

**RELATÓRIO DO IV ENCONTRO REGIONAL SUDESTE DAS CIS – COMISSÕES
INTERNAS DE SUPERVISÃO DO PCCTAE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

14 A 16 DE ABRIL DE 2015



ÍNDICE

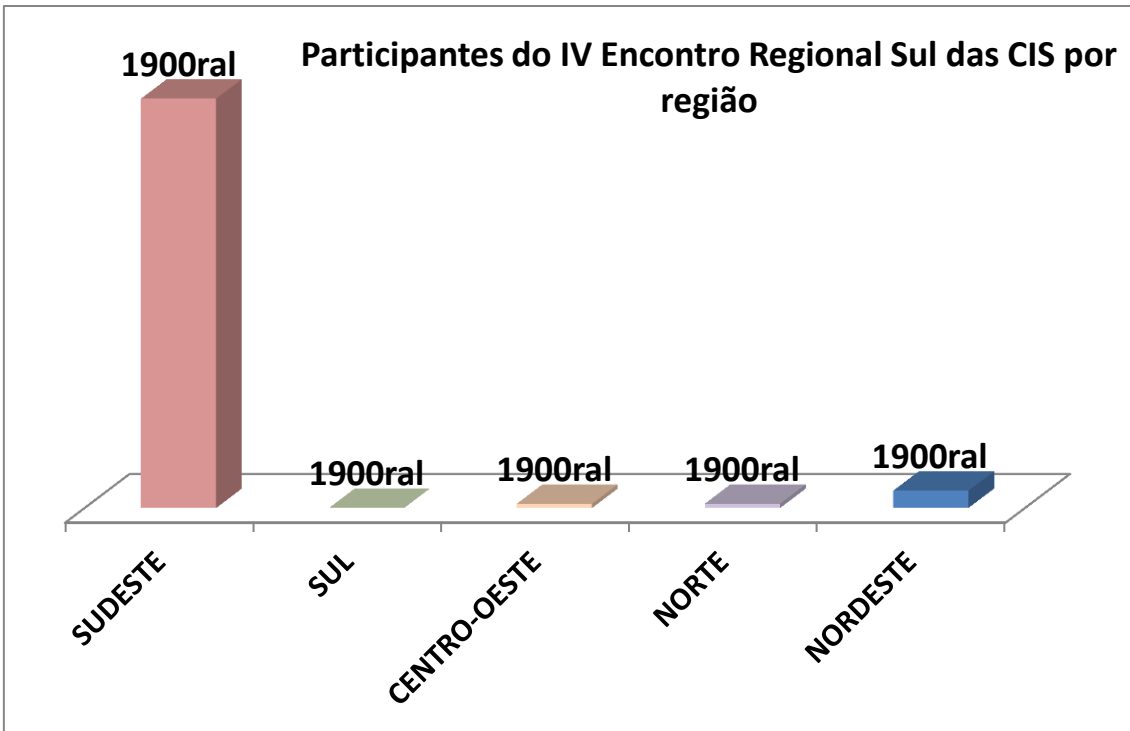
Assunto	Página
Introdução	03
Programação do Encontro	07
Relatório das mesas de trabalho	09
Encaminhamentos finais	96
Relação de participantes	102
Regimento Interno do Encontro	114
Composição da CIS/UFMG	117

INTRODUÇÃO

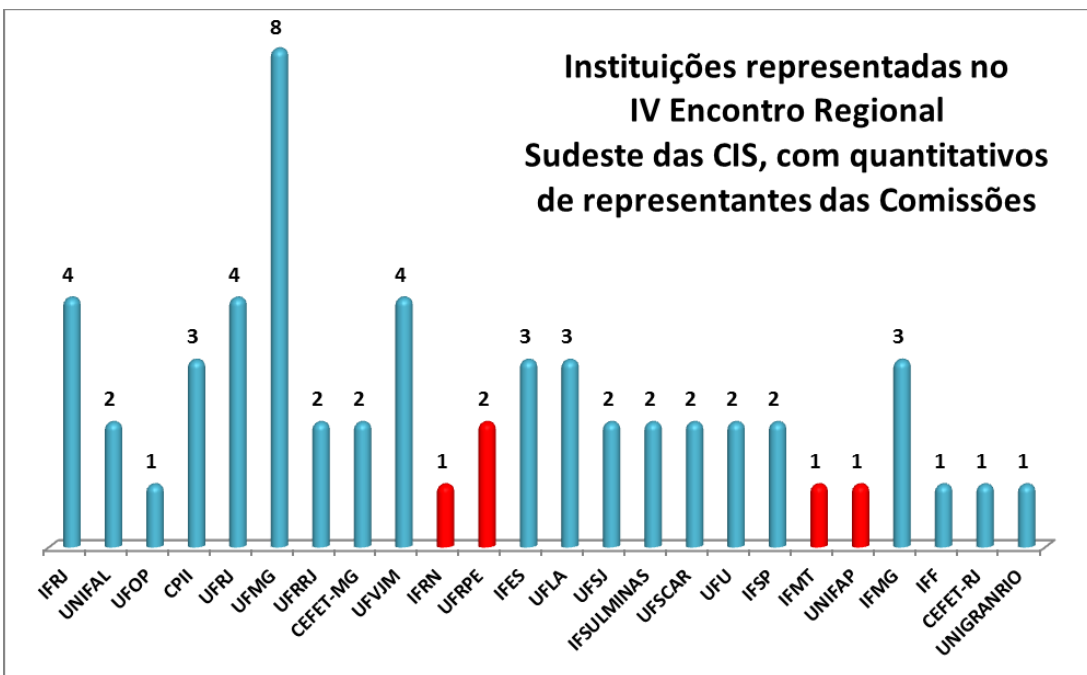
Nos dias 14 a 16 de abril de 2015 a UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais, sediou o IV Encontro Regional Sudeste das CIS – Comissões Internas de Supervisão do PCCTAE. O evento, organizado pela CIS/UFMG em parceria com o SINDIFES – Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino, que representa os servidores técnico-administrativos em Educação da UFMG, IFMG – Instituto Federal de Minas Gerais e a UFVJM – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, contou com o apoio institucional da UFMG através da PRORH – Pró-Reitoria de Recursos Humanos, DAC – Diretoria de Ação Cultural e, ainda, da CAC – Coordenadoria de Assuntos Comunitários.

O evento foi uma oportunidade para uma reflexão sobre as vicissitudes do processo de implantação do PCCTAE no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC, analisando os avanços, impasses e desafios presentes nesta trajetória. Contou, ainda, com outros temas que impactam o cotidiano das Instituições – e de seus servidores – como assédio moral, racismo institucional, bem como a proposta, ora em andamento, do Mestrado Profissional em Gestão Pública e as ideias e projeções a respeito da extensão do RSC – reconhecimento de saberes e competências aos servidores técnico-administrativos em educação. Finalmente, foi garantido espaço para as comissões falarem a respeito dos trabalhos realizados, temáticas trabalhadas, infraestrutura, problemas, enfim, tudo aquilo que permeia o cotidiano das comissões, dentro do painel: CIS – realidade e perspectivas.

Participaram do evento 101 (cento e um) servidores técnico-administrativos em educação das diferentes regiões do país (o convite para participação não se restringiu à região sudeste), conforme demonstrado no gráfico abaixo:



Vinte e quatro instituições se fizeram representar no evento, distribuídas conforme gráfico abaixo, que contém também o quantitativo de representantes por Comissão:

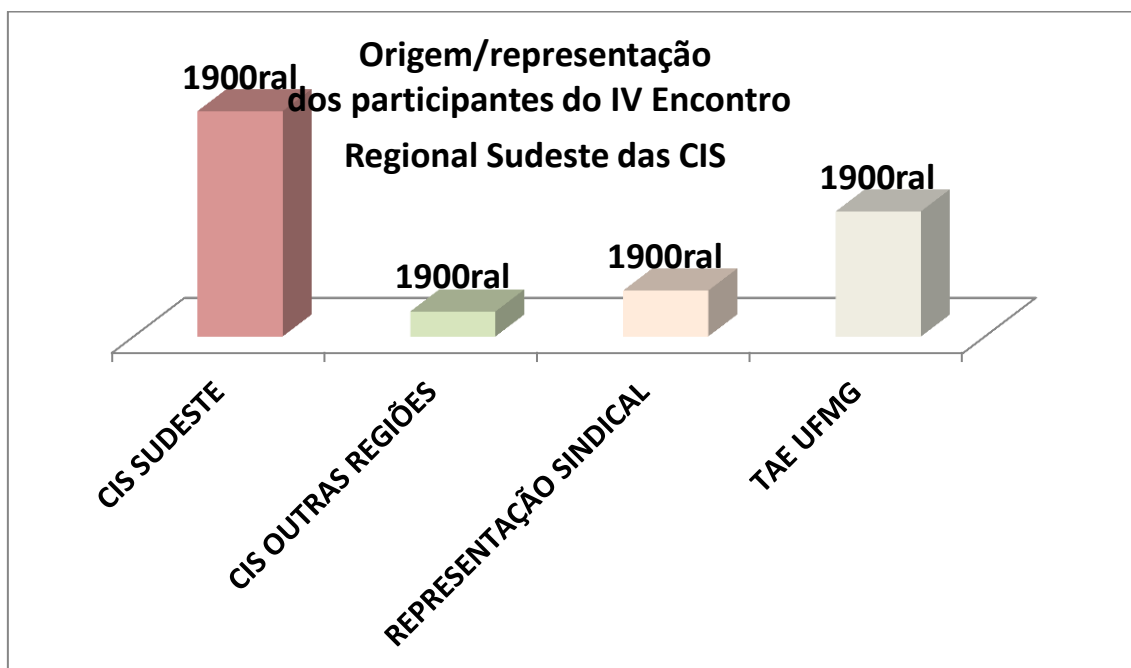


* em **verde-água**: Instituições da região sudeste;

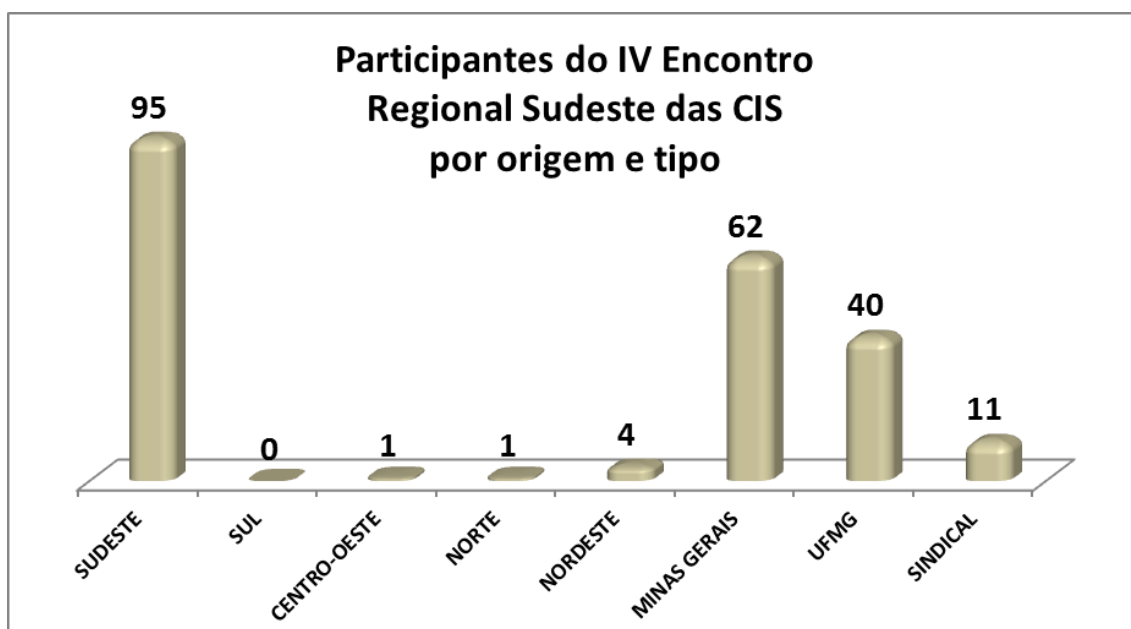
* em **vermelho**: Instituições do nordeste, centro-oeste e norte.

A representação por região indicou 54 (cinquenta e quatro) representantes das CIS da região sudeste, 6 (seis) de comissões de outras regiões, 11 (onze) representantes de

entidades sindicais nacionais e locais, além de 30 (trinta) servidores técnico-administrativos em educação da UFMG, não integrantes do Colegiado da CIS/UFMG. Esta representação encontra-se no gráfico abaixo:



Se considerarmos a distribuição por origem e tipo de representação, teríamos o seguinte:



* uma determinada coluna pode conter mais de uma origem e/ou tipo.

Em função do contexto de restrição e contingenciamento orçamentário pelo qual passaram (e ainda passam) as Instituições Federais de Ensino e o impacto de tais fatores na concessão de passagens e diárias, a CIS/UFMG considera a participação no IV Encontro, em termos quantitativos, bastante razoável.

Lamentamos a ausência de agentes governamentais importantes para as discussões relacionadas à Carreira dos servidores, em que pese todo o esforço que foi feito, pela CIS e pela PRORH, no sentido de buscar viabilizar a participação dos mesmos. Dada a contínua permanência desta ausência nos fóruns de discussão organizados pelas próprias comissões, é pertinente considerar que se trata de uma postura política - questionável - que objetiva descaracterizar e deslegitimar tais fóruns, suas discussões, deliberações e encaminhamentos.

Agradecemos, finalmente, à FASUBRA e ao SINASEFE pela participação não só na qualidade de debatedores das questões relativas à carreira e ao reconhecimento de saberes e competências, mas também como coordenadores de determinadas mesas.

O Colegiado da CIS/UFMG registra também os nossos agradecimentos a todos aqueles que aqui estiveram e aos que nos ajudaram na condução dos trabalhos.

***“O mundo gira em torno de indivíduos que perseguem seus próprios interesses.
As grandes conquistas não vieram de agências governamentais”***

Milton Friedman

PROGRAMAÇÃO

DIA	HORÁRIO	ATIVIDADE	LOCAL	PARTICIPANTES DA MESA
14/04	9:00	Início do credenciamento Café colonial	Saguão da Reitoria	
	10:30	Abertura	Auditório da Reitoria	Reitor da UFMG, PRORH/UFMG, CNSC, Coordenação da CIS/UFMG, FASUBRA, SINASEFE e SINDIFES
	11:30	Apresentação dos participantes Leitura e aprovação do Regimento Interno		Coordenação da CIS/UFMG
	12:30	Almoço		
	14:00	Debate: Carreira dez anos após: impasses, desafios e perspectivas		FASUBRA e SINASEFE
	15:45	Intervalo		
	16:00	Sequência do debate		
	18:00	Encerramento do primeiro dia		
15/04	9:00	Debate: Reconhecimento de saberes e competências: o que é e qual o impacto no PCCTAE		Auditório da Reitoria
	10:45	Intervalo Término do credenciamento		
	11:00	Gestão do trabalho e assédio moral em uma instituição pública de ensino superior	Janaína Mara Soares Ferreira (Técnica-administrativa em Educação e representante na CIS/UFMG) e Hélder de Castro Bernardes Barbosa (Técnico-administrativo em Educação da UFMG e integrante da Diretoria do SINDIFES)	
	12:30	Apresentação		

		cultural		Show com Quincas da Viola e Trem de Minas , dentro da programação cultural do projeto Quarta: Doze e Trinta da UFMG
	13:00	Almoço		
	14:30	Painel das CIS: Realidade e perspectivas		
	15:45	Intervalo		
	16:00	Sequência do painel		
	18:00	Encerramento do segundo dia		
16/04	9:00	Racismo Institucional	Auditório da Reitoria	Yone Maria Gonzaga (Técnica-administrativa em Educação da UFMG)
	11:00	Reunião de grupos de interesse		
	12:30	Almoço		
	14:00	Mestrado Profissional em rede	Auditório da Reitoria	PRORH/UFMG e Profa. Márcia Miranda Soares (FAFICH/UFMG)
	15:45	Intervalo		
	16:00	Encaminhamentos finais		Coordenação da CIS/UFMG
	18:00	Encerramento do encontro		

14/04/2015 – Abertura e Regimento Interno

Composição da Mesa

Sra. Rosângela Gomes Soares da Costa: Representante da FASUBRA

Sr. Lindon Jhonson: Representante do SINASEFE

Sra. Neide da Silva Dantas: Representante do SINDIFES

Sra. Maria José Cabral Grillo: Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG

Sra. Leonor Gonçalves: Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos

Sr. Arthur Schlunder Valle – Coordenador da CIS/UFMG

Arthur Schlunder: Abriu o evento desejando boas-vindas a todos, passando a palavra para a Profª Maria José.

Profª Maria José: Saudou a todos dizendo que é uma honra participar de tal evento. Desejou sucesso nos três dias do evento.

Leonor Gonçalves: Deu as boas-vindas a todos, desejando um excelente trabalho. Disse ser muito importante a parceria da Prorh com a Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos TAE's.

Lindon Jhonson: Agradeceu o convite e a participação no evento. Lamentou pelo seu Instituto Federal não ter CIS. Parabenizou pela organização do evento.

Rosângela: Disse que os temas escolhidos foram muito pertinentes. Ressaltou sobre o XXII CONFASUBRA, afirmando que não podemos fazer uma carreira encastelada na Universidade, mas sim, aberta à sociedade. Disse que o Encontro Regional Sudeste das CIS possa fortalecer tornando em um trabalho proveitoso. Desejou um bom trabalho a todos.

Arthur: Parabenizou o esforço do ex-coordenador da CIS, Tiago Thomaz, para que o evento acontecesse da melhor forma possível. Parabenizou as Pró-Reitoras de Recursos Humanos pela excelente gestão. Agradeceu o SINDIFES por ter apoiado na realização do evento.

Neide: Lembrou da quantidade de movimentos feitos até o atual momento na tentativa de aprimoração da carreira. Desejou a todos um profícuo encontro.

Arthur: Agradeceu também a CAC e a DAC pelo apoio no evento. Neste momento, ele pediu que cada participante se apresentasse, antes da exposição de cada debatedor.

Rosângela: Leu o Regimento Interno do IV Encontro Regional Sudeste das CIS, que foi aprovado após sofrer algumas alterações.

14/04/2015 – Carreira dez anos após: impasses, desafios e perspectivas

Composição da Mesa

Aliomar Silva: SINASEFE

Paulo Henrique: FASUBRA

Coordenadora: Rosângela Soares

Secretário: Manoel Patrocínio

Relatora: Joyce Grazielli

Rosângela: Iniciou falando do tema proposto a ser discutido no período da tarde. Justificou a ausência do Sr. Hilbert David de Oliveira Sousa na composição da mesa.

Aliomar: Falando em PCCTAE, acho que poderíamos trazer para a discussão as dificuldades da carreira. Disse que a FASUBRA entrou com a PEC 34 que dá direito à ascensão profissional dos servidores. A Lei 11.091 fala que não pode haver terceirização dos cargos. Mas, não é isto que está acontecendo hoje. Acho que temos que pensar se iremos aumentar os níveis de capacitação ou a porcentagem. Devemos brigar também pelo RSC. Ele falou também sobre o dimensionamento da força de trabalho e a racionalização. Segundo ele o nosso plano é muito bom, porém quem está falhando somos nós. “Ficamos lutando pelos nossos umbigos. Temos que saber exigir os nossos direitos”.

Paulo Henrique: Citou o XXII CONFASUBRA. Disse que na última plenária foi falado que devemos entender mais sobre a categoria, antes de fazer as colocações. Disse que o PUCRS era o plano de carreira que envolvia tanto os docentes quanto os técnicos-administrativos. Depois disso foi feita uma tabela envolvendo apenas os técnicos-administrativos. Hoje estamos querendo que estabeleça NA, NI, NS. Estamos dispostos a fazer uma greve para não ter hierarquização. Segundo ele, antes brigávamos pela aprimoração da carreira, agora brigamos para não mexer; a fim de que não saíamos perdendo. Devemos pensar: “O que do PCCTAE conseguiu ser implementado?”

Neste momento foi aberto para as perguntas

Isabel: Falou da descaracterização do trabalho.

Arthur: Citou dois pontos que são mencionados como avanços na carreira que a seu ver, não é. São eles: Somatório de carga horária para progressão por capacitação e abertura do nível de qualificação até o Doutorado para todos os servidores.

Tales: “Porque não unificar os avanços que outras Universidades tiveram?”, questionou.

Idelma: Temos que traçar estratégia para implementar a CIS aonde não possui, além de fazer seminários e buscar parceria com a FASUBRA.

Cida: Ressaltou sobre um erro que teve na sua contagem da progressão.

Debatedores

Paulo Henrique: O auxiliar administrativo não tem que ir para a Classe D porque o vigilante está lá. Dos 74 mil trabalhadores, não temos 2 mil que conhece o Sindicato.

Aliomar: Vamos começar a visitar todos os Institutos para saber aonde não possui ainda a CIS. Temos que pensar na reestruturação da CIS.

Neste momento foi aberto para as perguntas

Lemos: Pediu pela unificação e padronização das ações da CIS. “Proponho uma cartilha que poder ser elaborada partindo desse encontro”.

Tiago: “Quanto ao Plano Nacional de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, qual a cobrança que a FASUBRA e o SINASEFE fizeram?”, indagou.

Felipe: Ressaltou que já foi membro da CIS, e hoje já não faz parte mais.

Lúcia: “O que a CNS tem feito, no que tange à CIS?”, questionou.

Ilse: Propôs um debate mais amplo que pudesse trazer discussões a nível nacional.

Tales: Ressaltou sobre os avanços da carreira.

Ugo: “Que saíamos daqui com um Manual Prático”, falou.

Júlio: Salientou sobre a precarização da carreira. “Temos que ficar atentos com as mazelas do governo”, disse.

Debatedores

Aliomar: A cartilha é interessante, mas temos que ter cuidado para não engessarmos o trabalho da CIS. Ele disse que foi concluída as diretrizes para o afastamento dos técnicos-administrativos. Dia 27 de março do presente ano, foi marcado que a

FASUBRA, o SINASEFE e a CNS formassem grupos de trabalho a fim de que cada grupo abraçasse uma determinada quantidade de processos que aguardam parecer.

Paulo Henrique: Falou do Mestrado feito pelos Técnicos-Administrativos em Educação no Paraguai. Disse que as discussões do evento serão importantes para serem levadas ao Congresso.

O trabalho foi finalizado às 16h45min.

15/04/2015 – Reconhecimento de Saberes e Competências: o que é e qual o seu impacto no PCCTAE

Composição da Mesa:

Coordenador: Lindon Johnson – SINASEFE

Secretaria: Lúcia Aparecida de Oliveira Pinto - UFMG

Relatora: Luiza Cristina Rodrigues Lage – CIS/UFMG

Debatedores: Paulo Henrique – FASUBRA e Ronaldo - SINASEFE

Bom dia a todas e a todos! Bem-vindos ao segundo dia desse encontro.

Vimos aqui com a difícil missão de apresentar uma coisa nova que surgiu para nós Servidores Públicos Técnicos Administrativos, a famosa RSC – Reconhecimento dos Saberes e Competências e no qual Paulo, da FASUBRA e Ronaldo, SINASEFE, terão a satisfação de nos passar qual impacto isso vai ser representado vamos aqui colocar nesta discussão 10 minutos a 20 minutos, tá bom Paulo e Ronaldo? 10 minutos? Pronto. E aí abrimos a plenária para as devidas perguntas e considerações.

Paulo tem a palavra.

Paulo: Bom dia companheiras e companheiros! Nós vamos tratar aqui inicialmente de uma situação que não é do conhecimento muito profundo. Nós tivemos uma primeira reunião sobre o tema do Reconhecimento dos Saberes na Direção da FASUBRA, solicitamos então, por parte de alguns companheiros lá, o debate junto ao Jurídico da Federação e chegamos à conclusão que primeiro, a gente tinha que ter aí uma discussão sobre o efeito estruturante do Reconhecimento dos Saberes e Competências como instrumento de desenvolvimento pra depois de ter a consciência do que seria e quais são os efeitos disso e os modelos, a gente ter aí alguma discussão dos aspectos jurídicos. Nesta perspectiva e com a premência do tempo em função do DP, nós temos este período do início do ano lotado com debates e assembleias com relação à tirada de delegados para o CONFASUBRA, Congresso da

Federação e, com a experiência que temos, de que era necessário um debate mais aprofundado com a categoria, portanto, requereria dos sindicatos de base, das CIS um debate em cada instituição pra poder estar aprofundando melhor e sabendo qual a compreensão disto aí, a gente não conseguiu fechar ainda uma posição. O tempo nos permitia fazer isto, porque se por um lado a gente tinha o CONFASUBRA, que vai definir algumas questões sobre o aprimoramento da carreira, portanto essa era mais um dos elementos que seria fonte de debate no Congresso da FASUBRA, por outro lado a agenda da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira a CNSC, poderia estar trabalhando este tema, em Brasília, ela está ocupada preferencialmente com a regulamentação dos Editais para implementação efetiva do Plano Nacional de Capacitação e Qualificação. Então nós apontamos que é necessário fazer os Editais. Acabar de vez aquelas pendengas que tinha lá na comissão nacional para que a gente pudesse, então, fazer aí os processos de composição dos consórcios de universidades dos cursos de graduação, pós graduação e daí, também, tem a seleção de pessoal para poder estar ocupando essas vagas. Para rememorar aqui, nós já estamos aí com um ano e meio que foi lançado o Plano Nacional de Qualificação e Capacitação dos técnicos administrativos. Faltava, então, somente regulamentar aí e colocar os formatos de editais e isso tem demorado e se a gente não fechar isso agora, ainda nesse mês que vem, a gente corre um risco de não ter nada em 2016 em relação aos custos. Por quê? Por que a dinâmica vai ser a seguinte: feito o edital, o MEC lança o edital propondo mestrado em Gestão Hospitalar, por exemplo, daí, as universidades vão ter que se dispor a fazer o curso, ou não. Então Uberlândia vai se candidatar, Uberlândia se candidatou e ofereceu o curso de Gestão Hospitalar, a nível de mestrado, mas para isso, Uberlândia precisa conversar internamente e convencer os cursos que são afetos a essa área a montar um programa, conforme o MEC quer, e ter professores para dar as aulas. Isso daí gasta no mínimo seis meses. Então, se a gente não fechar agora, a gente não tem a programação fechada no semestre que vem para começar no início de 2016. Se ficar para depois, aí é só no segundo semestre de 2016, ou seja, cada vez que a gente deixa de fechar um edital desses, é seis meses de prejuízo para a categoria. Então, é por isso que nós demos a preferência para fechar isso na Comissão Nacional e o RSC que é matéria nobre e que não foi pautada ainda, a gente vai ter um tempo.

Então vamos lá para o RSC: é importante a gente ver que nós tivemos uma vitória e aqui, nesse anfiteatro, com a presença de Dulce, do MEC, eu comentava a lei que criou o RSC para os docentes do ensino técnico e tecnológico e aí, eu dizia naquela ocasião “interessante, quando o governo quer, a lei não proíbe”. Por que quando o

governo quer é tudo assim: a lei proíbe, a lei proíbe, a lei proíbe, proíbe a lei, e tal e vai. Por que nós, quando fizemos o publicito, nós estabelecemos a necessidade do Reconhecimento de Saberes e Competências lá em 1987, aliás, foi no PCSBV em 86, que era o plano de carreira das fundações reafirmado no publice e porque a gente tem isso lá no publice e só agora aparece o nome como novidade? É por que o nome é diferente. O nosso processo de ascensão funcional ele não é para o concurso interno, o processo defendido pela FASUBRA ele é o processo de Capacitação e Qualificação, portanto, eu sou eletricitista e quero fazer um concurso interno para passar para técnico de eletricidade, fazia o concurso. É proibido o concurso interno, qual a alternativa nossa? Era de fazer um projeto de Capacitação e Qualificação de modo que eu como eletricitista estudaria, me qualificaria, e estaria nas mesmas qualificações e condições de ser um técnico de eletricidade. Somando tudo isso e outros critérios de desenvolvimento e aplicados, eu passaria do cargo de eletricitista para o cargo de técnico de eletricidade que vagou lá e pronto. No caso de mais pretendentes teria uma prova lá de nivelamento, mas não era obrigatório, você deveria de ter aqueles, aqueles, condicionantes todos.

Quando nós classificamos os cargos em treze grupos de cargos, eram 365 cargos, um para cada dia do ano, nós estabelecemos cinco critérios: responsabilidade, conhecimento, experiência... e aquilo vinha lá. Por quê? Por que aí você pegaria um cargo que é sempre o exemplo, um clássico, que é o mateiro que pode ser um analfabeto, não precisa saber ler e escrever, e esse cara não estava lá no nível de apoio 1, ele estava no nível de apoio 5, no NA5, lá em cima. Por quê? Por que ele era analfabeto, que ele ganhava só 5 pontos? Mas ele tinha experiência, então ele ganhava 30 pontos e ele tinha conhecimento específico. Por quê? Porque o mateiro era o que? Era aquele cara que entrava na mata, por que ele já morou ali, ele conhecia a região, ele conhecia cada trilhazinha (sic) dentro da mata e sabia onde é que tinha cada tipo de árvore. Esse é um conhecimento específico. Por isso que na pontuação, o cargo ao invés de ficar aqui, ia lá pra cima. E esse critério nós trouxemos para o curso e trouxemos também para o PCCTAE, onde nós fizemos um arranjo para fazer os 5 níveis de classificação. E daí, você tem então, na discussão que é apresentou, por que inicialmente, inicialmente, até 1992, no nível de classificação D, do PCCTAE que na época era o Plano de Cargo 1 o nível de classificação D caberia, tão somente, os cargos cuja exigência de ingresso fosse curso técnico profissionalizante, portanto, assistente em administração e um punhado de cargos que está ali, vigilante, estaria tudo na classe C. Por que ainda ficou meio que estabelecido o tipo não é, o primeiro grau incompleto, o primeiro grau completo, o segundo grau,

certo?! Daí, o curso técnico e terceiro grau, curso superior. Ficou preponderou ali os títulos. Nós tentamos, ao longo do tempo, justificar mudanças de cargos e o governo sempre falava que não podia por que é cargo de primeiro grau e não podia juntar com cargo de segundo grau. Cargo que só exigia alfabetizado com cargo de primeiro grau, lei nenhuma proibiu isso. E a gente dizia, porque que o auxiliar administrativo está na classe C? Por que tem uma lei dizendo que no grupo de cargos do PCCTAE o auxiliar administrativo está na classe C. Poderia estar dizendo que estaria na classe E. Aí as pessoas vão dizer: mas na classe E só pode entrar cargos de graduação, certo? Errado! Por que na classe E, nós temos comandantes de navios, e o requisito de ingresso para comandante de navios é segundo grau, mas pela legislação marítima, como é o último cargo, e aí a cultura colocou ele lá em cima. Então ele reconhece a responsabilidade do comandante de navio, por isso que o cargo dele está lá na classe E. Agora, aqui como eu estava dizendo, Dulce coloca um plano de avanço e eu disse, pois é, só falta agora reconhecer a tese da FASUBRA para os técnicos, por que a tese da FASUBRA para os docentes, o MEC já reconheceu. Qual foi a lógica? A lógica foi a seguinte: em grande medida, nas escolas agro técnicas, escolas técnicas, não houve a possibilidade do professor sair para se qualificar, o que é bom para que a CAPES não financia. A CAPES financia docentes do terceiro grau. Então, a pós graduação e tudo mais era ali, para as universidades, os outros, são os outros. Não é?! E continua ainda, primeiro e segundo grau continua diferenciado do terceiro grau. Tanto que se você pega o decreto das trinta horas, lá diz o que? Lá diz que nós devemos ter registro de ponto, exceto docentes do terceiro grau. Por que os docentes de primeiro e segundo grau e do ensino técnico têm que bater ponto, se for pegar o decreto. Aí os conselhos dão um jeitinho ali, para tampar e pegam só nós, técnicos administrativos. Mas essa questão aflorou depois disso, e aí começa o debate na categoria, certo, de que agora não vamos ter, não vamos ter, não vamos ter e na FASUBRA mesmo, alguns companheiros falaram assim: “Paulo, você que trabalha com os números aí, porque muita gente está querendo?” Eu falei, muita gente quem, cara-pálida? Por que os novos estão aí, por trás, já querendo, reivindicando, tem uma pressão aí. Eu falei “Novos para quem, que estão reivindicando isso?” Então vamos fazer as contas, o Reconhecimento de Saberes e Competências ele exige, para ser aprovado, para reconhecer, que eu tenha o segundo grau, né?!, curso técnico e mais um trabalho feito, para que eu receba título de incentivo à qualificação com um percentual igual, por exemplo, a especialização. Então vamos fazer as contas: eu tenho mestrado, eu tenho graduação, mas nunca fiz especialização nem mestrado, mas eu trabalhei com pesquisa, eu trabalhei ajudando professor, não serve. Eu trabalhei fazendo a pesquisa, aí serve! Eu discuti e apresentei alguns artigos e publiquei, aí serve! A

pergunta é: os antigos, nós tivemos chance de assinar algum papel de pesquisa? Mesmo que eu tenha trabalhado em pesquisa? Então que público é esse que tem direito e que se aplicar aqui todo mundo vai receber? Segundo, o público novo, 80% do nosso assistentes de administração que entraram nos últimos períodos já têm graduação e já estão na pós. Para eles pegarem o RSC significa: meu amigo, desiste de ter o programa na universidade para você fazer uma pós graduação e fique dez anos trabalhando no laboratório lá ajudando professor, que daqui a dez anos alguém vai reconhecer e pronto, aí, daqui a dez anos você passa a receber a especialização. Tem lógica? Não tem. Então essa é uma das questões. A outra questão é: Como é que isso vai ser pago? Para finalizar. Bom, vai ser a título de incentivo à qualificação. Tudo bem, eu tenho mestrado, recebo 52% e adicional, pronto. E faço algumas pesquisas que, juntando com o mestrado, eu vou equivaler a doutorado, para passar para os 75%. Essa é a lógica porque a carreira docente tem uma outra forma de desenvolvimento, diferente da nossa, aí, já tem gente achando que eu tenho mestrado e ganho 52% e se tiver um Reconhecimento de Saberes equivalente a 52 eu tenho mais 52%. Não tem recebimento de incentivo em duplicidade. É um ou outro. E mais, não entram os aposentados. Essas são as questões.

