencial lutar pela garantia de acesso, acessibilidade e boas condições de permanência de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência, bem como pela eliminação de barreiras atitudinais, de mobilidade e comunicação. Para tanto, o Sintfejuf deve estar atento à identificação de TAEs com deficiência, mapear suas demandas específicas, cobrar da Administração o cumprimento da legislação, como a que orienta a adaptação de equipamentos, mobiliário, transporte e ambientes e promover ações para divulgação, promoção e garantia de seus direitos.



Transparência

Muito se fala em transparência nos assuntos referentes à esfera financeira, como a prestação de contas, e está correto que seja assim. Em relação às contas do Sintufejuf, defendemos que sejam disponíveis de forma completa para a categoria. Outro elemento importante é que a assembleia de prestação de contas seja feita no campus central, como todas as outras, a fim de incorporar o máximo de pessoas interessadas na discussão 🛮 atualmente as assembleias de prestação de contas são feitas na sede do sindicato.

A transparência também deve ser fator presente na relação sindicato/categoria. Enquanto órgão de representatividade, o Sintufejuf deve primar pelo diálogo aberto com as trabalhadoras e trabalhadores. Essa relação deve ser pautada na discussão ampla com a categoria. Nesse sentido, precisamos de uma intensa divulgação de assembleias, contribuindo para uma participação expressiva dos/as TAEs, requisito que dará caráter idôneo às deliberações em pauta e atrairá novos colegas para acompanhar as movimentações de nosso interesse.

Além da transparência na relação com a própria categoria, compete ao Sintufejuf fazer uso e incentivar a utilização de ferramentas que permitam a fiscalização da aplicação dos recursos públicos. Tendo em vista tantos cortes de verba que a educação vem sofrendo, cujas consequências têm se expressado de forma direta na vida das trabalhadoras e trabalhadores, é necessária a promoção de debates, treinamentos e palestras que orientem e estimulem a utilização de ferramentas como Portal da Transparência, Transparência Pública e a participação em comissões nas nossas esferas de atuação, para acompanhar os gastos e a distribuição de recursos na UFJF.