

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA**



DISSERTAÇÃO

**A *Carreira* dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais
de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE
(1985 A 2007)**

Antonio Augusto da Silva Azambuja

Pelotas, 2018

Antonio Augusto da Silva Azambuja

A *Carreira* dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 A 2007)

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História do Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em História.

Orientador: Dr. Edgar Ávila Gandra

Pelotas, 2018

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

A991c Azambuja, Antonio Augusto da Silva

A carreira dos servidores técnicos administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior : do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007) / Antonio Augusto da Silva Azambuja ; Edgar Ávila Gandra, orientador. — Pelotas, 2018.

149 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, 2018.

1. Servidores técnicos administrativos. 2. Classes. 3. Universidades. 4. Planos de carreira. 5. Identidade. I. Gandra, Edgar Ávila, orient. II. Título.

CDD : 378

Antonio Augusto da Silva Azambuja

A *Carreira* dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 A 2007)

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para a obtenção do grau de Mestre em História, Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 30/08/2018

Banca Examinadora:

.....
Prof. Dr. Edgar Ávila Gandra (Orientador)

.....
Prof. Dr. Júlio César De Oliveira

.....
Prof. Dr. Altemar da Costa Muniz

.....
Prof. Dr. Marcos César Borges da Silveira

*“Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela
tão pouco a sociedade muda.”*

Paulo Freire

Resumo

Azambuja, Antonio Augusto da Silva. A carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE nas Memórias de Militantes (1985 A 2007). 149f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2018.

A presente pesquisa busca analisar as reverberações na estruturação/atuação da categoria dos servidores Técnico Administrativos das Instituições Federais de Ensino, através da luta pela implementação dos Planos de Carreiras Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação. Estabelecemos como recorte temporal o período de 1985 a 2007, visto que engloba os dois planos de carreira trabalhados na presente pesquisa. O objetivo é analisar a trajetória desses militantes Sindicais em uma época de repressão, as lutas por uma carreira e sua inserção como trabalhadores em educação dentro dos ambientes organizacionais das Instituições Federais de Ensino Superior, assim como os desdobramentos dos movimentos grevistas anteriores e posteriores à conquista do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação Avanços e as perdas com os planos de carreiras no período de 1985 a 2007. A metodologia usada foi a História Oral dialogando com as demais fontes que foram protagonistas na elaboração dos planos de carreira em estudo. Os servidores buscaram uma carreira que contemplasse o seu desenvolvimento profissional e a capacidade de mobilização da categoria foi pautada no convencimento que somente uma carreira para a categoria poderia delinear a política salarial desses servidores.

Palavras-Chave: Servidores Técnicos Administrativos; classes; universidades; Planos de Carreira; identidade.

Abstract

Azambuja, Antonio Augusto da Silva. The career of the Administrative Technical Servants of the Federal Institutions of Higher Education of the PUCRCE to the PCCTAE in the Memories of Militants (1985 to 2007) 147f. Dissertation (Master in History) - Post - Graduate Program in History, Institute of Human Sciences, Federal University of Pelotas, Pelotas 2018.

The present research seeks to analyze the reverberations in the structuring / performance of the category of Technical Administrative Servants of the Federal Institutions of Education, through the struggle for the implementation of the Career Plans Single Plan of Classification and Remuneration of Positions and Jobs and Career Plan of Technical Administrative Positions in Education. We established as a temporal cut the period from 1985 to 2007, since it encompasses the two career plans worked on in the present research. The objective is to analyze the trajectory of these Union militants in a time of repression, the struggles for a career and their insertion as workers in education within the organizational environments of the Federal Institutions of Higher Education, as well as the unfolding of the striking movements before and after the conquest of the Single Plan for the Classification and Remuneration of Positions and Jobs, the Career Plan for the Administrative Technical Positions in Education Advances and the losses with the career plans from 1985 to 2007. The methodology used was the Oral History dialoguing with the other sources who were protagonists in the elaboration of the career plans under study. The servers sought a career that contemplated their professional development and the ability to mobilize the category was based on the conviction that only a career for the category could outline the salary policy of these servers

Keywords: Administrative Technical Servants; classes, universities; Career Plans; identity.

Lista de Figuras

Figura 1 - Festa de confraternização do ASUFPel Fonte: Arquivos ASUFPel	26
Figura 2 - Congresso CONFASUBRA.....	39
Figura 3 - Movimento em frente ao Congresso Nacional, Brasília 1985	53
Figura 4 - Greve Geral em 12 de dezembro de 1986.....	53
Figura 5 - Manifestação do ASUFPel em Pelotas	54
Figura 6 - Assembleia Geral da ASUFPel em 1985	61
Figura 7 - Documento de indicação de servidores representantes da ASUFPel, junto a Comissão de Enquadramento	64
Figura 8 - Greve Campus Capão do Leão	72
Figura 9 - Movimentos em prol da Carreira.....	75
Figura 10 - Encontro de CPPTA.....	92
Figura 11 – Movimento em Brasília – 2001	96
Figura 12 – Movimento em Brasília – 2004.....	97
Figura 13 - Marchas e Caravanas a Brasília	105
Figura 14 - Reunião da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC)....	113
Figura 15 - Marchas e Caravanas a Brasília	122

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Composição das delegações dos Sindicatos	40
Tabela 2 – Tabela Salarial do Nível Auxiliar do PUCCE	81
Tabela 3 – Tabela Salarial de Nível Intermediário do PUCRCE.....	82
Tabela 4 – Tabela Salarial do Nível Superior do PUCRCE	83
Tabela 5 – Estrutura salarial do plano PCCTAE	107
Tabela 6 – Percentuais de Incentivo à Qualificação.....	108
Tabela 7 – Progressão por capacitação profissional.....	109

Lista de Abreviaturas e Siglas

AAEFURS	Associação Assistencial e Esportiva dos Funcionários da Universidade Rural do Sul
ADUFPeI	Associação dos Docentes da Universidade Federal de Pelotas
ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
ASSUFRGS	Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul
ASUFPeI	Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas
CAPS	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAVG	Conjunto Agro técnico Visconde da Graça
CDS	Centro Democrático Social
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CETREISUL	Centro de Treinamento e Informação do Sul
CF	Conselho Fiscal
CIS	Comissão Interna de Supervisão
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNG	Plano Geral de Cargo do Poder Executivo
CNPQ	Conselho Nacional de Pesquisa
CNSC	Comissão Nacional de Supervisão da Carreira
CNSP	Comissão Nacional do Sistema de Pessoal
CODESFI	Conselho de Diretores das Instituições de Ensino Superior Federais Isolados
CONDAF	Conselho de Diretores das Escolas Agrotec Federais
CONDITEC	Conselho de Diretores das Escolas Técnicas Federais
CONFASUBRA	Congresso Nacional da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Públicas do Brasil
CONSUN	Conselho Universitário

CPPTA	Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo
CRUB	Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CTG	Centro de Tradições Gaúchas os Carreiros
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DN	Direção Nacional
DP	Departamento De Pessoal
DPC	Comando Nacional de Greve
DS	Democracia Socialista
Embrapa	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras
FC	Função comissionada
FG	Funções Gratificadas
FURG	Universidade Federal de Rio Grande
GAE	Gratificação de Atividades Executivas
GDAE	Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica-Administrativa Educacional
GERES	Grupo Executivo para a Reformulação do Ensino Superior
GT	Grupo de Trabalho
HU	Hospitais Universitários
IFE	Instituto Federal de Ensino
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFRS	Sul do Instituto Federal do Rio Grande do Sul IFRS
IPESSE	Instituto Pró-Ensino Superior no Sul do Estado
IQ	Incentivo à Qualificação
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MPOG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PCSVB	Plano de Cargos Salários de Vencimentos Básicos
PCU	Plano de Cargo Único Hospitais Universitários

PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDIC	Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira
PDS	Partido Democrático Social
PRC	Partido Revolucionário Comunista
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
PT	Partido dos Trabalhadores
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
PUCS	Plano Único de Cargos e Salários
RJU	Regime Jurídico Único
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissionais
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAE	Técnicos Administrativos em Educação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFCSPA	Universidade Federal da Ciência e Saúde de Porto Alegre
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

Sumário

1 Introdução.....	12
2 Capítulo I - O servidor e a busca por direitos	21
2.1 Contextualizando a UFPel - Um pouco de história.....	21
2.2 A Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas (ASUFPel) – A construção de um sindicato.....	23
2.3 O Cenário Político Nacional, a Constituição de 1988 no Serviço Público Federal	29
2.4 O direito de sindicalização do Servidor Público Federal.....	34
2.5 Representação Sindical Nacional FASUBRA e os Sindicatos de base	37
2.5.1 O Campo político na Federação FASUBRA	41
2.6 A Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior.....	49
2.7 Movimentos grevistas que antecederam os Planos de Carreira PUCRCE e PCCTAE.....	51
3 Capítulo II - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) – 1987	58
3.1 Reflexões sobre movimentos sociais que antecedem o PUCRCE	59
3.2 A Implementação do PUCRCE – Decreto 94.664/87 - Lei nº 7.596	74
3.3 Regime Jurídico único dos Servidores Técnico Administrativo das IFES...85	
3.4 A Criação da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo – (CPPTA) da UFPel	87
4 Capítulo III - Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação – PCCTAE/2005.....	94
4.1 A Construção do PCCTAE.....	95
4.2 A implantação do plano - Comissões de Supervisão da Carreira	112
4.3 Reflexão entre os avanços e retrocessos do PCCTAE.....	117
4.4 Movimentos pelo aprimoramento da Carreira	121
5 Considerações finais	129
Referências	136
Anexos	144

1 Introdução

A presente pesquisa buscará analisar a estruturação/atuação da categoria dos servidores Técnico Administrativos (TAs) das Instituições Federais de Ensino através da luta pela implementação do Plano de Carreiras Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE). Neste sentido, entendemos que foi na luta/negociação por estes planos que se estabeleceu um processo de identificação dos TAs enquanto categoria e que neste processo a categoria alcançou significativos avanços, bem como um enfraquecimento devido ao condensamento de cargos da capacidade de mobilização. Estabelecemos como recorte temporal o período de 1985 a 2007, visto que engloba os dois planos de carreira, o PUCRCE e o PCCTAE, trabalhados na presente pesquisa. No desenvolvimento da pesquisa utilizamos variadas fontes, sendo a mais expressiva a memória reavivada de militantes sindicais que vivenciaram este processo de emergência enquanto categoria na discussão/implementação dos planos supracitados.

A História Oral foi uma ferramenta importante na nossa prática metodológica, bem como a análise crítica de documentação oficial. Como inspiração, buscamos interacionar a História do Tempo Presente, História Política e História Social, cientes dos limites que ficaram evidentes nesta pesquisa.

A pesquisa pretende contribuir também em uma perspectiva institucional, arrolando e sistematizando fontes sobre a carreira dos Servidores Técnicos Administrativos, que, como mostra o processo em análise, se tornou única para todas as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Também se discutirá, mesmo que tangencialmente, a estruturação da FASUBRA¹ e em específico da ASUFPeI².

Convém destacar desde o início desta dissertação que temos uma aproximação significativa com o tema, como técnico administrativo e atuei como militante junto ao ASUFPeI. Desta forma buscamos um rigor na metodologia e teoria

¹ A FASUBRA é a Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras, posteriormente denominada de Federação de Sindicatos de Trabalhadores de Universidades Brasileiras.

² A ASUFPeI é a Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas, posteriormente Sindicato ASUFPeI.

para não desenvolver um “texto de cunho panfletário”, aliás, nossa intenção é também mostrar as contradições existentes na categoria e no movimento sindical representante desta. Logicamente, sabemos as dificuldades e desafios de se trabalhar com um tempo que está próximo. Como historiador, busco me aproximar deste contexto complexo e efetuar uma análise profícua do mesmo.

Na luta sindical, concomitante com a negociação pela estruturação dos planos de carreira, também se edificou uma maior visibilidade dos TAs junto à comunidade universitária e seu entorno, possibilitando visibilidade e socialização dos problemas enfrentados pela categoria. Isto se evidenciará quando abordarmos, por exemplo, os movimentos grevistas edificados pela categoria.

O eixo do estudo frente ao exposto se direcionará nas seguintes problemáticas: como era o cenário político Nacional que antecede/durante a construção dos Planos de Carreira dos Servidores Técnico Administrativos das IFES? Como se deu a criação do PUCRCE e do PCCTAE? Quais foram os avanços e retrocessos da carreira no diálogo com as fontes?

É digno de nota que a presente pesquisa também tem sua estruturação em uma reflexão do autor ao longo da participação na coordenação da ASUFPeI, que se deu durante os anos de 2008 a 2015. Neste contexto, não encontramos registro material conciso referente aos dados das atividades desse sindicato, tão pouco de sua atuação nos diversos movimentos nacionais que resultaram nos planos de carreira dos servidores técnico administrativo da UFPeI. Não posso deixar de mencionar a minha participação na Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS) da qual fomos coordenadores no período de 2015 a 2016. A CIS, criada com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação em 2005, tem por finalidade acompanhar, assessorar, avaliar a implantação dos planos de carreira e examinar os casos omissos. Durante minha participação na coordenação do ASUFPeI, observamos que não havia a preservação de documentos oriundos dos movimentos dos sindicatos, tais como jornais e panfletos de greves. Debates com os coordenadores que militavam há muitos anos, chamados carinhosamente pelos seus pares de “Dinossauros do Sindicato”. cremos que nosso trabalho pode ajudar na preservação desta história e, portanto, dar vez e voz a estes militantes, desta forma preservando este rico mosaico social.

Neste momento busco explicitar nossa compreensão sobre o trabalho com a memória. É necessário, portanto, explicitar uma análise do processo histórico sobre o objeto de estudo em apreço.

Michael Pollack (1992) destaca “os elementos constitutivos da memória, individual ou coletiva” como sendo:

Em primeiro lugar, são os *acontecimentos* vividos pessoalmente. Em segundo lugar, são os acontecimentos que eu chamaria de "vividos por tabela", ou seja, acontecimentos vividos pelo grupo ou pela coletividade à qual a pessoa se sente pertencer (POLLAK, 1992, p. 201).

Nesse trabalho, destacamos que utilizamos a memória como conceito basilar, para compreender a estruturação das carreiras dos TAs. É significativo a emergência de perceber a noção de grupo, categoria e classe nos relatos de nossos entrevistados. Nesse contexto, acompanhamos Luisa Passerini (2011), que afirma que:

A oralidade apresenta um quadro distinto. O papel é muito mais fortemente, e imediatamente, emotivo – isso porque o interlocutor está presente, faz perguntas ou pelo menos acena positivamente ou faz expressões de desaprovação. [...] este aspecto, longe de ser um atentado contra a objetividade, é um modo de recuperá-la. A emotividade faz emergir, na relação intersubjetiva, indícios preciosos que de outro modo seriam perdidos (PASSERINI, 2011, p. 40).

Também é importante as reflexões de Daniel James (2004), que destaca que nos relatos dos trabalhadores encontramos contradições e temos que nos desafiar nesta tarefa de releitura das ações dos mesmos. O autor destaca que situações

[...] não resolvidas, silêncios, esquecimentos e temas conflitantes. [...] O testemunho oral é mais desorganizado, mais paradoxal, mais carregado de contradições e, talvez, por causa disso, mais fiel à complexidade das vidas da classe trabalhadora e da memória desta” (JAMES, 2004, p. 311).

Notadamente, temos de ter presente a predisposição dos entrevistados em dar sentido ao seu passado e sua atuação, também valorizando, algumas vezes em demasia, suas ações. Nesse sentido, é importante a reflexão de Pierre Bourdieu (2006)

Sem dúvida, cabe supor que o relato autobiográfico se baseia sempre, ou pelo menos em parte, na preocupação de dar sentido, de tornar razoável, de

extrair uma lógica ao mesmo tempo retrospectiva e prospectiva, uma consistência e uma constância, estabelecendo relações inteligíveis, como a do efeito à causa eficiente ou final (BOURDIEU, 2006, p. 184).

Frente a esta questão, é importante que o diálogo da história oral com outros documentos estabeleça um debate complementar, confrontando e estabelecendo conexões: “Ela é vital também para produzir outras versões produzidas à luz de documentos cartoriais consagrados e oficial” (HOLANDA; MEIHY, 2007, p. 26).

Também é digno de nota, sobre a documentação escrita

[...] o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo o pesquisador nas ciências sociais. Ele é evidentemente insubstituível em qualquer reconstituição referente a um passado relativamente distante, pois não é raro que ele represente a quase totalidade dos vestígios da atividade humana em determinadas épocas. Além disso, muito frequentemente, ele permanece como o único testemunho de atividades particulares ocorridas num passado recente (CELLARD, 2008, p. 295).

As participações dos entrevistados na presente pesquisa seguem uma rotina de entrevista e gravação segundo Meihy:

História oral é um conjunto de procedimentos que se iniciam com a elaboração de um projeto e continuam com a definição de um grupo de pessoas (ou colônia) a serem entrevistadas, com o planejamento da condução das gravações, com a transcrição, com a conferência do depoimento, com a autorização para seu uso, arquivamento e, sempre que possível, com a publicação dos resultados que devem, em primeiro lugar, voltar ao grupo que gerou as entrevistas (MEIHY, 2013, p. 15).

Reforçando a perspectiva por nós abordada neste trabalho, de reconstruir a memória de militantes que se envolveram na estruturação da categoria e na formulação dos planos que viemos debatendo, é importante destacar uma tentativa dos mesmos de estabelecer uma memória compartilhada. Neste sentido, a leitura de Pollack nos é válida.

Estudar as memórias coletivas fortemente constituídas, como a memória nacional, implica preliminarmente a análise de sua função. A memória, essa operação coletiva dos acontecimentos e das interpretações do passado que se quer salvaguardar, [...] reforçar sentimentos de pertencimento e fronteiras sociais entre coletividades de tamanhos diferentes: partidos, sindicatos, igrejas, aldeias, regiões, clãs, famílias, nações etc. A referência ao passado serve para manter a coesão dos grupos e das instituições que compõem uma sociedade, para definir seu lugar respectivo, sua complementariedade, mas também as oposições irreduzíveis. Manter a coesão interna e defender as

fronteiras daquilo que um grupo tem em comum em que se inclui o território (no caso de Estados), eis as duas funções essenciais da memória comum. Isso significa fornecer um quadro de referências e de pontos de referência (POLLACK, 1989, p. 07).