Então, inicialmente, eu queria colocar isso para vocês e chamar uma reflexão, mais ainda, do que que a gente pode aproveitar disso? Porque começou uma correria para receber mais salário e nós estamos entrando em uma lógica inversa do que nós fizemos na década de 1990, nos anos 2000 e no início, Nós fizemos greve e deixamos de ganhar GAI para poder incorporar a GAI, nós deixamos de ganhar a GDAI e fomos incorporando a GAI e incorporando todas as gratificações, por isso é que nossa categoria tem paridade administrativa com os aposentados. Eu ganho mil de salário, aposento com mil de salário. No serviço público lá fora, o indivíduo ganha quinhentos de salário e quinhentos de gratificação, quando ele aposenta, ele ganha quinhentos de salário e duzentos e cinquenta de gratificação. É, essas contas é simples, agora é mais complicada. Por que mudou a lei, antes a gente não podia receber como salário base nada menos do que o salário mínimo, a lei mudou e você não pode receber do seu salário nada menos que, salário não, remuneração, nada menos do que salário mínimo. Com isso, no estudo que nós fizemos lá, o companheiro que é administrativo na Polícia Rodoviária Federal, que foi o que a gente estava discutindo com o pessoal e eu aproveitei o exemplo, o indivíduo dormiu ganhando R\$1.870,00 e acordou no outro dia cedo ganhando R\$1.072,00, por que antes ele tinha a complementação de salário mínimo, depois tinha, as gratificações em cima, por isso que ele não podia receber menos, aí, a partir do momento que não é o salário base, mas é a remuneração,

quando pegou o salário base que era menos que o salário mínimo e juntou com as GAI dele que era em cima do salário mínimo, agora a GAI é em cima do salário base e tudo, mais a aposentadoria junto com a GAI. Então nós precisamos ver como é que isso vai impactar na carreira que podemos estar desestruturando, por que a gente lutou e fez greve para não ter gratificações e sim salário, aumentar salário, e agora, nós estamos correndo o risco de, se não abrir o olho, de fazer uma greve para termos mais gratificações do que salário. E para os novos, não vai ser problema, por que para os novos não interessa um salário de R\$10.000,00, para os novos pode ser tranquilo um salário de três mil e pouco, quatro mil que é o teto da previdência, tendo os outros seis mil de gratificação, ele continua com os dez mil, por que ele não vai entrar mesmo. O que abriga a nossa contrariedade na gratificação é o que? É a gratificação não entrar na aposentadoria, sempre caia uma parte. Se nada vai entrar na aposentadoria, mesmo o salário base não entre, então qual é a lógica? A lógica vai ser inverter o salário base para mínimo e não faz a diferença para a gratificação. E para o governo, não interessa pagar salário base, por que senão tem que aumentar para todo mundo. Para o governo a maior tem que ser a de gratificação por que ele pode variar na gratificação. Quanto ao último acordo, agora finalizando mesmo, os docentes de terceiro grau tiveram um aumento de 43% à 70% de aumento, que foi dos docentes no último acordo de greve, foi 15% igual a nossa, por isso não entraram de greve. Por que teve 70%? Não foi por conta do salário base de 70% não, é que os docentes entrou em um processo de incorporação da GET que antes era assim: eu ganhava mil de salário e mil de GET, aposentava com mil de salário e quinhentos de GET, pronto! Como agora pegou a GET e incorporou, que GET que eu estou falando: o ativo é mil, então é mil mais mil é igual a dois mil de salário base, então virou dois mil para todo mundo, então aquele indivíduo que tinha mil de salário e quinhentos de GET, que dava mil e quinhentos, já foi para dois mil de salário. Então ele ganhou quinhentos mais o reajuste que teve dos 70%, mas são alguns casos, não é todo mundo que pegou 70%, se não o pessoal vai falar que todos os docentes ganharam 70% e isso depende dos casos, das variáveis que o agente tem na carreira. Então, inicialmente, era isso, deixar muito mais para vocês uma preocupação que a gente tem, que isso vai descambar em cima e vai acabar com algumas lógicas da carreira se a gente for atentar aí, apenas para a produtividade. E daí a pouco nós vamos estar vendendo serviço que será o único jeito de ganhar dinheiro. Assim como a gente brinca com os procuradores que quanto mais processos mais gente e maior é a gratificação dele certo?! Que é a GAJ – Gratificação de atividade judiciária.

Obrigado.

PAULO HENRIQUE: Obrigado Paulo, rapidamente passo e só quero lembrar que o tempo que eu tinha sugerido ele realmente foi condizente, vinte minutos viu? Mas é isso mesmo. Passo a palavra ao Ronaldo. A sua palavra:

Ronaldo: Bom dia a todos as pessoas aqui presentes, é, eu vou falar da receita inicial que é preocupante, né?! principalmente que a gente já nos é apresentado num clima de estranheza, esse sistema surge pros docentes no ano de 2012 na nossa reivindicação, na nossa greve de 2012 e ela surge também a partir de um acordo com ??? e isso nos trouxe muita preocupação na época. Eu me lembro também que o SINASEFEE não quis fazer parte da discussão inicial da RSC e se absteve da mesa e tudo mais. Entretanto, após a implantação e implementação, todos nós sabemos que em 2012 tivemos ganhos que não eram o que a categoria buscava, o que queria, mas terminaram figurando, vigorando, e a partir daí, sim, as entidades sindicais ??? e SINASEFEE foram para a discussão, mas principalmente a SINASEFEE, por que a RSC a princípio contemplava o EBTT e a grande base da EBTT estava com a SINASEFEE. E o pessoal foi imprimindo esse discussão e há, como entendemos o aprimoramento dessa ideia.

A RSC não surgiu com o nome RSC, eu não me recordo agora a sigla que tinha, mas era uma sigla muito extensa e complicada e tão complicada quanto a sigla eram os propulsores que vinham na RSC. Como colocou, a proposta do governo trazia a ideia de que o professor deveria, praticamente, se escravizar nas ações de pesquisa e extensão, para que pudesse obter esse recurso da RSC no seu salário, no seu ganho. Bem, com as discussões que se afloraram, com a greve de 2012, foi criada uma comissão permanente para fazer a discussão da RSC Docente e os institutos federais, principalmente, que eram a base principal dessa discussão, conseguiram aprimorar alguns desses critérios para a concessão da RSC e com isso, inclusive, conseguiram alguns ganhos, para os colegas docentes. Ao final da RSC, na implementação de fato e de direito, já no final do ano passado, começo desse ano, alguns colegas docentes chegaram a embolsar sessenta, setenta mil reais em função do acúmulo que se deu da publicação da lei em 2012 em diante. E conseguiram vislumbrar, na RSC, uma possibilidade de ganho para a categoria. Concordo com o Paulo, quando ele disse que devemos olhar com preocupação, e devemos olhar com mais do que preocupação, mas com atenção. Porém, penso que precisamos nos inserir nessa função como o

peçoal do EBTT fez. Precisamos discutir com o governo isso, e não esperar que as coisas saiam de pronto e acabado, por que, certamente, as coisas que vieram do governo de pronto e acabado virão na perspectiva de nos tirar direitos, e não nos por direitos, nos dar direitos, os colegas na ocasião da discussão da RSC conseguiram mudar vários critérios para a sessão da RSC, e tiraram aquele status de escravidão da questão da pesquisa e da extensão e mudaram para outros critérios que eram mais plausíveis aos docentes naquela ocasião. Sobre tudo: livros impressos, artigos publicados, defesas em congressos e várias outras ações que fazem parte do fazer docente. Nessa mesma perspectiva, quando se ventilou a ideia do RSC para os técnicos administrativos, a base do SINASEFEE ficou preocupada, obviamente, por que se há uma pressão de vocês na base da FASUBRA, da universidade, com pessoas que estão recém chegando, muito mais há na base do SINASEFEE e nos institutos federais. Por que podemos dizer que, com algumas pequenas exceções, os institutos federais hoje, são compostos por pessoas novas. Acho que 70 a 80% do público alvo dos estudos federais são pessoas que integraram a carreira não tem dez anos. Inclusive, não conheceram, não estiveram na época da discussão do PCCTAE e, portanto, tem um pensamento um tanto quanto diferente. Então, se há uma pressão na FASUBRA, há uma pressão muito maior ainda na base do SINASEFEE. E em função disso, nós começamos a nos debruçar e correr atrás dessa proposição: O que seria a RSC para os técnicos administrativos?

A princípio já soubemos algo que nos deixou mais alerta ainda: as pessoas que fizeram a proposição da RSC são membros do CORGEP, Fórum de Gestores de RH, dentre quais, dois são do instituto federal do Rio Grande do Norte e participaram ativamente da criação, da elaboração, da justificativa e também da minuta, que permite alteração da lei 11091. E para a nossa surpresa, quando recorremos a essas pessoas, inicialmente para nos ater do que se estava discutindo até então e recebemos, a princípio, uma negativa: olha, a gente não pode fornecer o material. E assim causou estranheza, olha, como é que o CONIC propõe algo para os técnicos administrativos, inclusive o CONIC vem e pula nos meios de comunicação, que eles são próprios. Como é que isso é uma coisa benéfica, maravilhosa para os técnicos administrativos, entretanto, é algo que não pode ser divulgado? Persistimos um pouco e conseguimos ter acesso a essa documentação e soubemos, posteriormente, que os colegas lá, que nos forneceram essa documentação, levaram um puxão de orelhas da CTEC em função de ter divulgado essa documentação. Isso, como o Paulo coloca muito bem, nos coloca mais alerta ainda. O que vem, então, a ser a RSC para os técnicos? Bem, em linhas gerais, a RSC propõe uma alteração no artigo 12 da 11091

com a criação do artigo 12, a, onde ele insere a RSC, propõe sete níveis de classificação e tenta equiparar, desde o nível A até o nível E dos técnicos administrativos, isso fazendo uma correlação ao incentivo de qualificação. Então, a princípio, a proposição posta não altera, não tabela, o nosso incentivo a qualificação e também, assim como nos docentes, tende a ir para a nossa aposentadoria, ou seja, é algo que vai acompanhar a aposentadoria, como o nosso salário, e que está posta no mesmo patamar que o incentivo a qualificação. Era uma preocupação muito grande nossa, da SINASEFEE, que houvesse alguma alteração nisso, por que tabelar o percentual de incentivo a qualificação, para nós, seria algo terrível, seria uma perda lastimável, mas a princípio, se propõe. Entretanto, a nossa desconfiança é que continua, ainda, nos bastidores do governo. A discussão não se tornou oficial. Inclusive, fiquei mais feliz agora com a fala do Paulo, por que quando propusemos essa discussão na CNSC, para que, de alguma forma, tornássemos isso oficial, para com as categorias sindicais, a FASUBRA, na ocasião, se colocou contra a posição da discussão na CNSC e agora eu entendo a razão por que a FASUBRA foi contra, é preciso, realmente, amadurecer por que a SINASEFEE já fez uma certa discussão interna em sua base. É importante que se faça essa discussão, que se amadureça, que se chegue a convenção, faça-se as análises e haja uma posição da base para que lado vamos discutir com mais tranquilidade. A RSC, longe de ser o bom, o melhor, a melhor alternativa, na minha concepção, se apresenta como alguma alternativa, no meu ver, necessária nesse momento, não como um benefício do governo, mas como uma espécie de reconhecimento, realmente, do governo para o seu atraso.

Nós no PCCTAE, criado em 2005, propõe desde a sua criação a formação continuada dos servidores técnicos administrativos. Ele já impunha para as instituições, desde aquela época, a necessidade de criar programas de capacitação. Dez anos após a criação do PCCTAE, acho que após onze anos após a criação do PCCTAE o governo começa a se mobilizar para nos capacitar ou para fornecer esse programa de capacitação. Eu não tenho números exatos, mas em uma discussão que divide um dos polos do SINASEFEE o colega apresentava que temos hoje, aproximadamente, cento e vinte mil técnicos administrativos que precisam ser capacitados. Se considerarmos que o governo coloca quatro mil vagas de capacitação por ano, é provável que nós levemos trinta anos para capacitar todos os técnicos administrativos, pois se eu faço uma capacitação esse ano, eu não posso fazer uma capacitação no ano que vem, por que não tem vaga o suficiente e eu preciso beneficiar aquele que não fez ainda. Então temos, pessoal, trinta anos para capacitar toda a base que existe hoje, sem falar em ampliação da base dos técnicos distritais. Bem, é um tempo

considerável. E se colocarmos a isso mais dez anos de atraso, de letargia, que o governo nos proporcionou no que diz respeito a capacitação dos técnicos administrativos, já se vão quarenta anos. Então, eu enxergo a RSC como representante lá da SISU, como uma coisa que vai de encontro a capacitação do governo, mas eu enxergo a RSC como uma alternativa de propostas e que a gente tem que, com muita seriedade, que discutir, analisar e investigar o que é realmente interessante para a gente. Se não, é uma alternativa que nos foi posta para que de certa forma, uma certa justiça financeira, podemos dizer, aos nossos companheiros técnicos administrativos que há dez anos estão aí, esperando esse programa de capacitação.

A RSC ela não invalida o programa de capacitação do governo, e temos visto isso, inclusive com os nossos docentes da EBTT, a RSC foi implantada e ainda assim os nossos docentes continuam saindo para as capacitações, para os seus mestrados e doutorados. Eu enxergo a RSC como uma possibilidade de tranquilizar a categoria ao ponto de que faça a melhor escolha para a sua capacitação. E o que a gente tem percebido, não sei se é verdade da base sindical, da FASUBRA, os companheiros das universidades, mas essa é uma realidade das bases sindicais há uma carreira desesperada, como aquela carreira em busca da pepita de ouro para informações. E aí, nessa carreira desenfreada, muitas vezes fazemos a capacitação não a que queremos, não que atende ao nosso setor, não que atende realmente a nossa necessidade de atuação, mas fazemos uma capacitação qualquer que nos dê um certo ganho financeiro, um percentual a mais para o nosso salário. A RSC poderia nos ajudar nesse sentido estabelecendo um patamar financeiro, equivalente àquela capacitação que propomos a fazer, enquanto nós, corremos atrás, realmente, buscando a nossa capacitação. Então, eu entendo e concordo com o companheiro Paulo, precisamos olhar com muita atenção para a RSC, precisamos nos preocupar, e mais do que isso, precisamos nos inserir nessa discussão, precisamos de alguma forma, tornar essa discussão oficial, para que possamos nos inserir mais diretamente nela. Precisamos analisar com muito cuidado as proposições que virão, até por que, se o governo trata isso como uma caixa preta, reafirmando novamente o que eu já falei, é preocupante, por que pode não vir coisas boas aí. Mas precisamos entender a RSC como um alternativa para a nossa categoria, os técnicos administrativos no sentido de nos dar mais tranquilidade para que possamos capacitar melhor e de forma mais tranquila.

Obrigado!

PAULO HENRIQUE: Obrigado Ronaldo, vamos abrir as perguntas. Três minutos está bom? Então vamos lá.

Voz feminina: Podemos cinco, por questão de ordem. Ontem em todos os trabalhos foram cinco e transcorreu muito bem. Então, sugiro que seja mantido os cinco minutos.

PAULO HENRIQUE: Eu pus três por causa da programação, que tá extensiva, inclusive foi de manhã apresentado que inclusive estava bem extenso, mas podemos manter o tempo de cinco minutos.

A plenária concorda? Faz cinco minutos ou três?

- Murmuros

PAULO HENRIQUE: Então vamos lá, cinco minutos, OK. Vamos lá.

Pergunta do público: Fabrícia – Bom dia, a minha pergunta vai com relação a RSC. Eu tenho a impressão que tem acontecido é que vão agregando a nossa carreira os penduricalhos, para que a gente tenha um salário decente. Que nos obrigue a fazer o que a gente não tem vontade de fazer e que nos obriga a não nos capacitar no que é necessário para o nosso trabalho. Eu falei isso, por que eu não sei, eu trabalho na área administrativa, eu trabalho e sou diretora de licitação de planejamento eventual do campus do Curi, eu trabalho com a área administrativa. Eu não trabalho diretamente nem com docentes, nem com projetos nem com extensão, nem pesquisa. Então, eu acho que para quem trabalha nessa área, talvez essa RSC funcione de alguma forma, mas para mim, que trabalho na área administrativa, que estou lá para fazer licitação que estou lá na instituição para cuidar da torneira que quebrou, da grama que tem para cortar. Esse tipo de penduricalho não me interessa, por que eu não quero escrever artigo, eu não quero publicar livros, eu quero trabalhar em uma instituição na área administrativa, por que é o que eu gosto de fazer. Então, quando me oferecem esse tipo de penduricalho, eu me pergunto, será que eu sou obrigada agora a ser docente, dar aula e fazer projeto? Por que não me interessa isso, se eu tivesse que escrever, que ser pesquisadora, eu tinha ido fazer uma carreira docente, eu não iria fazer um concurso para a área administrativa. Eu faço parte da equipe administrativa do meu campus, eu não tenho que ficar ajudando professor a dar aula, eu não tenho que ir para laboratório ajudar professor a ensinar aluno, eu fico me

perguntando pois eu vejo profissionais de carreira massacrando os técnicos administrativos ou quem trabalha diretamente no administrativo como se a gente tivesse que ser docente na instituição, então assim, a minha preocupação com esse tipo de penduricalho é essa, que as pessoas estão sendo obrigadas a produzir artigos e fazer pesquisa, mas não é essa a minha função pela instituição, eu quero fazer um curso sobre licitação, eu quero entender a lei com maestria para que eu faça bons editais, para que o material que chegue na minha instituição seja de qualidade. Então assim, eu queria um esclarecimento, o que vocês acham desse tipo de penduricalho que está sendo criado para quem realmente trabalha na instituição por a mão na massa e não para quem fica lá, né. Eu, tem dia que vou na instituição no meio da noite para apagar fogo, por que a minha instituição está em fogo e eu moro no meio do mato. Como é na minha instituição. Já fui chamada por duas vezes na minha instituição por que estava pegando fogo no setor de transporte. Os carros da instituição vão explodir. Então, eu não estou lá para ficar pesquisando e escrevendo artigo, eu to lá para trabalhar, é a minha função de administradora. Então, eu não tenho intenção nenhuma de ficar escrevendo, de ficar publicando, de ficar pesquisando. Então, assim, o que está sendo pensado para nós, que estamos lá para trabalhar?

PAULO HENRIQUE: Júlio

Júlio: Bom dia, sou Júlio do Instituto Federal do Espírito Santo, SINASEFEE, GP e PCTime. Quero parabenizar os rebatedores pelo tema, o que é e qual o impacto do PCTime. Interessante que o RSC foi criado, como explicou o Ronaldo em 2005, mais ou menos, e foi criado pelo CONIC para que fosse com o governo uma moeda de troca com o governo em época de greve, para que pudesse haver uma pressão sobre os servidores para que eles não pudessem fazer greves. E recebendo isso, que foi feito dentro da instituição que, né, o seu projeto que são diferenciado dentro das instituições federais, no caso nós, institutos federais em que são diferenciados não só os uniformes, cada um fez o seu e ainda tem instituição que não tem ainda, para contemplar os seus docentes. No principio da hegemonia foi tentado agora, na licitação foi tentado para amparar, também, os seguranças e técnicos administrativos. Ontem o Paulo Henrique me colocou muito bem sobre a questão que os acessórios que o governo tenta agregar a nossa carreira e que nós devemos de ter cuidado pelo

que ele nos contou agora a pouco. Não temos que ver isso não só agora, mas temos que ver lá na frente e é o que é dito aqui: “Qual é o impacto do PCCTAE?”. É interessante que nós, a maioria dos servidores dos institutos federais temos uma natureza de imediatismo, o governo nos concede uma coisa e nós queremos, já logo, absorver. Talvez, com os colegas da universidade seja um pouquinho diferente. Certa vez, um colega me falou o seguinte: “O governo nos dá uma corda e com o tempo queremos laçar com as mãos e não sabemos o que fazer com ela. No final, vira uma forca em nossos pescoços.” Se nós não cuidarmos das premissas, nós vamos engolir qualquer consequência. Então, realmente, eu queria ser direto agora, para aqueles que estão numa situação precária economicamente, além da situação econômica que nós estamos vivenciando e vivendo, o que vier para nós é lucro.

A questão das trinta horas, todos nós, seja da universidade, seja da sociedade, nós estamos querendo as trinta horas. Entendeu? É uma legislação que nós queremos realmente lutar por ela. Mas e a questão da RSC? Ela é realmente benéfica para nós? As trinta horas, já foi provado, né. O pessoal da saúde, da psicologia, do serviço social que é realmente benéfico, nós somos mais preparados, nós temos mais perfil ocidental para podemos desempenhar as atividades das nossas funções. E agora o RSC? Ele vai nos ajudar? Ele é benéfico? Então, como o Renato colocou, há uma discussão nossa também, no SINASEFEE que nós temos que tomar cuidado em defender. Eu participei semana passada, em Barbacena, do encontro dos servidores civis nos colégios militares e foi colocado sobre isso, como eu disse ontem, nós estamos discutindo a carreira há mais de vinte anos e agora esse projeto do PCTime, a partir de dez anos para cá, nós temos que ver o que realmente, de efetivo, é favorável a nossa carreira. Então, nós temos que realmente tomar cuidado com o que o governo nos concede e ser mais intuitivo para que não engulamos qualquer coisa que o governo está nos concedendo. Então, realmente, nós temos que estar atentos a isso. Eu faço a pergunta aos dois debatedores: Qual o impacto? A médio e longo prazo, a curto prazo nós sabemos, é o benefício ao imediatismo financeiro. Agora e a médio e longo prazo? Obrigado.

PAULO HENRIQUE: Próximo Sérgio Borges.

Sérgio Borges: Bom dia a todos, sou o Sérgio Borges, lá da Universidade Federal de Alfenas. No começo da fala do Paulo, ele falou a respeito do pessoal que já fez

trabalho há um tempo atrás, há dez anos atrás, e a gente tem muitas situações de pessoas, servidores, que continuam fazendo trabalho e só que eles estão desviados de função. São servidores que há algum tempo atrás, foram colocados no laboratório e estão trabalhando hoje, em laboratório, sem ser auxiliar de laboratório, que é concursado para outra função, e tá exercendo a função de auxiliar de laboratório. E às vezes acontece desse pessoal já ter algum trabalho. Como que seria essa parte das pessoas que tem desvio de função, principalmente nessas universidades mais antigas, em que acontece muito isso, talvez nos institutos mais novos, nas universidades mais novas não têm, mas nos mais antigos tem muito essa questão do desvio de função. Como ficaria essa base?

PAULO HENRIQUE: Me deem a próxima.

Bom dia, pessoal! Duas questões que foram levantadas, me deixaram, assim, de certa forma, satisfeita mas volto a uma preocupação. Nosso colega colocou que nos institutos, junto à CIS, eles já começara uma discussão muito intensa sobre essa questão do RSC, sobre essa questão da qualificação, né... Se a gente for olhar, trinta anos né, isso não é somente. Então, sinceramente, vejo que na universidade esse dever ainda está por fazer. Nós precisamos intensificar essas discussões com a base, né, a fala de ontem propõe isso. E aí a gente vê, qual o papel da CIS nisso? Como que a CIS pode acionar um mecanismo para poder fazer com que, realmente, o nosso plano de qualificação e capacitação realmente funcione? Veja que, o colega colocou lá no instituto, o professor, mesmo recebendo a RSC, ele continua capacitando. Por quê? Por que ele continua tendo liberação para isso. Então, é vantajoso! E nós não temos, assim, por exemplo, até agora eu não vi a mesa falar, e não é culpa da mesa, não é isso o que eu quero dizer, mas eu falo assim, tem que aparecer esse assunto dentro dos nossos debates, de como incluir esse técnico substituto por que assim, você pode fazer o curso de mestrado, aí você começa com todas as dificuldades que têm e eu vou lá e estou bem abaixo do nível dessas meninas que estão saindo aí, por que gente, os meninos estão na quinta série e eles já escrevem artigos, eles já fazem pesquisa, sabe?! As normas da ABNT, o meu sobrinho, a coisinha mais linda, ele com onze anos me disse “madrinha, temos as normas para a gente seguir a gente não pode escrever de qualquer jeito.”. Então, as pessoas que estão, estão anos luz, graças a Deus, na nossa frente. E aí, a gente até começa a fazer o mestrado, começando a

fazer esse mestrado, a gente depara com essas dificuldades. E agora tem instituição falando o seguinte, por exemplo, eu quero dar os parabéns para a UNB, que iniciou a campanha do mestrado profissional na área de administração. E eu comentei isso lá na nossa universidade. E a primeira resposta que me deram foi a seguinte: Eu falei, “nossa, estou tão feliz por que a UNB vai soltar o mestrado a distância” “Olha, você está sabendo, né?! Não existe a nivelção para técnico!” Eu não estava falando nem que ia fazer, Eu estava compartilhando e a primeira coisa que eu ouvi foi: “Você está sabendo, né?! Nós não temos técnico o suficiente e não vai haver nivelção.” Então, é preciso fazer uma discussão com a base onde os mesmos falaram a questão de comparecer nos CONSUNS e a gente infiltrar nos CONSUNS, Infiltrar que eu digo no sentido de ter a base conosco, por que não adianta ter a base e não ter os CONSUNS, eu tenho que ter o respaldo da base. Para que, realmente gente, agente não só consiga avançar nesse programa e garantir esse programa, de qualificação que tem dez anos e uma coisa que me preocupa, é assim, difícil de falar, é como se diz, é uma faca de dois gumes, não, de dois legumes, por que o que está acontecendo? As nossas universidades estão pegando o dinheiro nosso de capacitação e pagando o ensino privado. Ou seja, estamos assinando o nosso atestado de incompetência, dizendo, olha, nós somos uma universidade e o nosso técnico tem que sair lá fora. E acaba caindo no que já foi falado aqui, que muitas das vezes a pessoa está pensando: não, eu vou aposentar daqui a cinco anos, eu preciso correr atrás do mestrado, e aí, ela pega e faz o mestrado naquilo assim, naquilo que dá, naquilo que é possível, naquilo que ela pode pagar. Então, assim, fica aqui essa reflexão. Muito Obrigada.

PAULO HENRIQUE: A próxima fala, que é a quinta, coma Cris Vargananci encerra-se as inscrições.

Cris Vargananci: Bom dia a todos, eu sou aqui da Universidade Federal e também trabalho aqui na área administrativa. E aí é o seguinte, por causa disso, eu tenho bastante questões, principalmente sobre o nosso, entre aspas, privilégio de publicar. Eu queria saber, eu tenho uma curiosidade aqui com esse público que está aqui nesse momento: quantos aqui já publicaram? Bom, eu contei três, quatro, cinco. Obrigada. E eu gostaria de saber quantos têm a possibilidade de publicar e pretendem publicar? Como vocês viram, um pequeno número. E desses que pretendem, certamente e infelizmente, eles desistirão no caminho. Qual é a oportunidade que nós temos? Nós,

da administração, como disse a colega alo, acredito eu que, aí nesse caso, o público que trabalha em laboratório tem mais possibilidade do que a gente. E se tivermos possibilidade, caso tenhamos, quando? Eu fico aqui na universidade nove horas por dia, contando o deslocamento, que eu moro muito perto, tenho esse privilégio de morar aqui perto, já são onze horas, aqui. Fora os terceiros, quartos, quintos turnos que muitos de nós temos, principalmente as mulheres. Então, acredito que esse não é um privilégio, principalmente para o pessoal da administração. Em que horário faríamos isso, essa publicação? Escreveríamos e como publicaríamos? Como, falando de oportunidades que penso, eu pelo menos, teria dificuldade em ter. E o que acrescentaria isso para a gente? Na nossa publicação, caso faríamos, o que acrescentaria? Para mim, na instituição e para a mim, como pessoa. São questionamentos que eu tenho e eu gostaria se o Paulo pudesse responder e o Ronaldo também. Obrigada!

PAULO HENRIQUE: Vamos fazer a resposta em três blocos de oito, dois blocos de oito, tem dezesseis pessoas inscritas, a próxima é Cida.

Cida: Bom dia a todos, na verdade o que eu quero falar vai reforçar algumas falar que já foram aqui, principalmente da nossa colega, quando ela coloca, muito bem, sobre a questão de: Eu que quero? Ou eu que sou obrigada a publicar? Eu acho, assim, muito importante. Eu acho que a gente tem que fazer uma política que dê oportunidade para quem quer fazer e não que as pessoas sejam obrigadas a fazer. E quantas colocam, e é verdadeiro, que nessa área, nesse plano de 2005 as pessoas começaram a fazer cursos desenfreados, cursos a distância, que a gente ouvia aqui, as pessoas não conheciam quem é, qual a faculdade, e conseguiam. Isso é errado, gente? Não! Para mim, no ponto de vista não, por que era um ganho, a pessoa ia ter um ganho com isso. Então foi a forma que ele arrumou, então eu não discrimino. Então, por outro lado, tivemos pessoas que quiseram qualificar dentro daquilo que estavam trabalhando, como foi o meu caso, Gestão Pública. E o que eu consegui com o meu trabalho, no meu caso, com a minha qualificação? Nada! Consegui para o meu prazer, para o meu conhecimento, eu fiquei feliz de ter feito o curso, por que eu adquiri muito conhecimento com ele, mas a instituição não absorveu esse meu curso, né?! Então existe, eu acho que existe, muita contradição e é muito sério quando a gente fala que estamos repensando aquilo que nós reivindicamos em 2005 e conseguimos. Por que a

gente já não pode mais ter perda é sacrificar a categoria. Então a gente tem que ter esse cuidado, outro problema muito sério, são os gestores, nossos gestores são acadêmicos, em sua maioria, eles não estão preparados, não têm conhecimento para absorver nossas reivindicações. Então, acho que isso é muito sério a ser discutido também. Por que a gente fica aqui no auditório, a gente fica aqui no seminário e nos congressos, discutindo que a nossa categoria quer e consegue, mas quando chega na realidade com os gestores, isso não acontece, essa história de que eu vou fazer o mestrado. O primeiro formulário que você preenche é: “não compromete o meu horário de trabalho” e aí o chefe assina. Então, gente, vamos discutir uma coisa que seja palpável e que não sacrifique os técnicos. Nós precisamos ter ganho! Eu to quase aposentando e eu realmente estou correndo atrás de coisas de que eu comecei em 1991, então, assim, eu gostaria que vocês, deixar esse questionamento para a FASUBRA de que quando, realmente, estiver pensando na carreira, que realmente pense em que nós vamos ter de ganho, por que perdas a gente já teve muito, e mesmo com os ganhos que falam que a gente tem, na realidade, no concreto, na prática, ainda ficou muito a desejar. Obrigada.

PAULO HENRIQUE: Próxima, Kylenny Raquel.

Kylenny Raquel: Bom dia vejo que tem alguma dificuldade com meu nome, não é?! Bom, gente eu sou a Kylenny do Pedro Segundo e o Reitor me nomeou lá como presidente para a gente estar discutindo essa questão dessa emenda a lei 11091 e o que eu tenho observado aqui nas falas uma proposta muito grande de publicação que existe, que não é a atividade fim do técnico administrativo. Só que eu acho que esse é o momento da discussão: por que a gente vai usar pesquisa e publicação para o técnico administrativo? É o momento de discussão, pois há vários outros requisitos e coisas que a gente pode estar pontuando com a RSC. Tempo de serviço e usar, até mesmo, o que a gente usa para a capacitação. O ambiente organizacional diretamente relacionado a atividade do técnico administrativo. Então, acho que as pessoas estão muito preocupadas com essa questão da publicação, da pesquisa, mas somos nós quem vamos decidir isso. Não é? É esse o momento da discussão onde os parâmetros serão observados para essa emenda nos requisitos. Nós temos que discutir o que está diretamente relacionado à nossa carreira. A gente não tem que ser docente, logo a gente não tem que elevar para os requisitos que foram observados no

RSC para técnicos os que foram observados para docentes, que teve uma pontuação muito grande para pesquisa e aplicação. Eu acho que o nosso caso é um caso específico da nossa carreira, então de repente, acho que usar o que a gente usa para capacitação no ambiente organizacional e outras atividades relacionadas, isso seria uma boa ideia. Seria o momento da discussão. Eu queria deixar esse pensamento para vocês.

PAULO HENRIQUE: A próxima e última do primeiro bloco, Neide Ramos.

Neide Ramos: Pessoal, antes de começar a minha fala, eu agradeço a mesa por ter me permitido falar antes, eu estava uma das últimas inscritas, mas eu vou participar de uma mesa de debates agora, representando o SINDIFES, onde a gente vai falar sobre a terceirização. É uma aula aberta, que vai acontecer na unidade aqui na frente da FAFICH, então depois, no horário do intervalo, se alguém quiser aparecer lá, vai ser muito interessante, nós temos uma pessoa do DIEESE e uma advogada assessora da CUT que vai falar sobre a terceirização em uma aula aberta e os conceitos básicos que a gente vai ter, então, desde já me desculpo pela ausência e por ter furado a fila aqui. Bom, mas assim, eu achei bem interessante a reflexão proposta pela Fabrícia, por que nós estamos, realmente, vivendo um impasse nas instituições hoje. O que nos leva a procurar a nossa qualificação? Bom, eu acho que acima de tudo, estão os nossos desejos pessoais, acho que isso é inegável e acho que é até o que motiva o desejo de você se qualificar para o trabalho. Quais são as suas aspirações, aquilo que você busca enquanto pessoa humana, enquanto profissional que quer se inserir, mas o que nos motiva realmente, é a questão pessoal. Só que nós estamos aqui no serviço público recebendo, sendo pagos pela sociedade e nós temos que dar esse retorno. Então, a questão da formação para o trabalho é essencial e eu acho que a Fabrícia disse muito bem, nós podemos publicar, sim! Podemos nos envolver em projetos de pesquisa, sim! Mas nós não temos que fazer isso, necessariamente, nós não somos obrigados a isso. O que a gente precisa fazer é se qualificar para o trabalho e para cumprir aquilo que a gente está sendo pago para regimento, por que se tem uma coisa que nós não podemos reclamar é que o nosso salário não cai. Eu tenho quase trinta anos de universidade e eu tive uma vez na vida de atraso de salário que foi no segundo mandato do Fernando Henrique, quando ele voltou para a presidência. A única vez, em vinte e nove anos de trabalho. Então eu acho que a gente tem que ter

bem claro isso também. Por que, quando você fala em gratificação, produtivista ou outro tipo de gratificação, você pensa apenas no que vem em termos financeiros, mas é aquilo que você também tem que pensar em termos de melhorar a sua qualificação para cumprir o seu papel enquanto cidadão, enquanto servidor público. Acho que são questões que nos desafiam hoje. Ao mesmo tempo que a gente quer aprimorar a carreira, né, que talvez seja outro termo, outra perspectiva para manter a carreira, nós também temos que pensar que nós temos um compromisso público. Nós temos que pensar o compromisso público. Nós queremos melhorar nosso salário? Sim, mas nós também precisamos melhorar o nosso trabalho, os nossos processos. Então, nós temos que nos debruçar sobre essas questões por que a Fabrícia foi no ponto. Eu vejo a maioria dos meus colegas na escola de música da UFMG e eles estão preocupados com o trabalho lá no dia a dia. Eles não querem saber de publicação, de pesquisa, não querem se envolver com isso. Eles querem condições de trabalho, condições de desempenhar melhor, cursos de qualificação que os permitam produzir bem o seu espaço de trabalho. E olha, eu gosto de pesquisar também, eu faço mestrado também, eu me interesso por uma série de coisas na área de comunicação. Agora, é uma questão minha. Eu alinho o meu pessoal ao meu projeto de trabalho na área de comunicação. Acho que é isso que a gente tem que ter bem claro, obrigada.

PAULO HENRIQUE: Passo a palavra ao Paulo.

