

## LUTAS E DEMANDAS DA CATEGORIA NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2023

# Lutar para negociar e negociar para lutar

A avaliação feita pela diretoria executiva da ADUFPB, considerando as plenárias, assembleias, reuniões setoriais e congressos do ANDES-SN apontam, entre outros, para quatro grandes frentes de atuação de nosso sindicato no segundo semestre de 2023: 1) a campanha salarial, tendo em vista a discussão orçamentária para o ano de 2024; 2) a reformulação da carreira, defasada em todos os âmbitos, tanto em sua malha financeira quanto em seu sistema de progressão; 3) a aposentadoria, cujas alterações tripartiram as expectativas da categoria, estabelecendo pelo menos três grandes classes de docentes aposentados e aposentáveis; e, finalmente, 4) a luta contra a Reforma Administrativa, que propõe, em seu modelo, transformar bens em serviços e terceirizar o maior número possível de setores do Estado que atendem diretamente a população.

Cabe destacar, ainda, que além dessas frentes de luta, que implicam diretamente toda a categoria docente, temos ainda, em nível nacional, a mobilização dos sindicatos ligados à educação pela Revogação do Novo Ensino Médio e, localmente, o reestabelecimento pleno da democracia na UFPB, na luta contra a intervenção que assola a instituição. Essas demandas urgentes marcam um semestre que se abre com a necessidade de mobilização da categoria docente para o entendimento das implicações e repercussões desse montante de medidas em sua carreira e em suas condições de trabalho, bem como o embate necessário para revertermos processos políticos e administrativos que vêm precarizando ainda mais a vida docente, de forma geral.

### ■ A LUTA CONJUNTA DE TODOS OS SERVIDORES

O Fonasefe e Fonacate, que representam uma parcela importante das mais variadas categorias de servidores públicos, destacaram, em seus calendários de luta, nove itens prioritários a serem discutidos durante as sessões da Mesa Nacional de Negociação Permanente, que reivindica, organiza e mantém um canal de diálogo com o governo para tratar de assuntos de interesse dos servidores federais.

Tais itens são: 1) Instrução Normativa 02/2018, que regulamenta a jornada de trabalho; 2) Instrução Normativa 54/2021, que ataca o direito de greve e mobilização; 3) Licença para Exercício Classista; 4) Consignação Sindical, que dificultou o acesso à sindicalização; 5) Decretos 9262/2018 e 10.185/2019, que impõem limites aos concursos para seleção e contratação

de servidores públicos; 6) Decreto nº 9991/2019, que trata das competências e da qualificação de servidores; 7) Decreto nº 10.620/2021, que alterou o regime de aposentadorias, transferindo os servidores de autarquias e outros órgãos, com regimes próprios de previdência, para o INSS; 8) PEC 32, que prevê uma alteração profunda do serviço público, transformando os direitos garantidos na Constituição cidadã e em serviços de Estado, abandonando a sua finalidade; e 9) PL 252/2003, que propõe novas regras para o serviço público.

Segundo o Fonasefe, esse conjunto de alterações ocorridas e pretendidas no serviço público não visam à finalidade de ofertar bens e serviços de natureza pública, gratuita e de qualidade para os cidadãos. É por essa razão que os sindicatos se encontram com regularidade e organizam ações para garantir o interesse da população e das categorias que lhes prestam esses serviços variados. São serviços que devem ser mantidos e melhorados, com qualificação e ampliação de atendimento para todos.

### ■ CAMPANHA SALARIAL E REFORMULAÇÃO DA CARREIRA

O aumento salarial de 2023 foi assinado com a anuência da categoria, em suas assembleias gerais, e consolidado via ANDES/SN, pelo Fonasefe — que, desde 2016, vem discutindo as demandas conjuntas e específicas dos servidores públicos federais, bem como o fortalecimento de cada categoria em suas demandas particulares. O índice de 9%, construído com o governo desde maio de 2023, reabriu canais que estavam fechados para a negociação com o serviço público federal. No entanto, esse aumento passa muito longe das perdas impingidas à malha salarial da categoria nos últimos anos.

Há um déficit inflacionário e uma valorização da carreira que precisam ser repostos. Por isso, há, em primeiro lugar, a reivindicação de que nosso salário seja recomposto em 1º de janeiro de 2024, pelos seguintes índices: a) 53,05% para servidores e servidoras que fecharam acordo, em 2015, com duas parcelas; e b) 39,82% para quem fechou com quatro parcelas — caso da categoria docente. A proposta que o Fonasefe levará para a mesa de negociação com o governo também inclui: 1) equiparação dos benefícios e auxílios entre os poderes; 2) abertura imediata das Mesas Setoriais — reestruturação de carreiras; e 3) revogação das medidas que atacam os serviços públicos e os direitos da classe trabalhadora, aqui já apresentadas.

## ■ APOSENTADOS E APOSENTÁVEIS DOCENTES

Todos os docentes da UFPB são aposentados ou aposentáveis. Tratando dos aposentáveis, há três categorias que se desfraldam em três tipos de aposentadorias: 1) com integralidade e paridade, para quem entrou na universidade antes de 2003 (vencimentos iguais ao último dia de salário e aumentos que acompanham os índices conquistados pelas campanhas salariais); 2) sem integralidade, mas ainda com paridade, para os docentes com contrato de trabalho entre 2003 e 2013 — estes ficarão com a média de 100% de todas as contribuições já feitas; e 3) docentes contratados após 2013, que permanecem no teto do INSS e, compulsoriamente, no regime paralelo do Funpresp, como complemento da renda. Essa é uma divisão importante da categoria, e precisa ser revista, pois que também está sujeita às regras da contrarreforma da Previdência de 2019, que alterou, entre outras coisas, a pensão por morte.