Nossas fontes orais foram importantes devido à participação efetiva desses sujeitos nas lutas da categoria junto aos Sindicatos. Essas memórias são um filão importante para tornar lúcida as participações no objeto em estudo na presente pesquisa. É nas entrevistas com os servidores que participaram da construção dos planos que buscamos resolver a problemática, utilizando um roteiro de entrevista e gravação com servidores que participaram da coordenação da Associação dos Servidores Técnico Administrativos da UFPel, assim como outros servidores de outras instituições que tenham atuado nos movimentos tanto locais como nacionais, no caso, os servidores da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFSUL) e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Os procedimentos de Meihy são seguidos em nossas entrevistas a fim de tornar a pesquisa adequada aos padrões metodológicos da História Oral. Entrevistamos Hilbert³ Davi de Oliveira Souza, Mozarte Simões da Costa Junior⁴, Fernando Stephan Marroni⁵, Nilo Moraes de Campos⁶, João Paulo Vontan Adamoli⁷ e Luis Osório⁸ Rocha dos Santos. Através das memórias reavivadas desses servidores que, vivenciaram o período, teremos uma aproximação mais clara do objeto, podendo preencher lacunas deixadas pela escassez de registros documentais e pelas histórias não contadas nesses mesmos registros. Assim é importante a definição de História Oral na linha de Portelli:

História Oral é uma ciência e arte do indivíduo. Embora diga respeito, assim como a Sociologia e a Antropologia, a padrões culturais, estruturas sociais e processos históricos, visa aprofundá-los, em essência, por meio de conversas

³ Servidor cedido da UFMG para a UFPel, membro atuante no ASUFPel Sindicato e na FASUBRA.

⁴ Servidor da UFRGS, Coordenador do Sindicato dos Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do SUL (ASSUFRGS), um dos atuais diretores da FASUBRA e diretor estadual da CUT.

⁵ Servidor da Universidade Federal de Pelotas. Marroni iniciou sua trajetória sindical na ASUFPel entre 1987 e 1991. Em 1989 assumiu a direção nacional da Federação dos Trabalhadores das Universidades Brasileiras (FASUBRA).

⁶ Servidor do Instituto Federal Sul Rio-grandense. Nilo Moraes de Campos, Mestre em Política Social na Universidade Católica de Pelotas, ingressou no serviço público em 1987.

⁷ Servidor da Universidade Federal de Pelotas. João Paulo Voltan Adamoli, graduado em Gestão Pública, ingressou no serviço público em 1979, tem sua trajetória coordenador do ASUPel e FASUBRA Sindical.

⁸ Servidor técnico administrativo da UFPel, foi diretor da ASUFPel, representante da FASUBRA na Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.

com pessoas sobre suas experiências e memórias e ainda por meio do impacto que estas tiveram na vida de cada uma. Portanto, apesar de o trabalho de campo ser importante para todas as ciências sociais, a História Oral é, por definição, impossível sem ele (PORTELLI, 1997, p. 15).

Será juntando esses fragmentos de memórias à memória coletiva de fatos vividos por esses militantes que tentaremos desvelar os fatos acontecidos. A História Oral permite que se tenha acesso a uma pluralidade de memórias. Sua particularidade deve-se ao fato de mostrar, através das memórias sociais, os limites do trabalho de enquadramento da memória que dialogam com nossos entrevistados.

Usamos a História Oral como a principal metodologia em nossa pesquisa a fim de confrontar os relatos com os documentos escritos. É nas entrevistas com pessoas que vivenciaram a elaboração da carreira dos TAs que buscamos respostas para esta pesquisa, em que analisaremos como se deram as relações da categoria a partir do estudo da memória reavivada e do diálogo com as demais fontes.

Este trabalho dialoga dentro de uma perspectiva da história social, buscando os elementos constituidores desse momento, que modificou o mundo do trabalho na Universidade Federal de Pelotas, em específico a identificação dos TAs enquanto uma categoria, assumindo uma postura conjunta na ação sindical reivindicativa.

Entendemos que esse estudo possibilita entender um pouco mais esta classe de trabalhadores. Neste sentido, dialogamos com E. P. Thompson (2004) sobre o referido conceito.

[..] por classe, entendo um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria prima da experiência como na consciência. Ressalto que é um fenômeno histórico (THOMPSON, 2004, p. 9).

O mesmo autor destaca a questão da consciência de grupo e classe que observamos na categoria dos TAs das IFES.

A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe (THOMPSON, 2004, p. 10).

Neste sentido, cabe discutir também, brevemente, nosso entendimento sobre o conceito de identidade. Para esse fim, novamente recorremos a POLLACK (1992)

[...] a memória é um fenômeno construído, [...] os modos de construção podem tanto ser conscientes como inconscientes. O que a memória individual grava, recalca, exclui, relembra, é evidentemente o resultado de um verdadeiro trabalho de organização. Se podemos dizer que, em todos os níveis, a memória é um fenômeno construído social e individualmente, quando se trata da memória herdada, podemos também dizer que há uma ligação fenomenológica muito estreita entre a memória e o sentimento de identidade [...] a memória é um elemento constituinte do sentimento de identidade, tanto individual como coletiva, na medida em que ela é também um fator extremamente importante do sentimento de continuidade e de coerência de uma pessoa ou de um grupo em sua reconstrução de si (POLLACK, 1992, p. 204).

Soma-se a isso o debate de Tomaz Tadeu da Silva (2011), que destaca que

A identidade e a diferença têm que ser ativamente produzidas. Elas não são criaturas do mundo natural ou de um mundo transcendental, mas do mundo do cultural e do social. Somos nós que as fabricamos, no contexto de relações culturais e sociais. A identidade e a diferença são criações sociais e culturais (SILVA, 2011, p. 76).

Ressaltamos outro aspecto citado ainda pelo mesmo autor

A identidade e a diferença são estreitamente dependentes da representação. É por meio da representação, assim compreendida, que a identidade e a diferença adquirem sentido (SILVA, 2011, p. 91).

Frente a essa questão buscamos desvelar os limites da identificação entre os TAs, nosso objeto de estudo, compreendendo os mesmos num movimento dinâmico em que a identidade emerge na luta por direitos, mas também sofre refluxos na perspectiva das diferenciadas funções que exercem este grupo.

Nossa temática também perpassa a questão referente à legislação que envolve a carreira dos servidores públicos das Universidades Federais. O estudo das leis se faz necessário para maior entendimento dos planos, visto tratar-se de uma fonte documental. Da legislação que pesquisamos até o momento, podemos destacar: a Constituição da República Federativa do Brasil, edição administrativa do texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, consolidado até a Emenda Constitucional nº 76/2013, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, que regulamentam o Regime Jurídicos Único dos

Servidores Públicos Federais; a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Destacamos uma situação que vivenciamos no decorrer da pesquisa sobre a escassa produção acadêmica sobre o serviço público. Parece que a historiografia se debruça sobre as categorias já clássicas de pesquisas com interpretações já consolidadas, como é o caso dos metalúrgicos, ferroviários, portuários etc.

Foi importante, para pensar a questão do sindicato no funcionalismo público, a leitura da Tese de Doutorado de Júlio César de Oliveira⁹ “A Matriosca Municpária - A Transformação da Federação de Associações (FAMERGS) em Federação de Sindicatos (FESISMERS)” (1979-1992), na medida que ela demonstra os limites e as potencialidades diante de uma categoria de trabalhadores que possuem regulamentações específicas.

Passamos a definir nosso objeto a partir de um recorte histórico da Universidade Federal de Pelotas, sua importância na relação com o servidor, sindicato e carreira dos servidores da Universidade. Servidores que fundaram e militaram no ASUFPel, por serem lideranças em suas bases, são indicados pela FASUBRA, junto com atores do meio sindical de outras Universidades Federais, a atuarem nas Comissões Nacionais da Carreira, na construção das diretrizes do PUCRCE e do PCCTAE. A seguir faço um breve relato do que dissertarei nos capítulos 1, 2 e 3.

No primeiro capítulo dissertaremos sobre os Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino e suas representações sindicais no âmbito Nacional e local, sobre as diversas correntes políticas e a influência destas nas eleições sindicais e na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores. Enfatizamos os movimentos reivindicatórios da categoria que antecederam os Planos de Carreira: Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE).

⁹ Tese de Doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS): “A Matriosca Municpária - A Transformação da Federação de Associações (FAMERGS) em Federação de Sindicatos (FESISMERS)” (1979-1992). São Leopoldo, 2016.

No segundo capítulo, abordamos os elementos da estruturação e implementação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) de 1987. Trataremos sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos no Brasil e sobre as mudanças históricas que atingiram o servidor público da IFES.

No capítulo terceiro, dialogaremos também como os movimentos grevistas que antecederam os planos, dissertaremos sobre a construção do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE) de 2005, sobre a implementação do plano e das Comissões de Supervisão da Carreira. Por fim, faremos uma reflexão, tendo como base as memórias dos entrevistados, sobre os avanços e retrocessos trazidos pelo PCCTAE.

Frente a esse desafio, convidamos o leitor a acompanhar a trajetória narrativa na qual pretendemos, muito modestamente, contribuir para a reconstrução histórica de uma categoria muito silenciada pela produção acadêmica. Neste sentido, mesmo tendo presente os limites que ficaram evidentes nesta introdução, cremos ser uma leitura válida na medida em que busca-se demonstrar a emergência de uma categoria de trabalhadores brasileiros.

2 Capítulo I - O servidor e a busca por direitos

Neste capítulo, dissertaremos sobre os Servidores Técnico Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior e suas representações sindicais no âmbito Nacional e local, bem como sobre as diversas correntes políticas e os processos eleitorais dentro de uma esfera delimitada pelo nosso universo de fontes.

Reforçamos que o debate acima servira para a compreensão dos antecedentes dos movimentos reivindicatórios da categoria frente os Planos de carreira: Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE).

2.1 Contextualizando a UFPel - Um pouco de história

Essa contextualização é significativa na medida que esclarece ao leitor a origem da Universidade Federal de Pelotas, na medida que é um elemento fundamental da dinâmica dos Servidores Técnicos Administrativos enquanto trabalhadores em educação. Destacamos que utilizamos prioritariamente fontes oficiais, visto serem as que obtivemos acesso, e logicamente temos presentes os limites dessas fontes para desvelar o multifacetário do universo do trabalho desses servidores. No entanto, mesmo diante desses limites, acreditamos ser importante encarar o desafio na busca de dar visibilidade e “voz” a essa categoria.

Iniciamos historiando a própria trajetória fundacional da Universidade Federal de Pelotas. De acordo com a “Resenha¹⁰ histórica”, disponível na página WEB da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), a instituição teria sido criada pelo Decreto-Lei nº 750, de 08 de agosto de 1969.

A história da UFPel remonta à Universidade Rural do Sul (URS), cujo surgimento, em 1960, resultou de esforços movidos por professores da Escola de Agronomia Eliseu Maciel, que desde 1957 lutavam por sua criação. O decreto que criava a Universidade Rural do Sul, vinculada ao Ministério da Agricultura, era composto pela centenária Escola de Agronomia Eliseu Maciel, Escola Superior de Ciências Domésticas, Escola de Veterinária, Escola de Pós-Graduação e pelo Centro de Treinamento e Informação (CETREISUL), considerado uma unidade acadêmica. Em 1967, o decreto nº

¹⁰. Resenha histórica da UFPel, a página Web pode ser acessada na íntegra em: <http://wp.ufpel.edu.br/45anos/>.

60.731 federaliza a Universidade Rural do Sul, sendo transferida para o Ministério da Educação e Cultura, passando a denominar-se Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul (UFRRS), e as unidades passam de cursos a faculdades. Em 1968, foi criada uma comissão composta por professores e acadêmicos, destinada a estudar e propor a reestruturação da universidade (Resenha histórica da UFPel).

Segundo esta mesma resenha, teriam sido incorporadas unidades de outras instituições de Ensino à UFPel em sua fundação.

Assim, em oito de agosto de 1969, o Presidente da República assinou um decreto que transformou a Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul em Universidade Federal de Pelotas (UFPel), composta pelas Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel, Faculdade de Veterinária, Faculdade de Ciências Domésticas, Faculdade de Direito (fundada em 1912), Faculdade de Odontologia (1911) as duas últimas pertencentes à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e o Instituto de Sociologia e Política (ISP), fundado em 1958. E outras instituições particulares que existiam em Pelotas foram agregadas à UFPel, como o Conservatório de Música de Pelotas, a Escola de Belas Artes Dona Carmen Trápaga Simões e o Curso de Medicina do Instituto Pró-Ensino Superior no Sul do Estado (IPESSE). E, no mesmo ano, o Conjunto Agrotécnico Visconde da Graça (CAVG) também passou a fazer parte da UFPel. [...] A Universidade Federal de Pelotas teve como primeiro reitor o professor Delfim Mendes Silveira, diretor da Faculdade de Direito, o qual administrou a Universidade até 1977. Em sua gestão, a UFPel expandiu-se, tanto em número de cursos quanto de alunos, estruturando-se como universidade e construindo o seu campus nas instalações da antiga UFRRS, junto à Faculdade de Agronomia [...] (Resenha histórica da UFPel).

A aglutinação desses cursos e o aproveitamento de servidores dos mais variados setores, gerou uma tensão referente à organização enquanto categoria de agentes universitários, o que levou à movimentação de um grupo de servidores na luta pela edificação de uma organização que congregasse esses trabalhadores e, por conseguinte, lhes garantissem um espaço de reivindicação e de visibilidade enquanto grupo.

Parece ser um caso parecido ao que aponta João Eduardo do Nascimento Fonseca¹¹, na obra: “Novos Atores na Cena Universitária” (1996, p. 18):

Compreender [...] de que maneira as formas corporativas características da auto-organização dos servidores universitários exerce uma função de mediação entre sua apreensão da instituição e o modelo que vem elaborando para a sua reinserção no processo universitário implica, necessariamente, entender como a universidade se insere historicamente na sociedade

¹¹ João Eduardo do Nascimento Fonseca, autor do Livro “Novos Atores na Cena Universitária”, 1998. Editora NAU, Rio de Janeiro/RJ, 294 p.

brasileira e de que modo, e sob que fundamentos, ela tem se organizado internamente. Implica também em identificar como outros agentes e instâncias da instituição e do Estado reagem as demandas dos servidores (Fonseca, 1996, p. 18).

No caso da UFPel, após o nosso diálogo com as fontes, fica evidente uma carência de representação, sendo que, muitas vezes, ocorriam até situações desrespeitosas com as funções exercidas pelos TAs. Aspectos como esse serão evidenciados no decorrer desta dissertação. Como a legislação da época não tratava da sindicalização de servidores públicos, é criada a associação “ASUFPel”. Mesmo que não houvesse garantia de sindicalização, a ASUFPel passa a exercer uma representação classista assistencial, próxima ao que era exercido pelos sindicatos do serviço privado, mas com foco especial nas ações beneficentes e assistenciais, temática que explicaremos melhor no decorrer da dissertação. É digno de nota dizer que entendemos a organização dos trabalhadores como um ato de formação enquanto grupo, que está em processo de ressignificação como trabalhadores de um setor importante no processo da educação Brasileira.

2.2 A Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas (ASUFPel) – A construção de um sindicato

Neste item destacaremos a emergência da associação enquanto espaço de reivindicação e organização sindical dessa categoria de trabalhadores. Novamente, buscamos nas fontes oficiais referências para iniciar nosso debate.

Segundo a página Web Oficial da ASUFPel¹², a entidade foi originária da Universidade Rural do Sul (URS) e da Associação Assistencial e Esportiva dos Funcionários da Universidade Rural do Sul (AAEFURS), fundada em 23 de maio de 1963, na cidade de Pelotas, RS, Brasil. Em 1979 passa a denominar-se, conforme assembleia geral realizada no dia 31 de julho de 1979, Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas, tendo como sigla ASUFPel, como podemos verificar no site da instituição em seu estatuto (Estatuto Social da ASUFPel).

¹² Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <https://asufpel.blogspot.com.br/> acessado em 04/04/2017.

Entendemos que a estruturação do sindicato nós dá a base através do seu estatuto para compreender a regulamentação da instituição. É importante historiar a associação para mostrar suas contradições e modificações. De acordo com a matéria¹³ “A História da ASUFPel”, disponível na página Web da instituição, a associação teria sido desenvolvida a partir das lutas dos servidores Técnico Administrativos da UFPel, com o propósito de ocuparem o espaço que lhes era devido na sociedade e na comunidade em que estavam inseridos. Segundo nossas fontes, os TAs vivenciavam situações de desvio de função, complexas relações de poder com professores e desvalorização de sua atuação, entre outros.

Inicialmente com caráter associativo e de integração, a ASUFPel firmou-se posteriormente como Sindicato. Júlio César de Oliveira produziu um texto útil para a nossa pesquisa, a Tese de Doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) “A Matriosca Municipal - A Transformação da Federação de Associações (FAMERGS) em Federação de Sindicatos (FESISMERS) (1979-1992)”. Apresentamos essa reflexão, visto ter conexão com nossa problemática de pesquisa, medida que relaciona a elaboração de uma entidade de trabalhadores na função pública.

[...] A luta implementada pelos servidores estabeleceu uma relação que ia além do regime de dependência contratual frente ao ente público, trazia em sua luta a ação moldada pelos limites da legalidade e da estrutura definida pelo próprio estado. A padronização de estatutos da organização administrativa das entidades, do sistema confederativo, da utilização de congresso como instrumento de capacitação e captação de estratégias de luta, além da preponderância de um tipo de estrutura burocrática nacional legal referente ao setor público, na maioria dos países Latinos Americanos, tendem a estabelecer o entendimento de que a atuação representativa estava inserida numa luta que tinha suas limitações estabelecidas previamente. Contudo, a atuação representativa dos servidores públicos por intermédio de associações, demonstra que as fronteiras entre a legalidade e ilegalidade, assim como as suas padronizações, eram flexíveis (OLIVEIRA, 2016, p. 51).

A citação de Oliveira (2016) faz referência a atuação mesmo sem permissão/proibição dos servidores públicos criarem entidades classistas.

O documento oficial “Estatuto¹⁴ Social da ASUFPel” desvela o primeiro endereço da entidade: “a primeira sede custeada com recursos próprios em 1983.