Paulo: Bom, vamos lá. Tem algumas questões que eu achei muito interessante, que foram colocadas aqui, e mostra uma certa sintonia nas preocupações. Tanto, como eu coloquei aqui, sobre o debate que nós tivemos na FASUBRA como o debate que vocês estão fazendo, não é?! Aí, algumas questões que estão aparecendo aqui de preocupações, a gente não tem um debate sistematizado, aí eu concordo, mas que está tendo um debate está. Não é? Tanto é que as pessoas já vieram aqui com um certo horizonte sobre o que é o RSC e a preocupação do impacto disso na nossa vida funcional. Então já tem isso. Uma das questões que me chama a atenção nesse processo, que não estou dizendo que é por terra, mas que já acontece para os docentes, é que hoje, no nosso PCCTAE a gente ainda prevalece ali para a concessão dos incentivos à impessoalidade. Pro acesso às condições, nós não conseguimos ainda a impessoalidade, uma norma do serviço público. Tanto é que o companheiro saiu do departamento de engenharia elétrica para fazer o mestrado e ele pediu

demissão por que mesmo se dispondo a trabalhar na manutenção de equipamentos a noite, ele não conseguiu a liberação durante o dia para fazer o mestrado. Ele se dispunha a trabalhar a noite na manutenção. Eu preciso entregar o equipamento amanhã, não importa se eu trabalhei a tarde ou a noite, amanhã está pronto o equipamento e não teve jeito, certo? E a gente tem outras questões para ser colocadas aqui, como foi bem lembrado aqui. Veja bem, aqui a plateia falou: por que a gente está preocupado em publicação, pesquisa e tudo mais? Tem outros critérios! O problema é que, quando a gente apontava lá atrás, e aí posso falar e gosto dessas perguntas por que me desabafa também, serve em alguns debates que a gente fazia e o pessoal falava: você é contra! Por que você é contra a carreira, é contra o teto, é contra aquilo. Tudo o que dava dinheiro fácil. Aí quando você fala, não dá para aceitar esse tipo de dinheiro eles vêm e falam: você é contra o trabalhador! Acontece, minha gente, é que eu não tenho como, no RSC, dispensar pesquisas e publicações, porque? Por que a lógica do incentivo à titulação é a lógica do conhecimento da carreira docente. Nós trouxemos para cá, instrumentos que são inerentes à carreira docente para a nossa carreira, então não tem como dissociar, por isso que eu fiz a pergunta ontem se a gente queria ser técnico administrativo ou docente? Eu não fiz para o debate de ontem, a pergunta que eu fiz ontem era para o debate de hoje. É que se eu perguntasse agora, não daria tempo de vocês raciocinarem. Por isso eu perguntei ontem fora de hora, e o pessoal deve ter pensado, rapaz, aquele cara tá doido. Mas se eu trago que eu quero incentivo à titulação, eu não posso falar de experiência, é título, não é? Para manter a lógica, então eu tenho que fazer isso. Se eu estou falando de reconhecimento de saberes, pura e simplesmente pela experiência, eu não estou falando de titulação, eu estou falando de capacitação, aí eu não tenho que ter incentivo a titulação, tenho que mudar o nível de capacitação que eu estou mais capacitado, eu tenho um conhecimento maior. Mas se eu quero o reconhecimento dos saberes, paralelo a titulação, eu tenho que estar com todos os ingredientes e o único diferencial entre um título de mestrado e tudo mais, e esse reconhecimento, é que não está no registro escolar, mas eu fiz tudo o que o outro fez. Essa é uma lógica. Com todas as dificuldades que a gente tem para fazer esse debate. A questão da subjetividade ela está aí, é muito subjetivo. Sabe como é o doutorado, o incentivo ao doutorado lá na carreira do Ministério Público da União? É 100%, gente! Sabe qual a outra diferença entre eles e nós? É que lá, se eu apresento um doutorado, tem uma comissão que vai avaliar se é de interesse do Ministério Público o doutorado ou não. Então eu fiz um doutorado sobre processos da administração pública vinculados a quebra de direitos. Pronto, acabou. Eles dão uma olhada e falam assim: não serve. Mas o outro fez: processos de fabricação de cera.

Pronto, e foi aprovado e foi aceito. Qual a diferença de nós dois? É que eu sou sindicalista e o outro não era! O critério é pessoal. Então, nem todo mundo vai ter, de fato, “oh, mas 100%”, não. Então é a questão da impessoalidade. A gente tem que ter outra consciência aqui, quando nós avançamos e o pessoal fala aqui do PEDIF, que a gente não implementou, é outro que a gente precisa para implementar o PCCTAE. Tem uma lei lá de oitenta e uns quebradinhos, 98460 que todos mundo lembra do artigo 22, mas ninguém lembra do artigo 23. O artigo 22 é o que fala do nosso auxílio transporte, né, auxílio alimentação. O artigo 23 é o que fala que em nome da, vou usar os termos que o Bresser utilizava nisso, eficiência e eficácia. A administração pública despenderá, a partir do orçamento de 1993, 1% da despesa de pessoal para a capacitação, qualificação treinamento e outros. Até a palavra treinamento. 1% da folha. Aí as pessoas ficavam assim: “gente, de onde a FASUBRA tirou 1%?”, era daquela lei lá atrás. E a gente tem que cobrar isso e aplicar, por que a capacitação vem coberta de custeio. Verba de custeio você usa para pagar um cursinho para mim ali, ou para pagar a conta de água, luz e tudo mais. Em Uberlândia nós começamos a avançar um pouco, depois começou a ter um retrocesso, e não recuperamos. Por que começou a aceitar cursos de todos os cantos ao invés de ampliar os cursos locais. Ali, em tal ponto, foi pagando a escola e tal e o camarada falou “Pô, você está no nível de capacitação por que você quer, eu fiz um curso de espanhol ali em tal canto e já estou no nível de capacitação 3.” Eu falei: “Rapaz, não tenho tempo para isso não” Ele: “Você faz pela internet, o cara fez a prova para mim”, “Mas eu vou gastar muito tempo, eu vou gastar 6 meses fazendo o curso” Ele disse “Não, rapaz, com vinte dias o cara te dá o diploma”. Risos e murmúrios.

Isso é brincadeira! Isso desmoraliza a gente. E aproveitam isso porque? Por que isso, minha gente, tem uma coisa, fugindo, mas não fugindo por que a gente tá falando de princípios do plano. Quando nós falamos: “Queremos ser técnicos administrativos e não queremos ser docentes” nós não abrimos mão de querer dirigir a educação desse país. Quando eu dizia que nós éramos incompetentes, a grande briga com o Ministério do Planejamento é o artigo 8º da nossa carreira que não era nem papel salarial, por que lá dizia que era função nossa fazer pesquisa, gerenciar e tudo mais, que era as atividade dos técnicos administrativo. E aí, o procurador dizia, depois de quarenta minutos de debate, e continuava afirmando: “Pesquisa é prerrogativa constitucional dos docentes!” E aí a gente dizia: “Manda demitir todo mundo do Instituto Oswaldo Cruz, por que lá ninguém é docente, todo mundo é pesquisador.”. Aí quando o MEC diz mais o Ministro Tarso concorda com a proposta da FASUBRA, Sabe o que o procurador diz? “Bom, se você quer causar confusão com professor, então o problema

é do MEC, não tem empecilho jurídico nenhum.”. Por isso eles usam a desculpa da falta do técnico, que não tem pessoal suficiente, mas eles não admitem que Paulo Henrique, que Ronaldo, que Joãozinho e que Dona Maria seja doutora em administração por que é um risco para o professor que ela possa ser pró-reitora administrativa da universidade. Aí, esse cara, como é que faz? Por que copiaram o modelo de estrutura de carreira e modelo da estrutura inglesa, da universidade e da escola francesa, mas não admite a estrutura acadêmica de lá. Onde o reitor é apenas aquele indivíduo que representa a Universidade em solenidades e quem manda são os executivos, que são do administrativo, não são professores. Professor, ele é dono da cadeira, por isso se fala da cátedra. Mas não da administração, por que para isso, somos nós. E nós vamos disputar com eles!

Nós temos um companheiro lá em Uberlândia que tem trinta, quarenta anos que eu to na universidade, e tem quarenta anos que o cara faz o orçamento da universidade e o orçamento do MEC. Ele vai todo meio de ano para o MEC para trabalhar duas semanas. Chama-se Alfredo Ferrão. É doutor em orçamento público. Nunca pôde ser mais que o diretor da área, não pode ser pró-reitor para discutir o orçamento. Aí, o pró-reitor chega, um professor de geografia e chega e diz: “Porque nós, do orçamento da Universidade não prevê isso”. Se eles fizerem uma pergunta que está fora do script ele pede um tempinho e vai lá perguntar pro cara, por que não sabe responder. Por que nós estamos disputando poder.

Então, é essas as questões que nós queríamos colocar aqui, certo, para vocês. E a questão do técnico substituto: Eu tenho algumas preocupações, que não coloquei antes e não vou colocar agora, por que se não vai dizer que a FASUBRA disse isso, por que eu to representando a FASUBRA e o que eu já disse sobre técnico substituto e meus conceitos não tem a ver e nem é do meu grupo político, pois a FASUBRA agora tem grupos políticos e eu não vou me atrever, mas é uma questão que a gente tem que estar, de imediato, discutindo isso, ou a gente não vai ter condições de sair para um mestrado e aperfeiçoar. Agora, uma coisa eu digo publicamente: não podemos deixar que a figura do técnico substituto vire mão de obra escrava dentro da universidade, como acontece na carreira docente. Né, por que aí, o professor substituto é aquela mão de obra escrava ali dentro mesmo. Então são algumas considerações iniciais que eu tenho que colocar para acompanhar a turma.

PAULO HENRIQUE: Obrigado Paulo, passo agora as considerações ao Ronaldo.

Ronaldo: Além do que, Paulo, não sei se nas universidades, em sua totalidade, mas além de escravo, o motivo de vaga que gerou o substituto é a verdade eterna, né?! Sempre vão ir realocando aquele motivo de vaga. Bem, recentemente o TCU bateu em cima e algumas coisas foram mudadas, mas por exemplo, um professor faleceu, em vez de providenciar a contratação de um outro professor, você fica utilizando aquele código de vaga em cada campus novo que você vai criando pra botar um professor lá de uma disciplina específica que não se tem naquele momento e que não é a formação daquele professor, né?! Diga-se de passagem. Vai surgindo o tipo de vaga e vai empurrando para aquilo.

Pessoal, é, assim, eu gosto de muita tranquilidade e de não achar aí, que vou fazer das minhas palavras as palavras do Paulo, estou aqui representando a SINASEFEE, e, enquanto representante SINASEFEE, a gente fica meio preocupado com o que diz e na repercussão que isso venha a ter por que vai lá “Olha o SINASES também falou...” É tanto que quando eu era coordenador geral da minha sessão, em Natal, até o ano passado, eu me esquivava o máximo de responder questionamentos via email. Por que, geralmente, a resposta do Ronaldo tornava-se a resposta da direção do sindicato. E as vezes não é assim. Muitas vezes não é assim. Quando eu propus a reflexão sobre a RSC, e continuo propondo, é no sentido de que realmente venhamos a refletir sobre ela e não significa dizer que eu a aprovo em sua percentualidade, 100% do que está ali. Mas como eu falei, enxergo como uma alternativa para uma categoria que está sofrida já há um certo tempo. Precisamos ter tranquilidade e serenidade para debater os temas da RSC, assim como precisamos ter tranquilidade e serenidade para debater sobre o técnico substituto. São coisas que, a preocupação do Sérgio é muito pertinente quando ele pergunta qual o impacto disso a médio e longo prazo. Sérgio, sendo muito sincero, cara, não sei como te responder. A médio e longo prazo, não sei te responder. A curto prazo, já está algo nebuloso e difícil de discutir, a médio e longo prazo, realmente, não tenho como te responder isso. Mas precisamos nos inserir nessa discussão, precisamos fazer essa discussão. E assim, me chamou a atenção o questionamento, a pergunta da Fabrícia, que foi corroborado pela Creusa, pela Cida e também a Neide, é muito pertinente, mas aí eu faço uma pergunta de volta a plenária: quantos aqui leram o documento que justifica a RSC para os tais, leram a minuta que foi desenvolvida e os critérios de classificação, os critérios para a RSC? Alguém leu? Por que a leitura desses documentos, de imediato, já responderia as suas inquietações e as das demais companheiras que aqui fizeram. No sentido de dizer que, a RSC conforme já proposta, eu acho que precisamos melhorar ainda mais,

indo em direção aqui, ao que a colega Kylene. A gente precisa melhorar mais, por isso, a minha preocupação e a minha provocação a essa plenária, entremos no debate e passamos do debate e clariemos que tiremos esse assunto da caixa preta do governo, do CONIF, e coloquemos nos nossos focos de discussões, da maneira que nós fazemos. Para que? Para que possamos ter subsídio para que quando isso vier a se tornar oficial, por que, penso eu, necessariamente terá que passar pena CNSC essa discussão, por que está propondo uma alteração na lei 11091 e é fórum da CNSC discutir isso. Que lá tenhamos subsídio para discutir com o governo, por que, não tenham dúvida, depois que o governo alinhar num determinado documento, ele virá para cima de nós com toda a força.

Mas bem, é pertinente, Fabrícia que a gente possa ver alguns critérios que estão postos lá na proposta do governo, que, repito, podemos melhorar. Quais são os critérios de inserção do indivíduo na RSC? Experiência na área de atuação ou ambiente organizacional, anterior e posterior ao ingresso na instituição, isso é um critério que você pode utilizar, a experiência que você teve no seu ambiente organizacional pode ser usada na obtenção da RSC. Curso de capacitação na área de interesse institucional, desde que não tenham sido realizados para fim de concessão de capacitação, então cursos que nós fazemos, constantemente, para a nossa capacitação, desde que ele não tenha sido utilizado para a projeção por capacitação, ele poderá ser utilizado para o ganho da RSC; atuação em comissões; representações institucionais; representações sindicais; e representações profissionais em grupos de trabalho. Todas essas participações, inclusive, por exemplo, os que são dirigentes sindicais, que estão atuando para os grupos de discussão para o sindicato, poderão utilizar isso para a obtenção da RSC. Participação de conselhos deliberativos, colegiados, órgãos de classe e outros, também poderão ser utilizados para a obtenção da RSC. Atuação na gestão institucional, e aí, essa colocação do jeito que está aqui, me parece que está com uma visão imensa, e cabe a nós explorarmos essas participação na gestão institucional. E aí, Fabrícia, atenderia muito bem a necessidade daqueles em que são, o peso ainda não foi discutido. Exatamente isso que eu coloco para vocês e faço a provocação no sentido de discutirmos e nos inserirmos nessa função a fim de que possamos pontuar peso e, talvez, melhorar essa redação e, talvez, alterar alguma coisa aqui. Por que foi isso que os docentes fizeram. A RSC, que no princípio tinha uma outra sigla, quando foi apresentada, era uma tentativa de escravidão para os docentes, já que eles teriam que abdicar de sair das suas qualificações e estarem o tempo todo presos a projetos de pesquisa e de extensão, dentro da própria instituição. Era isso o que iria pontuar e caracterizar a obtenção, ou

não, da RSC. Os nossos colegas docentes, de forma organizada, se inseriram na discussão, criaram uma comissão permanente, foram para o debate e, inclusive, conseguiram mudar muitas coisas.

Como eu falei anteriormente, hoje é possível, mesmo com o advento da RSC, que muitos colegas ainda estejam saindo para a sua capacitação e suas qualificações, tanto mestrado quanto doutorado. Precisamos também, ter sanidade de que nesse universo cultural que se estabelece nas universidades e também se estende a outros institutos federais, essa cultura que foi criada é uma cultura de privilégio ao corpo docente. Então, independente da RSC, já há uma dificuldade, para nós técnicos, de sairmos para capacitações, há uma certa dificuldade. E aí a colega coloca, a colega Idelma, coloca a ideia do técnico substituto, que é uma outra discussão que já se trata do governo que também tem sido encaminhada pelo CONIF, e que nós estamos alheios a essa discussão. Já começamos, o SINASEFEE já antecipou a discussão dos técnicos substitutos, já fizemos alguns textos daqueles para discutirmos o técnico substituto, mas é algo que também está correndo a revelia da base e nós precisamos nos inserir nessa discussão: será bom? será ruim? ele vai corroborar com a RSC e com o incentivo a qualificação? ou não vai corroborar com isso? São coisas que nós precisamos nos debruçar sobre o tema e pensar. Ok?

Por último, respondendo ao colega, que faz a pergunta a respeito do pessoal que está em desvio de função, a RSC do colega Sérgio, do companheiro Sérgio. A minha pergunta... eu farei uma outra pergunta anterior a essa: Como funciona a qualificação para essas pessoas que estão em desvio de função? Por que a RSC, pessoal, conforme a proposta, a minuta que está aqui, ela simplesmente anexa um adendo no artigo 12 a, da lei 11091 e ela cria uma nova tabela lá, onde ela faz uma relação com os saberes e competências e com o percentual de incentivo à qualificação que já se pratica com a categoria, que tem a correlação direta ou indireta, no caso da RSC a proposição é de que sempre seja avaliada com correlação direta. Mas é nada mais que isso, é o mesmo incentivo a qualificação que já se pratica hoje, com a nossa categoria técnico administrativo. Então, se o colega está em desvio de função, se o companheiro está em desvio de função, como funciona o incentivo à qualificação pra ele? Da forma que está funcionando hoje, vai funcionar da mesma forma para a RSC, pelo menos, à luz do que está proposto até agora, mas volto a frisar, precisamos nos inserir nesse debate, por que isso pode estar sendo operado, isso está tramitando lá nos corredores do governo, com uma caixa preta que a gente não tem acesso, e a gente não precisa ter acesso a isso, a gente precisa tornar essa discussão oficial, para

que a gente possa, realmente, fazer o debate de forma oficial, e fazer sim as proposições como os colegas pedem. Volto a... ***Os microfones desconectam.***

Bem, eu volto a frisar: não acho que a RSC seria a melhor escolha, que seja a solução dos nossos problemas, que seja realmente uma mina de ouro, mas enxergo a RSC como uma alternativa a uma categoria ao sofrida que já está com um delay de mais de dez anos, que deveria estar sendo capacitada, qualificada para estar, inclusive, ganhando melhor, como uma alternativa para que possamos ter mais tranquilidade e serenidade. E aí colega Silva, companheira Silva, eu não sou o contrário, inclusive, quando era membro da CIS, lá no instituto, fiz a defesa do PESALTO, que para muita gente, muitas pessoas da categoria, é algo errado. Entendo e respeito quem pensa dessa forma, mas lá fizemos a defesa, por que há uma defasagem salarial muito grande para a nossa categoria em relação às outras categorias do executivo. E há um delay muito grande em nosso plano, no PCCTAE em relação aos avanços que deveria ter. Estamos vendo isso aí na própria capacitação. Então, lutamos para que fosse possível lá o PESALTO, no nível 1 para o nível 4 para um curso de capacitação. Eu não sou contrário, acho que as pessoas devem procurar o seu lugar ao sol, porém, me preocupa que no quesito ao incentivo à qualificação, quando você está fazendo um mestrado, um doutorado, fazendo única e exclusivamente por uma questão financeira, o que vai gerar isso? Fazer a revelia, de qualquer forma, só pra ter um tumulto na mão e aí ter uma melhoria salarial para um salário que está extremamente defasado. Eu fico preocupado com isso. Eu penso que poderíamos dar mais carreira aos nossos companheiros que fazem comboio no PCCTAE nesse sentido. E talvez, talvez, posso estar equivocado, eu não sou o dono da razão. Mas talvez, encontro na RSC uma alternativa a isso. Para que as pessoas possam, já receber o seu incentivo à qualificação equiparado àquilo que almeja. Por exemplo, eu sou especialista e aí vou fazer o meu mestrado, mas enquanto eu busco alternativa para um mestrado que atenda meus interesses pessoais, como colocou a última companheira aqui, e que de certa forma atenda também a instituição, eu possa ter tranquilidade para isso já recebendo o meu percentual, 52% de aumento no meu salário, então eu vou ter mais tranquilidade para isso, não vou fazer isso de forma apressada.

Então, eu posso estar equivocado, mas entendo como uma alternativa, uma possibilidade. E não vejo, sinceramente não vejo, a RSC da forma que está colocada até hoje. Não sei se haverá alterações, mas precisamos estar vigilantes para que, se houver, seja de forma mais positiva para nós e de forma mais ativa, mas eu já vejo como uma forma interessante e necessária para que tenhamos a nossa tranquilidade.

PAULO HENRIQUE: Obrigado, Ronaldo. Vamos passar para o segundo bloco de perguntas, chamando Honório. A mesa quer lembrar aqui, por motivo de horário, que nós vamos ser mais rígidos na cronometragem. E vamos aqui só pedir para que sejam mais objetivos nas perguntas, muito obrigado.

Honório: Boa tarde a todos, meu nome é Honório e eu sou diretor de gestão de pessoas do IF Sul de Minas. Tipo assim, a maioria das pessoas já colocaram o que, talvez, a gente já queria saber, né?! Só queria fazer algumas colocações, no sentido de não somente para o projeto, mas também Ronaldo, inclusive a gente tem uma reunião agora, no final do mês. Estou falando como servidor, estou como gestão, mas estou falando como servidor e é assim que a gente tem que pensar. Discordo um pouco com a sua fala, Paulo, com algum sentido lá da lógica de trazer a pesquisa e extensão por que, assim, qual o reconhecimento do saber nosso, dentro da nossa instituição? Todos somos instituição de ensino ou somos só ensino, pesquisa e extensão? Quem faz a máquina correr? Então discordo um pouco dessa... Talvez a lógica esteja errada, não estou falando que a culpa é sua, ou eu não entendi a sua fala. A lógica talvez esteja errada.

Concordo, plenamente, com a colega e acho que o Sérgio foi felicíssimo na colocação dela: porque eu preciso ficar correndo atrás de pesquisa e extensão? Eu não formo meu colega dando uma boa cadeira para ele, não formo um aluno. Eu sou ingresso, com muito orgulho, do Instituto Federal do Sul de Minas, e com mais orgulho ainda, servidor. Então, qual a nossa participação? Imagino que a gente que está na reitoria é um pouco diferente de algumas universidades, né?! A gente é multicampi, e como motivar o pessoal da reitoria que não tem contato diário com aluno? Mas a gente não participa da formação dele? Então discordo um pouco dessa lógica de pesquisa e extensão para RSC. O colega já respondeu e eu, pelo menos, já conhecia os critérios, e neles eu acredito que neles ensino e extensão, por que hoje, a gente tem assim, os servidores não querem saber mais, nessa visão que outras colegas já colocaram, de deixar de fazer uma capacitação para melhorar o serviço. “Para fazer uma capacitação, eu vou ver o que eu vou ganhar em receita”, “Deixa eu capacitar para me dar meu dinheiro”. Isso, na minha visão, não está colaborando em nada. Pelo contrário, estão levando as nossas instituições para trás, poderia mudar a lógica ser diferente. Pesquisa e extensão, um exemplo só para complementar o que você falou:

os servidores estão correndo atrás dos docentes, por que você está querendo participar junto? Isso não é melhorar na instituição, mas ele poderia estar, sim, correndo atrás de algo, realmente, concreto. Também trabalho na área administrativa, amo a área administrativa, amo ensino, tenho mestrado, quer dizer, dou aula de vez em quando, mas não tem nada a ver uma coisa com a outra. Por que correr atrás de alguma coisa que não vai trazer benefício para a instituição a longo prazo, como o Sérgio colocou? Por que o benefício é imediato. Concordo plenamente com o final da sua fala, colega do sindicato, mas vou resgatar uma fala que eu levei na primeira reunião do projeto em que fui nomeado para diretor de gestão de pessoas em julho do ano passado, e aí a pergunta dos colegas é que fica por que não nasceu junta a RSC? Por que eu ouvi, o SINASEFEE participou da mesa e não sei o que, então seria uma pergunta, não estou acusando, pelo amor de deus. É a mesma pergunta: por que não nasceu junto? E agora é a mesma curiosidade, por que repetir tanto?

O que eu tenho na minha instituição é o seguinte: servidores prestes a aposentar, que não querem aposentar, querem permanecer. Então, porque mais discussão? Porque morosidade? Essa é a minha pergunta. Obrigado.

PAULO HENRIQUE: Ricardo Bretz

Ricardo Bratz: Bom dia a todos, primeiro assim, agradecer a presença da FASUBRA e da SINASEFEE, afinal de contas, eu acho que a presença das duas representações legitimam, faz com que seja legítimo, por que é a representação que vai pro embate com o governo, agradecer ao Tiago por a gente estar aqui agora, por que eu sei que o Tiago é membro da CIS e bem atuante nas lutas nossas e acho que esse espaço é um espaço para que a gente possa estar se colocando e discutindo. De certa maneira eu me sinto a vontade para colocar algumas coisas que me vêm a mente. Bem, primeiro, só para contextualizar, em relação àquela questão da CIS, o Instituto Federal teve um envolvimento muito perante a situação. E tivemos um aumento de três membros, passou para três membros em cada campus e agora lá no instituto, devido à portaria 2519, a gente está distribuindo as vagas dessa forma para uma configuração diurna. Mas o tema de hoje, que é a questão da RSC, penso que algumas questões devem ser refletidas. Eu penso que nós, enquanto técnicos administrativos, precisamos ter critérios, critérios mais justos, nessa concessão e eu acho que as representações precisam compor sim esse grupo que está discutindo, eu não me sinto representado

somente pelo CONIP, só pelo FORGEP. Eu preciso que o SINASEFEE e a FASUBRA também estejam em um ponto, que seja pela comissão nacional, que esteja dentro dessa comissão também trazendo propostas. E penso que a questão da pesquisa ou do ensino o que não é inerente ao técnico e sim ao professor, eu penso que a gente tem que entender que nós somos técnicos administrativos em educação e algumas ações cabem, sim, a gente. Quando a Fabrícia diz lá, olha eu tive que ir de noite lá na instituição para resolver um problema. Eu acho que a capacitação vem para a instituição no sentido de que enquanto coordenador de equipe, na minha falta tem que ter alguém que possa assumir, e é essa capacitação que vai dando essa capacidade para a gente entender isso. E por último, então, eu não me sinto mal em dizer assim: eu quero não ser docente ou eu quero ser técnico. Eu to dentro de uma instituição, eu sou servidor. E a gente percebe, de uma forma muito tranquila, que o professor não tem nenhum problema em dizer que ele quer ser técnico quando ele assume o cargo de gestão, o desejo de todo professor é assumir um cargo técnico. E assume. Então, acho que nós não podemos deixar de ser técnicos, mas precisamos, sim, avançar em algumas áreas que estão inerentes à educação, que é a pesquisa, que é a extensão, tá. Eu acho que a RSC precisa contemplar essas questões também. Obrigada.

PAULO HENRIQUE: Obrigado. Eugênio.

Eugênio: Bom dia a todos e todas, gostaria de parabenizar o Paulo e o companheiro Ronaldo pela contribuição. Eu acho, eu vim aqui por que fiquei curioso com relação à RSC. Tendo em vista alguns debates que a gente tem iniciado, eu avalio que esse debate nós também estamos iniciando, mas é de suma importância, que a gente, no final da fala do companheiro, que saíamos daqui com a indicação do seminário com a participação do governo e das entidades. Por que não dá para eu voltar para a minha base agora e dizer, não, nós estamos discutindo, só que o projeto está com o CONIC e nós não temos possibilidade de intervir nesse processo. Eu acho que não dá, é impossível que a gente permita que isso aconteça, e é permitir mesmo, é envolver as entidades e trazer para os debates para esclarecermos à base o que de fato representa a RSC. Pra hoje, o futuro do servidor.

Fazendo aqui algumas considerações, eu acho que o Ronaldo esclareceu bem com relação aos critérios, né?! Aí contempla quem está pesquisado, contempla quem já for dirigente sindical, quem já foi gestor, quem já trabalhou com comissão, agora, por que

nós temos que acelerar isso? E concordando com o companheiro lá do RH, nós temos que acelerar, gente. Tem gente que realmente está esperando, como foi o caso dos docentes, teve gente que ficou esperando a RSC durante dois anos. Parou o mestrado, parou o doutorado, esperou a RSC, pegou a RSC e aposentou. Ponto. E uma boladinha também. Inclusive, a gente tem que ver, quanto que nós vamos encaminhar, por exemplo, um requerimento pleiteando a RSC. Os docentes receberam o que receberam agora por que no Instituto Federal de Minas Gerais em Ouro Preto, na faixa de R\$30.000,00 a R\$60.000,00, receberam o que receberam por que existia uma faixa pré-estabelecida para a concessão da RSC e nós não temos. Em que em tese o Paulo já ter falado dez leis antes aqui, Ronaldo outras, algumas mas a verdade é que não existe o momento em que eu chego com o meu requerimento e falo: olha eu estou pleiteando a minha RSC, com os critérios tais, tais e tais que estão dentro da lei, dentro da lei, da instrução normativa, da nominata. Não interessa! Nós temos que acelerar esse processo. E esse encaminhamento que nós temos que tirar daqui é importantíssimo para que de fato, nós levemos para os nossos foros, a FASUBRA tá vindo aí com o 27º CONFASUBRA dela, importantíssimo nesse momento que nós façamos o congresso, e então aprofundamos essa discussão recente lá em João Pessoa, Paraíba, muito recente. Então, passou da hora de aprofundarmos essa discussão, para que nós possamos, de fato, a cada momento, a cada participação nesse seminário, fórum e etc. temos resposta positiva para a nossa base.

PAULO HENRIQUE: Conclua.

Eugênio: Por que é isso o que a base está esperando, e com certeza. E não adianta, nós não vamos colocar duzentas pessoas na assembleia para discutir RSC. Eles vão confiar no Ronaldo, vão confiar no Paulo, no João Bosco, no Ricardo, no Ronaldo ali, E em outros companheiros que estão fazendo essa discussão. Mas não vou confiar no CONIF, não vou, por que na última, na hora 'h' eles vão falar: "nós somos governo". Então nós temos que intervir nesse processo, por que nós já não intervimos no processo da RSC dos docentes e ela ficou na mão do PROIFIS, que fez o que fez. Poderia ser melhor. Em que tese 90% dos docentes estarem felizes com isso. Então a proposta, eu estou finalizando a minha fala aqui, é que nós possamos indicar uma

discussão com as direções da FASUBRA e SINASEFEE e CONIF e delinear uma data para fecharmos essa proposta de RSC para os técnicos administrativos.

PAULO HENRIQUE: Obrigado, Eugênio. O próximo é Roberto Wallace e, por final, Joaquim.

Roberto Wallace: Bom dia a todos que estamos aqui! Primeiramente eu gostaria de lembrar que nós somos técnicos administrativos em educação. Então a gente está querendo separar aqui o pessoal que está na diretoria administrativo e o pessoal que está na diretoria de ensino. Porque a diretoria de ensino, que, teoricamente, tem mais vantagem em fazer artigos e publicações, não pode estar fazendo? Primeira pergunta. Quem tá no administrativo faz vários outros cursos, que quem tá na administração não faz. Capacitações e um monte de coisas. Então nós temos que pensar que nós somos uma categoria só. Não temos que separar. Ok? Então esse é o primeiro ponto que eu quero lembrar aqui. Com relação ao RSC quem tá fazendo doutorado, já me fizeram essa pergunta, vai ser contemplado ou não? Eu acho que não, por que muitos professores não foram contemplados. Temos que pensar também que quem tá fazendo mestrado vai ser contemplado? Acredito que sim, por que há publicações e tudo isso. Pro administrativo tudo conta ponto. Já tiveram a curiosidade de dar uma olhada no do professor? O do técnico é praticamente igual. Então, o que está no CONIC e passou para o MEC é praticamente a mesma coisa. Então, quase tudo vai contar ponto. O professor, teve caso lá que o professor ganhou ponto com curso de fotografia. Entendeu? Então, todos os cursos que nós fazemos vai contar ponto. Então nós temos que pensar nesse caso, nessa questão. E não discutir: ah, por que o pessoal é da diretoria de ensino, pode ou não fazer e a gente não? Então, nós temos que separar esse tipo de questão. Ok?

PAULO HENRIQUE: O último: Joaquim.

Joaquim: Pessoal, bom dia! Queria comentar algumas questões em que, sobre essa questão do RSC. Eu acho que, se nos conseguirmos trabalhar numa proposta que contemple as atividades e conselhos de participação maciça em todas as questões,

acho que seria importante. Por que eu não sei se vocês têm essa dificuldade, mas para a gente conseguir gente para trabalhar em órgãos não remunerados, comissões não remuneradas tem que caçar a laço muitas vezes. Então as pessoas, se coloca dinheiro no meio, é uma briga colossal, mas se não tem nada remunerado a gente briga mesmo para conseguir esse trabalho. Então seria uma forma de contemplar essas pessoas. Outra coisa que o Paulo falou sobre a questão do plano de capacitação que tá sendo preparado e tal, e depois vai ser enviado para as universidades aí a gente fica preocupado, por que se a gente depender de boa vontade de professor para mestrado para técnico a gente pode esperar pelos próximos dez anos que não conseguimos nada, entenderam? Então eu acho que tem que ser uma coisa mais institucional, Em São João Del Rey foi aprovada uma resolução que poderia ser concedido duas vagas em cada mestrado, em cada programa de mestrado nos técnicos a critério dos colegiados. A critério dos colegiados, só tem um colegiado que implementou, então, tem que ser uma coisa mais determinante. Então é por aí mesmo, acho que a gente tem que trabalhar a RSC. Se é uma coisa que tem que trabalhar, se for para declarar a nossa carreira contemplado, nossas comissões em todas as atividades é importante. Eu, por exemplo, tenho 25 anos de universidade e meu papel, a minha vocação é pesquisador em nada ele tem que ter essa pretensão e acho que na universidade é uns 10% ou que nem seja 10% que tenha esse perfil. Se for para atender esse público também, tudo bem, seria atendê-los também, mas eu acho que tem que atender a categoria geral. Muito obrigado.

PAULO HENRIQUE: Obrigado, passando as ultimas considerações, Paulo e João.