Os aposentados foram impactados por mudanças constantes na carreira docente, como no caso da criação da classe de associado e do reconhecimento de professor titular nas IFES. Não houve nenhum tipo de compensação para quem permaneceu no topo da carreira durante anos, antes da reforma da carreira alcançada pela greve de 2012, afetando, dessa forma, o preceito da paridade. Esse é mais um ponto que gera desalinhamento no interior da categoria, e precisa ser retomado. Por isso, a necessidade de reavivar as discussões sobre a carreira no âmbito da integralidade, retomando a paridade efetiva entre docentes aposentados e aposentáveis. Os grupos de trabalho de Segurança Social e Assuntos de Aposentadoria e de Carreira (GTSSAA e GT Carreira) são instâncias que tematizam essas questões e propõem ações para enfrentá-las, tanto local quanto nacionalmente. Para perceber essas alterações fundamentais, é fundamental que cada docente conheça a sua posição na carreira e saiba qual o seu plano de aposentadoria.

## ■ CONTRA A REFORMA ADMINISTRATIVA

Durante a pandemia de covid-19, no governo genocida do ex-presidente e agora inelegível Jair Bolsonaro, os fóruns de servidores públicos representados pelo Fonasefe e Fonacate fizeram uma forte vigília, entre agosto e dezembro de 2021, contra a PEC 32 — que, entre outras aberturas, permite o fim dos concursos públicos e abre possibilidades de novas formas de contratação, percorrendo caminhos que passam ao largo da objetividade de concursos públicos para a seleção e a contratação de servidores.

Além disso, a PEC 32 estabelece o fim da estabilidade e a terceirização irrestrita de serviços, transferindo renda pública para a iniciativa privada, alterando a lógica de iniciativas que são finalidade e meio para atendimento crucial da população. Também suspende os meios de aferição do desempenho individual do servidor, com o atrelamento desse desempenho às metas institucionais. Tal modelo de negócios, próprio da iniciativa privada, prevê a possibilidade de demissão dos servidores estáveis. Podemos, ainda, elencar a possibilidade de a norma geral não estabelecer limites significativos para a ocupação de cargos em comissão por servidores detentores de cargos efetivos, como cabide de posição política daqueles que se locupletam da finalidade pública.

O próprio texto da PEC 32 já estipulou que o prazo máximo de duração da contratação por prazo determinado será

de dez anos, o que nos parece demasiadamente longo para uma atividade que, em tese, deveria ser somente excepcional. Apesar de a PEC 32 mencionar que essa modalidade de contratação será para atender necessidades temporárias, o mesmo texto excepciona essa forma de contratação ao prever que, até mesmo no caso das atividades permanentes, será permitida a contratação por tempo determinado, desde que esteja revestida da natureza transitória. Esse modelo de escolha do legislador nos leva a crer que os contratos por prazo determinado serão, na verdade, uma nova modalidade de contrato firmado com a administração pública, de maneira precária e sem continuidade da prestação do serviço, alheia ao interesse público. Um cargo que não possui qualquer estabilidade profissional e que, provavelmente, passará a ser utilizado em larga escala pelas gestões governamentais.

Vislumbramos, assim, o aumento da precarização do serviço público, o que colocará a atividade em risco, além de promover uma quebra no custeio do regime próprio de previdência dos servidores públicos, já que os contratados por tempo determinado serão filiados ao regime geral de previdência social, correndo o risco de déficits previdenciários nos regimes próprios. O que se percebe é uma forte ênfase nos termos “temporárias”, “permanentes” e “transitórias”, o que também vulnerabiliza o interesse público, que poderá ter interpretações distintas desses conceitos, a depender da gestão que assume o poder.

Cria-se a modalidade de perda de cargo estável. A declaração de desnecessidade de um cargo público está atrelada a critérios extremamente subjetivos, ao bel alvitre do administrador da ocasião, o que pode levar a um apadrinhamento político irresponsável e contrário ao interesse público, além de ser uma medida que fragiliza a própria estabilidade. A criação da PEC 32 sobre os cargos desnecessários caminha em sentido contrário ao texto da Constituição e ao desenho que foi alcançado após a reestruturação democrática do país. Impõe-se a utilização de plataforma eletrônica de serviços públicos — a incidência da Lei Geral de Proteção de Dados e a utilização indevida dos dados necessários para o atendimento desse inciso, na medida em que a imposição constitucional gerará a manutenção de uma imensa base de dados públicos. Suspende-se a remuneração temporária, em casos de licenças e afastamentos superiores a 30 dias — o texto da PEC 32 prevê que os afastamentos e licenciamentos ordinários dos servidores não gerarão a manutenção de pagamento de cargo em comissão, função de confiança, bônus, honorários, parcelas indenizatórias ou qualquer parcela que não seja permanente.

Aprofundam-se as distinções entre servidores investidos em cargos ditos exclusivos do Estado, enfraquecendo a luta em unidade dos servidores. Uberiza-se o serviço público, com cargos por prazo e tarefas determinadas, o que significa a usurpação da força de trabalho de servidores por um período fixo, sem que isso signifique a sua absorção como servidores plenos. Terceiriza-se o serviço público, que passa a ser concebido como uma atividade privada, na qual o interesse público é subalternizado. Normatiza-se a possibilidade de redução da remuneração dos servidores públicos em até 25%, diante da redução da jornada. E, finalmente, o servidor estável que venha a ocupar cargo efetivo após a promulgação da PEC 32, poderá perder o cargo em decorrência de resultado insatisfatório em procedimento de avaliação de desempenho ou em virtude de desnecessidade ou obsolescência do cargo público, na forma da lei.