¹³ História da ASUFPel. Disponível em: <http://asufpel.com.br/historia>. Acessado em 06/04/2017.

¹⁴ Estatuto Social da ASUFPel. Pode ser acessado na íntegra em: <http://asufpel.com.br>.

Situava-se na Rua Princesa Isabel, nº 256, onde permaneceu até 23 de março de 1989 quando a sede foi transferida para prédio próprio sito na Rua XV de novembro, nº 262 em Pelotas/RS” (Estatuto Social da ASUFPel).

Com isso, aconteceria então a ampliação de seu patrimônio e o crescimento do quadro social. Em 1981, os sócios aprovam o Estatuto Social, considerado como um marco na história do Sindicato:

O documento define a nova entidade em todos os seus aspectos fundamentais, como denominação, sede, duração, finalidade, sócios, diretoria, conselho deliberativo, assembleia geral, entre outros pontos. [...] a entidade constituiu sua diretoria com um presidente, vice, secretário, tesoureiro e delegado geral e adjunto, com mandato de dois anos (Estatuto Social da ASUFPel).

Este documento foi assinado pela primeira direção que assumiu a entidade. De acordo com o documento, foram eles: “Ubirajara Fernando Galli (presidente); Sidnei Francone Bilhalva (vice-presidente); João Carlos Louzada (secretário) Leon Carlos Ribeiro (secretário); Holeto Martins (tesoureiro); Oswaldo Alves Martins (segundo tesoureiro) e Querino Felix Rajão (delegado)” (Estatuto Social da ASUFPel).

Segundo Fernando Stephan Marroni, (usualmente chamado como Marroni)¹⁵, em entrevista concedida a este autor, “vivíamos em plena ditadura, a universidade era muito controlada, o nosso Pró-Reitor administrativo era o general Edson Vinholes. A ASUFPel não tinha uma organização, pois era de caráter beneficente”. Logicamente temos consciência que mesmo nestes espaços festivos haviam momentos de embate político e de organização. Na figura a seguir (Figura 1), podemos observar um dos momentos.

¹⁵ A partir desse momento, ao me reportar a Fernando Stephan Marroni, usarei o nome Marroni, como é conhecido localmente.



Figura 1 - Festa de confraternização do ASUFPeI
Fonte: Arquivos ASUFPeI

Em 1985, depois da abertura política, surgem as greves nas universidades federais. Na UFRGS e na UFSM houve uma greve local que tinha como pauta principal a luta por eleições diretas para reitor, as associações já tinham uma organização possível de propor e articular uma greve. Para Júlio Cesar de Oliveira “[...] tratando-se de instituições de base, as associações eram entidades como prestadoras de serviços, destinadas à resolução de problemas locais e bem definidos pela própria em favor da categoria que o representava [...]” (OLIVEIRA, 2016, p. 50). Porém, constatou-se que a ASUFPeI viu a necessidade de se lançar nacionalmente na política dos trabalhadores da educação, pois todas as suas pautas de carreira e salariais estavam centradas na capital do país, e filia-se em 1985 à Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras, hoje Federação de Sindicatos de Trabalhadores de Universidades Brasileiras (FASUBRA). A partir de então os servidores da UFPeI sócios da associação começariam a participar das deliberações locais e nacionais.

Mesmo que as relações sindicais em nível nacional vivenciassem relações políticas e de amizade, formalmente o contato entre a ASUFPeI e a FASUBRA se estabelecia seguindo o estatuto, regras e políticas de funcionamento da FASUBRA. As discussões começam na base (ASUFPeI), em reunião de coordenação, e as temáticas são levadas para discussão em assembleia geral. Decisões tomadas nas bases são apresentadas em plenárias nacionais na FASUBRA. A base da ASUFPeI participa com quatro delegados nas plenárias nacionais da FASUBRA com direito a voz e voto, o que demonstra a oportunidade de uma relação mais horizontal entre a direção e sua base.

Para regulamentar as regras da ASUFPel, sua organização e funcionamento, é necessário citar o Estatuto da Associação dos Servidores Federais em Educação de Pelotas e do Capão do Leão, de maio de 1987, alterado em abril de 2009. Destacamos a seguir alguns itens:

Os processos eleitorais do sindicato são realizados por voto universal, direto e secreto, podendo exercê-lo todo o associado no exercício de seu direito. São considerados associados em condições de votar aqueles que na data das eleições estejam em dia com suas obrigações junto ao sindicato e tenham seu pedido de associação aprovado com antecedência de ao menos 90 dias de qualquer pleito. As eleições para o Conselho de Delegados e Conselho Fiscal serão realizadas no mês de junho dos anos pares e os eleitos serão empossados no mês subsequente, cabendo à coordenação da entidade a convocação e organização do pleito. As eleições para a coordenação do sindicato serão realizadas no mês de junho dos anos ímpares e os eleitos serão empossados no mês subsequente. Havendo um fato superveniente imprevisto, as eleições poderão ser adiadas por um prazo máximo de três meses, mediante concordância do Conselho de Delegados, não importando o adiamento em alteração das datas de eleições e posses subsequentes, previstas neste artigo. A Coordenação do sindicato será eleita por um mandato de dois anos, em voto secreto universal e direto com a participação de todos os associados em condições de votar, de acordo com o estabelecido neste estatuto. Será considerada eleita a chapa que obtiver maior número de votos válidos. Serão considerados votos válidos apenas aqueles atribuídos a qualquer uma das chapas concorrentes (Estatuto Social da ASUFPel).

Busco aqui desvelar, na medida do diálogo com as fontes e de meu envolvimento com a militância sindical, como se deram as disputas de poder dentro do Sindicato e o modelo de eleições; como aconteceu a aproximação dos associados com os partidos políticos de esquerda, como o Partido dos Trabalhadores; e como a relação dessa afinidade política refletiu na construção das chapas para as disputas eleitorais. Uma realidade complexa que extrapola o que está colocado no regramento, um ambiente de disputa interna, mas não temos visto uma renovação significativa nos últimos anos na direção do Sindicato.

A maneira com que são conduzidas as eleições no Sindicato e as movimentações das chapas dentro do ambiente da Universidade para a aprovação das bases nos dão o entendimento das disputas políticas.

A junta eleitoral editará as normas regimentais que disciplinem o processo de eleição. O edital de convocação deverá ser publicado com trinta dias de antecedência do pleito, pelo presidente da junta, devendo no mesmo constar locais, dia e hora da realização da eleição. É vedada a inscrição de um mesmo candidato para mais de um cargo ou chapa, as chapas deverão ser

inscritas até quinze dias antes do pleito, através de requerimento dirigido a junta eleitoral e assinados por todos os seus componentes. Não é permitido voto por procuração. Nenhum cargo eletivo da coordenação será remunerado, sendo vedada também acumulação de cargos no âmbito da Entidade. Os membros do Conselho de Delegados que veio a concorrer à coordenação deverão licenciar-se de seus cargos no Conselho, no período que vai da inscrição de chapas até a eleição, perdendo seus mandatos no conselho de delegados, se eleitos, assumindo o suplente (Estatuto Social da ASUFPel).

No período em que antecede as eleições, grupos de servidores iniciam um processo de organização para a composição de chapas para disputar o pleito. Essas chapas elaboram propostas de gestão, que são levadas aos eleitores através das mais diversas formas de divulgação, como os debates entre as chapas concorrentes.

A Coordenação do sindicato será eleita por um mandato de dois anos, em voto secreto universal e direto com a participação de todos os associados em condições de votar, de acordo com o estabelecido neste estatuto. Será considerada eleita a chapa que obtiver maior número de votos válidos. Serão considerados votos válidos apenas aqueles atribuídos a qualquer uma das chapas concorrentes. O processo eleitoral é aberto por junta composta por dez membros, sendo cinco titulares e cinco suplentes, cabendo a iniciativa ao Conselho de Delegados (Estatuto Social da ASUFPel).

As coordenações são distribuídas entre os candidatos no momento da construção da chapa. Os membros eleitos são dispensados para atuarem no sindicato em um dos turnos de seu horário de trabalho, a fim de exercerem suas funções dentro das coordenações. Sindicalizados que exercem funções, como no Conselho de Delegados ou no Conselho Fiscal, não podem participar da coordenação. Existe toda essa regulamentação e nos interessa apontar nesta dissertação as entrelinhas, o não dito, sobretudo a relação política e reivindicatória que permeia a ocupação desses cargos.

Sobre o aspecto da Constituição Federal de 1988, é importante discutir, entre outros elementos, o direito a sindicalização do servidor público, pois é um dos momentos que a categoria dos Técnicos Administrativos busca a sua organização política. A Constituição também permite enxergar os limites e as possibilidades de interagir com a legislação.

2.3 O Cenário Político Nacional, a Constituição de 1988 no Serviço Público Federal

Neste item vamos discutir brevemente o cenário político nacional e as potencialidades daí advindas para a militância e organização dos trabalhadores em educação da IFES. A falta de regulamentação que disciplina o direito de greve e as relações de trabalho dos servidores públicos fez com que estes servidores realizassem suas primeiras lutas no interior das associações, consolidando-as como espaços de organização e reivindicação dos seus interesses. O reconhecimento da pauta de reivindicações passava pela capacidade de o movimento ter uma visibilidade política dentro das Universidades Públicas Federais. A greve dos servidores públicos passou a ser enquadrada na Lei de Segurança Nacional, utilizada para reprimir os movimentos grevistas nas mais diversas categorias. Dispondo sobre os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica, a Lei¹⁶ nº 6.185/74, indicava algumas categorias que por serem regidas por leis trabalhistas, visto que o art. 3º não dava o direito de sindicalização ou participação em movimentos grevistas.

Era permitido aos servidores públicos apenas a criação de associações, e essas de caráter recreativo e assistencialista, com recurso financeiro advindo da contribuição dos associados. Assim surge, após quase dez anos da fundação da UFPel, precisamente em 31 de julho de 1979, a ASUFPel (Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas). Essa associação se manteve presente nas lutas por direitos, a fim de conquistar o seu espaço e o reconhecimento da categoria na comunidade em que estava inserida. Embora por força da Lei não pudesse ser Sindicato, na prática desempenhava esse papel, como na defesa das reivindicações em seus locais de trabalho e em ações nacionais que tinham caráter reivindicatório dos seus trabalhadores, o que demonstra sua capacidade de mobilização da base e de respaldo político.

Para contrastar com os fatos acima levantados, entrevistamos o servidor Luis Osório Rocha dos Santos, que teve participação em muitos momentos de disputa entre os interesses dos servidores e o governo. Ele inicia seu relato falando de seu envolvimento inicial com a entidade:

¹⁶ Lei de Segurança Nacional. BRASIL. Lei nº 6.185 de 11 de dezembro de 1974. Pode ser lida na íntegra em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6185.htm.

Entrei pra ASUFPEL em 1983 e o Renato Moreira era o Presidente da ASUFPEL, na verdade não entrei como eleito, comecei a ajudar a direção. Tinha o Delegado Geral e Delegado Adjunto, que eram pessoas convidadas pela direção da ASUFPEL. Eu fui convidado para dois mandatos do Renato como Delegado, no terceiro momento, quando terminou o segundo mandato do Renato eu resolvi concorrer, e aí houve uma mudança estrutural na ASUFPEL que passou a ser Coordenação e não era mais presidente (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

A ASUFPEL tinha uma grande conexão com as lutas nacionais. As pautas geralmente eram as mesmas e muito representativas para a categoria, visto que havia ocorrência de troca de informações, militâncias políticas nacionais e busca por uma regulamentação geral/nacional para a criação de um regimento dos TAs na IFES.

Para Luis Osório Rocha dos Santos, a possibilidade de termos uma carreira era a grande pauta nacional, mas, internamente, a grande preocupação era com a garantia de trabalho e urbanidade nas relações interpessoais.

Basicamente a gente trabalhava de maneira sistemática e nós éramos muito presentes nos espaços de trabalho, nas reuniões nos locais de trabalho, a ideia era de estar juntos da categoria para fazer movimento mais contundente. Nós tivemos um movimento pela proporcionalidade que foi um movimento Nacional, onde as correntes políticas começaram a ficar muito fortes e querendo espaços e se entendia que a democracia, deveria acolher todas as correntes, quer dizer, todo mundo, as minorias e as majorias deveriam estar representadas dentro da Direção Nacional (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

Houve uma mudança no estatuto da ASUFPEL; o modelo de gestão com chapa pura passa a ser proporcional, o que foi um momento de disputa na maneira de conduzir o Sindicato. Apesar de ter uma relação democrática em ampliação no contexto prático, percebe-se que isso aumentou as rugas internas dentro da Associação, aspecto que ao nosso entender prejudicou a capacidade reivindicativa da entidade. Para Osório, as experiências que a ASUFPEL teve com as eleições proporcionais não foram boas. Não estavam preparados para a convivência de correntes políticas diferentes numa gestão do Sindicato.

O que aconteceu, nós tínhamos uma situação em que a maioria tinha responsabilidade de levar o Sindicato, de responder pela categoria, de fazer a gestão e de fazer a assistência. A minoria ficava lá para fazer intriga, para fazer fofoca, para fazer não sei o que, quer dizer, isso é concretamente a negação da proporcionalidade como instrumento de luta sindical, porque se tu não consegue colocar, num mesmo lugar, numa mesma entidade pessoas diferentes para trabalhar e puxar para o mesmo lado, bom, não tem menor

sentido. O sentido da proporcionalidade é tu criar uma representação do movimento sindical, das forças que tem o movimento sindical de tal maneira que todos consigam com diferentes opiniões trabalhar juntos, para o mesmo objetivo. Quer dizer, se tu não colocas pessoas que tem o mesmo objetivo, tu negas aquilo que seria a origem, que é tu poder ter as diferenças presentes num espaço de luta pela mesma categoria. O desgaste era tão violento dentro da ASUFPEL e nacionalmente na FASUBRA não acabou ainda, mas aqui na ASUFPEL acabou (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

Entendemos que a ideia da proporcionalidade foi interessante, mas na prática é necessário que tenhamos sujeitos políticos responsáveis, que venham para uma direção a fim de fazer um trabalho honesto, do ponto de vista político. A partir da transição do final do regime militar para o governo civil, a FASUBRA inicia as mobilizações e reivindicações pela carreira, seguida por uma greve que foi bastante marcante a nível Nacional para os servidores da UFPel, a greve de 1987, decisiva para a conquista do Plano Único de Classificação e Remuneração de Cargos e Empregos (PUCRCE).

Em 1990, a Lei nº 8112 estabelecia o Regime Jurídico Único (RJU), passando o regime dos servidores de celetistas para estatutários. O artigo do Professor Georges Humbert¹⁷, intitulado de “O que é o regime jurídico único dos servidores públicos?” Define o RJU como:

O conjunto de princípios e regras referentes a direitos, deveres e demais normas de conduta que regem a relação jurídico/funcional entre o servidor e o Poder Público. [...] a Constituição Federal define as premissas gerais da matéria, a partir do Art. 37, pautando-se pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, bem como pela regra de acesso ao cargo público pela via do concurso, aliado a irredutibilidade de vencimentos e estabilidade funcional. [...] por sua vez, é a determinação constitucional de aplicar, como regra, a forma de relação estatutária entre aquele que ocupa cargo público e o ente ou administração direta ao qual está vinculado. [...] o detalhamento das posturas inerentes a relação servidor e Poder Público é ditada por leis próprias, a serem elaboradas no âmbito da União, Estados-membros e Municípios. No plano federal, a lei que reúne estas regras é a de n. 8.112/90, denominada de Estatuto do Servidor Público Federal, constituindo para o servidor submetido à mesmo o que também se convencionou denominar regime jurídico estatutário. Este foi previsto originariamente na Constituição, até o advento da Emenda Constitucional nº19, de 04/06/98, quando foi extinto, permitindo a convivência de dois regimes jurídicos possíveis entre servidores e a administração direta: o estatutário e também o de relação de emprego, via CLT, também chamado de vínculo celetista. Atualmente, vigora o regime jurídico único, ou exclusivamente estatutário, voltou a ser o único juridicamente válido, por força

¹⁷Artigo publicado em 08 de setembro de 2015, “O que é o regime jurídico único dos servidores públicos?”, Pode ser lido na íntegra em: <http://www.humbert.com.br/publicacao/direito-administrativo-servidor-publico-regime-juridico-unico-georges-humbert>.

de decisão cautelar do plenário do Supremo Tribunal Federal (HUMBERT, 2015, s/p).

A Constituição de 1988, através inciso II do art. 37, ocasionou o fim dos concursos internos, impedindo o servidor de mudar de cargo. A investidura em cargo ou emprego público, assim, acontecia somente através de concurso, de provas ou provas e títulos. Também regulamenta as atribuições de cada cargo e proíbe os desvios de funções. Com essas alterações o servidor é obrigado a prestar novo concurso para a ascensão funcional.

Destacamos alguns parágrafos do Artigo 37 da Constituição Federal de 1988, referente à administração pública direta e indireta dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Essa ressalva que fazemos é importante na medida em que demonstra o embate e a organização dos trabalhadores na luta por reorganização pela via legal, é possível perceber avanços e retrocessos na atuação dos militantes na defesa dos direitos dos TAs.

Na Lei, os parágrafos primeiro ao quinto tratam do acesso, investidura, validade de concursos, remuneração e das funções de confiança no serviço público:

São acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período; durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos serão convocados com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira; os cargos em comissão e as funções de confiança serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional, nos casos e condições previstos em lei; as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (Constituição de 1988, artigo 37).

Os parágrafos sexto e sétimo tratam dos direitos no serviço público: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica” (Constituição de 1988, artigo 37). Observa-se que até os dias atuais essa lei específica não foi

regulamentada. Desde a Constituição de 1988, o parágrafo oitavo do Artigo 37 já previa uma reserva percentual dos cargos e empregos públicos a portadores de deficiência. O parágrafo nono estabelece a contratação por tempo determinado para atender necessidades temporárias de interesse público.

Os parágrafos décimo e décimo primeiro tratam da remuneração dos servidores públicos, e o artigo décimo “a revisão geral da remuneração dos servidores públicos, sem distinção de índices entre servidores públicos civis e militares, acontecerá sempre na mesma data” (Constituição de 1988, artigo 37). Esta redação foi alterada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, e passa ser a seguinte:

A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices (Constituição de 1988, artigo. 37).