Paulo: Bom, eu queria, finalizando aqui, certo, dizendo que a gente está bem sintonizado, como eu disse ao início. Bem, algumas questões ainda ficavam enganosa e a gente tinha a percepção de que tinham, várias visões diferenciadas acerca do impacto do RSC e a própria premiação. Nós conseguimos identificar aqui as preocupações em relação à deturpação que pode acontecer na nossa carreira em função disso. Nós vimos também o outro lado da moeda, o anseio de: “Olha, temos que pegar por que dá dinheiro”, né?! Nós temos a preocupação mesmo com o servidor, quando um companheiro nosso veio falando do FORGEP, perguntando sobre a questão da compreensão da pesquisa, em muitas das situações, por que o imediatismo impera e temos um salário baixo, por isso as pessoas são tencionadas a

buscar o mais rápido possível aquela premiação. Aquela lógica de que a capacitação tem que estar vinculada ao plano de desenvolvimento institucional, por que a grande arma da federação de combate ao processo de Collor de Melo que começou lá de difamação do serviço público, por desvalorização da educação, nós levantamos uma bandeira, nós, não só a FASUBRA, mas o fórum de educação naquela época lá atrás na FASUBRA, antes SINASEFEE, levantamos uma bandeira de educação pública e gratuita de qualidade reverenciada socialmente, e o único jeito de ter qualidade era ter capacitação para os técnicos, para ter um trabalho de qualidade. Por isso que todo o processo tem que estar vinculado ao interesse da instituição e interesse do indivíduo. Eu faço um mestrado, doutorado, sobre criação de mosquito da dengue para o carnaval de 2015, pronto! E vou lá e faço. Que interesse isso tem para a faculdade? Nenhum! Mas eu fiz o tal plano que eles falaram, relação indireta ou direta e pronto, não tem um pingo. Então tem que ter aquela preocupação que foi manifesta aqui. Quando a gente diz que foi bom ter provocado e ouvir as respostas já te imediato sobre algumas das questões, as pessoas podem me convencer. Por exemplo, quando eu falo de aqui da pesquisa e de algumas questões e do cargo do indivíduo foi para provocar por que de imediato as pessoas vêm falar, mas eu fiz isso, o meu cargo é isso, ou o cargo do fulano é desvio de função, não falam do processo educacional. Então, respondendo, a pesquisa, não sei se eu fui mal compreendido, eu disse que não tinha como tirar dos quesitos por que uma das brigas nossas foi dizer que nós somos pesquisador. Tá lá na gaveta. E colocado lá, as questões que eu disse antes, que foram em questão da impessoalidade, e também da estruturação. Como é que se dá a estruturação na universidade? E essa disputa de poder? Nós temos acesso? Essas são as questões. Aí nós fizemos uma briga danada para ter pró-reitor técnico administrativo. Ponto. E aí o que nós estamos fazendo com os nossos companheiros, pró-reitores administrativos, é aquilo que a gente faz como presidente, com o prefeito, com o governador e com o presidente do sindicato: a gente elege e manda ele se virar e não vai ver as condições que ele vai ter. Então o que é que está acontecendo com os nossos pró-reitores, técnicos administrativos, que já assumiram essas funções? Quando ele conseguir vencer a cultura de dominação que tem, olha que eu estou no paraíso, eu estou numa universidade. Para quem não é de universidade, convido a vocês a comprar um pacotinho de lenço e visitar, principalmente, as antigas escolas técnicas e agro técnicas, para saber qual é a relação de poder, de domínio, de mando, ali dentro. Certo?! Na universidade a gente ainda tinha alguns professores que mandavam a gente buscar um cigarro na cantina para eles. Lá não, lá eles te mandam comprar e ainda pagar do bolso. Bom, mas nessa relação toda, quando o nosso pró reitor, técnico administrativo, conseguir aprovar o projeto, com certeza não vai ter

verba liberada para executar. Não tem. E quando ele conseguir um projeto de qualificação, vai precisar de que? Vai precisar do docente em tal curso se dispor a fazer um curso e aí o cara vai dizer, não me interessa. Por que entre dar um curso para os técnicos administrativos e dar um curso para a Granja Rezende, granja da Sadia, lá em Uberlândia, pruma turma ali, faturando mais de vinte mil, esse professor vai ficar com o que? Com a rubrica de cursos e concursos? Ou com os vinte mil que pega ali? E depois ainda deu bronca no reitor por que o reitor forneceu para o Ministério Público o extrato da fundação e o cara teve que pagar imposto de renda. Certo? Então essas coisas assim.

Então, nós estamos numa instituição que tem toda uma disputa, sim, de poder, ne?!

Quando nós vamos aqui, já preocupado e colocando as palavras, o Wallace tinha colocado algumas reflexões aqui, e que me chamam a atenção: Os cursinhos validados que nós estamos condenando, nós vamos lá no reitor para dizer, na pró-reitoria de recursos humanos que não dá para ficar financiando iniciativa privada com esses cursinho aí e tudo mais. Eu quero um curso aqui. E se eu sou da área administrativa, o pessoal que era da administração de empresa aí e tudo mais, tem currículo, de vez em quando é bom a gente falar alguns exemplos aí o pessoal da área fala: “ou, você falou besteira lá” e tal. Mas se eu estou lá, na área de orçamento ou de licitações, eu posso ter disciplinas de um curso de graduação, eu posso ter uma disciplina sobre orçamento. Vamos supor que o curso de administração de uma disciplina lá de administração pública e ali tem alguma coisa vinculada com licitação, no conteúdo daquela disciplina, por que que identificando uma disciplina dessa a pró-reitoria de recursos humanos não inclua na sua grade a possibilidade de eu frequentar por um semestre o curso de administração lá da universidade, como aluno convidado, e ter o reconhecimento de que eu fiz aquela disciplina como capacitação e eu conto a aquela carga horária para minha capacitação, eu não preciso montar uma turma, eu não preciso contratar nada e vai permitir que uma turma de técnico administrativo, como aluno, tudo regulamentado, aí tem umas normas aí que eu confesso para vocês que eu sou analfabeto em questão da academia, mas que tenha credibilidade, que é institucionalizado. Então, essas questões hoje a gente está fazendo. E aí, a gente trazer isso para o nosso processo de desenvolvimento. Volto a dizer que não tenho uma posição fechada, que a FASUBRA quer fazer esse debate, e aí eu quero dizer para vocês, para finalizar a mesmo o seguinte: eu não tenho como me relacionar com vocês por que eu sou coordenador da FASUBRA, o sindicato relaciona com seus filiados, certo? Então a FASUBRA se relaciona com as entidades filiadas, e não com o servidor direto, então muitas das vezes as pessoas dizem: “olha Paulinho, o que é isso

aqui? Tem uma demanda, você defende?” Eu falei: “Eu não posso”. “Ah, então você aponta”; “Não!”. É por uma questão de método. O que ocorre? A FASUBRA define em suas plenárias aquilo que os delegados, que são eleitos nas assembleias levam para a plenária. Os delegados levam para a plenária aquilo que foi definido na assembleia do sindicato. Então, essas questões todas, e eu já havia dito anteriormente quero algo mais sistematizado, tá na hora, então, de vocês ajudarem a gente com a seguinte metodologia: Nós vamos para os sindicatos dizer: “Olha, nós fizemos um debate, e tem um punhado de demandas que a gente precisa estruturar o debate”. A própria FASUBRA não tem formulação e é função da CIS propor alternativas ao PCCTAE. Só que deram essa função para a CIS e deixar a gente encostado no canto sem espaço não funciona. Vocês estão igual a reitoria que diz que eu posso fazer mestrado mas não me libera. Então nós queremos um espaço nas assembleias para pautar isso. E se tiver licença, por que aí tem umas brigas políticas, eu estava lá na CIS ai eu perdi o sindicato para você, né malandro, aí você foi para o sindicato e eu fui para a CIS e uso a CIS para te combater. Quando eu estava no sindicato lá, ou na CIS, e a gente estava contra, aí você usa o sindicato para combater a CIS por que a gente disputava as eleição e você estava contra, tem muitas dessas coisinhas por ai. E vocês digam o que quiser, minha gente, mas vocês tem uma obrigação com a categoria, eu não tenho. Foi parar lá na assembleia com a categoria, chega lá na assembleia e fala assim: eu quero introduzir aqui é o seguinte, eu quero discutir isso e pá! A proposta que nós estamos trazendo é isso. Para não assustar muito, no mínimo tem que estar lá o Sindicato e o sindicato tem que marcar aqui um seminário por que aí, Ricardo, eu não vou sentar no seminário lá com ANDIFES, CONIFES, MEC, SINASEFEE e FASUBRA, sem antes a gente ter um seminário entre nós, da bancada sindical, pra gente saber o que leva para lá, por que lá a gente pode tropeçar, então temos que nos preparar, enquanto bancada sindical, que eu acho bom levar para a direção da FASUBRA, certo? Confirmando aqui com os companheiros da SINASEFEE, se for interessante, e pela tradição, é interessante, pois a gente sempre fez esse debate em conjunto, ali de vários pontos, acho bom levar para a direção da FASUBRA. Por que a gente precisa sentar, de imediato, para afinar os pontos sobre esses sistemas todinhos, por que não dá para uma categoria toda, e antes, lá em 2005, finalizando mesmo, quero só colocar alguns dados, por isso eu entendo a preocupação e a dificuldade que vocês estão tendo, e são 615 campus que vocês têm, com três pessoas da CIS em cada campus, agora o contingente que vocês têm tá o dobro do congresso da FASUBRA, então é uma tarefa e tanto. Mas lá em 2005, nós tivemos uns cento e cinquenta mil trabalhadores, entre ativos, aposentados e pensionistas, e a conta redonda, não se ofendam assim, pois eu posso estar errado e tal, era mais ou

menos tipo assim: trinta mil pagavam a base da SINASEFEE e cento e vinte mil na base da FASUBRA. Nós tivemos uma expansão monstruosa, monstruosa mesmo, que não tem condições de você tocar. Imagine como deve estar a vida do SINASEFEE, 609 novos campus, setenta e quatro mil novos trabalhadores que entraram, se tiver vinte e quatro mil, posso estar falando besteira, mas se tiver vinte e quatro mil que entrou nas universidades é muito. Por que cinquenta mil foi na base do SINASEFEE. Então, se a gente pegar dos ativos, hoje nós estamos com duzentos e oito mil trabalhadores ativos, aposentados e tudo mais, aquela relação distante que tinha entre FASUBRA e SINASEFEE em representação de base já está constando demais, está aqui. Pra você ver a importância, por que se antes a gente tinha uns debates assim: “nós somos a maior representação, então nossa plenária vai valer”, tô colocando por que nosso plenário completa a FASUBRA e o pessoal chega lá assim: “não, mas nós somos a maioria, SINASEFEE é só trinta mil”, então tem que prevalecer a maioria? Quero só alertar, por que se esse discurso dos antigos aparecer por aí, já podemos falar: “olha, está mais ou menos equilibrado”. E o equilíbrio numérico produz um desequilíbrio de perfil monstruoso, por que hoje eu ainda tenho três mil e quinhentos trabalhadores lá em Uberlândia, por exemplo, mas desses três mil e quinhentos eu ainda tenho lá três mil que são antigos e quinhentos novos. Mas lá no nível eu tenho quinhentas pessoas só e tenho cinco antigo, foi o pessoal que foi lá montar o nível, o resto é tudo novo, que é tudo do ano passado e aí? Qual é o perfil dessa categoria e qual é o perfil das universidades mais antigas? Em um plano único, por que não dá para poder separar. Eu queria aqui, mais uma vez, pedir desculpas pela limitação de algumas posições, por que a Federação não tem ainda, tenho cá minhas ideias malucas, e tal, que sempre em alguns espaços eu coloco, mas fico feliz e não vou poder agradecer o convite, não vou poder tá participando mais do, inclusive amanhã, nós temos que estar em reunião, tô indo pra Brasília, tem reunião amanhã, final da tarde com o Ministro e a gente vai ter que preparar a nossa bancada para essa reunião. E aí também ver se consigo amanhã cedo uma reunião na câmara para discutir a PEC da ascensão funcional que foi desarquivada, foi desarquivada a PEC e para os companheiros vigilantes aí, o PLS30 também foi desarquivado. Certo? E aí tem uma missão lá que me deram para ver como o pessoal lá como vai tocar isso no Senado, o PLS lá do Senado é o que permite a segurança nas universidades para trabalhar armada. Por que tem muita gente nosso aí, que se tiver, se não tiver nada tá bom, mas se tiver algum probleminha, aí quem que vai se ferrar é o trabalhador por que o reitor não vai vim ver que ele autorizou ou mandou o vigilante a andar armado, até por que tá proibido, que a lei tá proibindo. Mas nós temos vigilantes nas fazendas, aí o cara tá lá na fazenda, na área rural, desarmado, por que quem vai pra lá vai

armado. Hora que tiver um pepino quem vai se ferrar vai ser preso, vai ser processado, vai ser o vigilante e não o reitor, por que o reitor pode ter mandado, mas a lei diz que você não pode fazer aquilo que é ilegal mesmo que o seu chefe mande. Tem isso daí tá?!

Então eu queria agradecer mais uma vez o empenho de vocês e a satisfação. Meu pai uma vez, para finalizar, por que eu sou de Araguari, Minas Gerais e em Minas Gerais você não finaliza sem um conto, sem um causo: uma vez, meu pai decepcionado por que eu não tinha sido eleito lá em noventa e uns quebradinhos vereador, ele falou: “pô, esse pessoal não vota em você e você fica trabalhando desse jeito?” Eu peguei e falei: “Pai, enquanto a gente olhar para o lado e ver uma pessoa dizendo ‘pô, mas nós tínhamos que ir lá” E aqui alguém foi mais de um, várias pessoas que, mesmo não tendo a estrutura que é necessária, dizia: “olha, nós temos que fazer alguma coisa”. E aí, o fazer alguma coisa, não quer dizer se vai fazer certo ou errado, mas que vai fazer! E você, Martin, o líder revolucionário cubano, que inspirou Paulo Freire que foi um aluno de você, Martin, um discípulo de você, Martin, na pedagogia do exemplo. Tem uma frase que eu gosto de colocar assim, ela diz: “Fazer é a melhor maneira de dizer” por isso a gente faz a educação e faz o nosso papel como técnico administrativo e faz a gente se orgulhar do que somos. Muito obrigado, gente!

PAULO HENRIQUE: Obrigado Paulo, imediatamente passo a palavra para o Ronaldo, peço as suas considerações.

Ronaldo: Se a contabilidade de Paulo está correta, aumentou em sete anos e meio a minha preocupação. Por que em vez de trinta anos, nós vamos ter trinta e sete anos e meio para chegar a capacidade de cento e cinquenta servidores técnicos administrativos que são a composição da FASUBRA e da SINASEFEE. Então vamos lá, agora eu me pergunto o porquê não nasceu junta a RSC dos técnicos e por que tanta morosidade? Então a gente vai fazer, vai pegar um pouquinho da história. A RSC a princípio foi proposta pelo PROIFS e ela não tinha a intenção de aglutinar de trazer uma solução a greve. Ela foi uma manobra do governo para que se houvesse o término da greve o mais rápido possível, dividindo a categoria, e que era dando um alento para os docentes e deixando de lado os técnicos administrativos no intuito de fazer a movimentação da FASUBRA e de complicar a vida do SINASEFEE, que é um sindicato que aglutina, que atende às duas categorias. Então o governo vai lá e aceita

aquela proposição, aquela negociação, do PROIFS e tenta implementar lá de qualquer forma, e como já falamos anteriormente, com critérios que vinham muito mais escravizar os docentes do que trazer benefícios para eles. A princípio, o SINASEFEE se opôs a sentar com mesa de negociação, inclusive como os auto na nossa base, pelo fato de que pessoas se aproveitam da situação, do ocorrido, e dizem: “ah, vocês hoje estão defendendo aí (alguns colegas que infelizmente defendem a postura do PROIFS) ah vocês criticaram tanto o PROIFS e estão aí agora” e os docentes correndo atrás da RSC. Então, historicamente, a RSC não começou com algo que iria contemplar a categoria, com acordo de greve para todos, mas como uma estratégia do governo para dividir a categoria naquele momento de greve. Bem, outra coisa que a gente precisa ter em mente é fazer uma autocrítica muito na direção do que o Paulo tem colocado aqui. Pessoal, infelizmente as picuinhas têm atrapalhado bastante o nosso movimento Sindical, o nosso fortalecimento, a nossa união. Há um medo muito forte, sobretudo da semana passada para cá, no dia de LRN, que os técnicos administrativos levantaram, e que eu penso que é a ideia que deve pautar o movimento sindical nesse país que está em ruínas. A frase é assim: “Juntos somos mais fortes” Esse movimento surge em LRN, que inclusive, para quem não sabe está em greve, conseguimos deflagrar a greve, na última assembleia da última segunda-feira, em função de um movimento parentista a decisão do nosso reitor lá, do nosso magnífico que é, atualmente o presidente do CONIF, que no nosso ver, desrespeitou uma decisão do consumo, da liberação do consumo, que indicava a redução do horário de funcionamento do instituto para o período de recesso escolar, de forma em que os técnicos pudessem trabalhar seis horas ininterruptas apenas nesse período de recesso, aí ele fez uma mudança lá, no colégio diligente e, em função disso, os técnicos administrativos e alguns docentes que nos apoiaram, fomos à assembleia, procuramos a assembleia extraordinária, e deflagramos a greve de LRN para discutirmos essa situação e de outras questões que vamos colocar. Então, juntos somos unidos, separados seremos, certamente, mais fracos. Enquanto essas picuinhas nos impedirem de nos juntarmos e somarmos força, e de enxergarmos que a luta dos trabalhadores ela tem que ser um conjunto de todos os sindicatos e todas as unidades sindicais, então estaremos fracos diante do governo. Nessa auto crítica também pensar que, não é dando as costas para as proposições que surgem, não é fazer de conta que essas proposições não existem que nós iremos avançar, certo?! Então, foi proposto no CONIF a RSC e está sendo proposto pelo CONIF também a ideia do técnico substituto. É possível que haja uma intenção do governo de direcionar essas coisa, mas nós precisamos entrar nessa discussão de forma a melhorar, de forma a aprimorar essas coisa, com sentido de trazer benefício aos nossos técnicos

administrativos. Então precisamos fazer essa auto crítica, tá?! Precisamos nos olhar, para dentro de nós e verificar que aquilo que nos separa, nos distancia e tentarmos ao máximo possível aparar essas arestas para que possamos andar juntos e possamos mesmo caminhar juntos e avançarmos juntos. Há uma demora, uma certa morosidade, inclusive nós fizemos oposição a isso, por que no momento em que foi instituída a RSC, não houve tanta discussão sobre a proposição do governo, e agora, pelo menos o SINASEFEE que em um dos fóruns em que eu participo, tentou discutir a questão da RSC, o princípio ideológico e tal que nós sabemos que há problema no princípio ideológico, e aí, eu inclusive fiz uma defesa na centésima vigésima oitava plena do SINASEFEE nesse sentido, por que havia uma posição da mesa lá na ocasião de que a gente encaminhasse para o governo um requerimento dizendo que nós queremos pensar melhor no que a RSC iria implantar agora um curso técnico mas agora parte de princípios da RSC, e aí eu fiz a defesa contrária dizendo que não, nós precisamos sanar as dificuldades financeiras e que já têm um delay de dez anos, anos dos técnicos administrativos, e depois que tivermos implementado, a gente vai discutir os princípios formadores, ideológicos e como queiram nominá-los tá?! Mas é preciso que a gente garanta para a nossa categoria essa defasagem salarial e essa tranquilidade que nós pensamos que se faz necessária.

Quanto à questão do Ricardo Bretz, aí eu Ricardo penso assim, talvez por ter encargo nessa cúpula salarial da natureza de ser técnico e ser docente, eu sou técnico aqui no instituto federal e sou docente no Estado lá onde eu moro, é, eu consigo, talvez, compreender um pouco essa interação que deve existir. Mas eu chamo a atenção para que a gente observe, sobretudo nos institutos federais, talvez o estatuto da universidade não vai diferenciar, mas os institutos federais, os princípios fundantes de um instituto federal é exatamente a pesquisa, ensino e extensão, e contemplando todos, tanto docentes quanto técnicos administrativos. Por quê? Por que existe uma ideia, por exemplo, de que nós somos educadores por que estamos em uma casa de educação, e é por esse princípio que somos educadores e devemos nos sentir educadores, e mesmo tendo uma vontade, um desejo maior de trabalhar mais e mais a fundo na área administrativa, mas não podemos esquecer que esse nosso trabalho administrativo deve, de alguma forma, diferenciar na educacional daqueles discentes, daquelas crianças que estarão conosco ali e precisarão dessa formação. Nós somos educadores e precisamos entender isso.

O Ricardo Eugênio pergunta quanto ao requerimento, não é?! Eu penso que o requerimento só será possível no âmbito da instituição da lei, no âmbito da alteração da lei. Por que os docentes entraram com medida em 2012 e receberam o retroativo?

Por que já em 2012 foi prorrogada a lei, 2772, que dava a eles o direito de fazer isso. Enquanto não tivermos uma prorrogação na lei 11091, que possibilite a criação do RSC para os técnicos administrativos não podemos fazer nenhum tipo de requerimento de forma a aguardar uma espécie de retroativo também. E aí assim, é preciso que a gente tenha também a ciência de uma outra questão, o Roberto colocou também, fez uma ponderação sobre a questão da separação. Eu não enxergaria dessa forma, Roberto. O que eu entendo é assim: sempre o governo se posiciona no sentido de tentar nos dividir. É a estratégia de dividir para governar. E a gente precisa estar muito tranquilo, para que a gente não entre nesse discurso do governo e não assuma, realmente, uma distância de cada um, com camisas diferentes, né?! Há o técnico administrativo e o docente, mas nós temos que vestir uma camisa única, todos somos servidores, todos somos trabalhadores, enquanto trabalhadores a gente precisa organizar e se unir para enfrentar esse governo que está posto aí.

No que diz respeito à RSC para os administrativos, por exemplo, o governo já sinaliza uma possibilidade do TGU e TCU fazer uma análise mais profunda daquilo que existe para os docentes e criar uma espécie de formatação única. Talvez aí, Ricardo explique essa questão da dificuldade, da morosidade, né?! Talvez aí explique o fato do governo estar guardando esse assunto em uma caixa preta lá, que apenas circula nos corredores lá do Ministério da Educação, que não podemos ter acesso e que não podemos nem colocar na mesa de discussão da CNSC. Hoje, a colega lá, a Dulce, que é da SISU fez uma defesa como se o RSC fosse uma monstruosidade, algo que não deveria nem fazer parte daquela mesa ali. Também, talvez seja isso, tá, uma estratégia do governo nesse sentido de fazer a separação. Mas nós precisamos estar unidos e consciente dessa nossa união.

O Joaquim pergunta com relação às questões das comissões como critério. Isso já tá posto, o documento que existe hoje e foi proposto ele já coloca a possibilidade de participação das comissões como critérios que irão conceder a RSC. O que penso é que nós podemos melhorar isso, nós podemos trabalhar com os docentes que foram para dentro da comissão e alteraram critérios ao seu favor, podemos também fazer a mesma coisa, já nos inserir nessa função e concordo com o Ricardo Eugênio quando ele diz que a gente precisa chamar o governo para essa discussão, a gente precisa provocar o governo de forma que ele torne oficial a discussão desse assunto. Hoje ela tá oficiosa, algo que cubra a SINASEFEE da base da FASUBRA o próprio governo que daqui do projeto também faz suas discussões lá no CONIF, mas é algo oficioso, não tem nada oficial. Não tem uma proposta oficial do governo, não tem um encaminhamento oficial do governo a respeito desse assunto, e nessas condições fica

muito difícil a gente destituir alguma coisa. Concordo com o Ricardo, a gente precisa provocar o governo nesse quesito, para que torne o debate oficial, e esse debate seja, sim, redirecionado lá para a CNSC, e que a partir daí nós possamos aprimorar e melhorar a forma, que contemple cada vez mais e melhor os nossos trabalhadores técnicos administrativos. Aproveitando também o ensejo para agradecer e Paulo, parece que temos uma história muito semelhante, por que quando ele fala da história do pai dele, eu lembro que ano passado eu dirigindo um carro lá em João Pessoa, onde mora a minha mãe, e ela dizia: “meu filho, pra que você faz parte do sindicato? Você precisa realmente fazer parte do Sindicato?” e aí eu tive que explicar para ela que era uma questão de fundo ideológico, e nessa mesma perspectiva, enquanto tiver um companheiro ali dizendo “eu me somo à você nessa luta” eu estou disponível a fazer a luta. E como nós bem sabemos, quem limita às questões sindicais, isso muitas vezes interfere até na nossa questão pessoal, na nossas vidas com os nossos filhos, né, traz algumas dificuldades de compreensão. Na greve de 2012 o meu menino, que hoje tem onze anos, me ligou naquela ocasião e me perguntou: “pai, onde é que você está?” Aí eu disse, tô aqui, meu filho em Brasília, na discussão ainda do sindicato, e ele me disse: “Você precisa estar aí? Por que que o senhor tá aí?” Eu disse: “Eu estou aqui por que a gente está tentando melhorar as condições de vida do nosso servidor” ele disse sério: “Mas aí você faz falta aqui em casa”. Essa, muitas vezes, é a nossa realidade. Nós fazemos falta na nossa família, fazemos falta àqueles que são mais próximos e mais queridos à nós, por que entendemos que precisamos lutar. E é assim, a gente precisa aproveitar essa essência e esse pensamento, essa ideia, exatamente para nos juntarmos, para nos unirmos, por que todos nós padecemos do mesmo problema, por que todos nós somos perseguidos pelo mesmo governo, por que todos nós recebemos a mesma mão pesada que pesa sobre as nossas costas, que nos impõe coisas e impõe sacrifícios a mais para que possamos ter um ganho na nossa vida profissional. E é esse sentimento que deve estar presente em nós e nos possibilitar que estejamos sempre unidos, sempre juntos, pensando que juntos sempre teremos mais força. Obrigado.

PAULO HENRIQUE: A mesa agradece.

Palmas

PAULO HENRIQUE: A mesa só tem a agradecer, por que primeiro, a plenária que nos deixa realmente bem ao lutar sem nenhum atrito nem nada, isso se chama-se

educação isso é realmente bem pois somos servidores da educação, trabalhadores da educação. Agradecer ao Ronaldo, Paulo que há quanto tempo já estamos nessa luta? Há bastante tempo. Ronaldo também que apesar de ser novo dentro dessa perspectiva política entre SINASEFEE e Governo, mas também me deixa muito tempo. Satisfação à Lúcia que nos assessorou, e a Luzia. E eu também não poderia também... Luiza, é... É tanta Lúcia que a gente tinha. E deixar também uma que não é uma filosofia mas é mais um recado. Eu sempre digo que qualquer construção, seja ela de madeira, de alvenaria ou de ferro, se ela não tiver um bom alicerce ela não se mantém em pé, então nós seremos esse alicerce e vamos fortificar essa nossa luta, se não, nós realmente não chegamos a lugar nenhum. Muito obrigado à todos, e quero avisar também, que por motivos também familiar estou, agora há quase 45 dias na minha casa, entreposto e as pessoas até brincam comigo que eu não tenho mais milhas, eu já tenho brevê, de tanto ficar nessa ponte aérea. Mas alguém tem que fazer algum sacrifício e portanto a gente está nessa luta, para melhorar, não só a nossa qualidade de vida, mas sim a qualidade do futuro trabalho do serviço público que nós mantivemos. E eu com quarenta anos de profissão no serviço público pretendo continuar pois eu me acho ainda capaz, então só desejo a todos boa sorte e agradecer por essa acolhida, pelo convite e dizer, a hora que precisar, SINASEFEE e FASUBRA, estaremos novamente pra passar o conhecimento e com relação muitas vezes ao governo do estado. E muito obrigado por aprender também, como o Paulo falou, eu fiquei sentado aqui nessa mesa muito preocupado por que é um assunto que não temos conhecimento, mas a partir de hoje com certeza já tenho muito mais por essa mesa. Muito Obrigado, Ronaldo quer a palavra?

Ronaldo: Só para explicar, pessoal, o porquê teve que ser de manhã: eu tô no comando de greve lá e não é fácil, assim. Pelo menos eu vou poder estar mais com os companheiros. Mas agradecer também pela acolhida, agradecer também pelo convite de fazer parte dessa mesa. E dizer que podemos sim modificar nossa situação, podemos sim modificar nossa condição e poderemos sim melhorar o PCCTAE, teremos tempo para isso.

15/04/2015 – Gestão do Trabalho e Assédio Moral em Uma Instituição Pública de Ensino Superior

Palestrantes: Janaína Mara Soares Ferreira e Hélder de Castro Bernardes Barbosa

Helder Bernardes: Bom dia a todos, satisfação grande estar aqui, fazendo essa discussão sobre a nossa carreira e aproveitar para trazer um tema que muito interessa os servidores públicos, Assédio Moral. O que nosso sindicato tem feito na questão do combate ao assédio moral, no âmbito da nossa categoria aqui na UFMG, CEFET MG, UFVJM e IFMG. Nosso sindicato é filiado à FASUBRA e à CUT.

A gente começou a perceber dentro da UFMG, no nosso trabalho, algumas situações em que as pessoas estavam infelizes, insatisfeitas, magoados no trabalho, com um grande número de atestados médicos e as pessoas não queriam mais trabalhar. E a gente tentou identificar o que é e buscamos conhecer o motivo disso que era assédio moral. Então, precisa a gente ter um conhecimento, precisamos buscar o conhecimento, para saber o que seria o assédio moral. Nem toda insatisfação com o trabalho, nem toda a determinação da chefia é assédio moral. E as nossas angústias estavam sem uma definição. Buscando saber o que era o assédio moral, para ver se encaixava ali essa situação, e aí é importante que as pessoas, quando vão falar de assédio moral, elas conheçam o seu significado, o que vem a ser o assédio moral? Constantemente o nosso sindicato é demandado algumas situações que são relações de trabalho, conflitos com chefia, das próprias atribuições do cargo de chefia de passar determinações, e a pessoa imagina que aquilo é assédio moral. Tivemos esse problema no CEFET e na UFMG. Então é importante ter um conhecimento do que vem a ser o assédio. Eu vou aqui focar mais na atuação que a gente tem desenvolvido. Quais são as características? A características do assédio moral daquela situação de perseguição, ela não é um ato único, isolado, deve ter uma certa consistência, avança no tempo, aquilo tenta desmerecer a pessoa, tenta desqualificar a pessoa, tenta menosprezar o trabalho, a importância da pessoa, o conceito que ela tem dela. Então, quando a gente descobriu que o assediador, a pessoa que normalmente é o chefe, mas também temos assediadores que não são chefes, são colegas de trabalho, a gente descobriu que essa pessoa, tem uma estratégia de atuação, ela isola a pessoa, ela põe em um local ruim, põe em um local sem internet,

sem telefone, ou longe dos colegas o que vem a fazer com que as outras pessoas não conversem com aquele colega. Nós tivemos esse caso em Montes Claros, onde surgiu esse trabalho do sindicato de combate, então a pessoa começou a ser incitado, os colegas começaram a ser incitados a não conversar com aquela pessoa problema, Então começava a evitar a servidora, não podiam conversar com ela, pelo menos se alguém tivesse olhando não podiam conversar, então é uma estratégia que é utilizada para que a pessoa fique fragilizada.

Normalmente tem uma relação de poder. A característica mais evidente do assédio é do chefe sobre o seu subordinado, não precisa ser o chefe, pode ser o diretor, se for o caso, do reitor. Em duas das nossas bases nós temos problemas sérios com o reitor e a Instituição. Ou mesmo o chefe que trabalha na mesma sala também, então sempre vai haver essa relação. Mas acontece, e nós já tivemos, também em Montes Claros, algum assédio praticado por colegas de mesmo nível. Ele, ambicionando conquistar um espaço ali, uma função gratificada, ou então alguma coisa com uma função maior, ele começa a assediar a colega. E a gente viu isso claramente lá em duas avaliações satisfatório, eu alertei depois o diretor, ele estava na reunião de avaliação, que a pessoa poderia estar receosa que aquele servidor que estava em avaliação satisfatório, novato na instituição, inclusive ele tinha vindo de Diamantina para Montes Claros, poderia estar sofrendo algum tipo de assédio pela perspectiva dele ocupar o lugar dele de chefia, por que ele era pretendente. E ainda a chefia não foi correta na sua avaliação satisfatória. Então existe, também, uma perseguição lateral entre pessoas que estão no mesmo nível. Os dois, uma era técnico e o outro GNG, na mesma sessão, pretendendo criar uma chefia melhor, aí quem ambiciona aquele cargo melhor pode estar praticando o assédio horizontal.

Algumas características são típicas de assediador, é muito rigor com algumas pessoas, alguns, você não precisa fazer nada, nem comparecer ao serviço, outros, têm que estar lá, são 07h05. Nós temos situações em Montes Claros em que o porteiro de um lugar, lá na guarita, na fazenda, tá anotando a hora que algumas pessoas estavam entrando e saindo do campus, para algumas pessoas. Então, esse rigor excessivo, ficar apitando, ameaçando a pessoa, querer que a pessoa erre para depois apontar o erro da pessoa. Nós tivemos casos lá em que o atestado médico da pessoa, que é coisa privativa, foi parar em reunião de congregação, levada por um veterinário, veio parar em reunião do conselho universitário aqui, levado por veterinário. Então essas situações caracterizam, esse conjunto de eventos é que caracteriza a prática de assédio. Não basta só um dia o chefe foi grosso comigo, talvez ele brigou com a esposa, ou então a chefe brigou com o filho, ou com o marido,

e chegou lá e descontou no servidor, isso não é assédio. Mas esse conjunto de características que vai reiterar com o tempo é que a gente chama de assédio. Aí começa a dar tarefa impossível para fazer, começa a ficar a cima da hora, vai ter que ter, além do horário, um telefone agora para falar, olha, estou indo embora, ah não, mas tem que terminar hoje, por que o sistema fecha hoje, o pessoal vai perder dinheiro e vai sobrar para você. Então, são esses detalhes pequenos de quem tem ficado fora do horário.

Nós temos um quadro interessante lá em Montes Claros em que muitas pessoas têm RG, aquela bem pequenininha, e aí tem que trabalhar fora do horário mesmo, por que quem tem RG tem que trabalhar fora do horário. Apesar de ter o controle de ponto, eles não tem horário, tem que chegar mais cedo, tem que sair mais tarde, e quando precisar ele estar a disposição e não recebe hora extra por isso, Mas aí começa a dar as tarefas que têm que ser cumpridas e ele não é humanamente possível que a pessoa faça naquele tempo que ele tem, aquela rotina para realizar. E aí ela fica depois do horário, por que, olha, se não vai ter que pagar, vai entrar cobrando e você que vai ter que pagar. E aí são essas várias ações que buscam fragilizar a pessoa até que a pessoa chore, peça para sair, comece a dar atestado médico, começa a não querer ir trabalhar. Em alguns casos, nós temos esse caso na UFMG, que está em estado comprobatório, na veterinária, que não aguentou e pediu exoneração, foi o único caso que a gente não conseguiu reverter, infelizmente uma pena, a menina ficou muito abalada, mas você vem sofrendo as perseguições no ambiente de trabalho fragilizado. A pessoa chega para conversar no sindicato chorando, então, a gente começou a perceber que essas práticas dentro da universidade estavam causando. A gente está expondo aqui esse conjunto todo que a gente, está no nosso manual, é só para a pessoa ir vendo e identificar: olha eu já vi isso. Então assim, a pessoa chega para conversar, para relatar o seu problema, o seu drama, e chora lá aos prantos por que tem pessoas idosas, pessoas que já é mãe-avó chorando feito criança por que não aguenta sofrer a prática do assédio moral.

Então, você tem que trabalhar sem saber direto o que é, você tem que estar pronta. Olha, você vai fazer isso, mas o que é isso? É problema seu, você está atrás, você tem que dar conta de fazer. Então, essas coisas vêm reiteradamente acontecendo. Vou pedir para o pessoal ir passando, por que já são várias as características que conduzem assédio.

Então a gente vê, o que é o assédio moral? É uma política de reafirmar, de humilhar o trabalhador para que ele se sinta um nada, para que ele se sinta não gente, essa é a

finalidade, isso é o que é feito. E muitas vezes conta com a cumplicidade, o estímulo de outras pessoas, de outras chefias e de colegas de trabalho. Então é o seguinte, a gente, no nosso manual do assédio, que está online no site do SINDIFIS, o pessoal poderá ter acesso lá, a gente tem outras características e vocês vão encontrar em várias delas, situações que lá no ambiente de trabalho isso vai existir. Nós não acabamos com o assédio, pelo contrário, a gente não conseguiu acabar com o assédio, mas a gente conseguiu fazer com que as pessoas tivessem a percepção de que aquilo estava ocorrendo. E conseguimos chamar a atenção da instituição para que ela apoie medidas para que isso não aconteça, e que existe também a convivência em uma ambiente também que a gente tem a disputa de classes, uma administração de força entre docentes e técnicos administrativos a gente vê que quem trabalha diretamente com docentes sofre com as anuidades que tem, até pelo desconhecimento do nosso papel. É o meu funcionário? É o nosso funcionário? Tanto que tem esse desconhecimento aí pratica essas ações todas e a gente aí.

E aí a pessoa doente, a pessoa quase morre, passa a ter temor, insônia, passa mal. Eu fui vítima de assédio, eu tô colocando por que muitas coisas a gente sente, o coração dói, você passa raiva e aí a gente pode canalizar as energias, né. Eu quando fui vítima de assédio, procurei o socorro do sindicato e lá os colegas me acolheram e me encaminhou. Na época eu entrei na CIS, depois passei para o Sindicato. E a gente começou a fazer esse combate sistemático á essas pragas. Então, a gente tem que buscar canalizar as energias pois eu estava, mesmo, empregado. Não gostava de trabalhar, estava mesmo procurando outros concursos, né, então a gente vê que a pessoa pode cair em depressão. Os casos mais comuns que a gente conta com as pessoas aqui, são pessoas com esquecimentos, são pessoas com angústias e depressões. Se a gente for lá no RH e for olhar o histórico de atestados, você vai ver a quantidade de atestados médicos que a pessoa tem. Então, disso tudo que a gente percebeu, começou a nascer uma luta nossa na instituição contra o assédio moral, Aí a gente viu que precisava que todo mundo soubesse e conhecesse esse fenômeno, essas ações e essa conduta e começasse, inclusive, a combater. E aí teve a ideia de fazer o nosso manual, no início teve a cartilha, depois virou manual, por que ficou muito bem elaborado, graças a deus, a contribuição de três colegas que foram assediados, ajudou que o material ficasse prático e é um material muito bom para ser utilizado e a gente começou a fazer ali o nosso trabalho. Então o nosso início de luta, ele teve um início assim, emblemático na universidade, como o caso lá em Montes Claros, na unidade onde eu trabalho, um colega nosso de serviço estava em estágio probatório e sofreu assédio lá pela chefia e estimulado pelo superior da direção e

foi exonerado da função já que naquele momento não conseguiu de imediato reverter a avaliação do estado comprobatório dele e depois de uma luta de onze meses, conseguimos que a universidade, depois dessa batalha, fazer com que o seu conselho universitário reconhecesse. Que houve assédio moral e ele foi reintegrado depois de onze meses, depois que ele foi demitido e ele foi reintegrado ao cargo de bibliotecário, voltou a universidade, voltou em Belo Horizonte, e aqui chegando, continuou a prestar os seus excelentes serviços se tornou o diretor do sistema das bibliotecas da UFMG. Estou dando o nome por que ele autoriza, ele é um dos autores do manual, e ele, inclusive, combate efetivamente o assédio aqui. Ele, inclusive, foi diretor do nosso sindicato em duas gestões, e ajudou a elaborar esse manual e deu vida a esse manual.

Então a gente canaliza o sofrimento para alguma coisa mais útil, e a gente conseguiu ver, a partir desse caso emblemático, muitas coincidências com essas questões aqui, no campus da UFMG, e também de outros campus nossos, da nossa base, e a gente começou a perceber que muita gente começou a procurar, começou a querer uma discussão maior, denúncias nas assembleias, das situações das pessoas que começaram a descrever quais os seu problemas e a gente custou a descobrir qual o fenômeno que estava acontecendo aqui, também em Belo Horizonte, e a gente achava que em Montes Claros era uma fazenda, que era um colégio agrícola antigamente, e que o pessoal nem considerava como UFMG. Foi a partir de 2005 que a gente foi acolhido aqui no campus e começamos a ter uma vida de interação com a universidade. E aí descobriu que aqui na UFMG tinha muito assédio moral, então, como é que a gente ia combater isso? A gente ia combater dando informação para as pessoas que precisavam saber, as chefias precisavam saber; Em alguns casos, a chefia não sabia que estavam praticando assédio moral, recentemente conversando com uma professora, numa comissão do conselho universitário, ela estava falando que meu funcionário, meu funcionário, meu funcionário, eu falei: professora, essa expressão é uma expressão de risco, a nossa categoria não gosta. Qual expressão? Eu falei, meu funcionário. Ah, não gosta não? Desculpa? Eu falei, pois é a gente não gosta, não. Por que a gente é servidor público, colega de trabalho, servidor da UFMG, né. E aí começamos a tornar o tema do jornal do sindicato para as pessoas saberem, inclusive. E buscamos saber o caso. Esse é o caso em 2009 em que o servidor foi exonerado da universidade. E aí enquanto ele estava exonerado a gente trabalhava, no caso dele, a gente começou, também, a publicar assunto, a soltar notas, a fazer denúncias nas nossas assembleias, depois levamos para o conselho e fomos chamando a atenção do corpo disciplinar. Sugerindo lançar o nosso primeiro manual.

E a gente lançou o manual em um seminário realizado na escola de engenharia, tinha vinte e nove pessoas, dois chegaram atrasados, e essas pessoas estavam com medo de participar com medo de chegar para a chefia e dizer, esse foi o dia do lançamento lá no auditório da escola de engenharia. Então, muita gente com receio de ir, por que a chefia poderia entender que ele estava querendo dizer que tinha assédio moral. E aí, vinte e nove pessoas. Mas a gente insistiu. Lançamos o nosso manual, “A maturidade de sofrimento”, é uma frase que o nosso colega tirou da obra de Guimarães Rosa, ele é um grande admirador, acho que o mestrado e o doutorado dele é com a obra de Guimarães Rosa. E aí ele colocou essa frase lá por que é a maturidade de sofrimento, que a gente sofreu na pele a perseguição e o assédio. E o primeiro tema nosso lá: “Diga não”. Diga não era para combater então as pessoas vão dizer não. A intenção do diga não ali é que as pessoas conhecessem e falassem NÃO, e a gente tem que fazer uma campanha sistemática, em cada mesa de trabalho, foi pedido que a pessoa colocasse o manual do assédio. Isso era característico em Montes Claros que a gente via o pessoal passando, eles passavam e olhavam. E com isso, diminuiu um pouco o assédio.

Aí teve a necessidade de fazer o segundo seminário de assédio moral, que aconteceu no dia trinta e um de maio aqui nesse auditório, cerca de duzentas pessoas participaram, e tivemos a presença da professora Margarida Barreto que é uma autoridade no assunto. A professora Margarida estava sentadinha ali no meio, e ela teve uma esplêndida palestra aqui, esse auditório estava lotado, tinha gente sentada no chão, Até esses dias eu vi comentários, a repercussão dos assuntos desse seminário que aconteceu, então foi um trabalho muito bacana e esclarecedor, por que estava as pessoas que tiveram oportunidade, chamando outros sindicatos aqui da região aqui de Belo Horizonte, me parece que outros que tinham problema, me parece que inclusive usando o nosso manual e lançamos o segundo manual, e inclusive fizemos o terceiro seminário. E fizemos o terceiro seminário, a professora Margarida, doutora em emancipação estava na nossa terceira edição, que foi esse manual: o “Denuncie” E aí estava todo mundo esclarecido do que que era, e era para a galera dizer não e se persistisse, vamos denunciar. E a gente começou a fazer as denúncias, levando inclusive ao conselho universitário, denunciando ao conselho universitário, criou coluna em nosso jornalzinho e pediu para o servidor denunciar. E o pessoal começou a denunciar no sindicato e a gente viu como é possível trabalhar.

Nesse trabalho todo no sindicato, nesses manuais, fomos convidados pela professora Margarida, ela é uma das organizadoras do congresso Ibero-Americano de assedio moral, dos acordos favoráveis adicional, que aconteceu em Buenos Aires e nós fomos

convidados a levar lá a nossa experiência aqui da UFMG. E ela disse o seguinte quando ela convidou, ela falou o seguinte: ela gostaria da gente lá, por que de todos os trabalhos que ela participou, de todos os meios que ela frequenta, de trabalhos acadêmicos, ela conhece muitos trabalhos acadêmicos sobre assédio moral, Mas que não conhecia, o único caso que ela tinha visto, na prática, do trabalho prático no combate, a efetividade do combate com um manual que ensina as pessoas a produzir prova, que ensina as pessoas a registrar o assédio. Então ela nos convidou lá para Buenos Aires, eu a colega Cristina, o colega Welington, que é diretor do sindicato ainda, que hoje é adjunto da biblioteca, que nós fomos lá fazer o lançamento. Fizemos lá um manual sobre assédio moral bilíngue, em espanhol e português, E a gente levou lá, para a apresentação lá, e foi muito bacana o trabalho e a projeção que deu ao SINDIFES e essa tem que ser permanente. E a gente começou a estimular os colegas, a fazer trabalhos na área de assédio moral, tá aqui a nossa colega Janaína, e outros colegas que começara a fazer monografias no seus cursos de direito, o colega Davi também fez a apresentação do TCC sobre o assédio moral, e várias pessoas começaram a fazer e hoje pode acontecer, acontece, mas não com o consentimento.

E a gente fala muito que para acontecer, tem que ter a convivência do assediado, muitas vezes ele não consegue. A convivência do assediado ou a convivência de colegas de trabalho. Para o pessoal ver o material que a gente produziu, essa é a versão bilíngue que a gente lançou lá, aí vem os primeiros passos que a gente deu. Vou concluir. Lá em 2000, o sindicato já tinha lançado o jornalzinho lá, tratando da questão do assédio moral, em 2002 e 2004 lançou uma cartilha, em 2008 a gente começou a publicar também, para o pessoal ir lendo o jornal, de novo no jornalzinho, em abril de 2009 a gente chamou do mês do desenvolvimento, e tem lá a exoneração do colega que foi revertida. O nosso colega quando voltou para a universidade, a gente fez a matéria publicando, pode ir, o grande movimento da volta. E ele fez um texto que foi publicado no jornal do SINDIFS, onde ele agradeceu o trabalho do sindicato, pode passar mais um, por favor. Esse texto que ele fez e ele fez passar o grande movimento da volta, que ele voltou para a UFMG, e ele disse que pode andar hoje, de cabeça erguida pelo campus, por que ele comprovou que ele tinha sido vítima.

Então a gente teve algumas estratégias para contaminar as pessoas com o conhecimento, tá, realização de seminário, distribuição de material, nós fizemos cerca de cinco mil manuais e mandamos para todas as bibliotecas de instituições federais, todas as bibliotecas da nossa base, que por coincidência teve uma biblioteca que não colocou a cena, e todas as bibliotecas da base receberam o nosso manual. Mandamos

para as bases sindicais da FASUBRA, vários sindicatos hoje estão publicando e inclusive citando a fonte, pedindo autorização para fazer lá, e a gente apoiou bastante o pessoal que estava fazendo trabalho, nesse sentido.

E aí eu sempre digo isso aqui: “Que o preço para combater o assédio moral é sempre a vigilância.” Eu falei essa frase com a professora Margarida, num encontro do direito sindical que teve aqui em uma palestra que foi feita em Montes Claros e Diamantina, no ano passado. A gente conversando eu falei e ela falou, a frase é essa mesmo! O preço é a eterna vigilância. Então quer dizer que para combater ao assédio moral, tem que ser vigilante, tem que ser solidário ao colega. Se alguém estiver errado e a pessoa falar, olha isso aí que você está fazendo é assédio moral, não pode não... por que a pessoa as vezes não sabe, então é importante que os colegas estejam vigilantes e auxiliem aqueles que estão sofrendo, quer dizer, sofrem e sofre uma família inteira e sofrem muitas pessoas com uma prática nociva que parece vingativa e que não é nada de ruim. Muito obrigado.

Palmas.

Janaína: Na verdade eu pensei muito em como fazer essa apresentação, eu fiquei em dúvida, mas como amanhã a gente vai fazer a apresentação e apresentar o mestrado profissional e o meu mestrado foi profissional e a minha parte é bem mais academia, o meu trabalho ele é pioneiro em assédio moral, eu fui a primeira a trabalhar com assédio moral aqui dentro da universidade, como técnica administrativa, e o assédio moral, para a gente mesmo, é através dos técnicos administrativos, eu também fui convidada para ir para Buenos Aires na época da minha dissertação, e eu não pude ir.

E, infelizmente, toda vez que eu apresento esse trabalho, é como se eu tivesse apresentando para a minha banca, por que foi muito difícil executar um trabalho sobre assédio moral por que a gente sofre o assédio até para a gente fazer a pesquisa, inclusive na sua banca, então, eu tive um dificultador muito grande, justamente por que eu criticava que a gente tinha que chegar ao fim do trabalho e trazer resposta para a universidade, daí eu adoeci no processo da minha dissertação, eu quis continuar e cheguei, graças a deus, no final do trabalho.

Eu vou passar mais rápido, por que a minha apresentação é bem acadêmica, né, eu trouxe achando que a gente ia ter mais tempo, por que como a gente vai apresentar uma questão mais acadêmica eu resolvi trazer. Mas só para vocês terem ideia, meu

trabalho então é “A gestão do trabalho de assédio moral em instituição pública de ensino superior”. A minha questão central é: “Quais as práticas de uma gestão de trabalho exercida em uma universidade uma universidade ‘x’ (eu trabalhei foi aqui), propiciam geração de conflitos, discriminação, humilhação, vexação, isolamento, perseguição e abuso do poder que resultam no assédio moral e que desencadeia os problemas relacionados à saúde psicofísica do trabalhador.” O objetivo da pesquisa que é a prática de gestão do trabalho, são as explicações para a ocorrência do assédio moral que ocorrem nas instituições de ensino superior, aí, o meu objetivo, na verdade, da minha pesquisa, era identificar os possíveis trabalhadores que se sentiam assediados moralmente na universidade, levantar comportamentos explicativos relativos aos problemas vivenciados por esses trabalhadores durante a realização do seu trabalho, e identificar as principais causas que configuram o assédio moral nessa instituição. Eu usei uma linha de pesquisa também diferenciada, eu não vou ficar aqui falando todos os conceitos de assédio moral, por que para eu basear e chegar no conceito de assédio moral, eu tive que trabalhar todos os conceitos de assédio moral existentes, e inclusive, a Margarida Barreto, que é a bambambã sobre assédio moral aqui no Brasil, ela baseou nesses pesquisadores europeus, eu baseei nela, principalmente, e através dela, eu fui encontrando outros pesquisadores pra gente estar trazendo esse conceito para o Brasil. Por que o controle de assédio moral de verdade no Brasil só existe há dez anos. Então, apesar do assédio moral ele sempre, ele sempre existir, mas na verdade só foi caracterizado há dez anos. E isso para a gente é importante, por isso que muitas vezes a gente confunde o que é assédio moral e muitas vezes as pessoas cometem assédio moral e nem sabem direito o que é que tá fazendo. A minha relevância social de investigação foi fornecer os dados de análise para enfrentamento do problema, e como consequência sensibilizar a todos para a necessidade de atitudes efetivas, com base nas leis existentes e na participação democrática cidadã.

Eu vou direto na minha questão em que eu trabalhei o meu referencial. Além do assédio moral em si, eu trabalhei a gestão do trabalho na administração pública, a gestão do trabalho de gestão social e a gestão de trabalho e ergogestão, que isso que levou o meu trabalho final. Pra eu trabalhar o assédio moral, então, eu trabalhei os conceitos de assédio moral tanto pra Heinz Leymann, a Marie-France Hirigoyen, a Maria Ester que é brasileira, o Roberto Heloani que é da PUC, e a Margarida Barreto também, que é do Rio. Aí esses são os conceitos, tá, de assédio moral dados por eles, a gente trabalha, baseia muito, o assédio moral dado por esses três autores, que “assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente, repetida, que ocorre em

um ambiente de trabalho, e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar, demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”. Disso que o Helder colocou, a única coisa que é nova para a gente é nova na pesquisa é o assédio moral misto, que é de colegas da mesma função ou cargo e da chefia para subordinado, por que a partir do momento em que você sofre assédio moral de um colega de trabalho durante muito tempo e a sua chefia ela não age, ela não faz nada, a gente chama de assédio moral misto por que ela está permitindo que o assédio permaneça. Então a gente diz que você está sofrendo tanto pelo seu colega de trabalho, como pela sua própria chefia por que ela é conivente com aquela situação. Essas características o Helder já passou, né, então eu não vou repetir. As consequências do assédio moral é tanto para o trabalhador assediado, né, o Helder já passou bem, para a instituição, principalmente quando ele sai de licença, a instituição tem um grande prejuízo aí e inclusive os nossos colegas de trabalho, por que a sobrecarga aumenta, e para a sociedade, por que muitas vezes a gente olha a questão da aposentadoria e muitas vezes sobrecarrega os órgãos públicos, por que muitas vezes a pessoa sai, muitas vezes aposenta por invalidez por causa da questão do assédio moral.

Bom, uma novidade para a gente, na verdade, trabalhar a questão do assédio moral é a gente trabalha, a gente começar a trabalhar a questão da administração pública então a gente vem com aquele conceito lá para compreender o que é patrimonialismo, o que é o sistema burocrático, o que é o movimento de governança pública, né, a vertente gerencial, a gente vê na verdade o que que permanece até hoje, principalmente, dos órgãos públicos. Como é o nosso órgão público hoje? Aí a gente coloca que a vertente societal baseia na participação popular pública que refere-se à demanda coletiva e ao direito à cidadania, aos direitos da sociedade civil nas decisões políticas. Ela contrapõe-se à ideia do Estado burocrático como “protagonista da gestão pública”. Mas que na verdade, tanto o sistema burocrático, como o sistema patrimonialista permanecem até hoje, principalmente nas instituições públicas. Aí a gente trabalha essa questão toda de conceitos.

E aqui, gente como o meu mestrado é em gestão social ao desenvolvimento focal, a gente trabalha muito a questão da gestão social, que a gestão social ela é na verdade praticada com o processo de intersubjetivo, dialógico, onde todos têm a direito à fala. O que geralmente não acontece, principalmente durante a gestão pública, dentro das instituições que a gente deveria participar das nossas próprias decisões, nas questões nossas de trabalho, de referir como as nossas atividades deveriam acontecer, a gente

devia ter perguntado, a gente devia ter participado mais das nossas atividades e isso não acontece. A gestão pública, na verdade, e a gestão social, na verdade, ela traz justamente essa questão, da gente estar participando das nossas atividades de trabalho e a nossa questão de diálogo, que é muito importante para a gente trabalhar e isso não acontece, ou acontece muito pouco. A contribuição da gestão social no combate ao fenômeno é ter como base a participação do trabalhador, a garantia da circulação da informação e do estabelecimento de interação social entre os diversos sujeitos e atores, em que todos compartilham o poder e as responsabilidades. Pode impulsionar e ampliar as ações de defesa dos direitos dos trabalhadores, pode, também, contribuir para estimular a participação dos trabalhadores em questões de seu interesse, manifestando-se contrários a uma administração burocrática, e até estabelecer um diálogo entre os dirigentes e os outros trabalhadores.

Aí a questão da ergogestão que muita gente também não conhece, né, que é a questão da ergologia do trabalho, é que já deve ter falado do trabalho prescrito, do trabalho real, do trabalho prescrito que todo mundo sabe que normalmente é as normalizações com o ambiente de trabalho, e o trabalho real é o trabalho que a gente realmente executa. E a gente trabalha justamente essa questão, que a ergologia entende no sentido de conhecer o trabalho como a possibilidade de transformá-lo em um bem para que seja possível trabalhar o trabalho em atividade humana e que a gente ajuda a transformar esse trabalho, que pra gente também é superimportante também tá participando e tá transformando também a questão do nosso trabalho e também a gente vê que isso quase não acontece no nosso ambiente, principalmente nas universidades públicas.

Eu vou passar essa questão do referencial teórico e vou mostrar para vocês na verdade o que eu cheguei na minha pesquisa. Aqui dentro eu usei um questionário que chama – NAQ (*Negative Acts Questionnaire*), e é um questionário europeu, tá, é francês, e ele traz essas questões que o Helder colocou, essas perguntas práticas, direta. Têm vinte e duas questões nesse questionário, você faz a aplicação dessas questões dessas perguntas e não pergunta, na verdade, você não faz a pergunta do que que é assédio moral, só no final do questionário que a pessoa vai falar ou não se ela sofreu ou não assédio moral. E você acaba tendo várias surpresas nesse questionário quando as pessoas respondem, você percebe que ela, muitas vezes, não sabe o que é assédio moral, ou não. E a gente trabalha a questão no NAQ é sobre o assédio ocasional, né, que não é o assédio que a maioria dos autores refere, né, como um assédio diário, onde todo dia acontece aquele assédio durante seis meses, né, que é de vez em quando, mensalmente, semanalmente, diariamente.

Aí, eu cheguei no final da minha pesquisa que o correspondente que mais são assediados ocasionalmente na frequência de vem em quando e mensalmente são os que assinalaram, aí, tem as perguntas, né, são vinte e duas as perguntas de número 1, alguém reteve informação que pode afetar no seu desempenho do trabalho? Com um percentual de 44,2%. A de número 3, foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência com um percentual de 46,1%. A de número 8: gritaram com você ou você foi alvo de violência gratuita, ou demonstraram ter raiva de você com um percentual de 50%. E a de número 14: Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados com o percentual também de 50%.

E o assédio regular, que é aquele com frequência diária as perguntas mais assinaladas com uma frequência semanal e diária então foi a de número 3 foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência com um percentual de 17,3%; A pergunta 6, Foi ignorado, excluído ou, colocado na geladeira”, com o percentual 9,6%; a pergunta de número 14, “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados”, com 11,5%; a 16, “Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido”, com 11, 5% e a de 21, “Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva”, com 9,6%.

Aí, infelizmente, não dá para eu passar tudo, mas a questão que também é importante para a gente ver é o agressor e a quantidade dele. Ao identificar e quantificar os agressores, os dados apresentaram que 38,5% dos respondentes são assediados por homens e 29,8% por mulheres, sendo que 51,8% foram assediados pelas chefias e 21,2% por colegas de mesma hierarquia, isso é um dado muito importante para a gente, e uma quantidade de agressores que variam entre dois e cinco. Quando você para pra pensar que uma só pessoa pode ter sido assediada por cinco pessoas, isso para a gente é um dado muito importante mesmo que seja por uma pessoa, isso para a gente é um dado relevante e gravíssimo que a gente tem que ver o que que está acontecendo. A gente tem que fazer uma análise aí. Observa-se, ainda, que 56% dos respondentes optaram por não responder sobre a pessoa que os assediou. Elas responderam ao questionário e preferiram não falar sobre a pessoa que o assediou e isso também é um dado para análise que no questionário e ao escrever o artigo o porque. E aí a gente fez um cruzamento de vários dados para ver que é superinteressante que a gente faz com o perfil sócio democrata, para ver, em questão de gênero, a escolaridade, que quando a gente descobre que quem é mais assediado aqui tem especialização em *strictu sensu*, o que para mim foi uma surpresa, né, nunca esperava isso. As lideranças, pessoas que participam de qualquer tipo de liderança

política sindical, de uma maneira geral, são mais assediadas. E infelizmente não dá para eu mostrar tudo mas é isso aí. Obrigada!

Palmas

DIA 16/04/2015 - RACISMO INSTITUCIONAL

Relatório da Mesa do dia 16/04/2015

Coordenador: Ezequiel Soares – UFRN

Secretário: Ezequiel Soares – UFRN

Relatora: Luiza Cristina Rodrigues Lage

Palestrante: Yone Gonzaga – Técnica-Administrativa em Educação da UFMG

Yone:

Porque é importante discutir o Racismo Institucional em um Encontro das CIS?

. É importante pra ver se a gente consegue afastar essa negação dos gestores, a negação de que isso existe, porque é muito fácil dizer que no Brasil não existe racismo, não existe preconceito. Por sermos pessoas descendentes de várias raças, de vários países, nós negamos isso, e isso existe, e só quem sente na pele pode falar com conhecimento de causa. Quanto mais conversar, mais vai trazer à tona algo que muitas pessoas querem esquecer, não querem falar, querem jogar pra debaixo do tapete.

. Temos que sermos tratados como pessoas!

. Então, nessa afirmação, está implícito que no contexto de racismo as pessoas que são discriminadas não são tratadas como pessoas.

A gente vai vendo que o racismo está entranhado na estrutura da sociedade brasileira, então nós pesquisadores das relações raciais costumamos dizer que o racismo é um fator estrutural, e é estruturante das relações, nas relações pessoais, profissionais e institucionais.

Nas relações pessoais costumamos ouvir expressões como: - olha, eu não sou racista... eu tenho até um amigo negro! Meu filho pode se casar com quem ele quiser, mas eu gostaria que ele não se casasse com uma mulher negra. Ele é pretinho, mas é super competente. Está incluso aí que o pretinho não pode ser nunca competente, ou não é nunca competente. Esse trabalho foi feita por fulana, nossa, ela é inteligente. Ah, o coração é de alma branca. Então, na verdade, o racismo está na estrutura da sociedade, e está estruturando as relações, sejam elas pessoais, então meu filho não pode casar com uma negra, eu tenho até um amigo negro. Eu não sou racista, a empregada da minha casa é negra. Estrutura comportamentos pessoais, relações pessoais, mas estrutura também relações profissionais. Olha, ele é até inteligente, mas ele não vai ficar naquele cargo, porque pra colocar alguém na recepção, tem que ser alguém de boa aparência. Embora não se diga isso, o conceito e a prática vão nos mostrando. Se a gente for olhar nos setores em que se trabalha com uma exposição, numa recepção, nos setores em que o poderio econômico-político é maior, em geral,

as recepcionistas e os recepcionistas não são negros, porque está embutido na nossa cabeça um padrão de beleza, que é branco, que é uma mulher magra, branca e loira, e o cabelo tem que ser bom. Tem cabelo ruim? Esse cabelo não é ruim. O cabelo é liso, encaracolado ou crespo. Essa definição de cabelo ruim é também uma construção, por que foi construída uma imagem ao longo da história que tudo que vinha do negro, ou que tinha referência à cultura negra, era ruim, era do demônio, então cultuou-se isso. Ah, meu cabelo é ruim. Não, meu cabelo é ótimo. Ruim é seu preconceito.

Essas coisas a gente precisa desconstruir. Quando a gente está em um processo de gestão, é importante pensar essas questões, porque a hora em que vai fazer uma seleção, o técnico em RH vai fazer a seleção com todos aqueles...

Olha, eu não seleciono a Yone porque ela é gorda, é negra, o cabelo dela é crespo, ela mora na periferia de Belo Horizonte, ou porque tem uma deficiência física... e a questão da competência, do perfil profissional, acaba sendo colocada em última instância. Isso tem muito a ver conosco, que estamos em uma Comissão de Supervisão da Carreira. Porque hoje nós temos no Serviço Público a lei 12.990, que estabelece cotas para negros no Serviço Público. Se temos necessidade de termos cotas para negros no Serviço Público, é porque, embora com essa fachada de público, também para os negros a entrada ainda é diferenciada. Se formos ver as pesquisas dos dados do IPEA, do IBGE, e hoje na Secretaria xxxxxx, nós vamos ver que os negros ocupam determinados postos. Se olharmos aqui na universidade, quantos reitores negros nós já tivemos? A universidade tem mais de 80 anos, vai fazer 90 anos em 2017, nós tivemos um reitor negro, que era de pele parda, falando da UFMG. Quantos pró-reitores negros na UFMG? Pouquíssimos. Quantos técnicos administrativos negros? Aí nós já temos um quantitativo maior. Mas dentro do quantitativo dos técnicos administrativos, se a gente for olhar os cargos vai ver que essa discrepância acontece também. Quantos médicos são negros? Quantos arquitetos são negros? Quantos especialistas da área de TI são negros? Quantos auxiliares administrativos? Quantos assistentes? Quantos operadores de máquina de lavanderia? Nos serviços que hoje já estão terceirizados : portaria, limpeza, copa, jardinagem, a gente vai vendo que esta possibilidade de acessar um serviço público não é tão xxxxx, então isso tudo tem a ver com a nossa conversa de racismo institucional, que agora possa parecer assim: ah, isso não acontece, o racismo é algo “gelado”, mas ele não é tão “gelado” assim na hora de se definir as políticas. No meu trabalho de mestrado, eu vou mostrar um depoimento de um colega. “ Nós tínhamos um colega que também tinha o ensino médio, que trabalhava há anos em determinado setor, e toda vez que iam definir uma chefia imediata para aquele setor ele nunca era lembrado. E ele tinha noção e dizia que era em consequência do racismo. E quando ele questionou ao engenheiro: por que eu nunca tenho oportunidade? Olha eu nunca pensei nisso. E muitas vezes, quem ia para aquele posto de chefia imediata, era alguém que mal tinha chegado no setor, e ele já estava lá”. Qual é a justificativa pra isso? Se não pensarmos dentro desse fator de racismo estruturante na instituição. Estou falando de uma realidade da UFMG, mas é uma realidade que a gente vai percebendo nas outras instituições também. Em 2013, Nilma Lino Gomes, Professora da Faculdade de Educação da UFMG, minha orientadora do Mestrado, foi designada reitora da Universidade Internacional da Lusofonia Afro-brasileira. Ela foi a primeira

reitora, a questão de gênero também é colocada, primeira mulher negra a assumir uma universidade federal. São eventos que a gente vai trazendo dessa questão do racismo institucionalizado. Então, por que é importante discutir isso? Porque é hora da gente fazer as políticas, ou sugerir as políticas para as áreas de gestão de pessoas, nós precisamos pensar nesse componente, já que nós somos da área do RH. Mas voltando um pouco nessa nossa história, pra gente entender de onde vem isso, se é diferente, em 1988 nós tivemos a abolição formal da escravatura. Por que foi uma abolição formal? Porque na prática instituiu-se a lei, mas a vida das pessoas que até antes disso eram escravizadas, permaneceu da mesma forma. Os negros ficaram sem condições de acessarem trabalhos, sem escola, sem nenhum amparo do Estado. 1989, com a proclamação da república, o Estado faz uma opção deliberada de exclusão dos sujeitos negros, e incentiva a imigração europeia. Então vejam bem, se até 1988 os negros estavam aptos ao trabalho, um trabalho pesado, degradante, a partir daí, em 1989, com a constituição do Estado republicano, os negros já não servem mais pra realizar nem aqueles trabalhos, então vão de fato para a marginalidade. Isso foi uma opção do Estado por privilegiar um grupo de pessoas com determinado traço. Naquela época dizia que no Estado brasileiro tinha muito mais negros do que se pretendia, e era necessário embranquecer a população. E esse processo de “embranquecimento” foi um pouco dessa imigração europeia e, é claro os padrões de beleza também foram sendo construídos em cima desse processo. Como hoje a gente tem uma forma de dizer o belo associado às pessoas que são brancas, do cabelo liso e tal, isso são construções sociais, que se estendem ao longo da nossa história, e aí, pra reafirmar essa postura do Estado, nós tivemos algumas teorias racistas que fundamentavam encima de documentos que diziam: pessoas que tem pais de tais e tais traços, traços que a gente identificava claramente como de negros, são pessoas propensas à marginalidade, ao cometimento de crimes. E aí, olha o que a gente vê hoje, em pleno século XXI, as polícias matando a juventude negra, porque os jovens negros são suspeitos, e a polícia acaba cometendo esse ato, a gente vai buscar na nossa história: por que esses jovens negros são suspeitos? São teorias raciais construídas nesse momento, com amparo do Estado. Então se hoje nós fazemos parte deste Estado, nós somos servidores públicos federais, então nós precisamos compreender essa dinâmica, é uma dinâmica do racismo que está colocada pra gente. E aí esse pressuposto histórico nos ajuda a compreender. As consequências disso são a exclusão social, política e cultural do negro. Tudo o que tem a ver com negro, no ponto de vista da cultura, as religiões, as danças... a capoeira agora é chique né, agora tem tom, mas houve um tempo em que ela era também marginalizada, então essa exclusão política, cultural e social do negro traz repercussões, em desigualdades de oportunidades. E aí a gente precisa entender então que o processo histórico é esse. Como a gente vai identificar o racismo institucional? Então nós temos nosso cotidiano, então como a gente vai identificar? Primeiro, pra gente identificar o racismo, a gente não pode correr da questão. “Professora, nós vivemos em uma sociedade que é racista. Mas não adianta nada... ah, o fulano é racista, eu não sou. Ah, o fulano é que pensa nisso, eu não penso. Ah, o fulano é que tem essas ideias de que o negro age dessa ou daquela forma. Todos nós, sejamos negros ou brancos, fomos e somos socializados numa estrutura que é racista. Então aquele passado histórico da escravização, ela aconteceu com os negros mas partilhada pelos brancos. A construção desse estado republicano se dá para os brancos, mas a marginalidade para os negros, então todos nós somos socializados

nesse estado que é racista, então em maior ou menor escala todos nós somos racistas. Então o primeiro passo é a gente se reconhecer como sujeitos racistas. E isso quer dizer: ah, então agora o jovem “...???” eu sou racista? Não! Como eu, um agente público, posso trabalhar na perspectiva de superar esse racismo que está em mim e está na instituição em que eu trabalho? Esse é o grande desafio. Uma outra dimensão é reconhecer as proporções de desigualdade na sociedade, são pessoais, profissionais... Reconhecer que as desigualdades tem níveis diferentes, a partir de diversos mecanismos. Quando eu me nego a pensar sobre racismo... não vou conversar sobre isso aqui no serviço público.. Porque se a situação está dada, está colocada, alguém não consegue inovar pra ascender profissionalmente porque ele é negro, mas eu não quero conversar sobre isso, eu utilizo um mecanismo que contribui para a manutenção dessa situação. Enquanto gestor, enquanto alguém de RH, eu tenho ou não a ver com isso? Então por isso é necessário a gente conversar um pouco mais. Uma outra questão: o racismo pode se expressar no nível pessoal, determinando os sentimentos e condutas, então eu gosto de, eu não gosto de. Às vezes a gente ouve ou fala: ah, eu não gosto de fulano, ah porque ele é assim, ah porque ele é de tal jeito, mas lá no fundo está aquela construção porque ele é negro. Quantas vezes a gente ouve falar: não sei o que me distancia de fulano. E a gente vai conversando, eu trabalho num processo de formação de professores, e tenho trabalhado muito contratando professores para educação infantil, e as professoras em geral às vezes falam, olha, não sei por que, mas as minhas crianças de 3 ou 4 anos não querem se sentar do lado do coleguinha negro. Agora, uma criança de 3, 4 anos aprendeu isso. Como dizia o Mandela, ninguém nasce racista as pessoas se tornam, então ela aprendeu com os adultos, de que o coleguinha preto é feio, de que o coleguinha preto fede, de que o coleguinha preto é pobre, então essas questões a gente precisa trabalhar também no nosso nível pessoal. Como a gente vai vencer isso? Então do ponto de vista de relacionamento interpessoal, produzindo ação, nós estamos conversando sobre o problema e, é claro, a gente espera que, a partir de agora as pessoas comecem a trabalhar nessa perspectiva de superação desse racismo institucionalizado. E no nível institucional, resultando na impossibilidade no acesso reduzido a políticas e serviços de qualidade, menor participação e controle social e escassez generalizada de recursos. Do ponto de vista da proposição de políticas públicas, a gente vai vendo que essas políticas que atendem maioria pobre, maioria marginalizada, são setores que tem menor recurso. Então também para o enfrentamento dessas desigualdades, há necessidade de maior investimento, da gente entender que isso faz parte de uma lógica da discriminação. E aí a gente chega à definição do que é o racismo institucional. É o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. É uma definição produzida por dois pesquisadores americanos, nos anos de 1960 durante todas as discussões dos direitos políticos, civis nos Estados Unidos, eles foram vendo que muitas pessoas, principalmente os negros, não acessavam determinados serviços porque eram negros, eles não eram atendidos nos serviços de saúde porque eram negros, tinham menor taxa de escolarização porque eram negros, e o estado não respondia às demandas colocadas por aquele segmento, porque era um segmento formado majoritariamente por negros. E assim eles formaram essa conceituação de racismo institucional. Eu gosto dessa conceituação, e tenho trabalhado muito com ela, porque ela nos ajuda a entender que na realidade o racismo institucional, eu posso ser uma pessoa que já