Na lei original de 1988, no Artigo 37, o parágrafo décimo primeiro fixava que:

O limite máximo e a relação de valores entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, observados, como limites máximos e no âmbito dos respectivos poderes, os valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, por membros do Congresso Nacional, Ministros de Estado e Ministros do Supremo Tribunal Federal e seus correspondentes nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, e, nos Municípios, os valores percebidos como remuneração, em espécie, pelo Prefeito (Constituição de 1988, artigo. 37).

O parágrafo décimo primeiro foi alterado na Lei nº 8.448 de 1992, pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, e em 2003 tem sua Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Sendo ela a seguinte:

A remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídos as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário,

aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos (Constituição de 1988, artigo 37).

O parágrafo décimo quinto, alterado pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, tem a seguinte redação: “O subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis” (Constituição de 1988, artigo 37).

O parágrafo decimo sexto é alterado pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998 e pela Emenda Constitucional nº 34, de 2001. Tem por fim, a seguinte redação:

É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI: a de dois cargos de professor; a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas; a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações mantidas pelo Poder Público (Constituição de 1988, artigo 37).

Podemos constatar que o servidor, a partir da nova legislação, com a extinção dos concursos internos, teve suas ambições profissionais podadas. Mesmo que obtendo uma qualificação de nível superior ao exigido pelo cargo, somente poderá cogitar uma nova carreira se prestar novo concurso público. O servidor vislumbrou a continuidade de suas reivindicações nos movimentos de resistências, mantendo nos seus Sindicatos as pautas de isonomia e ascensão funcional até os dias de hoje.

2.4 O direito de sindicalização do Servidor Público Federal

Com o direito à sindicalização, ficou fortalecida a capacidade reivindicatória e a legitimidade das ações das entidades dos TAs. A Constituição de 1988, no capítulo VII, Art. 37, garante ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. A sindicalização trouxe a institucionalização dos conflitos, liberação para participação na direção dos Sindicatos, a unificação nas reivindicações dos servidores, na medida que demonstra os limites e competências com que o servidor público pode interagir dentro de uma associação.

A Constituição veio firmar a concepção de organização dos servidores públicos,

de acordo com Mauricio Sardá de Faria:

A Constituição de 1988 vai incorporar as práticas que os trabalhadores do serviço público já vinham realizando em associações mediante formas organizativas por eles forjadas e cristalizadas no processo mesmo das suas lutas, a despeito da existência de qualquer enquadramento legal. [...] A constituição de 88, de certa maneira, aponta também para o modelo sindical de organização dos servidores, e incorpora o direito de greve, embora o faça estabelecendo restrições as atividades consideradas essenciais, [...] numa dimensão mais política pode-se perguntar se a transformação das associações em sindicatos não teve como significado fundamental o atrelamento do movimento ao estado. [...]. Mas o fato de não encontrarem enquadramento na estrutura sindical vigente permitiu que as organizações sindicais dos servidores nascessem desembaraçadas dos seus vícios corporativos e pudessem, com isso, levar mais longe do que o “novo sindicalismo” a liberdade e a democracia sindicais, pelo menos nesse primeiro momento. [...] como elemento distintivo está o fato de que as Associações foram desde sempre sustentadas unicamente pela contribuição dos seus associados, longe das contribuições compulsórias que ainda hoje formam um dos pilares de apoio da estrutura sindical corporativa que persiste a despeito das mudanças ocorridas nos regimes políticos. Além disso, os servidores públicos tiveram que inventar praticamente um sistema de relações de trabalho que atendesse aos seus interesses, sem precisar abrir mão do modelo associativo que lhe deu origem (FARIA, 2013, p. 3-4).

Constatamos que houve uma articulação após a Constituição para que a Associação se constituísse como entidade sindical. Fernando Marroni nos diz que “no caso dos Servidores da UFPel, não houve uma ruptura, mas sim uma transição de um modelo de associação para sindicato” (MARRONI, 2017). Observamos que ao passar para a condição de sindicato, a ASUFPEL manteve o mesmo nome acrescentando à razão social apenas a palavra “Sindicato”, por, além de outras coisas, já ter um histórico de lutas. Porém, podemos constatar que em algumas universidades houve a criação de entidade sindical e mantiveram as associações, passando os servidores a conviver com sindicato e associação, como é o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

Confrontamos memórias de servidores Técnicos Administrativos de diferentes Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Para tanto, buscamos junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-grandense (IFSUL), campus Pelotas, o servidor Nilo Moraes de Campos¹⁸ (usualmente chamado como

¹⁸ Nilo Moraes de Campos, nascido em 25 de dezembro de 1961, possui graduação em Gestão Pública, Mestrado em Política Social, é Servidor Técnico Administrativo do Instituto Federal Sul Rio Grandense desde que o Instituto era a Escola Técnica Federal de Pelotas, em 1987. Participou como representante sindical da categoria no IFSUL em nível nacional e local. Nilo foi Pró-Reitor de Gestão de Pessoas do IFSUL no período de janeiro de 2005 a julho de 2017.

Nilo)¹⁹, que foi representante Sindical do IFSUL/Pelotas em nível nacional no período de 2001 a 2005, mesmo período em que foi coordenador do SINASEFE em Pelotas.

A gente na gestão tem dois focos, que é o da administração do sindicato, e o principal, que é o foco da luta, do movimento sindical. Então, participamos evidentemente de várias plenárias nacionais, a chamada plena do SINASEFE. O papel do sindicato é saber ouvir a base e organizar a categoria, para a luta. Hoje a muita política no sindicato, isso que está atrapalhando, tanto nas assembleias locais, como nas plenárias nacional. A representação nacional é complicada, todo mundo querendo se manter no poder porque é um momento em que precisamos do sindicato, ou então não vai ter luta, devemos unificar as lutas dos Servidores Públicos Federais (Nilo Moraes de Campos, 2017).

É digno de nota que a construção das lutas dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições de Ensino Superior, quando discutidas a nível nacional, são definidas em mesa de negociação com o Governo, estando presentes nesta negociação representações do SINASEFE e da FASUBRA.

Para Hilbert Davi de Oliveira Souza²⁰ (usualmente chamado como Hilbert)²¹, a relação do Estado e dos movimentos sindicais até hoje é questionada:

Se você pegar qualquer ação trabalhista do sindicato a Advocacia Geral da União (AGU) questiona, embora já esteja totalmente pacificado isso nos tribunais, questiona a substituição processual por parte do sindicato do setor público. É a rejeição do estado na sua concepção retrógrada que luta contra os processos de democratização, a gente sofre com isso até hoje, acho que hoje no momento com mais intensidade. E isso está diretamente ligado objetivamente com a chamada Ascensão do novo sindicalismo no Brasil, o sindicato deve ir além de reivindicações corporativas e estritamente econômicas é uma discussão que nasce junto com o novo sindicalismo efetivamente no Brasil, que o ponha a refletir sobre essas outras esferas da dimensão da vida social (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

Para Portelli “A objetividade científica não consiste em nos ausentarmos da cena do discurso e em simularmos uma neutralidade, que é tanto impossível quanto indesejável. Essa objetividade consiste, antes, em assumir a tarefa de interpretação [...]” (PORTELLI 1997, p. 26-27), ou seja, Portelli refere a necessidade de interpretar e não somente citar ou descrever. Dessa forma, um dos grandes problemas na visão

¹⁹ Neste momento ao me reportar a Nilo Moraes de Campos usarei o nome Nilo, como é conhecido localmente.

²⁰ Nascido em Belo Horizonte Minas Gerais, no dia 11 de outubro de 1962. Graduado em Instrumentação (Controle de Processos), na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Iniciou a trabalhar no Serviço Público no Departamento de Física da UFMG em 1982.

²¹ Neste momento, ao me reportar a Hilbert Davi de Oliveira Souza, usarei o nome Hilbert, como é conhecido localmente.

de Hilbert seria que a organização sindical, cada vez mais corporativa e economicista, e como, de uma forma geral, existe uma diferença entre a compreensão e a atuação das direções sindicais. Em sua opinião, “o sindicato não tem que se meter em política e sim ter uma visão mais ampla” (HILBERT, 2017). Existe a necessidade de compreender o papel do estado e do trabalhador na redemocratização do setor público. Frente a esses dados, percebemos a complexidade da atuação sindical, bem como os limites de atuação reivindicativa.

2.5 Representações Sindicais Nacionais FASUBRA e os Sindicatos de base

As decisões sobre as Universidades Públicas, são tomadas em Brasília, o que levou aos Sindicatos das Instituições Públicas de Ensino Superior a filiarem-se a uma Federação que as representassem junto ao MEC. O estatuto da FASUBRA nos dá o entendimento de seu funcionamento e sua relação com as entidades de base. O “Estatuto da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical”, disponível na página Web da FASUBRA²², assume a representação das Universidades Públicas Brasileiras no Ministério da Educação, criando seu estatuto, regras e políticas de funcionamento.

Fundada em 19 de dezembro de 1978, é órgão sindical que congrega sindicatos de trabalhadores em Instituições Públicas de Ensino Superior (IES) sob quaisquer denominações, em todo o território nacional. A categoria profissional representada pela Federação, caracterizada genericamente como técnico-administrativos, abrange os trabalhadores e empregados de instituições públicas de ensino superior, sejam estas integrantes da administração indireta, autárquica ou fundacional, além das empresas públicas ou pessoas jurídicas de direito privado contratadas ou fundações apenas conveniadas da administração pública que desenvolvam atividades dentro das IES, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para a consecução e desenvolvimento dos princípios indissociáveis do ensino, da pesquisa, da extensão e assistência do órgão público de ensino. Para fins estabelecidos no caput deste artigo, serão abrangidos os trabalhadores das fundações apenas que atuam no âmbito da instituição, na data da promulgação do presente estatuto. A FASUBRA Sindical é pessoa jurídica de direito privado, sem fins econômicos, distinta das suas filiais e dos seus respectivos dirigentes, os quais não são responsáveis solidária ou

²² Estatuto da FASUBRA - Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/estatuto.pdf> _acessado 08/03/2017.

subsidiariamente pelas obrigações por ela assumidas, com autonomia política, administrativa, patrimonial e financeira, de âmbito nacional, duração indeterminada, com sede e foro na Capital Federal da República Federativa do Brasil situada na cidade de Brasília - Distrito Federal e com base territorial em todo o território nacional (Estatuto da FASUBRA, 2011, p. 1).

O Primeiro Congresso Nacional acontece em janeiro de 1984, na cidade de Natal no Estado do Rio Grande do Norte. O “Memorial²³ 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical” (2011), a partir desse Congresso.

A FASUBRA passou a ser representada por uma Direção que assegurava a diversidade regional e política do conjunto da Categoria, passando a ter uma atuação classista. Foi neste período que a luta dos Trabalhadores (as) encampou bandeiras como a democracia nas Universidades; a afirmação da identidade para os (as) Trabalhadores (as) Técnico-Administrativos (as); a luta por melhores salários e por condições de trabalho e a defesa de uma sociedade mais justa e igualitária. Nessa mesma década os servidores das Universidades, em sintonia com os avanços da Classe Trabalhadora, juntamente com a representação da nova direção, assumem posição diferenciada, impondo uma mudança de rota rumo à defesa dos seus direitos, rompendo com as ligações umbilicais estabelecidas entre sua direção e as direções das instituições controladas pelo governo (Memorial 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical, 2011, p. 08).

A ASUFPEL, sendo representante dos servidores técnico-administrativos da UFPel, filia-se à FASUBRA em 1985. A partir da filiação inicia sua participação no Congresso Nacional da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Públicas do Brasil (CONFASUBRA).

A instância máxima de deliberação da FASUBRA Sindical. O Congresso Nacional realizar-se-á ordinariamente a cada 02 (dois) anos e extraordinariamente, desde que convocado por 2/3 (dois terços) da Plenária Nacional Geral. O Congresso Nacional é soberano para deliberar sobre qualquer proposta desde que esteja incluído no temário do CONFASUBRA e ainda, não haja restrição estatutária para inclusão da mesma sem prévia divulgação, só poderá se instalar com a presença de delegações de no mínimo metade das entidades filiadas e não poderá deliberar sobre nenhuma questão que seja de competência interna das entidades filiadas, salvo as resoluções de caráter organizativo e administrativo da Federação (Estatuto da FASUBRA, 2011, p. 6).

²³ Memorial 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical. Editado em 2011 pela FASUBRA. Pode ser acessado na íntegra em: http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista_fasubra.pdf.

Como podemos constatar a representação sindical local (ASUFPel), no Congresso Nacional da FASUBRA são tratados os rumos a serem seguidos pela categoria, conforme define o estatuto:

Discutir e deliberar sobre todo e qualquer assunto constante da pauta aprovada no início de seus trabalhos; aprovar alterações no presente Estatuto e o Regimento das Eleições, bem como as respectivas deliberações; avaliar a realidade da categoria e a situação política, econômica, social e cultural do país, definindo a linha de ação da Federação, deliberar quanto à filiação da FASUBRA Sindical a Confederações, Centrais Sindicais e Entidades Internacionais de objetivos e natureza semelhantes; decidir, em última instância, os recursos interpostos às decisões da Plenária Nacional Geral e da Diretoria Executiva e/ou Colegiada; delegar poderes para a Plenária Nacional Geral da FASUBRA Sindical para discutir e deliberar sobre quaisquer temas de interesse da categoria; eleger a Direção Nacional da FASUBRA sindical, conforme normas estatutárias (Estatuto da FASUBRA, 2011, p. 7).

Podemos visualizar na figura a seguir (ver Figura 2), uma destas reuniões.



Figura 2 - Congresso CONFASUBRA

Fonte: Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 4

Após eleitos e nomeados os membros da Direção Nacional da FASUBRA, as deliberações resultantes do CONFASUBRA são encaminhadas ao MEC. Em relação às escolhas de delegados que serão representantes dos sindicatos junto ao CONFASUBRA, o estatuto diz o seguinte:

O art.5 será admitido como delegados (as) ao CONFASUBRA, com direito a voz e voto os trabalhadores (as) eleitos em Assembleia Geral de suas entidades, segundo critério de representatividade de 10 (dez) presentes para cada delegado (a) eleita (o) e mais um (a) para fração igual ou maior que 05 (cinco) e o número máximo de delegados (as) por entidade será calculado segundo a proporção de 01 (um) delegado (a) para cada 100 (cem) trabalhadores (as) na base ou fração maior que 50 (cinquenta), estando compreendidos como trabalhadores (as) todos os que se enquadram no

conceito de categoria previsto no art. 1º do Estatuto da FASUBRA (Estatuto da FASUBRA, 2011, p. 7-8).

Apresentamos a seguir a tabela reproduzida (ver Tabela 01) pelo autor a partir de dados constantes no documento Estatuto da FASUBRA. A tabela define quantos delegados por base irão representar suas entidades junto à FASUBRA. O número é definido pela quantidade de trabalhadores filiados ao sindicato, como exemplificado na tabela a seguir:

Tabela 1 – Composição das delegações dos Sindicatos

Número de Trabalhadores na Base	Delegados de Base	Delegados de Direção
Até 500	01	01
501 a 1500	02	01
1501 a 3000	03	01
3001 a 5000	04	01
5001 a 7500	05	01
7501 a 10500	06	01
Acima de 10500	07	01

Fonte: Estatuto da FASUBRA (2011, p. 11)

Na tabela acima, podemos observar que as instituições com o maior número de servidores na sua base possuem maior influência nas decisões tomadas nas plenárias da FASUBRA. Os encaminhamentos nas plenárias, quando não há consenso, são feitos por votação de maioria simples, tornando um campo de disputas das correntes políticas que atuam nos Sindicatos de base, assunto que trataremos no decorrer desta dissertação.

De acordo com o documento, a formação da Direção Nacional da FASUBRA será constituída da seguinte forma:

A Direção Nacional será composta por 25 (vinte e cinco) membros titulares e 25 (vinte e cinco) membros suplentes. O quantitativo de membros suplentes de cada chapa será igual ao número de seus respectivos titulares, obedecendo ao princípio da proporcionalidade. A Direção Nacional se reunirá bimensalmente, de forma ordinária, ou extraordinariamente a qualquer momento, desde que convocada pela Coordenação Geral, ou por 1/3 (um terço) de seus membros. Composta por: Coordenação Geral – 03 (três) membros; Coordenação de Administração e Finanças, 02 (dois) membros; Coordenação de Educação, 02 (dois) membros Coordenação de Formação e Comunicação Sindical, 02 (dois) membros; Coordenação de Aposentados e

Assuntos de Aposentaria, 02 (dois) membros; Coordenação de Organização Sindical, 02 (dois) membros; Coordenação de Políticas Sociais e Gênero, 02 (dois) membros; Coordenação da Mulher Trabalhadora, 02 (dois) membros; Coordenação de Raça e Etnia, 02 (dois) membros; Coordenação de Seguridade Social, 02 (dois) membros; Coordenação Jurídica e Relações de Trabalho, 02 (dois) membros; Coordenação das Estaduais e Municipais, 02 (dois) membros (Estatuto da FASUBRA, 2011, p. 16).

Entendemos que o conhecimento da organização estatutária nos dá um pano de fundo para compreensão de como é a relação entre a federação e essas instituições de base. A divisão partidária era latente dentro da Federação, as disputas internas eram mais percebidas entre os militantes do PT, e essas divergências criariam novas tendências e conseqüentemente novas correntes políticas. Também destaco que na organização nacional das entidades se estabelece/debate as mudanças nas carreiras, bem como dos demais assuntos importantes para categoria.

2.5.1 O Campo político na Federação FASUBRA

Neste momento apresentaremos brevemente as correntes políticas que permearam as organizações sindicais dos TAs. A Direção Nacional Sindical é eleita no CONFASUBRA através de chapas apoiadas pelos coletivos Vamos à Luta, Base, Unidos Para Lutar, PSLivre, Tribo, Ressignificar, Independentes Cutistas, Articulação Sindical, O Trabalho, CTB e Militantes Independentes existentes dentro da Federação.

Marroni nos relata sobre a sua primeira participação na FASUBRA, como diretor administrativo, em 1979.