tenho consciência do racismo, que estou trabalhando na perspectiva que supera esse racismo, mas eu estou dentro da instituição. Então é importante frisar a instituição, e não ficar com aquele pensamento: ah o problema é meu, ah eu sou péssimo... eu estou numa estrutura. Então muitas vezes, agora a gente tem cota nas universidades, veja bem, então a promoção da igualdade racial na educação tem que ser um valor na instituição... ela aderiu a uma política que traz sujeitos, que até então acessavam em menor quantidade as universidades. Se aquela política hoje é um valor pra instituição, eu, do ponto de vista pessoal, posso não ter aprovado aquela política, mas eu preciso trabalhar pra que aquele sujeito que acessou a universidade a partir daquela política, tenha todos os direitos garantidos. Então eu não posso pensar: ah, eu não vou atender esse aqui porque ele é pretinho, eu não vou atender aquele lá porque ele tem deficiência, eu não vou atender aquela lá porque é mulher, ou não vou atender um outro porque ele é gay. Não, a política institucional tem como um valor a questão racial, a questão étnica, a questão de gênero, a questão da orientação sexual. Então, eu enquanto agente público, preciso implantar desses valores e garantir o direito desses sujeitos, e ao pensar na política de recursos humanos, esses valores precisam estar "...??". Eu preciso pensar numa política que contemple esses sujeitos. Então trabalhar nessa perspectiva é trabalhar no processo de superação desse racismo institucionalizado. Aí a gente já disse que o racismo se manifesta das mais variadas formas, em normas, práticas, comportamentos, ausência do estado, e aí eu trouxe alguns exemplos de situação em que a gente vai vendo uma permanência desse racismo. Como já disse, que estrutura as relações, estrutura os nossos atos e as nossas práticas. São exemplos bastante conhecidos que foram veiculados na mídia. O primeiro deles é um ator negro é preso por suspeita de assalto no Rio de Janeiro. Vocês viram essa reportagem em 2014. Ano passado, um ator negro que já tinha trabalhado na rede globo foi preso por suspeita de roubo. A vítima, logo em seguida ao roubo, percebeu que não era ele, mas na hora ela ficou com medo de dizer, posteriormente ela foi à delegacia, e falou que não era aquele sujeito que havia cometido o delito, mas mesmo assim ele ficou vários dias preso. Mas veja bem, preso sob qual argumento? De que é um sujeito por suspeição, que foi preso por suspeição, mesmo a vítima tendo dito que não era ele. Quer dizer, a polícia nesse caso então, age com racismo institucional. O conselho federal de medicina critica a vinda de médicos cubanos, outra grande discussão ano passado. Aqui não estamos discutindo a competência desses médicos e tal, mas naquele mesmo processo de vinda dos médicos cubanos vieram outros médicos, também, espanhóis, alguns portugueses, e ninguém questionou os espanhóis nem os portugueses. Por que somente os cubanos? Por causa de uma origem étnica desses sujeitos. [...aluno...]. Na realidade você traz vários argumentos apontados pela classe médica, pela mídia, pela sociedade de uma maneira geral. Eu acompanhei bastante essa discussão e em alguns momentos apareceu isso: olha, inclusive uma jornalista, saiu no facebook, ao avistar um grupo de médicas negras disse assim: olha, você é uma médica negra? Você tem cara de empregada doméstica. Isso rodou no face, correio brasiliense, revista, carta capital, fizeram várias matérias sobre isso, então na realidade a gente vai vendo que o racismo tem várias formas de se expressar. [...aluno...]. Todas as questões políticas e de xenofobia nós não vamos discutir aqui, porque há um contexto que é adverso a determinados sujeitos. Ótima sua colocação, mas eu só gostaria de voltar em um ponto, em uma palavra, que é a questão do denegrir. Denegrir é tornar negro. Em maior ou menor grau, todos nós somos racistas, e a gente poderia trazer um monte de

expressões. [...aluno...] Interessante você trazer esse exemplo, porque reforça toda essa nossa perspectiva de ação, de pesquisa. Aqui na UFMG em 2013 nós tivemos um trote, o caso da caloura Chica da Silva, os estudantes do direito pegaram uma aluna caloura, pintaram a aluna de preto e puseram uma faixa nela: caloura chica da silva. Todos nós sabemos, chica da silva foi uma escrava que viveu com João Fernandes, um “contratador???” de diamantes... E aí isso foi denunciado, e houve toda uma discussão junto com a faculdade de direito, toda uma atividade de denúncia de racismo, e a universidade teve que se colocar “...?”. E a partir daí toda discussão se encaminhou, e agora a gente vai der uma “pro-reitoria???” de assuntos estudantis, e uma das diretorias vai ser pra discutir as políticas afirmativas... A UFMG demorou de mais com esse processo, a UFMG não implantou cotas antes da lei, e com esses episódios todos de discriminação, e a gente vai vendo que essas evidências de discriminação são, muitas vezes, rapidamente esquecidas, ou não são divulgadas mesmo. Tem um vídeo, se vocês colocarem no youtube “racismo institucional na polícia de são Paulo”, vocês vão ver um vídeo de uma pesquisadora da universidade federal de são carlos, explicando como são os processos de formação da polícia, quais são os sujeitos que são elencados com sujeitos de suspeição, quais são os perfis destes sujeitos, em geral homens, negeos, jovens, e são esses sujeitos também que a gente vai verificando o genocídio da juventude negra. Então há uma coincidência. Não estou dizendo que toda a polícia esteja incluída nesses pressupostos, mas ela é formada dessa forma. Ela é instruída dessa forma. E aí a gente precisa verificar como que essas questões vão sendo recorrentes. Outras evidências, essa outra é uma fala do luiz felipe Scolari com relação ao racismo em campo, isso a gente precisa nomear o racismo, porque ele disse “isso (é uma discussão sobre racismo) é uma bobagem, não deveríamos nem debater isso, não adianta punir, a solução é ignorar, vocês (a imprensa) não podem dar moral e ficar falando dessas pessoas, este caso não tem solução, esses babacas nunca vão aprender”. Ele fala que deve ignorar, que a imprensa não deve falar da questão racial, e que as pessoas nunca vão aprender. Olha, se nós não falarmos, se nós não discutirmos, se nós não denunciarmos, as situações de discriminação racial vão continuar acontecendo, e cada vez de forma mais abundante. A gente viu essa semana, na semana passada, na internet, uma trans (travesti) que foi violentada pela polícia. Isso é recorrente, isso é cotidiano. Então a gente não pode se calar, a gente precisa denunciar. Racismo é crime, está na nossa constituição federal de 1988, um crime inafiançável, imprescritível. Por isso que muitas vezes os juizes, em grande parte brancos, não sensíveis para essa questão, não julgam dessa forma, e classificam como injúria racial. Quem comete o crime tem que pagar umas cestas básicas, e está liberado. Veja bem, um crime não é punido. A outra, um policial do espírito santo que fala assim: “só por ser negro, confundiram-me com um ladrão”. E esse é um caso muito interessante, porque na realidade um policial negro, quando ele foi confundido por um colega dele, também policial, como um ladrão e foi abordado, é que ele se deu conta de quantas vezes ele usava o mesmo argumento. Aí nessa entrevista ele fala: “quantas vezes eu parei outros jovens, mesmo uniformizados, voltando de escolas com as mochilas, e mandava todo mundo encostar na parede”. A ficha dele só caiu quando um dia, ele estava à paisana, um colega dele o abordou de forma violenta, com a mesma alegação de que você é um suspeito, você pode ser um ladrão, aí ele se atentou para a questão racial. E um outro exemplo dessa discriminação, desse racismo institucionalizado, é o caso Cláudia. O pessoal do Rio

deve se lembrar dessa situação a Cláudia foi uma mulher que foi arrastada pelo carro de polícia. É uma cena terrível, ela foi arrastada pelo carro de polícia, e a filha viu a cena, grita que a mãe está sendo arrastada, o policial abre o porta-malas, pega o corpo e joga lá dentro e continua. Sem comentários para essa cena. Então a gente vai vendo que esses casos são recorrentes, e estão muito mais próximos da gente do que a gente imagina. E como enfrentar então o racismo institucional? Primeiro é dar visibilidade à ocorrência. "...???" o fato. Quando acontece, não pode chegar só no conselho universitário. Então as pessoas precisam se organizar em torno dessas pautas. É uma pauta que tem que chamar atenção de todos nós, que diz respeito a todos nós, sejamos negros ou brancos. Porque essa questão racial é uma questão da sociedade brasileira. Precisamos divulgar internamente o compromisso institucional da igualdade, e a igualdade não é só no discurso, ah todos nós somos iguais, a igualdade de oportunidades, divulgar a diversidade como um valor. Nós não somos todos iguais, nós somos todos diferentes. Se nós olharmos aqui, nós vamos ver que todos nós somos diferentes. Mas nós temos que ser iguais em direitos, iguais em oportunidades. E deveres também, estamos falando de uma instituição, e aí temos que ter uma responsabilidade profissional. Agora, quando a gente não age de forma responsável no trabalho, a instituição precisa utilizar os mecanismos que ela tem pra verificar o que é que está levando a essa irresponsabilidade. Porque às vezes é colocada sobre o indivíduo essa responsabilidade, mas às vezes a instituição também, é falta de capacitação, é falta de condição, às vezes é o indivíduo também, mas a universidade tem que agir. Criar instâncias de governança, autonomia e dotação de "seriedade???", essas instâncias de governança, às vezes a instituição... ah mas eu não tenho "...???" pra trabalhar isso, olha mas a ouvidoria pode criar, e há instâncias para resolver, instâncias para encaminhar discussões, de violação de direitos e de discriminação racial. Capacitar os trabalhadores para prestar atendimento compatível com os direitos da cidadania. Olha, atender bem a todos, isso é uma obrigação nossa como agentes públicos. Então independente do perfil étnico, racial, de gênero, da orientação sexual, da mobilidade, da capacidade de locomoção das pessoas, independente de qualquer coisa, isso é uma obrigação. Implementar políticas afirmativas e outras de enfrentamento ao racismo institucional. Políticas afirmativas porque isso é uma política governamental. Se a gente olhar todo o nosso plano de educação, os "...?" nacionais de educação, a legislação educacional hoje, nós temos uma política de cotas, a gente tem a lei 10639, que fala sobre a necessidade de incluir nos currículos a história e cultura afro-brasileiras, tudo isso são parâmetros que as instituições, sejam elas públicas ou privadas, precisam investir. Produzir e divulgar "???" sobre a "produção???" da igualdade racial, formar equipes, monitorar, implementar, reavaliar o resultado das políticas, "???" há uma política de cotas, por exemplo, mas e a partir daí? Não vale pensar só cotas, mas e os trabalhadores técnicos administrativos que vão trabalhar pra aqueles sujeitos? Como eles se integram a essa política? Às vezes a gente não fica nem sabendo quais são as estratégias adotadas pela instituição para atingir aquela meta. [...aluno...]. E aí eu trouxe alguns exemplos de como o racismo institucional impacta a vida dos trabalhadores, no caso dos técnicos administrativos. Esses exemplos foram recolhidos da minha dissertação de mestrado. Então a primeira é da Janaína, uma servidora do hospital universitário. Ela diz assim: "a condição de trabalho da lavanderia é muito complicada, a gente tem falta de carrinhos pra carregar as roupas, os elevadores não são só nossos, o hospital quase todo usa elevador, então é aquela briga de um pegar o horário do outro. Nós estamos precisando de

maquinário de lavanderia, principalmente secador e "...??". O calor é intenso. Eu tenho quase 21 anos de trabalho e sempre falam que a estrutura vai mudar, mas eu já desisti". Quem conhece uma lavanderia hospitalar, sabe do que essa pessoa está falando. E vejam bem, se a instituição não se prepara do ponto de vista da gestão, do ponto de vista de atender às necessidades de EPI, de condições de trabalho, se a universidade não para pra ver quem são aquelas pessoas que estão lá trabalhando em condições degradantes, como ela pode exigir tanto? Então o racismo vai impactando também essa vivência cidadã, profissional desses trabalhadores, ela diz lá: "mas eu já desisti". Alguém, 21 anos de trabalho naquelas condições, realmente é terrível né. O segundo: "em geral o funcionário negro nem é notado quando vai se escolher alguém pra ocupar um cargo de chefia, mesmo ele tendo capacidade de formação técnica"... eu já contei um caso aqui. O próximo: "a minha experiência na UFMG é de servir, muitos chefes brancos já passaram por aqui, e acho que eles nem sabem o meu nome, não sabem que eu tenho o segundo grau como a secretária branca do departamento". Então essa pessoa é ocupante do cargo de porteiro, e ela se auto classifica como parda. Então alguém que está ali e diz: "a minha função é servir", como que essa pessoa já entrou e como ela não é olhada, ela não é vista como pessoa, como alguém tinha dito hoje cedo, ser respeitado como pessoa, então ela também coloca uma situação difícil. E aí um outro, que é operador de máquina de lavanderia diz "a maioria dos docentes é branca, então os diretores e pró-reitores também vão ser brancos, conseqüentemente". Os estudantes também. Em alguns cursos, como o da odontologia, a gente quase não vê negros, e isso também é racismo. A presença branca em alguns cursos majoritariamente, não pode representar a hierarquização das pessoas dentro daquela instituição. Essa questão da superioridade e inferioridade de alguns sujeitos por causa do perfil étnico, então também mais uma questão pra a gente pensar do ponto de vista institucional. [...aluno...]. São interessantes os seus exemplos por que a gente precisa começar mesmo a olhar o nosso entorno, porque às vezes a gente começa a achar que essas conversas não levam a nada, mas quando a gente começa a observar o nosso entorno, a gente diz, olha, a sociedade não é tão democrática quanto se prega, nós não somos tão iguais quanto se diz, e nossos direitos não são tão defendidos quanto se prega. Por que na realidade, o que a gente vai vendo quando se fala dos ladrões? A gente não pode generalizar, a gente vai ter tanto ladrões negros quanto brancos, a gente vai percebendo a ter essa noção do roubo, porque se a gente soubesse quem está hoje nas prisões, a maioria que está na prisão é uma maioria negra. Tem vários trabalhos, várias pesquisas, vários estudos que demonstram isso. O que essas pessoas que estão lá, em termos de roubo que cometeram, não se compara a esse roubo que acontece diretamente pela ausência de uma política pública. Quando eu deixo de atender determinados coletivos porque esses coletivos não tem um padrão já preestabelecido, de homem branco, rico... eu também estou roubando possibilidade de vida dessas pessoas, porque quem está fazendo a política em grande maioria são homens e brancos. Se a gente não pensa isso como um roubo, ele é mais difícil de mensurar, a gente acaba colocando na cadeia realmente os ladrõezinhos, que às vezes roubam pra se alimentar, pra sobreviver. Não estou dizendo que isso é correto. Mas, em geral, esses é que são encarcerados, infelizmente. Então por isso que a gente precisa fazer esse tipo de discussão, e muitas vezes a gente não faz. Eu fico pensando, na discussão sobre cotas aqui na universidade, muitas vezes os debates eram acalorados, mas era só entre docentes e discentes. Mas e os técnicos

administrativos? No cotidiano, quem é que vai trabalhar com aluno negro, que chega lá na ponta, nos colegiados, que chega na sessão de ensino, que chega nos restaurantes, que chega na biblioteca...? Somos nós, e isso não é conversado com a gente. Isso é uma falha. [...aluno...]. Na realidade é um processo de desconstrução mesmo que a gente precisa fazer. Uma vez, eu trabalhava na CPPTA, tinha um professor da FAFICH, o Paulo, que usava muletas, foi convidado pra uma reunião na CPPTA, e o Paulo mandou pra gente uma resposta no e-mail de que ele não poderia participar da reunião porque a CPPTA funcionava no prédio da BU, porque o prédio não lhe permitia ter acesso à sala, e aí foi muito interessante, no prédio da BU, pra acessar o elevador na época a pessoa, ou tinha que subir um lance de escadas, ou tinha que descer um lance de escadas. E ele usava umas muletas, tinha uma deficiência, e usava um aparelho nas pernas que prendia as botas. E aí ele não tinha condições, não tinha mobilidade, e a gente pensou assim: puxa vida, que vacilo de convidá-lo. Mas foi muito interessante que nos fez, na época pensar, e a gente vai vendo com o é a universidade, esse processo de dívida histórica com todas as pessoas consideradas diferentes desse padrão é muito grande, porque na verdade a universidade é pensada pra um determinado perfil, a universidade não é pensada pro cadeirante. Agora, com a legislação, pelas lutas históricas dos movimentos sociais, pela acessibilidade, é que isso está sendo modificado. Aí vai se criando os puxadinhos, uma forma ou outra de incorporar essa necessidade, esse direito. Então quando o Paulo falou isso "mas olha qual é o direito dele de estar nessa reunião?", ele tem o direito de estar nessa reunião. A gente tem que fazer reunião em um outro espaço, que possa acolhê-lo com a sua especificidade. Então a gente precisa pensar isso. A imagem, só pra gente pensar, pensar essa questão do racismo institucional, e aí eu já vou finalizando, por que se deixar eu vou falando, tá gente, vocês podem falar que chega,

***Yone, já que o seu trabalho é sobre racismo institucional, quero fazer algumas perguntas. Posso continuar?

Yone: então, só para exemplificar, antes de você fazer as suas perguntas, por que a colega aqui da frente tinha falado da reunião do prêmio JUNTEP, e aí eu me lembrei, olha aqui a imagem da equipe do governo, da equipe da presidenta Dilma. Então vejam bem, quantos negros vocês identificam aqui? É a Nilma, não é?! É a Nilma Arlindo Gomes, que foi a minha orientadora de mestrado, agora é a Ministra da secretaria especial de políticas de promoção da igualdade racial. É, quantas mulheres? Então, só finalizando, e quantos homens? Quantos homens brancos?

Então, para mim, assim, faz toda a diferença na proposição da política o lugar, o imaginário, né, que as pessoas carregam, os valores que são formados. Por isso nós precisamos desconstruir esses olhares. Por que se a gente olha para uma imagem daquela e a gente não se interroga, há algo errado. A população brasileira é mais de 50% negra. Isso de acordo com os dados do último censo do IBGE. Por que se a população é, majoritariamente negra, ela não está representada ali? Há um descompasso, há algo errado que a gente pode pensar desse histórico, não é?! De colonização, de escravização e de permanências do racismo. Permanência desses

racismo estrutural e estruturante, institucionalizado. Então, essa imagem aí eu acho que nos diz muito. Só a colega aqui, depois outro.

Ezequiel Soares: Só um momento aos colegas. A colega palestrante, como ela já sinalizou, que era para a gente terminar, e nós vamos iniciar, logo após a palavra dela, as inscrições. Eu acho que os presentes poderiam deixar para esse momento as inscrições e a gente seguir pela ordem.

***Yone, podemos falar que existe racismo entre o próprio negro? Entre os negros? E isso não seria uma das consequências deles não estarem ali em quantidade por, através desse racismo entre os próprios negros, com eles mesmos e com os brancos, fazer com que eles se sintam menores, inferiorizados, menores que um negro. E sendo assim, eles não batalham para estar ali, eles não batalham para estar, entendeu? Em quantidade de igualdade com o branco, isso acontece? Isso pode acontecer? O que você pode falar a esse respeito? Por que a gente tem que ver, tem que analisar em todos os contextos, e isso é abordado em algum momento na sua dissertação de mestrado?

**** Eu sou ??? Eu estava estudando, eu estava lendo um texto sobre o STJ, STF, que tavam tendo uma vaga de um Ministro. E aí as pessoas estavam falando que era melhor ter uma vaga do que surgir um novo Joaquim Barbosa. Era melhor ter, deixar uma vaga do que surgir um novo Joaquim Barbosa.

Yone: Bom, eu acho que tem duas coisas interessantes na fala dos dois. Primeiro, eu já disse que tanto os negros como os brancos são socializados nesse contexto de discriminação elite, valorização dos brancos e de um determinado perfil. Então eu vou dizer assim: há negros que se discriminam? Sim! Mas isso não é suficiente para justificar a sub-representação dos negros nos espaços de poder. A gente vai ver que uma justificativa plausível é o nosso histórico de colonização, de escravização. Tá, e aí por que na realidade eu falo que a questão é dos negros, eu retiro a possibilidade de modificar, de trabalhar pela modificação dessa questão. Por que, na realidade, a gente vai vendo que os processos de desigualdade eles são acumulativos. Se o negro era impedido de acessar a educação e a gente tendo a legislação que impedia os negros de entrarem na escola, claro, isso vai impactando a vida como um todo. Se não estuda não consegue trabalho, se tem um trabalho precarizado, menos acesso à saúde. Há um círculo vicioso colocado, então, a questão não é a gente individualizar o problema mas ver do ponto de vista da constituição social do país como isso repercute na vida social das pessoas.

Na minha dissertação, eu não trabalhei esses processos individualizados. Por quê? Por que interessava-me saber qual era a visão dos técnicos administrativos sobre a questão racial. Como que eles viam os processos e as dinâmicas das relações

existentes na universidade que apontavam para a presença, ou não, do racismo e das discriminações. E a outra coisa, o seu exemplo não precisa nem comentar, né, quando se diz que é preferível ter uma vaga aberta no supremo a ter outro Joaquim Barbosa, precisa o que? Não precisa nem comentar. A gente vai vendo como esses processos vão sendo produzidos. E aí, pra finalizar, gente, eu trouxe pra pensar o racismo institucional a lei 12990 de junho do ano passado que obriga as instituições a reservar 20% das vagas dos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos para pessoas negras, então, veja bem, isso, a longo prazo, modifica o perfil das pessoas que assumem, modificam não, tende a modificar o perfil das pessoas que assumem esses postos. E a gente espera que ao modificar esse perfil, modifiquemos também uma estrutura como aquela da imagem que eu mostrei anteriormente, que ao ter postos mais elevados da vida pública brasileira, nós tenhamos mais negros, nós tenhamos mais mulheres, nós tenhamos mais pessoas com deficiência, nós tenhamos pessoas com orientações sexuais diversas. Por quê? Por que é essas pessoas que compõe a sociedade brasileira, e elas têm o direito de estar nesses espaços. E aí, com isso, eu encerro aqui a minha fala, e aí a gente vai conversar mais. Agradeço a paciência e a atenção de vocês e me coloco à disposição para continuar a conversa, obrigada!

Palmas

Ezequiel Soares: Muito obrigado a Yone, pela excelente palestra. A dinâmica que foi apresentada pela coordenação deste encontro solicitou que nós fizéssemos a discussão do mestrado profissional em rede, devido ao fato que diversos companheiros estarão saindo mais cedo, por causa de voo, desse tipo de coisa. Então, fazendo essa inversão, na parte da tarde, logo no início, nós gostaremos que passemos para os encaminhamentos finais, com base na carta do espírito santo, que foi ditado mais recentemente pelo POLO que aconteceu em setembro do ano passado, na Universidade Federal do Espírito Santo. Então, com base naquela carta, nós iremos discutir os pontos a acrescentar a alguns pontos dos assuntos pertinentes para que haja vigilância mais acelerada para que a gente possa finalizar os trabalhos o mais rápido possível.

*****Então, os colegas tragam as inscrições, por favor?

Ezequiel Soares: Então podemos iniciar com a nossa colega Isabel e em seguida a Dirce.

Isabel: Então, bom dia a todos e todas, como a Yone falou. Primeiro eu queria parabenizar a Yone, por que falar de um assunto desses dentro de uma instituição é muito difícil. Eu, como trabalho no instituto federal, sempre que falo desse assunto, a

primeira coisa que me vem é solidão. E desde o primeiro dia eu fiquei bem contente de ver quantos negros tinham aqui por que, geralmente, sou eu e mais um ou eu só. Então primeiro eu já fiquei surpresa com a quantidade que tinha aqui. Primeiro eu queria trazer para a gente discutir juntos, e aí eu coloco, novamente, a questão da pouca representatividade, e aí eu queria até falar uma questão para a Tereza, é que historicamente, Tereza, daí eu fui ler alguns textos sobre a questão do negro vindo pro Brasil, e aí a primeira ação foi separar as tribos, não colocar tribos juntas, para não formarem grupos e aí não haver rebelião ou algum conflito. Então, a primeira coisa que eles fizeram foi nos separar, e isso eu vejo na nossa sociedade, a impressão que fica é: “não vamos deixar eles se unirem, por que se unirem eles serão perigosos por que são muitos”. E isso eu sinto dentro da instituição em que eu trabalho, assim, o que mais forte para mim foi: eu falava com uma pessoa da reitoria sempre e o dia em que eu encontrei ela pessoalmente, ela falou assim para mim “nossa, eu tinha uma imagem tão diferente, por que você é tão calma no telefone, você é tão educada. Eu imaginei você miudinha, loirinha, do olho verde, não essa mulher que você é”. Então assim, na verdade, por que, até então, apesar de vermos vários processos de discriminação, nunca tinha sido algo, assim, tão forte. Para mim, foi o que mais me marcou, dentre tantos outros. Então, para nós aqui hoje, e para mim, indo para o instituto federal, eu vou levar é o momento de reflexão mesmo. E o quanto nós, enquanto racistas, o quanto racistas que estamos sendo e repensar a minha ação dentro do instituto. Então eu queria agradecer mesmo, vocês, à organização, por ter trazido esse tema tão importante. Eu tô aqui e tudo o que está acontecendo eu tô mandando pro pessoal lá de São Paulo, para que eles já vão pensando, por que a gente precisa de mudança já! Então, parabéns mesmo, e depois eu vou te mandar alguns e-mails, tá?! E fiquei feliz do colega ter levantado, por que geralmente essa questão ninguém toca, né?! “Ah, não vai dar tempo, então não vamos tocar”, Então.

Ezequiel Soares: Agora o companheiro Adilson e depois.

Adilson: Gente, bom dia a todos e a todas! Eu também vou nessa mesma linha, né, por que é um assunto muito importante, eu acho que os brancos, as pessoas que se sentem brancas, não incomodam. Mas o negro, ele tem uma história muito complexa. A gente sabe que quando vai se discutir cota, isso não dá ibope. Isso é em todas as instituições. Lá mesmo na Universidade Federal de Ouro Preto, uma cidade, Ouro Preto é caracterizada negra, que lá teve um acesso muito grande de negros na época por causa do ouro e a escravidão lá, é realmente, uma cidade caracterizada negra. Então, a primeira coisa que a gente deve fazer é a aceitação: “Eu sou negro”, e isso é que é importante. É o primeiro parâmetro que a gente tem que ter. Por que muitas vezes a pessoa tem uma cor clara, mas a minha mãe é negra e meu pai é negro e, talvez, por um antecedente meu ser claro pela cor de pele. Então a primeira coisa que tem que ter é a aceitação. Então a gente passa por umas questões que a gente vai entendendo. Eu tinha uma avó, que quando chegasse na casa dela e a gente arrumasse um namorado tinha que ser branco. E eu me questionava né: “Por que que a minha avó gosta de branco?”. Mas eu entendi quando eu comecei a ter razão, por que ela não queria sofrer os mesmos preconceitos por causa da cor da pele.

Simplesmente isso. Ela não queria que as pessoas que viessem sofressem aquelas coisas que realmente ela sofreu. Simplesmente por isso. Então ela achava que pela cor da pele ela definia a razão da pessoa, o ser da pessoa. E eu acho que isso, infelizmente eu concordo, não é fácil mudar uma sociedade. Mudar a sociedade não é fácil. E aí, só para te provocar um pouquinho, se você pegar aqueles Ministro, as mulheres são maioria. Você viu quantas mulheres estavam ali? Não é interessante? E as mulheres são maioria no país, ou não? Então, muitas vezes é isso que a gente tem que entender, a representatividade, de luta, de luta para mudar isso. É nós que temos que mudar isso, a nossa situação tranquila e clara. Então eu parableno o seu trabalho, um trabalho lindo e eu tenho certeza que algumas pessoas aqui agora vão entender que isso é necessário ser discutido dentro de uma instituição. Muito obrigada.

Ezequiel Soares: Ok, Informando que já atingimos o quantitativo dos cinco primeiros e os cinco primeiros encerra as inscrições, seguimos agora para a colega Quilene e em seguida a Alcione.

Kylenny: Gente, bom dia! O que eu vou falar é bem rapidinho, é só um adendo à lei onde saiu a cota dos 20% para concursos públicos pra negros. Na minha instituição, o Colégio Pedro Segundo, a maioria dos colegas se auto intitulam brancos detestaram essas cotas. Aí eu fiquei sabendo dos argumentos: "Não, daqui a pouco somos nós, os brancos, que estamos sendo discriminados. Por que tem cota pra deficiente, tem cota pra negro..." E também eles vieram com o alibi de que isso era discriminação com o negro, como se o negro não fosse capaz de concorrer com as vagas de ampla concorrência. E aí isso gerou uma grande discussão para o nosso reitor, antes mesmo de a lei ser aprovada, para o concurso com cotas, mas eu represento o setor jurídico, falei "não, ainda não pode deixa a lei ser aprovada". E assim, gente, só pra gente entender, que o quadro de ??? política, de 20% de cotas para o negro ter mais acesso, segundo os dados, a gente enxerga que realmente não há uma paridade, é totalmente desproporcional. E uma coisa não exclui a outra, o negro que quiser fazer a prova participando da ampla concorrência ele pode. Agora aquele que não teve uma boa escola, que de repente não se acha preparado, ele tem que ter o direito de ter uma isonomia de adentrar de uma outra forma. Eu penso dessa forma e teve uma discussão montada lá no colégio de que seria uma ação ??? de que ele não teria capacidade de participar da ampla concorrência, o que não é verdade, uma coisa não exclui a outra. É isso.

Ezequiel Soares: Colega Ciole da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Ciole: Bom dia a todos, Yone, parabéns! Eu sou lá de Pernambuco e eu vou contar um relato quando um membro do conselho técnico administrativo do departamento de zootecnia, quando um servidor botou um processo para dez, querendo fazer o

mestrado e eu escutei do professor: “Pra que servidor fazer mestrado?” Aí imagina... A minha vinda aqui foi, primeiro, parabenizar essa organização com um tema tão importante como esse que apesar de ser antigo, mas é muito evidente hoje no dia a dia, tá de parabéns a organização. E segundo é uma pergunta direta, e outra, você falou com essa tua experiência que hoje é até um título seu, a discussão do seu mestrado e que você está até fazendo o seu doutorado, gostaria que você levantasse, se possível, se teve dificuldade por você ser negra para conseguir chegar ao que você está tendo hoje, espaço. Além de negra, técnica administrativo dentro da Universidade Federal de Minas Gerais.

Júlio : Eu gostaria de falar que a máxima estratégica que diz que diz o seguinte: “tratar os desiguais desigualmente”. Por si só essa frase já é preconceituosa, apesar de ser necessário na nossa sociedade. O ser humano, por natureza, ele é preconceituoso e isso se dá pelo contato com o diferente. Nós nascemos e no preâmbulo no seio familiar e quando fazemos de conta que estamos numa família proporcional de peles claras, escuras, ou pardas, ou amarelas, mas quando nos damos com o diferente nós passamos a ter impactos. É interessante que no preâmbulo da constituição ele diz o seguinte: “a instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional.”. Já no artigo 5º, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se brasileiros e aos estrangeiros.”; Já lá no inciso XLII “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;”. Então, aqui já dá uma noção não só do racismo, mas do preconceito em si. Então, nós temos que ser uma sociedade fraterna. Historicamente, nós somos um país, primeiramente, de colonização europeia, e, conseqüentemente, nós adotamos essa cultura e os escravos vieram depois. Automaticamente, nessa conseqüência, nós temos uma mentalidade europeia de discriminação. O preconceito não se dá somente no aspecto étnico, que nós estamos discutindo aqui, como também no gênero, cultural, social, estético e entre outros. Então nós estamos envolvidos agora, o Márcio falo na questão do racismo, nós temos que lembrar da diversidade que nós estamos discutindo. E como estávamos discutindo aqui ontem a questão do assédio moral. Isso tudo parte do assédio moral. Na minha graduação, na disciplina de sociologia, eu vi um dado interessante: se nós temos um copo de leite e um copo de café e eu pego um copo pego um pingo de leite e jogo no café, ou vice-versa, haverá alguma diferença? Na essência, na parte do café nós temos parte do leite, assim como no café também temos do leite. É, lembramos aqui que foi falado aqui a questão do próprio negro que se discrimina. O caso do Michael Jackson, ele fez o clareamento da sua pele, e o colega aqui citou o caso do Joaquim Barbosa, nós temos que tomar cuidado com o viés dessa informação. Talvez seja por que ele é negro, talvez seja por que ele é tido como doido. E ele enfrentou a sociedade.

Júlio: Nós temos que pensar sobre isso. Eu o parabenizo por ser o primeiro negro a assumir o Supremo Tribunal Federal, assim como a Dilma, mulher, assumiu a

presidência, assim como a ministra Ellen que também assumiu já o Supremo Tribunal Federal.

Outra coisa que nós temos que tomar, realmente, cuidado aqui, e que é se passado e não distorcer. Por último, tempo razoável no estado em que o último governador era negro, morava num edifício de um pessoal de classe média, média-alta, e a esposa dele, com a roupa juntamente com a filha, ao lado, esperando o elevador chegou uma mulher da alta sociedade que morava no prédio e disse assim: “o seu elevador é de serviço, não o social”. Ou seja, ela falou isso com a primeira dama do Estado. Ou seja, a gente não vê a aparência, ou melhor, a gente vê a aparência e não vê a posição da pessoa. Finalizando, a gente tem que olhar para o coração e não para a aparência. Então, finalizando, nós temos que olhar com outros metros para não olharmos só as imperfeições. “Ah, é gay, é negro, é índio, é amarelo, é pobre, é feio, é bonito, é velho...” Então, nós lidamos muito com a aparência, nos retemos muito com isso, mas não importamos com o que a pessoa tem de bom dentro dela. Obrigado.

Ezequiel Soares: Só dar um aviso aqui: Está acontecendo também a assembleia do sindicato, para retirar os delegados para o congresso da FASUBRA, já está lá na fase de defesa das teses que vão para o congresso e daqui a pouco vai acontecer a votação, então, os servidores da Universidade que quiserem ir lá votar e depois voltar, eu passo daqui a pouco avisado se já vai começar. Vai ter que ir para assinar a lista.

Com a palavra a palestrante para as suas pontuações.

Yone: De fato é uma solidão e é um desafio, de fato as pessoas não querem falar, tá tão evidente que as pessoas querem jogá-las para debaixo do tapete. Então, de fato, fazer uma pesquisa sobre a questão racial não foi nada fácil e eu já emendo com o colega de Pernambuco que pergunta das minhas dificuldades. Bem, para chegar até aqui, tem uma musiquinha que eu gosto muito que fala assim: “você não sabe o quanto eu caminhei, pra chegar até aqui” então, assim, nós negros, acho que cada um que está aqui, sabe do que eu estou falando, né?! Das dificuldades econômicas, das dificuldades relacionais, por causa dos meus traços fenotípicos, das dificuldades de ser observada o tempo inteiro como alguém que não dá conta de... Então, é essa a história de homens negros. Então, de fato, os desafios são cotidianos. Isabel contou a questão da imagem da pessoa “ah, mas é você?” Eu lecionei por alguns anos na educação básica e eu tive o privilégio de ter uma aluna brilhante, uma aluna branca, e ela era encantada com as minhas aulas. Graças a deus. E ela todos os dias chegava em casa e ficava: “ah, a professora Yone falou isso, ah a professora Yone falou aquilo”. E assim, uma menina de 13 anos, era do sétimo ano, e ela sempre falava com a mãe. Aí em uma reunião de mães e pais a mãe chegou atrasada e a diretora já estava apresentando, já tinha se apresentado, já tinha apresentado os professores, aí quando abriu para a mãe falar ela falou: “Olha, eu vim aqui para saber quem é a professora Yone! Por que minha filha repete as aulas da professora Yone, por que minha filha gosta da professora Yone, por que minha filha...”. Aí falou um monte de coisas. Aí a diretora falou: “A professora Yone é essa aqui”, a mãe falou “Você?”

Assim, fisicamente, ela falou assim “Você?”. Em momento algum a filha tinha dito que eu era negra e a mãe não tinha perguntado, mas a percepção dela foi colocada quando ela olhou a minha aparência, ela não viu todas as coisas positivas que a filha havia dito. Pra filha não tinha feito diferença em perceber a positividade na minha ação, na minha atividade enquanto docente. Mas para a mãe, os meus traços fenotípicos disseram e importaram muito. É o que o colega de Ouro Preto traz. Quando as pessoas as vezes colocam: “ah é negro...”, então deixa de perceber tantas outras positivities.

Então nós precisamos desconstruir esse olhar, desconstruir esse imaginário. E não é silenciando sobre essa temática que a gente vai desconstruir, a gente precisa é falar. A gente precisa trazer novas referências. Então, eu costumo dizer que a gente precisa trabalhar com as novas gerações por que a gente precisa deslumbrar um futuro. Então, do ponto de vista da educação, pra quem é pai, pra quem é mãe, nós temos, na nossa legislação brasileira, a exigência da lei 10639 que fala da obrigatoriedade de ensinar a cultura e a história africana e afro-brasileira. Então não é só falar que em novembro o Zumbi dos Palmares foi um valente guerreiro que defendeu o quilombo. Não! Tem que se introduzir nos currículos, nos processos, todos da escola têm que se discutir essa temática. Por que como eu já disse, quando um menino de três anos fala que não quer sentar ao lado de um coleguinha preto, a professora não pode seguir a aula não, gente, ela tem que parar e conversar o porquê. Tem que conversar com a família, tem que conversar com os demais funcionários da escola, por que não adianta a professora trabalhar dentro da sala de aula e lá na portaria o porteiro falar: “Oh pretinho, você não pode entrar agora não!” ou então lá na cantina a pessoa barrar um estudante. Então, assim, é um processo longo? Desafiador? É! Mas necessário. Ou a gente não constrói uma sociedade democrática de acordo com o perambulo aí da constituição brasileira, a gente vai ter só o texto. E aí, quando a gente fala dessa questão de valorização, de fato para mudar, eu tenho que partir de mim, eu tenho que me assumir. Me assumir como uma mulher negra, mãe de filhos adolescentes negros. Isso não é demérito, eu sou uma mulher negra, eu tenho direitos nessa sociedade sendo uma mulher negra. E eu tenho que ensinar para os meus filhos isso, eles são adolescentes negros, essa hierarquia que se faz, “ah, o mais clarinho, o moreninho, o mulatinho, o não sei o quê” na hora de discriminar as pessoas sabem, ou é branco ou é preto. Aí não fica assim: “ah você é um moreninho não sei o que, ah você é mais clarinho...” Não. Na hora de discriminar, todo mundo é negão. Então a gente tem que se reconhecer como tal. A gente tem que ensinar aos nossos filhos, aos nossos sobrinhos aos nossos vizinhos a se gostar do jeito que são, se afirmar do jeito que são. Não na arrogância de dizer “eu sou!” não, eu sou assim e tenho que ser respeitado, tenho que ser valorizado, tenho que ser gostado por aquilo que eu sou. Então, esse é o processo, então aí, diante disso, a questão das cotas, né, se os negros podem concorrer num processo de ampla concorrência e tal, tal. De fato as cotas estão colocadas como uma possibilidade. Aquele que não quiser se auto identificar como negro e concorrer daquela forma, ele vai para ampla concorrência. Agora aquele, não só o que não teve oportunidade da boa escola, mas aquele que quer se auto afirmar como um negro, ele tem o direito de concorrer por cotas. Que eu acho que uma das coisas que a gente tem que discutir quando fala de cotas é a questão da qualidade, da competência, mas é a questão da auto afirmação também. Pra que existisse cota no serviço público ou nas universidades públicas muitas

peessoas lutaram. Muitos movimentos sociais, muitos negros lutaram para que a gente chegasse até aqui. Então a gente não pode desmerecer essa luta, de forma alguma.

E muitos que lutaram por isso não vão ter acesso. Eu sou da militância negra aqui de Belo Horizonte há vinte anos, muitos colegas meus não concluíram o ensino fundamental, mas eles já lutaram por cotas nas universidades, por que eles já sabiam que no futuro os filhos, os sobrinhos e os netos construiriam uma história diferente. Na nossa luta é assim, não é?! Quantas vezes a gente lutou por um plano de carreira? Quem está aqui há mais tempo... oitenta e sete, nos anos 1990, Fernando Henrique depois, aquela coisa toda. A gente lutava e só foi conseguir o plano de carreira nos anos 2000. Nem tudo o que a gente planta a gente vai colher, mas a gente não deixa de plantar coisa boa, né?! Mas a gente não pode deixar de lutar. Então acho que isso é uma questão.

A outra é as dificuldades que eu já encontrei, né?! Isso também dá um livro. Já valei de algumas, mas eu vou focar nas dificuldades que passei como estudante, no curso de pós-graduação da Universidade Federal de Minas Gerais. Um curso de pós-graduação que é nota 7 no conceito da CAPS. Não é pouca coisa, aliás, o curso que eu faço é TOP. São quatro cursos 7 no Brasil. Arthur também foi aluno desse curso e eu estou nesse curso de pós-graduação. Então vocês imaginam tudo o que eu enfrentei. Desde a minha aprovação no mestrado, de colegas técnicos falando assim: “poxa vida, que bom que você entrou, por que agora eu sei que eu também posso tentar.”. Por que muitas vezes a gente não tenta, né, gente. Por que a nossa auto estima tá tão baixa, que as pessoas falam tanto que a gente não é competente, quando a gente viu a colega falando ali que “aqui eu estou na UFMG para servir”, por que no cotidiano não é isso que passam para a gente? A maioria do tempo essa apelação que se estabelece que, historicamente, foi construída entre docentes e técnicos, que uns pensam e outros fazem, que uns planejam e outros executam, e quando a gente muda, quando a gente vai caminhando, muitas vezes, alguns docentes não entendem esse processo também. Então eu tive alguns docentes, também que “por que que você vai fazer mestrado? Você quer virar professora?” Entendeu? Como se eu não tivesse o direito. Felizmente a gente consegue encontrar alguns que são parceiros da gente, que nos acolhe, que acompanham, que parabenizam, que dão força para a gente continuar no processo, mas, por exemplo, eu, quando pedi licença pra concluir a minha dissertação a congregação da minha faculdade aprovou o meu afastamento, mas a pró reitoria, na época, negou. Não me permitiu o afastamento. Então, veja bem, isso é um dos desafios que são colocados pra gente enquanto técnico. Então a gente fez outros enfrentamentos, já tenho colegas usufruindo dessa conquista, que é a licença.

E aí, para terminar essa rodada, duas coisas: primeira a questão da diversidade. Esse tema da diversidade é muito interessante. Em geral, as empresas privadas quando colocam no seu programa que elas são parceiras de programas da diversidade ela inclui todo mundo. Negros, gays, deficientes... todos nessas políticas. Mas ela não detalha essas políticas. Quando a gente coloca tudo num saco só, a gente não está reconhecendo. Se eu trato toda discriminação como bulling, as pessoas não querem falar de discriminação racial mais não, é bulling. Olha gente, eu posso discriminar uma pessoa por que ela é gorda, e ela emagrece. Pronto, suspensão da discriminação. Eu posso discriminar por que... sei lá, tantas outras coisa. E aí, em determinado

momento, aquela condição pode mudar. Agora, quando eu discrimino por que é negro, não tem jeito de eu mudar um negro. Então é diferente. Bulling é diferente da questão racial. O racismo ele impacta a vida, o racismo mata. O racismo mata. Quando a gente tem a nossa juventude negra sendo massacrada cotidianamente, de norte a sul do Brasil, sob a alegação de suspeição, isso é fruto do racismo. E aí a gente não pode deixar essas coisas passarem despercebidas não. Ou achar que tudo é diversidade. Não é. A outra coisa, o colega Júlio ele fala assim: “a gente precisa aprender a olhar com o coração” entendeu, Júlio? “Olhar com o coração para não ver as imperfeições” Duas coisas, esse discurso da fraternidade ele é um discurso muito interessante. Muito bom. Nós, de fato, precisamos ser fraternos uns com os outros, ser respeitosos na relação. Buscar, no cotidiano, caminhar junto. Mas esse é um discurso que não pode se colocar quando a gente trabalha a espera de direitos. Por que eu falo assim, “olha, nós somos todos amigos, nós precisamos olha, não há diferenças” Há diferença sim! Os dados mostram isso, as diferenças de oportunidades. Então, assim, esse discurso ele é bom, ele é necessário, mas a gente não pode perder essa dimensão, que é a dimensão da justiça social. E tem muita gente sendo injustiçado. A população negra é a maioria na população brasileira e não acessa direitos e serviços. Então a gente precisa repensar isso. Eu acho que Michael Jackson, Joaquim Barbosa, Obama, Yone, são alguns nomes que a gente poderia falar, pra pensar essa questão racial, que chega do Brasil e que é internacional e tal, mas eu acho que não são os exemplos, acho que a gente precisa olhar uma ampla maioria. Acho que as vezes a gente fala assim: “mas tem um fulano que chegou lá” a gente não pode trabalhar com essa exceção. Joaquim Barbosa ele é uma exceção, por que existem muitos outros negros que também cursaram direito, que também sonharam com outros lugares, mas não atingiram. Então eu não posso trabalhar com a exceção, eu tenho que trabalhar com a regra e, infelizmente, a regra têm sido a exclusão, não é? Tem sido menos oportunidades, e nós que trabalhamos com a perspectiva de valorização das pessoas, de lutar por uma sociedade democrática por lutar por direitos, a gente tem que pensar tudo isso. Inclusive nos nossos programas depois, né, pra FASUBRA, pra SIS , para a pró reitoria de Recursos Humanos. E é isso, eu acho que nessa primeira rodada acho que respondi todo mundo, né?! Se alguém não se sentiu contemplado... vamos para a próxima?

Ezequiel Soares: Devo colocar aqui o encaminhamento para a aprovação da plenária, se nós deveríamos estar encaminhando, a princípio, as propostas para entrar aqui da carta que nós gostaríamos de retirar depois que a comissão organizadora tem algum tempo para editar, ok? Nós iremos iniciar agora essa rodada, serão quatro intervenções, colega Delvair que é do CEFET; em seguida Sérgio Borges – UNIFAL Alfenas, Minas Gerais.

Delvair: CEFET MG, um dos dois aqui do evento, Fernando de Araxá e eu da unidade de Leopoldina e fiquei muito feliz quando eu cheguei hoje aqui e o tema quando li, quando recebemos o que seria debatido, o que seria falado, imaginei assim: “ah, seria mais uma conversa sobre o racismo institucional e o racismo de um modo geral, mas vamos lá”. E eu fiquei muito feliz quando cheguei aqui e pude perceber a dimensão do que isso é dentro das instituições, de um modo geral, aí as instituições da qual pertencemos, e no nosso dia a dia. Eu me coloco junto com a menina Isabel, por que eu me sinto sozinho em algumas situações. Por que eu sou técnico administrativo e há seis anos eu atuo como advogado na minha cidade. Hoje eu tô aqui assim, por que lá o dia a dia é o terno, a gravata e outras coisas assim, e dois fatos que aconteceram comigo, um dentro da instituição e um no dia a dia, que refletem, de uma forma muito positiva, o que foi falado aqui hoje. Eu já fui confundido com um pastor evangélico, nada contra o pastor evangélico, muito pelo contrário, tenho alguns amigos que são pastores evangélicos, e perguntaram onde era a minha igreja, tirei um cartão e dei pra ele, para essa pessoa. E outra dentro da instituição, em que eu fui colocado, de uma certa forma, de lado, pela direção atual, lá na minha unidade, por causa de embates que nós tivemos em um momento político dentro da instituição e eu percebo nas atitudes dele que não era só por isso. É pelo fato de hoje eu ser... por que meu cargo dentro da instituição é auxiliar de eletricista, é o fato dele ter hoje dentro da instituição um rapaz que é auxiliar de eletricista, que é formado em direito, que é advogado, é pertencente, vamos dizer assim, membro da OAB na cidade ser eu. Então assim, tem outros fatores que levaram ele a ter esse certas atitudes comigo dentro da instituição. Então, assim, esse tema é interessante, ele é positivo, e todos nós, em algum momento, sejamos brancos ou negros, todos nós em algum momento já sofremos essa situação de sermos descriminalizados pela nossa cor da pele. E eu acho que, simplesmente, a gente não tem que abaixar a cabeça e aceitarmos, como cordeirinhos o que acontece no dia a dia. Sejamos mulheres, homens negros, homens brancos, mulheres brancas, deficientes físicos, gays e outras pessoas que sofrem com a discriminação. E conseqüentemente, alguns que sofrem um pouco mais, por que além da discriminação física, tem a discriminação racial. Então, eu só queria agradecer pelo tema, que para mim, foi assim, proveitoso, eu pude me encaixar em vários momentos aqui. O colega de Ouro Preto, o menino que disse que dá própria discriminação do negro com negro, eu sinto isso, eu sinto isso às vezes no meu escritório, que por vezes eu recebo cliente, ele olha e vai para outro lugar, cobrando até o dobro do que eu cobro algumas vezes, mas ele vai para outro lugar por que acha que eu sou negro e não vou resolver. Graças a deus eu tenho resolvido. Mas eu me encaixei em vários cortes do que foi falado aqui hoje, então eu queria agradecer pelo evento, pelo tema, que eu acho que, assim, foi surpreendente, pelas palavras da Yone. E dizer o seguinte: nós estamos no caminho de construção e eu tenho certeza que aquilo que você colocou, Yone, de que nós fazemos o hoje não é nem para nós, mas para aqueles que virão. Então estamos hoje em um caminho de construção e daqui há 20, 30 anos nós vamos estar aqui, se deus quiser, e nós vamos ver que esse debate aqui não vai ser tão intenso como ele foi. Ok? Um Abraço, obrigado!

Sérgio: Universidade Federal de Alfenas. Eu gostaria mais era de passar uma experiência de vida na UNIFAL, por que ano passado nós... agora com a lei da cota para acesso do ENEM, as Universidades Federais que aderiram ao ENEM agora têm que se adequar ter 50% de vagas até 2016. Se eu não me engano é isso E lá na

UNIFAL nós começamos com 25%, não 12,5%, no outro ano passamos para 25% e aí no ano passado poderia ou manter os 25, ou ver se iria aumentar, qual a porcentagem que ia usar. Aí eu, como técnico administrativo, e o Antônio, discente, que era o presidente do DCE levantamos uma bandeira lá e falamos: “não, se vamos ter que chegar nos 50 em 2016, então vamos levantar para 50% logo, então agora, né” E começamos a fazer essa política no consumo para aprovar os 50%. Como nós temos sete técnicos e sete discentes, então fechando o grupo já tinha quatorze votos. Com mais alguns conselheiros e professores, a gente conseguia passar os 50%. Então foi o que nós fizemos e conseguimos aprovar. Aprovou o 50% de cota e agora tá tendo um problema, por que o governo, a PRACE, ela depende da verba para manutenção do pessoal que, principalmente até, o pessoal cotista, que são, em sua maioria, os que procuram auxílio na PRACE. E aí agora o problema é que a PRACE não tem verba para a manutenção dos estudantes e a verba que era do ano passado continua o mesmo valor para esse ano e ainda com o corte, que ainda não chegou, o orçamento não foi votado ainda, ou votou ontem, não sei, acho que não votou ainda. Mas eu sei que ainda não foi aprovado, se o orçamento não foi aprovado, não foi sancionado, e não chegou nas instituições ainda o orçamento de 2015. Aí já está causando um problema por que aumentou de 25% para 50%, e aumentou o número de pessoas que foram recorrer à PRACE, pra auxílio. Pra auxílio moradia, auxílio alimentação e todos os auxílios que têm direito, que tem dez tipos de auxílio, então acabou que gerou um problema. Que agora tem 30% de corte, o governo Federal não vai ajudar a gente nessa situação, e nós vamos, inclusive, encontrar no empasse. O aluno que recebia R\$600,00 de auxílio, ele vai passar a receber R\$150,00. E aí a coisa vai ficar difícil. Então, as vezes a gente tem que ter, a lei ela foi colocada, mas eu acho que então eles deveriam, junto com a elaboração da lei, já elaborar um modelo de orçamento que facilitasse a execução da lei. Por que aí, nós acabamos caindo numa armadilha. A gente foi querer fazer uma coisa mais justa e a gente acaba armando uma arapuca. É só uma experiência, depois você pode comentar. Obrigado.

Barbara: É, eu sou do colégio Pedro Segundo do Rio de Janeiro, Realengo, e como você colocou ali, da Cláudia, inclusive, ela era minha conhecida, na época eu morava na mesma localidade, e eu trabalhei na creche próxima, então eu conhecia essa Claudia e inclusive fiquei muito chocada e fiz até contato com a família na época, por que ela não mora mais lá, mas foi minha conhecida de muitos anos, no caso dela. E eu também faço parte da ABSGI, que é um órgão que trata da paz, cultura e educação, e nós fazemos movimentos múltiplos com as crianças e adolescentes fora da minha instituição, né?! Não tem muito a ver com a minha instituição. E a gente fala muito isso, sobre o racismo e sobre o humanismo com eles. E semana passada eu tive um caso lá, eu trabalho na educação infantil, então são crianças de três a cinco anos, e aí eu recebo as crianças quando elas chegam lá no colégio, na unidade, e o próprio evolutor ele é negro e ele me chamou e falou “olha, eu queria que você cuidasse desse aluno, por que essa aluna estava na van também com a gente, e ele veio falando dela, que as outras crianças não chegassem perto dela, por que ela tinha mal cheiro, por que ela é negra, e outras coisas mais ofensivas. E eu queria que você fizesse alguma coisa, né, a partir disso, conversasse com eles”. E eu fui até lá e falei com a professora, “olha aconteceu isso, isso e isso, eu sei que são crianças de turmas diferentes, a gente precisa conversar” e parei para conversar com elas. Por que essa palavra desconstrução, como nós desconstruímos o rosa é para menina e o azul é para

menino, a gente possa estar conversando isso com eles, a todo o momento, para também desconstruir isso já na cabeça deles. Por que eles são pequenos, mas o que ele falou e a forma ofensiva com que ele tratou a colega, com essa idade, é muito, com é que eu vou falar? Para mim foi muito agressivo. Ele é muito pequeno, então ele ouviu isso da família, da mesma forma que a instituição educacional que nós estamos hoje estão desconstruindo algumas coisa, que possa também desconstruir isso. Então, eu e as professoras a gente colocou de numa próxima reunião estar colocando isso para os professores. E tá colocando isso dentro da, no contexto mesmo educacional, dentro das instituições. Desde pequeno.

Não é por que lá é educação infantil que a gente vai esquecer disso, esse problema a gente já está tendo agora e isso vai crescer com eles, vai fazer parte da personalidade deles no futuro. Então eu gostaria de deixar isso bem claro por que eu tenho um filho negro e eu tenho uma filha branca e eu vivi isso por muito tempo. Uma por morar em comunidade, na época eu morava com eles dentro de uma comunidade, onde a Cláudia, que foi uma história que também morava, e eu sofri isso por muitos anos e o meu filho que é negro também. Por ele ser mais velho, ele que buscava ela na escola, então uma hora ela falou lá de cima né, no Colégio Fernão da Dutra, ele foi buscar ela e ela falou: “ olha, meu irmão está ali” e as pessoas em volta falando “só se for irmão de criação. Então assim, ele chegou em casa muito arrasado, assim, muito decepcionado, pilhado, né... Então, nós passamos por isso, eu passei por isso, até na minha família. E eu falo pra eles que o preconceito é um câncer na mente humana, na mente das pessoas. Eu não tenho vergonha nenhuma de falar, meu filho é casado com uma mulher e a minha filha também é casada com uma mulher. Então, assim, eu sofro essa discriminação, tanto no homossexual quanto no racista, dentro da minha própria família e das pessoas que estão em minha volta. Então quando eu vejo isso, assisto isso, como assisti semana passada de uma criança de quatro anos dentro da minha unidade, pra mim foi assim, chocante. Muito chocante. Aí eu vou levar isso, com certeza, a próxima porta que tiver, pras professoras e diretoras que possam estar conversando, para que possa estar sendo colocado pra eles, mesmo muito pequenas, em relação ao racismo. Que foi assim, bem difícil da gente tratar essa situação com eles. Obrigada.

Tereza: Gente, eu quero dizer que eu também tenho filho, de quinze anos, por isso eu te fiz aquelas perguntas. E desde pequeno, quatro anos, ele não era feliz com a cor dele, com o cabelo dele, já pequeno. Então eu dizia “meu filho, você do jeitinho que eu pedi a deus. Aí ele pequenininho falou assim: “mas mãe, por que que você não pediu a deus uma cor clara, um cabelo lisinho?” Ele tinha três, quatro anos. Eu falei, “meu filho, você é lindo, a sua cor é linda, eu amo a sua cor, o seu cabelo é lindo, você é todo de lindo!”. Então, eu te fiz a pergunta por que há anos eu convivo com isso. Ele, hoje, tem quinze anos, é superinteligente, um Q.I. até mas alto e tem quinze anos com um metro e setenta e oito, todo de lindo e maravilhoso. E quando eu vejo eu digo, meu filho você tá lindo, tá um rapaz lindo, a sua cor é linda o seu cabelo... Eu venho trabalhando isso dentro da minha casa. E a minha família também é uma mistura. Francês, alemão, meu pai é alemão, a minha bisavó é negra, ela morreu com quase cem anos, ela só não foi escrava por que ela nasceu na lei do ventre livre e ela é filha de negra, escrava, com um senhor do engenho. Então tem olhos verdes. Eu tenho tias mulatas, negras, de olhos verdes. Entendeu? Mas até então, eu tinha vivido uma

situação dessa dentro da minha família, a gente lida com essa situação com normalidade. Mas eu vim conviver com isso com meu filho, então por isso eu perguntei pra você, é esse tipo de racismo, dentro da nossa casa, como você falou, né, dentro da nossa casa que a gente tem que lutar. Eu acho isso de extrema importância, por que é na base, é dentro da família da gente, com essa nova geração, que a gente tem que trabalhar. Por que eu acho que esse é um caminho muito importante, pra gente mudar essa sociedade racista a qual foi falada aqui. Entendeu? Então, pra gente ter essa preocupação, por que ninguém é mais ou menos por causa da cor da pele ou por que tem deficiência. Somos todos iguais As oportunidades estão aí pra todos! Mas eu entendo que o negro vem sofrendo desde a época da escravidão, que eles vieram pra cá, então, isso é uma coisa que vem de muito tempo, é uma coisa trabalhada, é uma coisa difícil, mas não é impossível. Eu acho que tudo começa dentro da casa da gente. É por aí, por isso a minha pergunta. O seu trabalho é excelente, adorei! Inclusive eu tenho uma sugestão: se você for fazer um doutorado ou um outro trabalho, seria legal você abordar, se for possível, essa questão do racismo do negro com ele mesmo, por que é o que você colocou: é a baixa estima, Não, gente. Não é isso não! Somos iguais. É isso que tem que ser trabalhado. Então eu acho que esse ponto é importante no desenvolvimento ou num trabalho futuro. Eu acho bem interessante. Você tá de parabéns com o seu trabalho, eu gostei muito! Obrigada, gente!

Yone; Eu já tô nessa batalha, discutindo a questão racial inicialmente como militante do movimento negro em Belo Horizonte, como eu já disse, e há alguns anos, como pesquisadora. E é importante a gente ouvir cada um e cada uma, por que a cada vez que a gente fala do nosso tema de pesquisa, das questões que ficam o tempo inteiro nos incomodando, e a gente ouve outros exemplos, isso nos ajuda, nos fortalece. Nessa dinâmica mesmo, de falar e de aprender. Então eu gostaria muito, muito mesmo, de agradecer, ao pessoal da SIS pelo convite e à vocês, por estarem aqui há tanto tempo, ouvindo. Eu coloquei o meu e-mail, então ficou à disposição também, caso alguém queira mandar alguma questão, fazer algum convite, continuar esse debate nas instituições de vocês, eu tenho feito muito isso no caso, então, fiquem à vontade.

Bom, essa questão de ser técnico administrativo e ocupar um outro lugar social, é muito interessante. E na minha pesquisa de mestrado isso aconteceu o tempo inteiro. Não só em função da nossa carreira, mas também em função da nossa carreira que as pessoas têm se graduado. E aí elas têm um potencial maior para assumir outros cargos. Muitas vezes, quando essas pessoas falam isso, quem está lá, ao lado, não reconhece.

Um caso que me marcou muito durante o trabalho de campo do mestrado, foi um técnico de laboratório, ele aqui na universidade, o cargo dele é da classe 'd', mas fora da universidade ele atua como biólogo, ele é biólogo por formação. Aí, depois ele fez mestrado na área também da biologia e depois ele fez o doutorado. Então como ele atua como biólogo fora, ele é representante nessas associações profissionais, em nível nacional de biologia, não sei o nome da associação. Mas ele tinha que ir muito à

Brasília, pra representar. Então ele me dizia o seguinte: quando ele chegava lá em Brasília ele era um doutor. Lá em Brasília ele era representante da associação, tão doutor quanto os demais. E haviam alguns professores da universidade, também representantes dessa mesma associação. Então ele dizia assim, que quando chegava lá, os professores ficavam assim, pirados, né, por que lá eles tinham que reconhece-lo como o tal. E por que não o reconheciam? Essa dinâmica do racismo aí, por que haviam outras pessoas que, também técnico na universidade, biólogos, lá, brancos. E aí os professores tinham uma aceitação maior. Então esse foi o caso que me chamou a atenção, possivelmente é um caso parecido com o seu, né?! E aí a questão de andar de terno, tem o Edson Santos, que foi ministro da CEPIR, ele contava num evento uma história que uma vez ele tava no aeroporto, esperando o voo, aí várias pessoas passaram e o cumprimentaram, e tal, aí a moça lá do guichê virou para o assistente de dele e falou assim "quem é esse negão aí?" Aí o assistente dele falou assim: "Ele é Ministro" aí ela "uai, de que igreja?" *RISOS* Sério, isso ele contou num evento. Um negão, vocês conhecem o Edson Santos, quase dois metros de altura, um tegão e tal, tal, de terno, ele não poderia ser outra coisa, que não ministro de uma igreja pastor evangélico. Nesses lugares naturalizados, né?! Por que como a outra colega ali falou, as pessoas têm isso na cabeça, só pode ocupar esses espaços. Então é necessário a gente rever isso, é necessária uma construção. E aí, nesse processo de construção, gente, eu acho interessante a gente falar disso, tem alguns brancos que também estão nessa área, nessa discussão da questão racial. Como eu já disse, a questão racial ela diz respeito aos negros, mas diz respeito também aos brancos. É relação, né, então a gente não pode pesar só os negros, isso é tema só pros pretos, só pros pardos só pros... Não! É uma questão que diz respeito aos negros, mas diz respeito também aos brancos. Ela trouxe um exemplo ali, de uma família miscigenada, e aí, na família, todas essas questões perpassam as discussões. Tem alguns pesquisadores que têm discutido a questão da "branquitude", se existe a construção social da negritude, que eu sou uma mulher negra, também tem pessoas que fazem a construção social da "branquitude". Só que os brancos eles estão, eles precisam se reconhecer, nesse país, como sujeitos que estão em uma posição de privilégios. Não é?! Acessam mais alguns lugares, alguns espaços, alguns direitos, não é?! É uma situação de privilégios. Mas ao reconhecer isso e ao lutarem por justiça social, esses brancos conseguem fazer uma luta parceira conosco, que somos negros, que somos militantes dos movimentos negros. Então é importante a gente reconhecer, nessa luta por justiça social, tem muitos parceiros brancos, nem todo mundo é tão, desculpem a expressão, nem todos mundo é tão sacana assim. Tem alguns que assumem, olha ser branco no país é assumir uma condição de privilégios, mas eu não quero esses privilégios, eu quero caminhar junto, eu quero caminhar numa posição de construir algo diferente, naquela posição humanitária, como a gente falava antes. Então é importante a gente reconhecer esses nossos parceiros e parceiras nessa luta. Com relação ao que a Bárbara traz, a questão do racismo e das crianças, eu sugeriria, Bárbara, que vocês buscassem para o colégio Pedro Segundo, né?! Duas coisa: a primeira é questão da lei 10639 mesmo, as diretrizes curriculares, e aí você levasse pra essa reunião, eu acho que é importante, que, embora a lei seja de 2003, muitas escolas não aplicaram e nem conhecem todo o escopo da lei, todas as diretrizes, como se aplica em cada uma das disciplinas, eu acho que vale a pena; a outra coisa é uma campanha, que foi lançada recentemente, pela CPIR, que chama "Afro-consciência, com essa história a escola tem tudo a ver". Então, se você entrar no

site da CEPPIR, www.cepir.gov.br e aí você vai encontrar vários materiais tem um outro site que é interessante, que chama “A cor da cultura”, isso pra todo mundo que quiser ter materiais voltados pras relações raciais vale a pena, tá ok? A Tereza ela fala essa questão do filho dela, então Tereza, tanto “A cor da cultura” quando o site da CEPPIR você vai encontrar boas referências.

Agora é interessante fazer essa discussão da miscigenação. Nós somos uma sociedade miscigenada. Mas aí, as vezes, as pessoas são valorizadas pelo tantinho branco que tem na pele. Então dizer assim “ah, ela é mulata de olhos verdes” a valorização está ali por que tem o olho verde e o olho verde remete ao branco, então, veja bem, a gente tem que parar com isso. A gente tem de fazer esse enfrentamento, dessa discussão. E aí, essa questão de ser mulata, mulata também, é um termo muito discutido pelos movimentos sociais, é tão forte para fazer o trabalho como mula, e aí, as mulhelas que tem esses traços, fenótipos, o que elas representam dessas hierarquias aí dos portos? É a bonitona, a gostosona? Mas é alguém que é desvalorizado o tempo inteiro. Ela é só isso, ela é só um corpo, então,, nessa dinâmica a gente precisa estar atento.

E aí, pra finalizar, o Sérgio traz a questão das cotas, cadê Sérgio? A questão das cotas e ele fala assim, olha a gente caiu numa armadilha. Bom, eu não avaliaria dessa forma não, Sérgio. Na realidade, a lei previa esse aumento progressivo, no quantitativo de cotas, nas percentagens, e na realidade é muito do que eu já coloquei antes. Em função desses professos históricos, muitas vezes, de demandas históricas trazidas pelos movimentos, os governos querem responder à esse momento, então lançam a lei. Mas não pensam todas as consequências. Caba a gente, enquanto sociedade civil, enquanto cidadão, enquanto agente público, continuar essa batalha. Olha, tem de ter grana, sim. Recurso, sim. Para garantir não só a entrada, por que o governo não pode garantir só a entrada, mas tem que garantir a permanência, Essa é uma discussão que precisa ser feita nas nossas instituições: como que os estudantes e as estudantes que chegam através de cotas têm garantido o seu direito de estar ali e ter o seu sucesso acadêmico? Pra ter sucesso acadêmico, tem que ter políticas de permanência, não é?! Então, essa é uma luta pra frente.

Essa semana está acontecendo, inclusive no Rio de Janeiro, um fórum dos pró reitores das políticas de assistência estudantil, um pouco para pensar. Nesse momento de contenção de verbas, de contingenciamento de recursos, como que as instituições vão caminhar? Eu acho que é uma questão que também nos fiz respeito. Gente, olha, mais uma vez eu agradeço, espero ter, iniciado para alguns ou continuado para outros, uma discussão que precisa ser ampliada nas nossas instituições, mais uma vez me coloco à disposição, caso vocês queiram continuar. E o processo é esse, que a gente continue construindo, e construindo coletivamente, na nossa federação as questões raciais têm sido debatidas e nós já tivemos alguns encontros, de negros e negras e militantes contra o racismo, então, fica aí uma chamada, pra quando a FASUBRA fizer esses eventos, que as pessoas participem, para que ampliem essa temática, pra que amplie essa discussão. E vamos em frente. Um abraço e obrigada a todas e todos.

Cida: Não sei se foi abordado durante a sua fala na minha ausência, mas eu queria te perguntar, quando se fala negro a discriminação ela vai diretamente só para a cor? Então, a seleção social ela é feita através da cor?

Yone: Bom, eu queria que você explicitasse um pouco mais o que você quer saber.

Cida: Eu quero saber se quando você fala: !eu estou fazendo uma seleção”, o que que é o ser branco? Por que você pode ter características negras. Entendeu? Eu quero saber se é a cor da pele que define imediatamente.

Yone: Olha, eu já tinha encerrado a inscrição, né?! Eu acho que a gente tem que manter, né?! Bom, na realidade, Cida, essa é uma questão interessante para a gente pensar todo esse processo das relações raciais no Brasil. E aí, essa pergunta que você traz é, também, um argumento utilizado por muitas pessoas que são contrárias políticas de promoção da igualdade racial. De falar assim “ah, mas no Brasil, como nós somos uma sociedade miscigenada, não dá pra saber quem é preto e quem é branco”. Já ouviram isso? Na realidade, não podemos desconsiderar a miscigenação, mas nós sabemos quem é preto e quem é branco na hora de discriminar. Por que na realidade, o que marca é a cor da pele, é a textura do cabelo, é o nariz, são esses atributos que são verificados no momento da discriminação. Não é a sua ascendência, por que teve uma avó que era negra, como nos Estados Unidos, teve uma gota de sangue, não sei até qual geração, você é negro. Aqui no Brasil não, são os traços fenotípicos mesmo. Eu olho para uma pessoa, se ela tem o cabelo crespo como o meu, se ela tem o tom de pele como o meu ela é uma pessoa preta. E aí, todas as construções, assim de discriminações todas que a gente já conversou, elas acontecem. Quando a mãe da aluna vira pra mim e fala assim “você?”. Ela não olhou, podia ter uma avó italiana. Ela nem pensou que nesse processo e poderia ter, mas não tenho, tá gente, mas poderia ter. Ela olhou foi pra minha cor de pele e pro meu nariz, pro meu cabelo. Então tá, gente, brigadíssima!.