Naquele ano havia uma grande movimentação política na sociedade, mas na FASUBRA o movimento político se dava entre os militantes do PC e do PCdoB. Havia muita briga entre os militantes do PT, pois se dividiam. Na época o PT tinha várias posições políticas, essa divergência que se transformou no Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), Democracia Socialista (DS) e o Partido Revolucionário Comunista (PRC), eu era do PRC que era uma célula clandestina do partido, nós éramos contra o PT, nós queríamos fundar o PRC, Partido Revolucionário Comunista. Participava o Genuíno, o Tarso, o Marcos Rolim, o Fortunati todos do PRC (Fernando Stephan Marroni, 2017).

Para uma abordagem preliminar das disputas entre tendências, achamos pertinente o texto encontrado durante nossas pesquisas no site da Associação²⁴ dos Servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Viçosa.

Abaixo, apresentamos recortes da entrevista concedida pelo educador social Irany Campos²⁵, publicada no Inform Asav nº 27, de junho de 2010:

Irany Campos analisa a participação das tendências; a disputa desmedida pelo poder; a ascensão e queda do movimento sindical; e a atuação da esquerda no poder. Relembra o começo da FASUBRA. Opina a respeito da desfiliação da CUT e do processo de formação dos militantes. E aponta rumos e desafios que os trabalhadores têm pela frente. Nós tivemos um momento muito importante no Brasil depois de 1979, quando veio a anistia política. A retomada dos movimentos sociais, inclusive a retomada do movimento dos trabalhadores, criou se uma nova participação, com uma conotação muito revolucionária, e a FASUBRA foi um dos pilares. Os militantes da FASUBRA tiveram grande influência na construção do PT, na construção da CUT. Enquanto Federação somos membros fundadores da CUT. Tivemos mandatos nos primeiros anos da CUT. Participamos ativamente das eleições diretas. Nós criamos a representação dos trabalhadores das universidades, coisa que não existia antes. O movimento foi crescendo e atingimos um ápice de luta muito importante até o início da década de 90. Depois, realmente começou a haver um declínio, que eu atribuo, principalmente, à prática política das tendências, que parecem não entender bem o papel para o qual foram criadas. Diziam que iam criá-las para criarem espaços de democracia. Mas, na verdade, elas tiveram uma participação muitas vezes autoritária. Elas acabaram criando a democracia das minorias. Até 1992, as diretorias brigavam muito pelo interesse dos trabalhadores, da construção da categoria. A partir daí iniciou as brigas fratricidas entre tendências, correntes político partidárias aparelhando sindicatos, querendo aparelhar a Federação. Com isso houve um declínio muito grande, que corresponde ao declínio do movimento social. Lamentavelmente, nós tivemos um declínio nas lutas sociais. Por incrível que pareça, justamente quando deveria estar em ascensão, quando conseguimos eleger um governo popular (Inform Asav nº 27, Irany Campos, 2010).

É necessário entendermos como acontecem as disputas políticas dentro da Federação. Irany, como membro fundador da FASUBRA, participou da retomada dos movimentos sociais e viu a FEDERAÇÃO ser um pilar importante na retomada da democracia no país. Quanto a sua trajetória na FASUBRA, Irany Campos comenta:

²⁴ Inform Asav nº 27. Entrevista concedida pelo educador social, Irany Campos, publicada em junho de 2010 pela Associação dos Servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Viçosa. Pode ser visualizada na íntegra em: <http://www.asavufv.org.br/?pagina=historia&id=10>_acessado em 06/06/2017

²⁵ Irany Campos participou de três mandatos na FASUBRA, dois como vice-presidente (1984-1986 e o subsequente) e um como coordenador regional (1991-1993).

Talvez, a FASUBRA foi a mais politizada Federação, pelo menos, no seu período de 20 anos. Mas, pelas brigas fratricidas entre os grupos políticos, ela tem sofrido derrotas. Um exemplo, nós não vamos mais para um Congresso para discutir política, planos, estratégias de intervenção. Mas vamos apenas para discutir poder, poder pelo poder. [...] em 1986, quando nós realizávamos um Congresso em Cuiabá, e defendíamos a filiação a Central Única dos Trabalhadores (CUT), o Partido Comunista do Brasil (PCdoB) se posicionava contrário. Eles preferiam se filiar a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) que era uma entidade conservadora, até com mais caráter reacionário de classe do que realmente de federação dos trabalhadores). [...] as divergências quando bem tratadas são extremamente salutares. Mas é preciso que tenhamos maturidade para discuti-las. Mas a luta de classe é isso. Tem muita gente que está no campo progressista e que não é progressista, é questão de tempo, de interesses pessoais, partidários, de tendências e, às vezes, esquecem o real interesse da categoria. [...] acho que nós ainda temos uma visão corporativa no movimento sindical, principalmente, no funcionalismo público (Inform Asav nº 27, Irany Campos, 2010).

Irany Campos faz “duras críticas” ao distanciamento das pautas das bases. Com isso vimos que o congresso CONFASUBRA transformou-se somente eleitoral, acabando com as pautas políticas e as análises da conjuntura nacional e internacional. Devia, então, ser feito uma formação Sindical para as bases e possibilitar o surgimento de novas lideranças. As correntes políticas que atuam na Federação unem-se na época das eleições somente com o propósito de ter votos o suficiente para alcançar a proporcionalidade e assim ter maior participação dentro da direção da FASUBRA. Essa união acaba logo que são eleitos.

O entrevistado Mozarte²⁶ Simões da Costa Junior (usualmente chamado como Mozarte)²⁷, enfatiza as correntes políticas que atuam na FASUBRA e nos diz que existem várias correntes, como por exemplo os Coletivos “Vamos à Luta”, “Base”, “Unidos para Lutar” e “PSLivre”, “Tribo/Unir”, “Ressignificar” e “Independentes Cutistas”. Algumas dessas correntes com tendência partidária e outras sem tendência alguma. Quase todas as centrais sindicais foram fundadas a partir de grupos políticos que atuavam dentro da Central Única dos Trabalhadores (CUT), exemplo disto é a

²⁶ Mozarte Simões da Costa Junior, nascido no dia 16 de julho de 1966, na cidade de Jacuizinho R/S, é Tecnólogo em Recursos Humanos com especialização em Gestão de Pessoas. Participou como representante sindical dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Porto Alegre e esteve a frente da pasta de Esportes, Cultura e Lazer durante a gestão no biênio 2008 a 2010. No período entre 2011 a 2013, Mozarte assume a pasta do financeiro do Sindicato dos Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (ASSUFRGS), Universidade Federal da Ciência e Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) e do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Em 2014 ele assumiu a coordenação geral ASSUFRGS.

²⁷ Neste momento, ao me reportar a Mozarte Simões da Costa Junior usarei o nome Mozarte, como é conhecido.

Central de Trabalhadores do Brasil (CTB) que é ligada ao Partido Comunista do Brasil (PCdoB). Este grupo político se organizava dentro da CUT, e um dia acharam por bem fundar uma central e saíram da CUT.

De acordo com o relato, dentro da Federação os grupos políticos defendem várias centrais e partidos, todos buscam manter os direitos adquiridos e conquistar mais direitos para os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). Como a maioria destes grupos atua também dentro das Universidades Federais e Institutos Técnicos Federais, a busca pela hegemonia ou por um grupo dominante é muito grande, e alguns grupos se aproximam por afinidade política ou para fazer acordos pontuais.

Sobre sua participação na FASUBRA e no campo político, Mozarte revela que:

Faço parte do grupo coletivo TRIBO/UNIR, até a poucos meses chamávamos “TRIBO” somos o único coletivo político sindical da FASUBRA que existe em todas as Universidades Federais. Eu atuo na pasta de políticas sociais, na vaga de suplente por que estou dirigente da CUT, mas a atuação na Federação se dá como se titular fosse. A Federação tem atuação em todo o território nacional é muito difícil em um mandato de dois anos conhecerem todas as bases. Os diretores não são liberados de suas unidades para atuar no movimento sindical, fizemos rodizio para cuidar da burocracia da Federação. Atuamos em reuniões com o governo, principalmente com o MEC e MPOG, na câmara federal participamos principalmente em audiências públicas, onde tiver um debate sobre tudo da educação ou de qualquer cargo do PCCTAE que formos convidados tem que estar presente um diretor da federação, por isto estar direção é saber escrever e falar sobre todos os temas que abrange a carreira ou a educação (Mozarte Simões da Costa Junior, 2017).

Corroborando com Mozarte, Osório relata como seriam as posturas dessas correntes políticas no Grupo de Trabalho da Carreira (GT), pessoas com pensamentos diferentes, porém com o compromisso de construir uma carreira que beneficiasse a todos, independentemente de ideologia política.

Tínhamos uma situação muito cômoda, porque nós tínhamos um Grupo de Trabalho da Carreira (GT) e era constituído a partir da indicação das correntes políticas. As divergências existiam mais civilizadas do que são hoje, do meu ponto de vista. As pessoas que iam eram escolhidas tinham presumivelmente capacidade de desenvolver tarefas, nós tínhamos claramente uma tarefa e tínhamos prazo para dar respostas para a categoria e para direção Nacional. Nós sentávamos à mesa, independente das nossas divergências e tínhamos que produzir alguma coisa, e se criou um clima de absoluta solidariedade e as diferenças de natureza política praticamente não apareciam. Todos estavam focados na tarefa de fazer o melhor, tínhamos uma lógica de trabalho. Não botávamos nada adiante se não fosse em consenso, essa nossa lógica criou uma solidariedade muito grande no grupo e que nós tínhamos uma honestidade intelectual e uma honestidade nas

relações muito grande. Às vezes a direção nacional sequer conseguia definir, ela preferia levar a Plenária, então era discutida, e a gente apresentava todos os argumentos prós e contras. A Plenária tomava as decisões e a partir daí então a gente dava sequência ao trabalho daquilo que ficou no cabide (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

Osório nos relata ainda que “toda a questão polêmica o GT Carreira encaminhava para a Direção Nacional” (Santos, 2017), dessa forma, eles debateriam em plenária e definiriam no voto. Com relação às questões das correntes políticas, as mais fortes eram as que organizavam as lutas populares.

Então o Partido dos Trabalhadores (PT) tinha uma corrente que não era só petista, que era a Tribo que pegava gente de vários lugares. Tinha o pessoal da Democracia Socialista (DS), que era a, um grupo mais identificado ideologicamente. Tinha o pessoal do Centro Democrático Social (CDS), que era o pessoal ligado ao Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e o Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU), quer dizer, esses eram os grandes grupos que atuavam na, época (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

Conforme o documento²⁸ “Histórico da entidade FASUBRA”, disponibilizado na página Web da FASUBRA, através da Federação o movimento:

Foi se dando corpo à luta em prol da educação pública, bem como em defesa dos direitos e da valorização dos trabalhadores em educação das IFES, neste país, e continua buscando cumprir seu papel e resgate de sua função social, embasada numa ação crítica e transformadora [...]. Ao longo de sua história de luta, muitas foram as conquistas da Federação. Contudo, destacam-se em 1986, na luta em defesa da Universidade Pública - aprofundou-se o debate sobre Reforma Universitária, Democratização e Ensino Público e Gratuito. O Governo criou o Grupo Executivo para a Reformulação do Ensino Superior (GERES). O movimento dos (as) trabalhadores (as) técnico administrativos em educação deflagraram greve, contrapondo-se à proposta, sendo vencedor no embate e o Anteprojeto governamental saiu de cena (Histórico da entidade – FASUBRA).

Exemplificando a atuação da militância dos TAs, passamos a apresentar a trajetória de um militante que corrobora com o que discutimos acima. João Paulo Voltan Adamoli²⁹ (usualmente chamado como Adamoli)³⁰ nos concedeu uma

²⁸ Documento: “Histórico da entidade FASUBRA”. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/fasubra.pdf>. Acesso em: 22/11/2017.

²⁹ João Paulo Voltan Adamoli, servidor Técnico Administrativo da UFPel. Diretor por vinte anos da ASUFPel e diretor da FASUBRA em 2007.

³⁰ Neste momento ao me reportar a João Paulo Voltan Adamoli, usarei o nome Adamoli, como é conhecido localmente.

entrevista em 23 de novembro de 2016. Servidor Técnico Administrativo da UFPel desde 1979, foi coordenador do ASUFPel e diretor da FASUBRA em 2007. Adamoli relata que: “Eu percebi que tinha condições de contribuir com movimento, nas eleições para a direção do ASUFPel, concorri em 1987 em uma chapa com os colegas Adair, Dartanhã e o Marroni”. Conforme relata-nos, teria sido a sua primeira direção do ASUFPel, Adamoli conta ainda que: “De lá para cá foram 37 anos como servidor e talvez de 1987 em diante eu tenha participado de todas as coordenações do sindicato, o que muito me gratificou como pessoa, sempre estive voltado pelo trabalho coletivo”. Quando ingressou na UFPel, ainda não era possível que os Servidores Públicos Federais fossem sindicalizados, pois a legislação não permitia. Essa falta de representatividade, para Adamoli, seria um dos motivos de existir diferenças entre as classes de trabalhadores na instituição: “Havia muita segregação no local de trabalho, tínhamos ônibus para levar servidores docentes e outro para servidores técnicos e no restaurante tinham mesas só para professores. Os técnicos eram tratados como peões pelos docentes” (ADAMOLI, 2016).

De acordo com Alessandro Portelli (1998), os acontecimentos são vistos numa mesma sequência pelo movimento quando fazem parte de uma mesma luta. Neste contexto, corroborando com Adamoli, Marroni conta que: “eu achava muito injusto dentro da universidade o professor comia em prato, o funcionário e o aluno comiam em bandeirão. No ônibus a gente tinha os específicos para os funcionários e alunos” (MARRONI, 2017).

Na obra “Novos atores na Cena Universitária” (1996), Fonseca frisa essas desigualdades:

Evidenciou-se um traço marcante, e permanente, das políticas do Governo para as IFES, em cuja essência está a subestimação da relevância, para o funcionamento das universidades, dos trabalhos exercido nas atividades meio. Referimo-nos ao tratamento desigual dado, então, pelo Ministério da Educação, ao trabalho docente, de um lado, intensamente estimulado por insumos diversos, e, de outro, ao trabalho Técnico Administrativos, esquecido na vala comum da legislação uniforme e ainda mais restritiva do funcionalismo civil. Desconsiderando as mudanças que tornaram as universidades organizações mais complexas, a conduta ministerial caracteriza-se por essa concepção até fins da década de 1980, substituindo, a rigor, ainda hoje. Não se quer aqui propor uma abordagem falsa dos conflitos que, naturalmente, mediam as relações funcionais e sociais entre docentes e técnicos administrativos no plano interno das IFES. A ideia de que a principal contradição vivida nas universidades nas universidades públicas é aquela que, por razões diversas, contrapõe, com animosidade, professores a funcionários (FONSECA, 1996 p. 37).

Podemos constatar, na atual conjuntura, que as representações dos servidores docentes e servidores técnicos administrativos ainda se agrupam em organizações distintas. Esta questão pode ser pensada a partir das discussões propostas por E. P. Thompson (2001), que define identidade de classe, embora o direito de Thompson se relacione ao direito Inglês e não ao direito Brasileiro. O direito Inglês é oriundo do costume, aqui é exatamente o contrário, pois diferentemente a lei impõe a ação e não a antecede. Dessa maneira, existe algum espaço para atuação legal fora das determinações no Brasil.

[...] uma formação social e cultural (frequentemente adquirindo expressão institucional) que não pode ser definida abstrata ou isoladamente, mas apenas em termos de relação com outras classes; e, em última análise, a definição só pode ser feita através do tempo, isto é, ação e reação, mudança e conflito. Quando falamos de uma classe, estamos pensando em um corpo de pessoas, definido sem grande precisão, compartilhando as mesmas categorias de interesses, experiências sociais, tradição e sistema de valores, que tem disposição para se comportar como classe, para definir, a si próprio em suas ações e em sua consciência em relação a outros grupos de pessoas, em termos classistas. Mas classe, mesmo, não é coisa, é um acontecimento (THOMPSON, 2001, p. 169).

As discussões entre a classe trabalhadora da UFPel entre ASUFPEl (técnicos administrativos) e a ADUFPEl (docentes) só se dão em conjunto quando o interesse é institucional. É muito difícil acontecerem lutas classistas de forma unida ou simultânea, porque os interesses ainda se fazem distintos, enquanto Thompson (2001) nos diz que deveriam ser “um corpo de pessoas, definido sem grande precisão, compartilhando as mesmas categorias de interesses”. A carreira de docentes e técnicos administrativos é diferente e tornam inviáveis as reivindicações unificadas.

Teria sido através das ações coletivas das associações que os trabalhadores do serviço público iniciaram suas lutas e organizações de classe. Quanto a isso, Mauricio Sardá de Faria³¹ (2013), em seu artigo “Brasil: o novo sindicalismo no setor público”, destaca que:

Aos trabalhadores do serviço público, era-lhes permitido no máximo a criação de associações com caráter recreativo, mutualista e cultural. Pois será

³¹ Trabalho “Brasil: o novo sindicalismo no setor público”, de Mauricio Sardá de Faria, disponível em http://vivelasociale.org/revue-la-question-sociale/html/LQS/LQS_1/por_QS1_11_brasil.pdf. Publicado em 29 de novembro de 2013. Acesso em 10 de novembro de 2017.

precisamente no interior dessas associações, em grande parte criada nos anos 60 e 70, que os trabalhadores do setor público realizarão o trabalho lento e persistente de construção das suas lutas e organizações de classe. Durante os anos de 1978 e 1979, o movimento sindical ressurgiu à cena política brasileira, após o longo silêncio imposto à classe trabalhadora nos chamados “anos de chumbo”. No período que vai de 78 a 89, os trabalhadores do setor público organizaram-se e unificaram suas lutas em amplos movimentos reivindicativos quase sempre acompanhados por longas greves. [...] logo em dezembro de 1978, traduzindo para o setor público as medidas restritivas vigentes para o setor privado, o governo aprovou uma Lei que redefine o número de atividades essenciais e estabelece como Crime de Segurança Nacional “a paralisação ou diminuição do ritmo normal do serviço público ou atividade essencial definida em Lei, bem como a paralisação coletiva por parte dos funcionários públicos”. A greve dos servidores públicos passa assim a ser enquadrada na Lei de Segurança Nacional, várias vezes invocadas neste período para reprimir os grandes movimentos grevistas verificados nas mais diversas categorias (FARIA, 2013, p. 1-2).

Em relação à repressão militar, Adamoli se refere às dificuldades na época da ditadura e faz relação com as lutas organizadas nesses espaços, ao momento que começariam a enfrentar a pressão do Estado: “Tinha muita gente dentro da universidade que tinha vindo do exército, vinha com uma cabeça dos militares e era um regime da ditadura, então esse pessoal sempre era mais refratário, mas foi um processo assim longo” (ADAMOLI, 2016). Vimos que mesmo assim os servidores se mobilizaram e conseguiram avanços, como a conquista da carreira e a isonomia salarial entre as autarquias e fundações.

Fernando Marroni teria presidido o ASUFPeI entre os anos de 1987 e 1991. Ele nos relata que seu antecessor teria uma coordenação voltada para o assistencialismo e que sua composição de diretoria aproveitou parte daquela equipe. “Nós não fizemos uma ruptura com associação, nós transformamos, mantivemos tudo que associação tinha, só introduzimos a parte mais sindical, mais de luta. Evidentemente a luta salarial também levou à luta política na universidade” (MARRONI, 2017). Observamos que a administração da UFPeI via na ASUFPeI um lugar de disputa política em relação às eleições para a Reitoria. Marroni destaca que “começou a aparecer as posições dentro da categoria, porque antes era todo mundo amigo. Existia a oposição e os que eram a favor do Reitor, que diziam: não vamos confrontar o reitor” (MARRONI, 2017). Então começa a aparecer divisões dentro da associação”. De acordo com Marroni, os presidentes dos sindicatos de base participavam diretamente do conselho da FASUBRA, mas a partir de algumas mudanças na Federação o conselho passou a ter indicação da base, o que levou a disputa nas assembleias dos Sindicatos entre as

correntes políticas no convencimento para serem indicados por suas bases para participarem das plenárias da FASUBRA. Em 1989, Marroni teria assumido a direção nacional da Federação dos Trabalhadores das Universidades Brasileiras.

2.6 A Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior

É importante neste item refletir sobre o papel da Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior, criada pelo Decreto nº 91.177 em 29 de março de 1985, com a missão de elaborar, através do diálogo com a sociedade, uma política para a educação superior brasileira. Em 21 de novembro de 1985, a Comissão apresentou relatório ao Ministério da Educação com a finalidade de realizar as ações pretendidas. Em consequência, em 6 de fevereiro de 1986 é criado o Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior (GERES)³², que seria o grupo de trabalho que buscaria a forma de realizar as propostas contidas no relatório da Comissão Nacional.

De acordo com o Relatório do GERES, de setembro de 1986:

A convocação da comunidade ao debate foi feita pelo Ministro Jorge Bornhausen em contato pessoal com a diretoria da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, da Academia Brasileira de Ciências, do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras e outros membros da comunidade acadêmica. A seguir, foi enviada correspondência a quarenta sociedades científicas brasileiras, a treze associações de ensino e pós-graduação. Ao Conselho de Reitores, às associações de docentes, de servidores técnico-administrativos e de estudantes, à Associação Brasileira de Mantenedoras, e aos Reitores de todas as universidades públicas e particulares, solicitando-lhes subsídios para a reforma da educação superior. Lamentavelmente o número de contribuições recebidas em resposta a esse convite, até a data deste relatório, ficou muito aquém do esperado (GERES, 1986, p. 2-3).

A Comissão reconhece que o bom funcionamento das instituições, e a eficiência nos serviços prestados, se dão com a valorização do profissional que exerce as funções específicas, e que é essencial que a carreira propicie seu crescimento profissional.

O funcionamento produtivo dos laboratórios e bibliotecas, assim como de atividades complementares [...] reclama pessoal especializado e apto ao desempenho, competente de suas funções. De outra parte, a autonomia da

³² Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior. Disponível em: <http://www.schwartzman.org.br/simon/pdf/geres.pdf>.

Universidade pressupõe a disponibilidade de recursos humanos, capaz de propiciar uma gestão eficiente de suas atividades meio (orçamento, pessoal, material, serviços gerais), segundo os programas e objetivos a que se propõe. A administração universitária, por sua natureza especial, exige aptidões, conhecimentos que não se confundem com os requisitos comuns da burocracia, pelo que o pessoal técnico administrativo das universidades deve merecer tratamento legal que se compatibilize com suas peculiaridades. Um correto equacionamento dos problemas da carreira é, pois, condição essencial para que as instituições de ensino superior possam desempenhar bem as suas atividades nucleares de ensino, pesquisa e extensão (GERES, 1986, p. 12).

Para a Comissão Nacional, a proposta referente às mudanças sobre a carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) deveria corrigir as distorções salariais entre os trabalhadores.

É de notar, em particular, que essas propostas buscam [...] um justo equilíbrio entre os ideais de uma carreira de âmbito nacional, que respeite os valores de igualdade e isonomia, entre as diversas instituições, e os de diferenciações salariais, a partir de pisos iguais, em função dos valores e critérios do mérito, desempenho, localização. Acrescente-se que as diferenciações são corolário da autonomia e da busca de melhoria da qualidade da educação superior. Dando consequência a sua concordância com as propostas da Comissão, o GERES buscou incorporar-lhes os pontos básicos no projeto de lei apresentado [...] O projeto apresenta dois artigos regulando a matéria. O primeiro contempla as características do regime jurídico do servidor de universidade, que obedecerá a identidade de estrutura de cargos e funções, isolados e de carreira, e respectiva retribuição, nos termos da lei, com igualdade de direitos e deveres, em cada classe e nível. O segundo estipula a existência, em cada estabelecimento, de estatuto do servidor que incorporará concessão de incentivos salariais de permanência na universidade, que, uma vez atendidos os pressupostos de titulação e desempenho do servidor, levem em conta, dentre outros fatores, as condições locais de mercado de trabalho e do custo de vida (GERES, 1986, p. 12-13).

Entre as análises e propostas, surge em debate a forma de ingresso na carreira, através de Concurso Público, em cargo com atribuições já definidas e a exigência de escolaridade condizente à especificidade e valorização do desempenho, o que tornaria o servidor mais comprometido com a instituição e focado na sua vida funcional.

A proposta de que o ingresso na carreira se possa dar em qualquer nível e de que o acesso ao posto máximo deva ser obrigatoriamente precedido de habilitação em concurso público de provas e títulos. [...] vale notar que, dentro da autonomia de que gozarão, as universidades poderão, ao formular sua política de pessoal, fazer com que parte das vagas num determinado

momento seja preenchida por ascensão funcional e parte por concurso [...] O GERES considera que a questão do regime de trabalho não pode ser dissociada da questão salarial. De fato, observa-se que as condições hoje vigentes, especialmente no que se refere à utilização indiscriminada do regime de 40 horas semanais, é consequência direta do baixo nível dos salários atribuídos ao regime de tempo parcial. [...] O projeto de lei do GERES deixa a matéria à discricção das instituições, no artigo já discutido em que determina a existência, em cada uma delas, de estatuto do servidor, em que se incorporem normas destinadas à aplicação dos princípios básicos da lei sobre estrutura da carreira e critérios de ingresso e promoção nela. No estatuto deve figurar a política de capacitação de pessoal docente, técnico e administrativo. Os sabáticos podem fazer parte da política de incentivos da instituição, fixada nesse estatuto (GERES, 1986, p. 13-15).

Algumas das propostas da Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior não foram bem recebidas pela comunidade universitária. O descontentamento e a não aceitação das propostas gerou uma insatisfação na categoria de servidores. A tentativa do MEC de autorizar as Universidades Federais a cobrar pelos cursos de Pós-Graduação traria o fim da Universidade Pública e gratuita, a proposta foi retirada após uma queda de braço do governo com as representações políticas dos servidores.

2.7 Movimentos grevistas que antecederam os Planos de Carreira PUCRCE e PCCTAE

Entendemos que cabe à representação dos trabalhadores defenderem os interesses coletivos ou individuais da categoria, a greve surge, como instrumento de negociação do segmento de trabalhadores, tornando-se um movimento social e político pelos direitos trabalhistas. Também percebemos que a luta dos trabalhadores garantiu visibilidade e respeitabilidade a essa categoria, que se constituiu em um processo contínuo de transformação funcional. De acordo com o documento “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011, p. 08-09), em 1984 teria acontecido um movimento paredista com a duração de 84 dias, “[...] que tinha como principal bandeira a isonomia e a reposição salarial. [...] como saldo da greve a categoria obtém quarenta por cento de reajuste salarial nas universidades autárquicas bem como o compromisso do governo de implementar a isonomia com as universidades fundacional [...]” (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011). Naquela época havia servidores do regime estatutários nos quadros

das IFES, assim como servidores do regime Celetista. “[...] em consequência da greve de 1984 [...], o Ministério da Educação começou a discutir com os reitores [...] a construção de planos de cargos e salários para os seus Trabalhadores (as) [...]” (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011). No ano seguinte, em 1985, a Federação, além das pautas Salariais e da carreira, não ficou indiferente ao momento político pelo qual passava o país. Diante da campanha de eleições diretas para presidente, não se furtou de estar presente nas ruas através de sua militância:

A população clamava por democracia, e a campanha das diretas já tomou corpo em todo país. A FASUBRA esteve presente participando desse importante momento na luta contra a ditadura. A campanha das “Diretas já”, em meados de 1984, foi um dos maiores movimentos civis do país, em que a sociedade reivindicava eleições presidenciais diretas. Somente com a aprovação da proposta da Emenda Constitucional Dante de Oliveira, pelo Congresso Nacional, é que se concretizaria a possibilidade de eleições. Agregaram-se à Campanha diversos setores da sociedade brasileira, partidos políticos em oposição ao governo militar, lideranças sindicais, civis, estudantis e jornalísticas, todos unidos pela esperança de eleições diretas para a Presidência da República e a redemocratização do país (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 9).

Embora os clamores populares pelas eleições diretas para Presidência da República tenham levado, durante quinze meses, pessoas de diversos setores da sociedade para as ruas, não foi isso que aconteceu de acordo com a Reportagem³³ disponível no site da Câmara dos Deputados Federais:

[...] no dia 25 de abril de 1984, faltaram 22 votos na Câmara para o texto seguir para o Senado. Cento e 13 deputados, a esmagadora maioria do PDS, partido de apoio do regime militar, não apareceram na votação. A pressão dos militares pela não aprovação da emenda era grande. O presidente João Figueiredo chegou a apresentar uma emenda na semana antes da votação propondo eleições diretas para escolher o sucessor de seu sucessor. Como quiseram alterar o texto e garantir eleições diretas para escolher o presidente já depois de Figueiredo, o general retirou o texto (Rádio Câmara – Reportagem Especial de 22 de abril de 2014).

A Figura a seguir (Figura 3) registra a participação da categoria nas manifestações em frente ao Congresso Nacional, em Brasília, no ano de 1985, caracterizando os movimentos acima citados.

³³ Rádio Câmara – Reportagem Especial de 22 de abril de 2014. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/reportagem-especial/466307-entenda-as-articulacoes-de-bastidores-para-derrubar-a-emenda-dante-de-oliveira-bloco-2.html>



Figura 3 - Movimento em frente ao Congresso Nacional, Brasília 1985

Fonte: Arquivo ASUFPEl Sindicato

Em 1986, as universidades começaram a discutir o ensino público, aprofundando o debate sobre Reforma Universitária e o ensino público gratuito. Neste contexto, acontece um movimento grevista em contraponto às Reformulações da Educação Superior.

O governo tentou utilizar o instrumento de avaliação do desempenho das Universidades, estabelecendo parâmetros para obter benefícios financeiros através da extensão universitária que seria um veículo de transferência de conhecimento a sociedade, através da prestação de serviços pagos. Essa política educacional do governo o desobrigaria de financiar o ensino superior. Os(as) Trabalhadores(as) das Universidades contrários a esse modelo de gestão e financiamento deflagraram uma GREVE Nacional capitalizando uma importante vitória ao conjunto da Classe Trabalhadora (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 9).

Podemos observar na figura seguinte (figura 4), a participação nesta greve.



Figura 4 - Greve Geral em 12 de dezembro de 1986

Fonte: "História e Conquistas" disponível em: <http://www.assufrgs.org.br/historia-e-conquistas>.

Foto: Isabela Costa

O “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011, p.13), afirma que em 10 de abril de 1987 foi aprovado o Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), porém, mesmo assim, teria sido necessário que o movimento voltasse novamente à greve a fim de que o Governo implantasse a PUCRCE. “De 06 de julho a 28 de julho de 1987, os trabalhadores [...] pararam [...] por tempo indeterminado, em defesa da Lei e pela efetiva implantação da Isonomia e do Plano [...]” (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011). O movimento teria sido bem aceito pela categoria e, conforme o documento, “em apenas uma semana [...] mais de 39 Universidades já haviam cruzado os braços, totalizando quase 100 mil grevistas nas Autarquias e Fundações, caracterizando-se no maior e mais amplo movimento grevista (ver Figura 5) da história da Federação” (Memorial 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical, 2011, p. 13).

Visualizamos abaixo, na Figura (5), uma das manifestações locais daquele momento.



Figura 5 - Manifestação do ASUFPEl em Pelotas

Fonte: Arquivos ASUFPEL Sindicato

No destaque da matéria “História e Conquistas”³⁴, disponível na página WEB da ASSUFRGS, nos anos 90 ocorreram várias greves nas Instituições Federais de Ensino (IFES), e destacamos algumas que foram fundamentais para a evolução da

³⁴ Matéria “História e Conquistas” - ASSUFRGS. Disponível em: <http://www.assufrgs.org.br/historia-e-conquistas>. Acesso em 10 de março de 2017.

carreira. No período de 11 de setembro a 12 de outubro de 1990, os servidores paralisaram as atividades tendo como reivindicações: o reajuste Linear, a não demissões de servidores; a não redução de salários e a defesa das Universidades Públicas. Já em 1991, no período de 05 de junho a 25 de agosto, entre outras reivindicações, estava a reposição salarial e a abertura de concursos. O movimento derrotou o projeto no qual o Governo propunha a privatização das IFES.

De acordo com o “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011, p.15), de 13 de maio a 06 de julho de 1992, as atividades dos servidores pararam por 53 dias, retomando em 1993 o movimento entre os dias 13 de maio e 06 de junho, momento em que a paralisação reivindicava a isonomia e reposição salarial.

Foi criada no âmbito do Governo Federal, uma Comissão para trabalhar a Isonomia Salarial. O resultado deste trabalho proporcionou uma reposição salarial aos Servidores que na época recuperou as perdas acumuladas. O reajuste de 192,25% representou o fechamento de uma série de outras conquistas obtidas com base na política salarial conquistada no governo Itamar. Infelizmente a mesma foi revogada com a Edição da MP do Plano Real. Foi a primeira vez que num período de um ano os servidores federais obtiveram a recomposição integral das perdas salariais. A lei que estabeleceu a política tratava de outros aspectos como a unificação da GAE e o auxílio-alimentação (Memorial 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical, 2011, p. 15).

Segundo o “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011, p. 16, 17, 21), em 1994, de 19 de abril a 09 de junho, ocorreu uma greve de 52 dias, já em 1995, no período de 09 de maio a 02 de junho, os servidores pararam por 24 dias. No ano 2000 as lutas continuaram no período de 10 de maio a 13 de agosto, quando os servidores cruzam os braços lutando por reajuste salarial, de carreira e emprego. Em 2001, no período de 25 de julho a 25 de outubro, o movimento se destaca por ser uma das maiores greves em termos de adesão.

Trabalhadores das Universidades paralisaram suas atividades por 93 dias, na luta por Reposição Salarial, Autonomia com Democracia, Plano de Cargo Único (PCU), Defesa dos Hospitais Universitários (HU's) e contra o Projeto de Lei do MEC de implantação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica-Administrativa Educacional (GDAE). Nesta greve a Categoria conquistou a Incorporação da Gratificação de Atividades Executivas (GAE). Em 2001, após o movimento grevista, foi editada a Lei 10.302 de 2001, que estabelecia uma tabela salarial própria e incorporava a GAE. Entretanto, as bandeiras daquele ano eram a hierarquização e recuperação de perdas salariais, o que não foi totalmente conquistado. O resultado da greve do ano de 2001 possuiu um significado importante, pois os Trabalhadores Técnicos-

Administrativos (as) foram a única Categoria que conseguiu a incorporação da GAE, depois de vários meses em greve. A principal polêmica estabelecida neste movimento grevista foi a opção por Reajuste Linear ou a Incorporação da GAE. A FASUBRA optou pela Incorporação, acabando com as gratificações nos salários dos(as) Trabalhadores(as) Técnicas-Administrativos das Universidades Brasileiras (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 25).

Em 2003 foram realizados atos em protesto contra a Reforma da Previdência. No “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011, p. 28) consta que “de 08 de julho a 05 de setembro, em todo o Brasil, os Trabalhadores Técnico-Administrativos das IFES, base da FASUBRA Sindical, estiveram em greve contra a Reforma da Previdência, numa paralisação que durou 60 dias”. A greve de 2004 tinha como principal pauta de reivindicação o compromisso³⁵ do Governo em relação ao Projeto de Lei da Carreira enviado pelo GT Carreira da FASUBRA:

No dia 24 de junho foi deflagrada uma Greve Nacional da FASUBRA Sindical que durou 77 dias. Na pauta de reivindicações os Trabalhadores Técnicos Administrativos(as) pediam o cumprimento do Termo de Compromisso assumido pelo Governo, com o envio do Projeto de Lei da Carreira. Na mesma data foi instalado o Comando Nacional de Greve, em Brasília, Distrito Federal. Durante a Greve de 2004, o Comando de Greve/FASUBRA Sindical sentou-se em várias mesas de negociação com o Governo, debatendo a pauta de reivindicações e, principalmente, aspectos da proposta de uma nova Carreira. Foram alvos de discussão os seguintes pontos: Prazo para regulamentação da Carreira, Paridade entre Aposentados(as), Pensionistas(as) e Ativos; Tempo para acesso ao Incentivo à Qualificação; Garantia de acesso dos Servidores Técnico-Administrativos(as) a cargos de chefia e assessoramento; Construção da malha salarial; Anexos do Projeto de Lei; Vinculação da regulamentação da segunda fase do enquadramento ao orçamento; Regime de Trabalho (Carga-Horária); Cargos em Extinção; Incentivo à Qualificação (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 34).