OBS: Segue em anexo apresentação em “ppt” sobre a temática.

16/04/2015 - Mestrado Profissional em Rede

Composição da Mesa

Coordenador: Ronan Araújo Gontijo (CIS/UFMG)

Secretária: Rosemary de Andrade (CIS/UFMG)

Relatora: Joyce Grazielli (Secretária da CIS/UFMG)

Debatedoras: Sra. Leonor Gonçalves: Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos e Prof^a. Márcia Miranda Soares: Departamento de Ciências Políticas da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG

Ronan: Dando continuidade aos trabalhos da parte da manhã, convidou a fazer uso do microfone, a Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos, Sra. Leonor Gonçalves..

Leonor: Pediu desculpas pela ausência da Prof^a. Maria José Grillo, por que está participando de uma reunião sobre as 30 horas na parte da tarde. Em seguida, passou a palavra à Profa. Márcia.

Profa. Márcia: Agradeceu o convite e disse que irá expor o que se pretende com o Mestrado Profissional. Disse que a ideia não é restringir o projeto à UFMG, mas expandi-lo para outras Universidades Federais. Segundo ela, embora o Mestrado seja à distância, haverá encontros presenciais. Foi apresentado alguns tópicos do projeto, tais como:

- Justificativa do curso: Contribuir para a qualificação dos servidores técnico-administrativos e, educação da UFMG;
- Público-alvo: servidores técnico-administrativos de Institutos de Federais de Ensino (IFES);
- Linhas de Pesquisa: Estado, Gestão e Políticas Públicas: Educação Pública no Brasil;
- Duração: 4 semestres
- Estrutura curricular: disciplinas obrigatórias mais disciplinas optativas;
- Trabalho de Conclusão de Mestrado: O discente deverá fazer uma proposta de melhoria para algum órgão, setor público ou serviço público, a partir de um diagnóstico da situação, aplicando os conhecimentos adquiridos no curso.

Perguntas:

Sérgio Borges: Mostrou interesse no projeto. Quis saber se a orientação do Mestrado virá só da UFMG.

Váleria Ramos: “Vejo no dia-a-dia a necessidade de um preparo para o servidor atender bem o usuário”. Falou da dificuldade na liberação do servidor para a realização de cursos.

Tereza: Falou de um curso de especialização criado no CEFET/RJ. Ela quis saber se o Mestrado Profissional estará aberto na modalidade Universidade Aberta para o Brasil.

Palestrante:

Prof^a. Márcia: Disse que algumas Universidades externas irão compor o corpo docente do Mestrado Profissional. Disse que não dá para contemplar todas as áreas do setor público neste projeto, e que em virtude do esforço da UFMG em implantar o Mestrado, acredita que não haverá impedimento na liberação do servidor para frequentar as atividades do curso.

Leonor: Informou que a PRORH disponibilizou este ano 150 vagas de Graduação e 32 de Mestrado e Doutorado, que são custeados pela Instituição, total ou parcialmente.

Perguntas:

Josimary: “Quais os critérios para seleção do Mestrado e quando iniciará?”

Lemos: “Dos programas disponíveis no curso haverá flexibilidade para a escolha pelo servidor?”

Joaquim: Parabenizou a UFMG pela iniciativa. “Gostaria de saber se o processo seletivo vai conter o teste da ANPAD?”

Idelma: Parabenizou a UFMG pela proposta. “Como será a distribuição de vagas entre as Universidades parceiras?”

Palestrante:

Prof^a. Márcia: Disse que está ainda em análise como será a seleção. “Não pretendemos utilizar a o teste da ANPAD. Pretendemos sim fazer uma prova que será conduzida pela COPEVE”. Segundo ela, o processo provavelmente se dará com a realização de uma prova, avaliação de currículo, entrevista e avaliação do projeto de pesquisa. “O intuito é iniciar no 1º semestre de 2016, tendo provavelmente 150 vagas”.

Leonor: Falou que existem critérios para liberação do servidor da UFMG para qualificação em nível de educação formal. Ressaltou que além da compatibilidade do curso com as necessidades institucionais é necessário verificar a procedência do curso e se é uma atividade reconhecida pelo MEC.

Perguntas:

Hugo: “Na Universidade em que trabalho já tem o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecendo 20 vagas”.

Lúcia: “Será exigido o curso de línguas no processo seletivo e qual será o nível?”

Fabrícia: “Qual será a periodicidade do curso?”

Lucicléia: “Gostaria que mandasse o projeto para a Reitoria da Universidade do Amapá”.

Helder: “Isso não é um presente da UFMG, e sim uma conquista do servidor”.

Palestrante:

Profa. Márcia: “Estamos olhando a possibilidade de uma parceria com o CENEX da Faculdade de Letras para a aplicação das provas de línguas”. Segundo ela, não será obrigatória a publicação de artigos por parte do servidor, mas é uma dinâmica que será incentivada. Pretende-se que a periodicidade do curso anual.

Leonor: Lembrou que algumas pessoas não acreditaram que o Mestrado Profissional daria certo e agradeceu a presença da Profa. Márcia

Profa. Márcia: Ela encerrou a sua palestra, agradecendo a participação no evento e se colocando à disposição de todos.

OBS: Segue em anexo a este relatório a apresentação em “ppt” feita pela Profa. Márcia.

16/04/2015 - Encaminhamentos finais

Coordenação: Thales Giarola (UFLA - manhã) e Thiago Santos Barreto Thomaz (UFMG - Tarde)

Secretária: Ezequiel Soares (IFRN - manhã) Joyce Grazieli (UFMG - tarde)

Relatora: Ezequiel Soares (IFRN - manhã) e Joyce Grazieli (UFMG - tarde)

Tiago: Mencionou a dificuldade de canal de comunicação com a CNS. Ele disse que nem todos os servidores da UFMG conhecem o trabalho da CIS. Propôs que fosse feito um relatório de atividades do evento, ao invés da elaboração de uma carta, como é comum nos fóruns das Comissões. A proposta foi aprovada.

- Que a CIS/UFMG continue fazendo o esforço de levantar os dados das CIS que não responderam ao questionário com os dados das Comissões: identificação, estrutura, temas trabalhados, relacionamento com RHs, sindicatos, etc., a fim de que possamos levar tais informações ao Fórum Nacional em Sergipe;
- Fazer exposição de motivos para a CNS para que a Comissão Nacional se posicione sobre as duas notas técnicas canceladas;
- As CIS da região sudeste, sob a coordenação da CIS de Uberlândia, deverá discutir internamente a escolha de uma comissão para representar a região no Fórum Nacional em Sergipe;

Antecipação dos encaminhamentos finais, feitos na manhã do dia 16/04/2015

Ezequiel Soares: Bom pessoal, de acordo com o exposto, eu gostaria de saber se a gente poderia dar uma lida rápida nos pontos da carta que foi feita em Vitória e dos encaminhamentos, para que a gente já pense que não está e que a gente gostaria que fosse contemplado na carta de Belo Horizonte, segunda carta de Belo Horizonte.

Bom, os encaminhamentos lá de Vitória.

☐☐ Revisar, com vistas a transpor para o nível acima de classificação correspondente, todos os cargos com similaridades de atribuições e atividades, obedecendo aos critérios estabelecidos no inciso II do artigo 5º da Lei 11.091/2005.

- Construir grupos de trabalho relativos à flexibilização da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação – TAEs.
- Criar um canal de comunicação para socialização das decisões administrativas e jurídicas favoráveis à implantação das 30 horas, e demais documentos relativos ao tema.
- Solicitar às Representações Sindicais a publicação dos documentos utilizados no GT de Dimensionamento.
- Garantir a representatividade paritária da categoria junto aos Conselhos e Colegiados, incluindo a Comunidade Externa.
- Cobrar enfrentamento político das entidades nacionais FASUBRA/SINASEFE para a implementação do reposicionamento dos aposentados.
- Cobrar da CNSC e do MEC a realização de seminários de capacitação para nivelamento das CIS.
- Definir e divulgar previamente a metodologia de elaboração da carta do FNCIS.
- Garantir que os Auxiliares de Enfermagem sejam incluídos junto às mesas de negociação sobre o tema Racionalização dos Cargos.
- Que seja proibida a emissão de Notas Técnicas sobre Carreira pela Coordenação Geral de Pessoas da Subsecretaria de Assuntos Administrativos da Secretaria Executiva do MEC sem deliberação prévia da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNSC).
- Que as reuniões da CNSC sejam convocadas pelo menos a cada trinta dias a fim de dar celeridade às diversas demandas apresentadas

Eu vou continuar a leitura aqui, por causa do fator tempo e nós vamos estar disponibilizando para ir abrindo na internet. No site www.cista.ufla.br existe a página da CISTA, da Universidade Federal de Lavras e todos os documentos produzidos em fóruns como as resoluções que nós temos, tá tudo disponibilizado lá.

Eu tô nos encaminhamentos. Pode continuar no 12. Décimo segundo.

Bom, o doze é mais importante por que nós temos propostas, certo Alcione? é o seguinte

- Que seja ratificada aprovação, pela Plenária final em 2011, quanto à constituição e as atribuições da Coordenação Nacional das CIS, composta por um colegiado das Comissões por região, previsto na Carta de Belo Horizonte, como segue:

Então, naquele momento, na carta de Belo Horizonte, foi ratificada e que se solicita que os membros vou colocar daquela ponta, biônicos, sejam substituídos, os membros da comissão nacional, por pessoas ligadas à SIS, de SIS das coordenações regionais.

Então você tem cinco representantes, dos oito, cinco pertencentes à SIS. E isso tem que ser discutido e colocado assim, bom, continuando, então tem bastante coisa até o fórum nacional.

□□□ Ratificar a Universidade Federal de Uberlândia como responsável pela coordenação da região Sudeste; a Universidade Federal do Amazonas como responsável pela coordenação da região Norte e a universidade Federal de Santa Maria como responsável pela coordenação da região Sul. A IFE responsável pela coordenação das regiões Nordeste e Centro-Oeste será definida nos encontros regionais, previstos para o primeiro semestre de 2015 com sede na Paraíba e em Goiás. Nós não sabemos se isso vai ser realmente realizado, mas eu gostaria que esse pessoal aqui que está por essas regiões, da região norte e da região centro-oeste, ta ótimo. No nordeste até já está aqui, né?! Bom, continuando,

□□□ Cobrar a Coordenação Nacional, para que, até o IX FNCIS, a ser realizado em 2015, apresente uma proposta de regimento interno da CNCIS e realize as demais atribuições previstas nos termos aprovados na Carta de Belo Horizonte, informando à FASUBRA e SINASEFE para seu reconhecimento oficial. A Alcione tinha trazido a mesa uma proposta de que, ni mpinimo, dois representantes da CNS membros de CIS. Certo? E existem pessoas, só a título de informação, que estão na comissão nacional e que já foram coordenador de CIS e tudo mais. Nós temos como provar que o CIS sabe dos problemas evidenciados. Certo?

□□□ Que os critérios para a validação de certificados e o interstício para a Progressão por Capacitação Profissional sejam discutidos e esclarecidos pela CNSC, a fim de unificar o entendimento nas IFEs. Isso realmente ta...

□□□ Melhorar a democratização dos Conselhos Internos das IFEs, inclusive da comunidade externa.

□□□ Defender o voto, no mínimo paritário, em todos os processos eleitorais no âmbito das IFEs.

□□□ Propor a criação de um Grupo de Estudo sobre Segurança do Trabalho, pelas entidades sindicais, e a elaboração de um projeto de lei que leve em consideração os riscos à saúde a que os TAEs estão expostos em seu ambiente de trabalho. Na realidade, eu não marco a aposentadoria oficial,

Bom, nós temos as propostas, algumas já foram contempladas, nós temos aí no quarto ponto, no primeiro ponto é a racionalização, que foi colocada lá em cima, no quarto ponto a descrição dos cargos, que é aquela descrição que nenhum reitor podia fazer, mas que é necessário. Utilizar áreas de conhecimento da CAFS, vamos ver como referencial, que já está sendo feito também, Fomentar a discussão da base com proposta do CONIF de criação do Reconhecimento dos Saberes e Competências, nós estamos realizando também, já está sendo feita.

Aquela questão do técnico administrativo substituto: fomentar essa discussão dentro de cara item, dentro de cada, em cada local, para que a gente já no próximo

congresso, a gente possa estar já votando alguma coisa para ser encaminhada para a CNSC. É um dever de casa que nós temos que realizar. Bom, fazer cumprir a implantação e o reposicionamento dos aposentados, diante da aprovação da resolução da comissão nacional. Dê como relatório final do GT, sobre o tema negociado entre FASUBRA, SINASEFE e governo. Fomentar também essa discussão dos campis e garantir a implementação efetiva das políticas de saúde da comissão ocupacional do trabalhador, e está recomendando que as CIS locais realizem levantamentos das demandas dos aposentados para providenciar o devido encaminhamento para os sindicatos e à CNSC. E garantir a criação da CIS, e todas as CIS, pois nós vamos, já foi deliberado aqui, dar este apoio.

Eu gostaria aqui, de solicitar a aprovação da criação de uma lista de discussão dentro do, como eu havia até falado, dentro do face, por que a gente fica no face, hoje que é o face o meio de comunicação, então eu vou criar um item de discussão aí vocês vão procurar CIS Nacional, poderia ser esse nome, CIS Nacional.

*Plateia: Tenho uma sugestão aqui: a realidade da CIS no Brasil.

Ezequiel Soares: Então você encaminha esse tema pra gente, que a gente coloca aqui. Levantamento da realidade das comissões Internas. Por que a gente sabe que algumas avançaram muito, algumas não avançaram nada, algumas avançaram e retrocederam e outras nem existem. Então, tá tudo dentro desse balaio aqui. Certo?

O resto do programa já foi. A qualificação já existe, oferta de bolsas com valores pré-fixados,

*Plateia: essa aí do canal de comunicação não foi criado, a CNSC tem que criar esse canal aí.

Ezequiel Soares: Isso, então olha, realmente, eu vi as pessoas cobrando isso aqui. O problema desse canal de comunicação é que realmente bate lá e o governo barra, não é bancada sindical não, a bancada sindical coloca os assuntos pertinentes. Certo? Mas o governo...

Plateia: A CIS tem que cobrar oficialmente esse canal. Todas as CIS mandar o ofício pra CNSC cobrando esse canal de comunicação.

Ezequiel Soares: E como a CNSC é a bancada sindical da FASUBRA e SINASEFE podemos encaminhar, né?! A FASUBRA e a SINASEFE pra que isso seja feito.

Isso daqui também é importante nós ratificarmos que é cobrar de todas as fontes de licenciatura, serem reconhecidos como de relação direta a todos os ambientes da organização, dado que o anexo 3 do decreto 5824 não foi contemplado. Certo? Isso também é de extrema importância, são muitas coisa que são, como por exemplo combater esse trem de poder e pessoas nas instituições.

Plateia: é, foi até uma experiência que o nosso colega Tiago comentou, ele comentou o seguinte: que sobre algumas pessoas da CIS que eu não tenho resposta, são mandadas pela CNSC e que a gente nunca tem resposta. E o que ele colocou é uma coisa simples mas que eu não tinha pensado. Ele falou: “todo mês eu mando o mesmo MI e coloco reiterando o MI tal... Então, 12 MI's num mês eu mandei.” Eu não sei, você me colocou isso e me veio isso na mente. Essa carta, todas as questões que nós levantamos lá em Vitória ainda continuam por respostas. Então, nós, enquanto gestor, reforçaríamos essa carta, ou seja, colocaríamos ela na íntegra, ou se não, reforçando de toda a carta, e a nossa carta daqui acrescentaria. Mas que essa carta fosse, também, reiterada, mas levada na íntegra, por que as vezes reiterar por que quem for em Brasília gente, teve a oportunidade, eu, em Brasília foi o meu choque maior em relação à CIS, por que a gente tem esse discurso, brigando por espaço físico, por uma casa, e cobrando isso da CNSC. E lá em Brasília, pela primeira vez, eu vi um discurso verdadeiro. E nos assustou muito, por que eu conversei com as pessoas. Quando o CNSC falou assim, nós não somos unidos por que a gente não tem lugar, Então assim aquilo, para mim, vou te falar, diante do governo, e aí o governo reafirmou isso na mesa falando é que é difícil a gente reunir com a CNSC, a gente tem que ver um local, no bloco tal, ver se tá desocupado, as vezes tem que alugar... Eu falei, gente, então a CNSC está pior do que a CIS, por que, assim, alguns, já têm até sede própria. Então sugeria isso.

Ezequiel Soares: Essa carta, ela ratificou todas as anteriores. Desde o primeiro. Eu acho que, a gente pode colocar essa ratificação por que todas as cartas que saíram os fóruns deliberativos, da categoria, não tiveram resposta. Algumas coisas foram contempladas, mas pontualmente.

Plateia: Por que em Brasília, o que eles colocaram foi o seguinte: olha, gente, vocês ficam mandando essas cartas mas assim, nós não temos nem local pra guardar esse material, as vezes não chega até a nós, então eu fico preocupada com essa questão. Anexar parte mesmo a carta, documento, e não só referir, né?!

A CIS/UFMG encerrou os trabalhos e agradeceu a presença de todos.

RELAÇÃO DE PARTICIPANTES

ORD.	NOME	INSTITUIÇÃO	E-MAIL	TELEFONE
1	ADÃO DE ASSIS FERREIRA JR.	IFRJ - INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	adaoafjr@gmail.com	(21)98071-3252
2	ADILSON RAIMUNDO RIBEIRO	UFOP - UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO	ribeiro.adilson@gmail.com	(31)35591475
3	ADRIANE APARECIDA CARVALHO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	drika.aac@gmail.com	(31)9733-9587 (31)3409-7079
4	ALBERTO JOSÉ OLIVEIRA PEREIRA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	albertojoses@gmail.com	(31)8431-4713
5	ALCINO PIRES SIVA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
6	ALEXSANDRO RAMOS DA CRUZ	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS	alexssandro.cruz@unifal_mg.com.br	(35)3299-1438 (35)8706-9266
7	ALIOMAR DA SILVA	SINASEFE		
8	ALUIZIO JOSÉ LEITE RIBEIRO	CPII - COLÉGIO PEDRO II	ajlribeiro@terra.com.br	(21)3891-1018

9	ANA CÉLIA DA SILVA	UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	anaceliasilva52@gmail.com	(21)984787130
10	ANA LÚCIA SANTOS FERREIRA	UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	aninha.2506@gmail.com	(21)7833-5607 (21)3938-6808
11	ANA LUIZA CARVALHO LEÃO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	srh@medicina.ufmg.br analeao1@yahoo.com.br	(31)3409-9699
12	ANDRÉ DE CARVALHO BANDEIRA MENDES	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
13	ANTÔNIO EUSTÁQUIO RODRIGUES	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
14	ANTÔNIO SÍLVIO DE OLIVEIRA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
15	APARECIDA GOMES DE OLIVEIRA	UFMG – UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
16	ARTHUR SCHLUNDER VALLE	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	arthurufmg@hotmail.com	(31)34096485
17	BÁRBARA ROSANA DE SOUZA SANTOS	CPII - COLÉGIO PEDRO II	barbararosana09@gmail.com	(31)974397859
18	BRUNA RACHEL DE BRITTO PEÇANHA	IFRJ - INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - CAMPUS RIO DE JANEIRO	bruna.pecanha@ifrj.edu.br	(21)99308-1740

19	CELSO CARLOS DA SILVA JUNIOR	UFRRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO		(21)96865663
20	CLARA LUISA OLIVEIRA SILVA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	claralasilva@hotmail.com	(31)3409-4314
21	CREUZA MARIA CARVALHAES HENRIQUE	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	creuzach@gmail.com	(31)3409-4617 (31)9681-1443
22	CRISTINA DEL PAPA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
23	DELVAIR PEREIRA DE OLIVEIRA FILHO	CEFET-MG CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS	delvair@leopoldina.cefetmg.br	(32)8818-8025
24	DENISE GONÇALVES DE CASTRO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	denisecastro16@ufmg.br	(31)3409-5822
25	ELISA FREITAS DOS REIS RODRIGUES	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	elisifr2hc@yahoo.com.br	(31)3409-4080
26	EMILIA DE FÁTIMA DURAES FONSECA	UFVJM - UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURÍ	emilia@sindifesbh.org.br	(31)9801-1582
27	ÉRIKA CAROLINA CARDOSO ANDRADE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	srh@medicina.ufmg.br erikacca@ig.com.br	(31)3409-9699

28	EZEQUIEL DA COSTA SOARES NETO	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN)	ezequiel.soares@ifrn.edu.br	(84)9973-4585
29	FABIANA SILVA CURTY PENTEADO	IFRJ - INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - CAMPUS RIO DE JANEIRO		
30	FABRICIA FRANCO DE OLIVEIRA	UFVJM - UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI	fabricia.franco@ufrjm.edu.br	(33)3522-4645
31	FERNANDO LUZIA FRANÇA	CEFET-MG CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS	fernando@araxa.cefetmg.br	(34)3662-5777
32	FILIPE CARVALHO SILVA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	felipe2583@gmail.com	(35)9886-4454
33	GERALDO MANUELO DOS SANTOS	UFRPE - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO		(81)3442-1522
34	GERLÂNDIA MARIA BARBOSA MOURA	INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO		(28)98102-7237

35	GLAUCIA FERNANDES PINTO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
36	HEBER DUTRA MACEDO	UFLA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	hebermacedo@prefeitura.ufla.br	(35)8407-6226
37	HEIDE DIAS ABREU	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	heididias@yahoo.com.br	(31)8755-4697
38	HÉLDER DE CASTRO BERNARDES BARBOSA	SINDIFES		
39	HELENA CLARA DA SILVA PAES RIBEIRO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO JOAO DEL REI		
40	HONÓRIO JOSÉ DE MORAIS NETO	IFSULDEMINAS - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS	honorio.morais@ifsuldeminas.edu.br	(35)9900-3995
41	HUGO LEONARDO SALOMÃO MONTEIRO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	hugo.monteiro@yahoo.com.br	(16)3306-6405
42	IDELMA LEITÃO DA SILVA MACHADO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA		
43	ILSE SEHN	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA	ilse1019@hotmail.com	(34)9256-2270 (34)9971-6421
44	ISABEL CRISTINA CORREA	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E	isabel.cruz@ifsp.edu.br	(14)3711-1461

	CRUZ	TECNOLOGIA DE SÃO PAULO		(14)99879-1975
45	JANAÍNA MARA SOARES FERREIRA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
46	JOAQUIM RODRIGUES DA COSTA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO JOAO DEL REI	jrc@ufsj.edu.br	(32)3379-2498
47	JOSÉ CARLOS BALBINO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	jcarlosbalbino@yahoo.com.br	(31)3504-6817
48	JOYCE GRAZIELI DE SALES E SOUZA LIMA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	cis@prorh.ufmg.br	(31)3409-6485
49	JUCILENE PRIEBE CIQUEIRA	IFMT - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO	jucilene.ciqueira@roo.iftm.edu.br	(66)9636-4828
50	JULIANO DA SILVA	UFVJM - UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI	jlno.slva@gmail.com	(33)8843-8898
51	JÚLIO CÉSAR BELLO	SINASEFE	juliocbello@ig.com.br	(27)99276-9967
52	JUSCILENE DE FATIMA NEVES	UFVJM - UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E	juscilene.neves@ict.ufvjm.edu.br	

		MUCURI		(38)9931-2169
53	KEILA FERNANDA DE SOUZA CRUZ	UFSCAR - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS		
54	KYLENNY RACHELL MENDES FERREIRA	CPII - COLÉGIO PEDRO II	kylenny@gmail.com	(21)981980713
55	LÍLIAN DOMINGUEZ SANTANA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	liliandominguez@sast.ufmg.br	(31)3409-9213 (31)3409-4314
56	LINDON JOHNSON SILVA FERREIRA	SINASEFE		
57	LIVIA ANDREA FIGUEIRO DE SOUZA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	liviaandrea2004@yahoo.com.br	(31)3409-9661 (31)3409-9937
58	LUCAS RESENDE AARÃO	IFSULDEMINAS - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS	lucas.aarao@ifsuldeminas.edu.br	
59	LUCIA APARECIDA DE OLIVEIRA PINTO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	luciaufmg@gmail.com	(31)3409-7468 (31)7300-2547
60	LÚCIA HELENA PAZZINI DE SOUZA	INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	lucia@ifes.edu.br	(27)99747-7227
61	LUCICLEA DE CASTRO PEREIRA	UNIFAP - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO	luciclea@unifap.br	(96)3312-1797

		AMAPA		(96)9112-2990 (96)9130-4343
62	LUIZ ANTÔNIO LEMOS	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	lalemos@ufrj.br	(21)98753-0010
63	LUIZA CRISTINA RODRIGUES LAGE	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	marciafarraia@ig.com.br	(21)7822-1007
64	MANOEL PATROCÍNIO MARIA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
65	MÁRCIA CHRISTINA MILAGRE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
66	MARCIA FARRAIA	UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO		
67	MARCOS ANTONIO DE BREDERODE ACIOLY	UFRPE - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO	marcos.acioly@gmail.com	(81)8844-5986
68	MARGARETH JOSÉ HANUN	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	margo@fafich.ufmg.br	(31)9235-4976
69	MARIA APARECIDA PIERI PEREIRA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	mapicri@eng.ufmg.br	(31)8945-1556
70	MARIA HELENA DE OLIVEIRA GUEDES	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		

71	MARIA JOSÉ GOMES SILVA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
72	MARIA ZENIRA DOS SANTOS SILVA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	mariazenira28@hotmail.com	(31)3462-0679 (31)8348-1657
73	MARÍLIA NASCIMENTO ARCANJO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
74	MARINA EVANGELISTA DE ABREU SILVA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
75	MARIO MARCIO GAROFOLO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
76	NEIDE DA SILVA DANTAS MENDES	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
77	NIVALDO HOLMES DE AMEIDA FILHO	UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	nholmes@biologia.ufrj.br	(21)7708-2623 (21)98478-7116
78	NORMA EDUARDA DA FONSECA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
79	OTAVIO PEREIRA CARNEIRO	IFRJ - INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	otavio.carneiro@ifrj.edu.br	(21)9856-0169
80	PAULA MARIELA DE CASTRO SOLLERO	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	gerencia@letras.ufmg.br	(31)9338-7765

81	PAULO HENRIQUE RODRIGUES DOS SANTOS	FASUBRA SINDICAL		
82	PAULO VITOR PINTO DE OLIVEIRA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
83	RAFAEL MOREIRA DE SOUZA	IFSP - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO	rafaelms@ifsp.edu.br	(11)99485-0070
84	RENAN ALVES NOGUEIRA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS		
85	RICARDO E. FERREIRA	INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS	tixae1000@hotmail.com	(31)8509-6447
86	RICARDO TAVARES BESSA	INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE	rtbessa@gmail.com	(22)99984-2607
87	ROBERTO WALLACE VIANA	INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	robaviana@gmail.com	(27)99702-1983
88	RONALDO DOS REIS BARBOSA	IFMG - INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS - CAMPUS BAMBUÍ	ronaldo.barbosa@ifmg.edu.br	(37)3431-4975 (37)9969-0219
89	RONAN ARAÚJO GONTIJO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	ronangontijo@yahoo.com.br	(31)3409-4191 (31)9959-0522

90	ROSÂNGELA DA SILVA SANTOS	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
91	ROSÂNGELA GOMES SOARES DA COSTA	FASUBRA SINDICAL	rosangelagsa@gmail.com	(61)9271-5036
92	ROSEMARY DE ANDRADE	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	roseotoni99@gmail.com	(31)9967-8742
93	SÉRGIO ANDRADE BORGES	UNIFAL-MG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS -MG	sergio.borges@unifal_mg.edu.br	(35)8846-7888
94	SUELI MARRIEL	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		(31)9124-2062
95	TALES MÁRCIO DE OLIVEIRA GIAROLA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	tgiarola@dca.ufla.br	(35)9848-9864
96	TELMO LUCAS SILVEIRA	IFMG - INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS	teolucas_to@yahoo.com.br	(31)7350-5254
97	TERESA CRISTINA GAIO MATTOS	CEFET/RJ - CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO RIO DE JANEIRO	tgaiomattos@gmail.com	(21)2566-3172 (21)7838-6536
98	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		
99	VALÉRIA LÚCIA DE ALMEIDA	UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL	valerialucia_ar@yahoo.com.br	

	RAMOS	DE MINAS GERAIS		(31)3409-9572
100	VERA LÚCIA DE OLIVEIRA FELÍCIO DOS SANTOS	UNIGRANRIO - UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO		
101	WALLACE SANTANA ABREU	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS		

REGIMENTO INTERNO DO IV ENCONTRO REGIONAL SUDESTE DAS COMISSÕES INTERNAS DE SUPERVISÃO (CIS) DO PCCTAE

Título I: DAS DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Art. 1º. O presente regimento disciplina a organização e o funcionamento do IV Encontro Regional Sudeste das Comissões Internas de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), doravante denominado neste Regimento por IV CIS/SUDESTE.

Art. 2º. O IV CIS/SUDESTE será realizado na Universidade Federal de Minas Gerais, Campus UFMG Pampulha, situada à Av. Antônio Carlos 6627, Belo Horizonte, Minas Gerais, no período de 14 a 16 de abril de 2015.

Título II: DAS FINALIDADES

Art. 3º. O IV CIS/SUDESTE terá como finalidade:

- Promover o intercâmbio e interação entre as CIS das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação;
- Discutir o PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- Discutir o papel, a realidade e as perspectivas das CIS;
- Aprofundar a discussão sobre temas ligados às políticas de gestão de pessoas.

Art. 4º. Especificamente, pretende-se aprofundar a discussão sobre os seguintes tópicos:

- Impasses, perspectivas e avanços do PCCTAE;
- Reconhecimento de saberes e competências - RSC;
- Realidade e perspectivas das CIS;
- Outros temas, a critério da plenária.

Título III: DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHOS

Art. 5º. O Encontro será composto pelas seguintes instâncias:

- Plenária;
- Comissão Organizadora;
- Grupos de trabalho.

Art. 6º. A Plenária é o órgão máximo do Encontro, tendo competência para discutir, aprovar ou rejeitar qualquer proposta, na forma estabelecida neste Regimento.

Art. 7º. Compete à Comissão Organizadora do Encontro, constituída pelos representantes da CIS/UFMG a organização e o encaminhamento dos trabalhos, podendo solicitar a cooperação de qualquer representante/membro das CIS presentes, caso seja necessário e desde que esta solicitação seja precedida de consulta prévia.

Art. 8º. Compete aos Grupos de Trabalho a discussão dos temas indicados e a apresentação do relatório dos debates.

Título IV: DOS PARTICIPANTES

Art. 9º. São participantes do IV CIS/SUDESTE:

- Os representantes/membros das CIS das Instituições Federais de Ensino, indicados pelos seus respectivos Colegiados;
- Servidores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino, não integrantes dos colegiados das CIS;
- Representantes de Ministérios, Sindicatos e/ou Associações de classe/categorias profissionais e de Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino;
- Demais presentes no Encontro.

§ 1º. Terão direito a voz e voto os representantes/membros das CIS da região sudeste.

§ 2º. Terão direito somente a voz os demais participantes indicados no Art. 9º.

Art. 10. O credenciamento dos participantes será efetuado até 11 horas do dia 15/04/2015.

Título V: DAS SESSÕES PLENÁRIAS

Art. 11. As sessões plenárias serão dirigidas por um Coordenador, um Secretário e um Relator, indicados pela Comissão Organizadora e submetidos à apreciação da plenária.

Art. 12. Os Palestrantes poderão ser interpelados pela plenária na forma definida pelos mesmos ao início de cada palestra.

Art. 13. Para as interpelações da plenária será concedido um tempo máximo de 03 (três) minutos para cada orador (interpelante).

Art. 14. As inscrições serão aceitas pelo Coordenador da sessão plenária até a palavra do 5º (quinto) orador (interpelante), sendo feitas através de crachá entregue à mesa.

§ Único: Cabe ao Coordenador comunicar ao plenário quando o 5º (quinto) orador (interpelante) for fazer uso da palavra e avisar que as inscrições estarão se encerrando durante a intervenção do mesmo.

Art. 15. As votações nas sessões plenárias e grupos de trabalho dar-se-ão através de crachá e por maioria simples de votos.

Título VI: DAS MOÇÕES E ENCAMINHAMENTOS

Art. 16. As moções e encaminhamentos ao IV CIS/SUDESTE, bem como a escolha da sede para o próximo Encontro, deverão ser enviadas à Comissão Organizadora, por escrito, até às 14 horas do dia 16/04/2015, para apreciação da Plenária.

Título VII: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. Os relatores dos grupos de trabalho e das sessões plenárias deverão encaminhar os seus relatórios à Comissão Organizadora até as 12 horas do dia subsequente, exceto o último dia, cujo(a) Relator(a) deverá ser integrante da Comissão Organizadora.

§ Único: O relatório deverá conter, no que couber, as seguintes informações:

- Identificação do tema tratado;
- Data, hora de início e término das discussões;
- Identificação do Coordenador, Relator e Secretário, conforme o caso;
- Identificação dos integrantes da mesa de debate ou grupo;
- Descrição resumida dos principais aspectos levantados em relação ao tema;
- Principais definições e/ou deliberações do grupo de trabalho ou sessão plenária.

Art. 19. A Comissão Organizadora do V Fórum CIS deverá, em até 30 (trinta) dias, divulgar o relatório das atividades do evento, sem prejuízo de outros encaminhamentos que forem definidos pela plenária.

Art. 20. Os casos omissos neste regimento serão dirimidos pela Plenária do Encontro.

Art. 21. Este regimento entrará em vigor após a sua aprovação pela Plenária do Encontro.

Belo Horizonte, Minas Gerais, 14/04/2015.

COMPOSIÇÃO DA CIS/UFMG

Coordenador: Tiago Santos Barreto Thomaz

Coordenador Adjunto: Arthur Schlunder Valle

Colegiado

Arthur Schlunder Valle

Janaína Mara Soares Ferreira

Luiza Cristina Rodrigues Lage

Maria Zenira dos Santos Silva

Rosemary de Andrade

Tiago Santos Barreto Thomaz

Manoel Patrocínio Maria

Ronan Araújo Gontijo

Wallace Santana Abreu.

Secretaria Administrativa da Comissão: Joyce Grazieli de Sales e
Souza Lima

Contatos

e-mail: cis@prorh.ufmg.br

home page: www.ufmg.br/prorh/cis

Telefone: 3409-6485

Localização

Universidade Federal de Minas Gerais
Campus Pampulha – Prédio da Biblioteca Central – Sala 121
Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha
CEP 31.270-901 – Belo Horizonte – MG