Os servidores Técnicos Administrativos em Educação, através de movimentos sociais paredistas, obtiveram algumas conquistas que por consequência trouxeram a valorização da categoria, o que também não evitou que tivessem perdas, como a extinção de cargos, que enfraqueceu a categoria em suas mobilizações. Manter-se atenta e mobilizada para enfrentar essas manobras do governo foi um grande desafio para a FASUBRA.

³⁵ Termo de Compromisso assumido pelo Governo, disponível no Anexo 1 da presente Dissertação.

O próximo capítulo terá como pano de fundo os temas aqui tratados, a fim de discutir a construção do plano de carreira, através das memórias reavivadas de Servidores das Instituições Federais de Ensino que foram fundamentais na elaboração das propostas que deram origem ao PUCRCE.

3 Capítulo II - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) 1987

Neste capítulo, abordamos aspectos rememorados por militantes que vivenciaram a estruturação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), visto que são indicativos, mesmo que parciais, do multifacetado espaço de negociação desta referida Lei. Destacamos nossa consciência dos limites das memórias que utilizamos como fonte, mas podem ser um meio para atingirmos o entendimento e compreendermos contradições, evitando generalizações e trazendo, nas subjetividades das fontes, a construção do texto que será oferecido ao leitor. Ressalto ainda que, no nosso entender, a construção da carreira foi um dos elementos constituidores da noção de grupo e da identidade dos Técnicos Administrativos em Educação (TAs) no ambiente universitário federal.

Dessa forma, dissertaremos sobre o PUCRCE, prioritariamente através das memórias dos trabalhadores que participaram das propostas de criação do Plano. Trataremos sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos e mudanças nas relações de trabalho com a implantação do Plano. Na medida em que foram elementos aglutinadores, visto que consideramos que é neste processo que a categoria se unifica enquanto grupo e busca reconhecimento e dignidade na sua função como uma categoria em construção no momento em apreço. Lembramos que no capítulo anterior discutimos a precariedade nas relações de trabalho dos TAs.

Essa construção também pode ser vista em sua emergência na luta/movimentos grevistas nacionais que antecederam o PUCRCE. Nossa intenção também se desdobra em discutir a reverberação desses movimentos nos Planos de Carreira dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas, na própria edificação de lideranças sindicais no embate vivenciado na estruturação deste plano.

Dessa forma, neste capítulo abordar-se a questão do debate sobre a Lei e as memórias reavivadas em uma perspectiva de contextualizar e descrever a legislação, visando dar embasamento ao leitor frente nossa problemática central de que a legislação operou mudanças significativas na realidade de vida e de trabalho dos TAs das Instituições Federais de Ensino Superior. No entanto, nossas fontes trazem para si certa primazia nas ações, aspecto que entendemos como uma escala que potencializa sua própria atuação. Logicamente, temos consciência que este fato se dá

no próprio processo de rememoração e que há de se ter cuidado para não tomar como verdade e nem mesmo valorizar aos extremos essas referências, afinal, os militantes aqui entrevistados compunham um grupo muito maior em nível nacional.

3.1 Reflexões sobre movimentos sociais que antecedem o PUCRCE

Neste item, enfocaremos em aspectos da movimentação social/militante que servem de contexto, interligado a emergência do PUCRCE no cenário brasileiro do período em tela.

No debate com nossas fontes orais, João Paulo Adamoli nos revela a importância que a ASUFPel teria tido na carreira dos Servidores Técnicos Administrativos da UFPel. Segundo o entrevistado: “[...] o ASUFPel participou ativamente nas lutas dos Técnicos Administrativos. Alguns de seus diretores mais tarde acabaram fazendo parte da direção da FASUBRA, com sede em Brasília, e se destacaram na construção do plano de carreira [...]”. O entrevistado destaca a participação dos TAEs da UFPel, que teria se dado desde o momento inicial das reivindicações, e destaca também a construção de uma militância que teria ascendido aos cargos nacionais de representatividade de classe. Como destacado acima, temos de colocar a memória do entrevistado em uma escala, alguns realmente se destacaram nacionalmente, no entanto nossas fontes não permitem corroborar a visão do mesmo sob a primazia da ASUFPel frente às demais representações de base.

A primeira greve em que a ASUFPel teria participado, segundo Adamoli, “foi em 1985 sendo a primeira greve das fundações” (Adamoli, 2016). No entender do mesmo, essa luta por uma organização profissional teria beneficiado o cotidiano de trabalho das IFES. Para Júlio César de Oliveira (2016, p. 167), “no setor público a organização de uma categoria profissional, associação ou sindicato, passa pela necessária experiência de constituir-se em grupo de pressão com interesses e funcionalidades aproximadas”. Podemos refletir com mais consistência sobre o assunto quando Fernando Marroni relata sua participação no movimento grevista e a importância da mobilização dentro da Associação.

Foi em 1985 que começou o movimento nas universidades, muito puxado por uma oposição sindical que existia a nível nacional, contra o regime de governo, a gente tinha dentro das associações pessoas que queriam mais, então começa o movimento das fundações por isonomia, e isso demandava um plano único para as universidades fundacionais, porque as fundações

eram um agrupamento de campus, da UFRGS que era o Direito, Odontologia, Faculdade Leiga, Belas Artes, Conservatório de Música e a Faculdade de Agronomia, juntou tudo isso e formou a fundação da universidade Federal de Pelotas. Os salários eram muito díspares, a nível nacional, então começou uma luta em 1986, fizemos uma greve, construímos um plano, onde às universidades fundacionais seriam semelhante às autarquias. Então fomos negociar com o governo, em 1986 o plano não saía, aí as fundações fizeram a primeira greve, e foi o primeiro movimento que eu participei, eu lembro que fizemos uma assembleia na agronomia para discutirmos o tema da greve, a gente tinha pouca experiência e eu queria falar lá na frente, tinha que falar, anotei tudo num papelzinho e fui falar, peguei o microfone, parecia uma vara verde balançando de nervoso (Fernando Stephan Marroni, 2017).

Fernando Marroni destaca que, mesmo sendo uma associação, a ASUFPel já atuaria naquela época no trabalho junto a seus associados, não somente no diálogo com as chefias para pacificar os conflitos, mas também na organização e deflagração de uma greve, que pautava um plano de carreira. Teria ocorrido a conscientização de que o único caminho para que ocorresse uma melhoria nas condições de trabalho, financeiras e de qualidade de vida, seria através da mobilização da categoria.

Apesar dessa visão muito linear da conquista constante de direitos e da constituição de uma unidade da categoria, temos ciência que ocorreram várias contradições, disputas políticas e relações de poder, que no decorrer desta dissertação elencaremos. Não estamos minimizando o potencial de ganhos e unidade da categoria, o que queremos é deixar transparecer que não foi um processo isento de conflitos, contradições e rupturas intra-grupo.

A fotografia abaixo (figura 6) mostra uma das reuniões da categoria, conduzida pela ainda associação ASUFPel.



Figura 6 - Assembleia Geral da ASUFPeI em 1985

Fonte: Arquivos SUFPeI

Valemo-nos da foto como fonte à medida que esta demonstra uma ampla participação de TAs nas ações de sua entidade, e dessa forma nos permite refletir sobre a legitimidades e apoio da base nas decisões. Neste sentido, comungo com Petersen (2013) no fato de que as fontes impressas ou outras não trazem meras “informações”, mas evidências, que devem ser interpretadas e criticadas conforme as condições de produção e intencionalidades; não existe fonte que forneça informações puras, imparciais, neutras, totalmente críveis. (PETERSEN, 2013, p. 305-307). Também indicamos uma situação que não exploraremos nessa dissertação, mas que fica evidente na foto exposta acima: a questão da ampla participação feminina nos debates realizados nos ambientes da ASUFPeI.

Neste contexto, apresentamos o informe disponível no acervo da biblioteca do ASUFPeI Sindicato. Datado em 10 de outubro de 1985, a ASUFPeI encaminhou à categoria o seguinte texto:

Prezado associado a greve não passou, ela é presente em todos, como uma marca imperecível, separando o nosso tempo. O passado de greve, representa uma faze necessária e importante para a avaliação do presente, A greve foi o nosso curso intensivo, a oportunidade de ensinamentos e aprendizado sem igual na nossa história, o pós-greve será o nosso estágio probatório. A greve foi o despertar, a construção, calcada no que somos hoje, começa, agora. Afirmamos, antes e após a greve, que a Associação é o reflexo do comportamento do servidor. Entendemos que o servidor, hoje, não é o mesmo e por consequências a entidade que o congrega também não é mais a mesma. O crescimento da solidariedade traduzida em união, a conscientização de que só a disposição para aluta pode levar a conquista e o saber coletivo de que as conquistas se fazem e concretizam ao longo do tempo, de forma lenta, em um processo infindável onde hora se para, hora se avança, nos indica, claramente, que estamos apenas começando. A

Associação, participante do aprendizado e como extensão de todos nós, também está em estágio probatório. A superação deste estágio está na direta dependência da exata compreensão de todos da sua própria essencialidade. Não espere “milagre” dos outros, construa o “milagre”, pois você é responsável. Ficou muito claro para todos que a luta não acabou, apenas houve mudança em sua forma. A isonomia precisa ser conquistada e o instrumento de luta é a Associação. O “Alerta a Comunidade Universitária” é um documento que retrata a posição dos servidores. “Estamos vigilantes e determinados a não transigir na defesa dos servidores. Venha conosco, pois no espaço a ocupar, o seu lugar não pode ficar vago” (Informe - ASUFPEl, 1985).

Existiam vários tipos de vínculos de trabalho dentro das universidades, e esse era um grande desafio para os trabalhadores, como fazer para criar a isonomia entre as categorias, que todos estivessem sobre o mesmo regime de trabalho. É digno de nota que não poderemos fugir de uma forma narrativa que priorize a descrição das legislações e a percepção dos militantes sobre as mesmas, reforçando novamente nossa salvaguarda de observar as falas deles dentro de uma escala local. Marroni descreve as diversas formas de trabalho existentes:

Na Universidade tinham os trabalhadores estatutários, tinha os celetistas que aí cabia todo mundo, “quem indica” e tinham os terceirizados que era o contrato temporário, que se chamava na época tu ia fazer uma obra, calculava o tempo da obra, contratava o electricista, peão, pedreiro, tocava a obra era mais por tarefa, tudo foi construído com o trabalhador da universidade, era contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) então existiam alguns que vinham oriundos da faculdade do Direito, Odontologia, eles eram das autarquias, então eles eram estatutários e os outros eram celetistas, daí convivemos com isso no plano até a Constituição de 1988 que veio o regime jurídico único (RJU), tinha que fazer um plano único para as autarquias e fundações foi feito a partir do regime jurídico único, todo mundo virou RJU. E tinha ainda os “recibados” na universidade, o cara recebia por recibo, não tinha nem vínculo, prestava serviço e recebia, tinha essa contratação e para enquadramento nós contamos esse tempo, isso foi uma das brigas com o Ministério da Educação (MEC), que não queria aceitar que a gente contasse o tempo de serviço do pessoal que era “recibados”, dissemos “não trabalharam igual” aliás trabalharam com um vínculo mais precário, eles tinham que ter mais direito (Fernando Stephan Marroni, 2017).

A Comissão de Enquadramento foi implantada após a conquista do plano de carreira. A partir disso estava criado um problema: como enquadrar os trabalhadores nos cargos dentro dos critérios estipulados, tempo de serviço, escolaridade e atribuições. O desafio foi enfrentado pela comissão de enquadramento. Marroni conta sobre a sua participação:

Eu participei na comissão de implantação da carreira, foi um episódio marcante, por que na universidade tinha muito favor, muito jeitinho. Aprovamos o plano, construímos a carreira, tudo discutido com as categorias dentro da universidade, os cargos, aquela tabela salarial. O processo mais forte foi quando aprovou o plano, agora tem que enquadrar as pessoas no plano, tinha a comissão de enquadramento e eu era da comissão que também tinha o chefe do Departamento de Pessoal, o representante do reitor, representação do sindicato que era eu, representação do nível médio, nível superior, do nível básico. E ali então se deu um conflito, porque o que a gente queria que fosse um negócio certo, igual para todo mundo, que tivesse mesmo isonomia de tratamento, mas aí começou o conflito, tinha gente que era de nível médio para ser enquadrado por ensino, justificava as profissões, enquadrava-se por tempo de serviço. Na comissão teve muito conflito contra interesses assim não muito republicanos Tudo aquilo que a gente tinha lutado por isonomia, igualdade na hora do vamos ver, todo mundo queria o seu, queria ser enquadrado lá no teto, tempo de serviço que era da Embrapa era juntado, sempre tentando ser enquadrado na melhor, então isso me gerou muito conflito dentro da universidade, com colegas, até alguns que eu nem esperava, e aí diziam o seguinte, "tu tá alinhado com o chefe do DP da universidade" que era o Sebastião que era tudo certinho, bom, era eu e ele querendo fazer às coisas certas e os outros puxando pra outro lado, isso foi um aprendizado pra mim (Fernando Stephan Marroni, 2017).

Fazemos um reparo, buscando explorar o já dito por Fernando Marroni, e percebemos que anteriormente ele não destaca as contradições que aqui ficam evidenciadas. No entender do autor, a pressão de chefias e relações de amizade poderia ter influenciados na hora do enquadramento, pois falamos de uma época em que a relação de poder era muito forte dentro das instituições públicas.

Para Fernando Marroni, teria sido um desafio para a comissão de enquadramento, pois estavam lidando com a vida funcional de colegas de trabalho, e seria normal que quisessem estar em uma posição mais favorável dentro da tabela salarial. A comissão seguia a orientação do MEC para o enquadramento, e alguns servidores acreditavam que fossem regras locais, da instituição, e sentiam-se prejudicados, perseguidos e recorriam à intervenção de suas chefias. A comissão era constituída por membros do sindicato, do Departamento de Pessoal e por representantes da gestão.

Na figura a seguir trazemos uma cópia do documento que indicou os servidores Fernando Marroni e Mario Renato Barbará como representantes da ASUFPeI, junto à Comissão de Enquadramento.

Demonstramos a capacidade de articulação no documento abaixo, em que Marroni foi indicado como representante da ASUFPeI. No conjunto da comissão estabelecida na UFPeI, esses servidores representavam apenas 30% do total, o que

minimiza em parte o seu potencial de decisão.

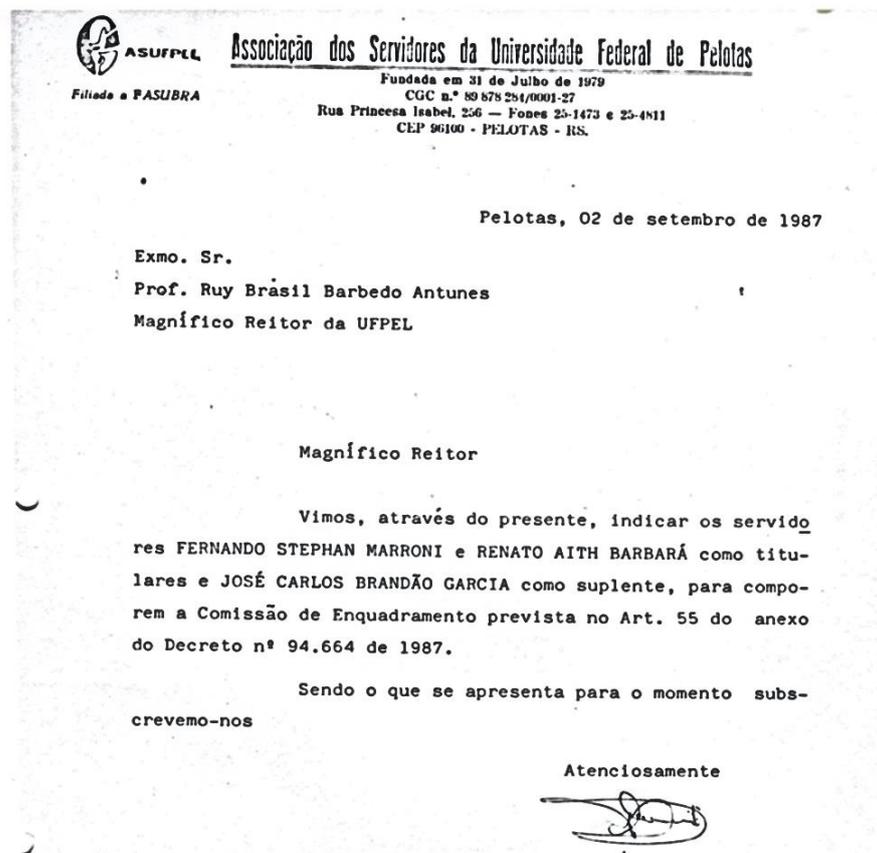


Figura 7 - Documento de indicação de servidores representantes da ASUFFPel, junto a Comissão de Enquadramento

Fonte: Arquivos ASUFFPel Sindicato

Para Fernando Marroni, o trabalho da comissão teria sido complexo por causa da proximidade dos membros com os trabalhadores interessados nos benefícios do enquadramento, como, por exemplo, melhorias salariais. Teria gerado assim vários descontentamentos durante a avaliação, pois havia cursos de origens duvidosas e atividades exercidas pelas pessoas que tinham que ser confrontadas com as chefias para serem validadas. Marroni relembra que:

Era muita tolerância, porque não existia capacitação, então valorizava as pessoas nos seus cargos. Tinha lá uma categoria de secretários que era o secretário executivo, essa foi a pior, porque os secretários do Reitor, secretário do Pró Reitor, secretários do Diretor, secretário da [...] e tinha os padrinhos pressionando, mas era difícil, o sujeito é auxiliar de eletricitista, não era eletricitista, não é técnico mais tinha a cartinha do chefe, descrição do cargo de que o sujeito desempenhava aquela função na unidade, quem dava o aval era o chefe, aí é que era danado, tinha que confrontar os chefes, porque aí foram os chefes que queriam ficar de bem com todo mundo. Eu

devia ter feito, ficava de bem com a categoria, muitos diziam "olha eu quero", mas não era uma questão de como eu quero, a gente queria construir uma coisa respeitada, muita gente acochambrou, muita universidade fez miséria naquele negócio. Ouve uma correria de juntar certificado, juntar comprovantes e pegar atestados. Sempre na transição é difícil, foi um grande avanço, a profissionalização do servidor, a consciência do servidor o tirou daquela categoria submissa, isso se refletiu muito no movimento sindical (Fernando Stephan Marroni, 2017).

Logo após conquista do Plano de Carreira, o que ocorreu depois de várias greves, muda-se o foco da categoria para a criação de uma comissão de enquadramento. O ganho salarial tira a percepção dos TAs de terem um plano que contemplava prioritariamente a ascensão dentro da tabela por tempo de serviço. A qualificação por educação formal não diferenciava, pois todos os servidores chegavam ao final de carreira com o mesmo padrão salarial, sem nenhum acréscimo pela qualificação.

A partir da narrativa de Fernando Marroni, observa-se que há um silêncio das fontes, o que nos leva aos escritos de Petersen (2013), “[...] é preciso observar que ele tem ainda outra face, pois seu próprio silêncio fala, ou seja, revela uma ausência, confere um significado a uma determinada narrativa. E o historiador deve estar [...] atento para o som desse silêncio” (PETERSEN, 2013, p. 312).

É perceptível nas ponderações de Marroni que o plano de carreira viria para sanar problemas como desvio de funções, realidade de várias atividades desempenhadas pelos TAs, no entanto vários ajustes foram feitos talvez à margem da Lei. Isso se caracterizou em um problema para os membros da comissão que tinham a atribuição de implantar a carreira, pois teriam se deparado com as relações de paternalismo entre as chefias e empregados. Desta forma, observamos uma flexibilização da norma para atender interesses locais.

Outro entrevistado que é referência nessa dissertação é Hilbert Souza, que tomamos como referência em alguns cenários encontrados na exploração dessa dissertação. Assim, Hilbert Souza cita as divisões dos trabalhos dentro das universidades e dos diferentes vínculos de regimes trabalhistas. As Fundações e Autarquias com seus regimes próprios, causando uma distorção muito grande nas remunerações. Hilbert ressalta como se construiu o movimento:

Tem dois modelos de universidades, as fundações que é o caso da UFPel por exemplo, e as autarquias que é o caso, por exemplo, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e a Universidade Federal do Rio

Grande (FURG), era uma fundação universitária também, a antiga Escola Técnica de Pelotas, hoje CEFET, era uma autarquia a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), assim era a característica do sistema educacional do Brasil, ele se expande. A partir das estratégias de centralização, do modelo de desenvolvimento dos militares, uma variação de regimes, o uso em larga escala do regime celetista, você convivia com múltiplos regimes de relações do trabalho convivendo com múltiplos planos de carreira, porque essa é uma primeira questão que é interessante da gente perceber. É possível você ter um plano de carreira com regimes de gerações de trabalho diferentes, celetistas e estatutário, por exemplo, e é possível você ter planos, regimes de trabalho com planos de carreira diferente. Ou seja, você pode ter um regime celetista, diversos planos de carreira e você pode ter um regime estatutário com diversos planos de carreira que é uma situação que a gente vive também. Então nós já vivemos dentro das universidades essas variações possíveis digamos assim. E é importante compreender dentro dessa trajetória da nossa distinção do perfil de origem das instituições, do perfil institucional, porque isso marcou muito toda a trajetória de organização da nossa relação de trabalho e de organização do movimento (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Conhecer como se iniciam os movimentos reivindicatórios dentro das universidades, o reconhecimento de uma classe como trabalhadores da educação, foi um grande desafio. Visto que no nosso entender é no debate do plano que o TA se faz sujeito, convém refletir sobre as ações que implicaram em um desassossego na categoria dos trabalhadores para o novo enquadramento nacional. Neste sentido Hilbert Souza revela que o perfil das instituições teria sido o delineador dos movimentos de reivindicações dentro das Universidades. Para Hilbert:

Começa a ter um processo de discussão dentro das universidades que coloca em reflexão em toda a sua plenitude. Então o debate se inicia a partir do papel da universidade na redemocratização da sociedade brasileira e o que ela deveria se transformar e se modificar para exercer esse papel. Então a discussão sobre a organização do trabalho, a discussão sobre a organização política e administrativa das universidades. A discussão sobre o papel do hospital universitário, discussões decorrentes dessa formulação em geral. Ou seja, elas faziam parte de uma discussão de um projeto de sociedade. Isso é importante porque esse é o corte que vai basear e vai balizar toda a discussão feita sobre a gestão do trabalho dentro das universidades do ponto de vista do movimento dos técnicos administrativos, verdade seja dita, desenvolveu nesse período uma particularidade muito efetiva. Então não acho que tenha a carreira "A" seja o nosso modelo de carreira, digamos assim, é o correto, eu acho que ele é mais coerente e compatível com uma concepção de organização do estado que nos levava a pensar que isso também desdobrava numa concepção de organização do trabalhador e era chamada de carreira por atividade finalística, ou seja, uma carreira na educação. Isso era coerente com a vontade de organização enquanto trabalhador da educação (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

O momento de democratização do país, para Hilbert, teria repercutido dentro das Universidades. A reorganização da sociedade traria a necessidade de os TAs refletirem sobre caminhos e metas como trabalhadores em educação.

João Paulo Voltan Adamoli destaca a participação de Osório no GR Carreira, “quem tem mais conhecimento é o Osório além de ter sido diretor da ASUFPEL ele fez parte do GT Carreira da FASUBRA” (ADAMOLI, 2016). Na mesma fala, Adamoli cita os demais representantes dos servidores no GT naquela época: “Sônia da UFRGS, Marcelinho da UFRJ, o Hilbert da UFMG, Cinira da Mata da UFRJ e a Fatinha da UFG. Essas pessoas tinham um bom conhecimento para contribuir”. (João Paulo Voltan Adamoli, 2016). A análise das memórias aqui apresentadas nos leva a dialogar com Silvia Regina Ferraz Petersen (2013). “[...] em determinado momento procura lembrar ou apagar da memória um acontecimento. Há, pois, na preservação da memória relações de poder no sentido do que se deve lembrar e do que se deve esquecer” (PETERSEN, 2013, p. 314).

Luiz Osório³⁶ Rocha dos Santos, relata a sua participação na elaboração e implantação do plano de carreira dos TAEs:

A FASUBRA fez um acordo com o Governo, conforme havíamos definido, vamos construir um plano único, nós pegamos o mesmo grupo que trabalhava com o plano das Fundações e agregamos o pessoal das autarquias, o grupo cresceu e as tarefas eram muito maiores, nós montamos um banco de dados sobre tudo que existia nas Universidades, quer dizer, nós trabalhávamos com todos os salários de todos os servidores nominalmente, nós sabíamos tudo, o MEC forneceu tudo para nós. Naquela época o MEC também tinha os dados, hoje estão todos concentrados praticamente no Ministério do Planejamento, o interessante foi que nós fizemos, usamos a experiência e começamos a construir propostas e fomos fazendo rodadas de conversas no Brasil inteiro. Fazíamos plenárias, íamos para as assembleias das bases, apresentávamos os trabalhos e íamos validando, foi num processo acumulativo de validações que nós acabamos chegando num ponto, que construímos um consenso a respeito do PUCRCE, e aí saiu o Plano único de classificação de cargos empregos. O PUCRCE foi um salto, acabei me capacitando nesse processo, então tudo que era a respeito sobre a Carreira eu me envolvia pela ASUFPEL, eu participei tanto da elaboração, quanto da negociação. Mas o movimento sindical é assim, eu cria competência em alguma coisa, quer dizer, tu aprendes determinada coisa, isso passa a ser patrimônio do movimento (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

³⁶ Luiz Osório Rocha dos Santos, ingressou na UFPel como Servidor Técnico Administrativo de nível Superior, na função de Economista em 14 de fevereiro de 1978.

A construção do PUCRCE, segundo Osório, foi discutida e aprovada pela categoria em suas assembleias nas Universidades. Uma preocupação da comissão foi construir um consenso em torno do plano de carreira, o que deu legitimidade à comissão ao apresentá-lo ao MEC. Sua participação o credenciou com unanimidade dentro do Sindicato, no seu entender, quando o assunto era plano de carreira.

Resguardada a importância desses militantes, naturalmente nas suas falas existe uma grande autovalorização, que não podemos corroborar no diálogo com as demais fontes, aspecto que chamamos a atenção na medida em que não podemos dar o tom de veracidade ao que foi exposto. Cabe-nos refletir que o processo envolveu cenários diversos, como interferências partidárias. Nossas fontes foram uma parte de um universo que abrange servidores das Universidades Federais de todo o Brasil, e a percepção de uma universidade pública eram idealizadas por um grupo de várias correntes ideológicas. Chegar a um consenso foi um grande desafio para esses servidores, a carreira que contemplasse interesses diversos teve que fazer concessões e o fim da ascensão funcional através do concurso interno, podemos dizer, foi uma grande derrota para a categoria.

Fica claro na fala de Osório que o ganho salarial foi o foco principal do Plano de carreira:

Quando chegou o PUCRCE os servidores das autarquias ganharam muito dinheiro e os servidores das fundações ganharam um pouco menos, estávamos em 1986, tínhamos o Governo Sarney, ele tinha algumas dificuldades muito concretas, porque primeiro era um governo eleito de maneira indireta, segundo que o Sarney não era o candidato a Presidente, era o Tancredo, que morreu. E aí o Sarney, monta um governo de equalização estava muito preocupado em ficar bem com os movimentos sociais. Então existia uma preocupação de legitimação, quer dizer, quanto menos problemas nós tivermos melhor, de certa maneira isso facilitou, tivéssemos uma negociação extremamente favorável naquela época. Para terem uma ideia a lei que instituiu o PUCRCE, ela é uma lei que é de abril de 1987. E essa lei de abril de 87 estabeleceu que devesse haver um plano único e que uma vez ele instituído retroagiria os efeitos financeiros na data da lei, em todos os efeitos financeiros do que fosse acordado lá em setembro. E aí vocês podem imaginar o que significou isso, quer dizer, nós fechamos o plano e retroagiram todos esses meses, com diferenças salariais que eram muito grandes em relação do que o pessoal recebia antes. Eu diria que foi o grande pico de felicidade que o servidor teve do ponto de vista salarial. O PUCRCE foi de 87, nós instituímos o Concurso Público antes da Constituição de 1988, se vocês olharem o PUCRCE vocês vão verificar que o ingresso é exclusivamente por Concurso Público (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

As atribuições tinham que estar definidas e acabam com o faz tudo dentro das Universidades. Agora cada trabalhador sabia sua tarefa, trazendo um grande avanço nas relações de trabalho. As chefias passam a respeitar e distribuírem tarefas que são específicas de cada cargo, desencorajando o desvio de função, que era muito comum. Segundo o relato de Osório, o ingresso somente através de concurso público foi outro importante ganho na qualificação dos trabalhadores que ingressavam para trabalhar nas Universidades. A atividade de serviços diversos passa a ser o elo que desencadeia o sentimento de identidade como trabalhadores.

Então o cara não tinha identidade funcional, porque ele fazia tudo, "a vem cá fulano", sempre estava disposto a cumprir aquilo, porque afinal de contas era da descrição do cargo dele, das atividades dele. Então se tornou um símbolo que gerou um processo de reação para as pessoas tivessem identidade funcional. Começou a criar "auxiliar de pedreiro, auxiliar de carpinteiro, auxiliar de laboratório, auxiliar de não sei o que", e aí dentro do auxiliar de laboratório tem da biologia, da química, da física. Então esse foi o movimento de identificação das funções, dar nome a elas para dar identidade aos trabalhadores. Outro movimento foi o de tentar fazer com que, amparado pela lei, a questão do desvio de função. A legislação estabelece que cargo é um conjunto de atribuições a esse cargo. E quem ocupa o cargo é o servidor, então é um conjunto de atribuições, responsabilidade de uma pessoa. Então a partir disso o servidor não é obrigado a fazer quaisquer atividades que não sejam aquelas do cargo para o qual foi contratado. Então, como existia muito desvio de função, inclusive de caráter, digamos assim, até depreciativo do servidor muitas vezes, se pegava alguém que tinha uma determinada formação, que fazia determinado trabalho e mandava o cara fazer outra coisa, muito singelas que ele se sentia profissionalmente desvalorizado. Então aí nós colocamos amparados na lei, o desvio de função e a questão da particularidade do cargo, os grandes balizadores que nós tivemos nesse momento. E por outro lado nós tínhamos na época ainda a ascensão funcional, porque nós estávamos antes da Constituição de 1988, que era a possibilidade de trocar de cargo sem concurso público (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

O autor reforça seu entendimento de que na fala dos entrevistados fica minimizadas as derrotas, as ações que não deram certo e, sobretudo os limites de conquistas, o que empobrece um pouco o potencial das nossas fontes. Temos presentes que muitas concessões e mudanças à revelia do desejado pela categoria também ocorreram ao longo do processo que vimos analisando.

Sobre o contexto de luta e mobilização, é interessante destacar os movimentos grevistas que, de certa forma, organizaram as ações da categoria em apreço. Para Osório, o movimento na ASUFPEL teria começado, a partir de 1985, a ganhar um caráter mais reivindicatório. Embora a ASUFPEL sempre fosse uma entidade de caráter representativo, ela também tinha um perfil assistencialista. As plenárias da

FASUBRA passaram a ser um espaço de discussão política, de problemas da categoria.

Finalmente nós começamos a ter espaço onde a pauta nacional começou a ser discutida. E dentre as discussões que fazíamos surgia a ideia de que deveríamos caminhar para ter uma carreira, e eu fui me inserindo nisso porque eu era uma pessoa que participava do movimento local né, eu era dirigente da ASUFPEL e eu ia em muitas plenárias. Tínhamos uma participação bastante ativa, nessa questão da discussão, de certa maneira nós fomos construindo um espaço legitimado pela participação, pelo interesse, pela preocupação com a categoria. Nós estávamos começando e estávamos aprendendo a fazer movimentos sindicais, porque a gente com esse caráter reivindicatório a gente, na verdade, construiu experiências grandes, que a gente não tinha (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

Em sua reflexão, Osório destaca que a “categoria sempre atuou ativamente quando da discussão dos planos de carreira, quer dizer, não houve nenhuma dívida a respeito do plano de carreira, nós tínhamos um movimento muito forte nas Universidades” (Santos, 2017). Em relação à primeira greve na UFPEL, Osório relata o que segue:

Foram incontáveis as greves que nós tivemos para que conseguíssemos os planos de carreira e a categoria com foco em nossa pauta principal em 1985 acontece a Primeira Greve da UFPEL. Uma greve que foi interessante porque tivemos o auditório da Faculdade de Agronomia superlotada com cerca de 800 pessoas presentes na Assembleia. A greve foi deflagrada, o Reitor era o Rui Antunes (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

De acordo com Osório, a primeira reunião do comando de greve teve em torno de 200 pessoas.

E aí a gente explicou que tinha que ter a Comissão de Ética, a Comissão de Mobilização, a Comissão de Eventos, a Comissão de não sei o que, e tem que ter Comando de Greve. Após a distribuição todos foram para as salas que nós íamos trabalhar. Começamos a mobilização tinha umas 350 mais ou menos, era um negócio assim impressionante, e hoje para tu conseguires tens que catar gente para os movimentos (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

Embora o Reitor se dissesse defensor do movimento grevista, nas pautas difíceis enviava o Vice-Reitor para o enfrentamento com a categoria. Para Luís Osório, teria se dado da seguinte forma:

Após o estouro da greve o Vice-Reitor Léo Zilberknop, chamou todos os cargos de confiança, colocou todos em uma sala e disse que ninguém podia fazer greve. O resultado da história é que muitas pessoas disseram: "não se quiseres me manda embora, nós vamos fazer greve, nós vamos lutar pela nossa categoria". E eu me lembro naquela época nós tínhamos um colega que era um ótimo desenhista, tínhamos um jornal e eu me lembro de uma charge que foi feita sobre o Reitor Rui Antunes, ele estava sentado na cadeirinha assim (que os pezinhos dele eram curtinhos), ele pensando e os pelegos voando por cima da cerca (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

É interessante dizermos que o movimento dos técnicos foi um movimento muito forte na época. Os servidores participavam, mas os cargos de nível médio e de nível de apoio eram os grandes sustentáculos da greve, mas os de nível superior participavam, porém não massivamente. Para existir conquistas se faz necessários movimentos fortes, quem negociava só tinha a possibilidade de fazer avançar suas pautas se tivesse o apoio de pessoas dispostas a todo tipo de enfrentamento, e que tivesse capacidade também de enfrentar a diversidades e derrotas naturais deste processo de negociação.

Revela-nos Osório que na articulação do primeiro movimento paredista da categoria teria havido “um entusiasmo quase juvenil”. Os servidores se uniram e não estavam preocupados com as consequências e repercussões que poderiam vir: “Aquela imagem era muito divertida, porque na verdade a gente não tinha muita noção do perigo, mas era um movimento espetacular foi a coisa mais linda que eu já participei na vida” (Luis Osório Rocha dos Santos, 2017).

Corroborando com o relato de Osório, o Jornal da UFPel faz, em novembro de 1988, uma edição especial sobre a Gestão do então Reitor Ruy Antunes. Dessa edição destacamos abaixo a matéria da página 29, intitulada “Greves para melhorar o ensino e salários”, que relata os movimentos paredistas naquele período:

A gestão do Reitor Ruy Antunes (1985-1988), coincidiu com a deflagração de inúmeros movimentos grevistas por parte dos servidores técnicos administrativos da instituição. Essas greves reivindicavam basicamente melhorias salariais e aumento do volume de recursos destinados às universidades. Sendo a maior conquista a implantação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, que instituiu a isonomia entre as autarquias e fundações, moraliza o ingresso no serviço público, tornando-se obrigatório a prestação de concurso. [...] em setembro de 1985 os funcionários da UFPel através do comando de greve, tinham reuniões com o Reitor para debater as principais questões do movimento, segundo o comando o Reitor considerava justas as reivindicações [...]. Seguindo orientação do comando nacional de greve os servidores técnicos administrativos suspenderam o movimento no dia 03 de outubro, confiando na palavra do Ministro da Educação de que quase todas as reivindicações

seriam cumpridas dentro do novo Plano de Cargos e Salários. O ano de 1986 foi marcado por uma intensa mobilização. Assegurar a implantação do Plano de Cargos e Salários, ocorrida em abril levou a categoria a inúmeras assembleias e a alguns dias de paralisação. Mas a greve só veio a ocorrer no segundo semestre, como forma de pressão ao MEC e na defesa do cumprimento da prometida isonomia salarial (Jornal da UFPel, 1988, p. 29).

Pode-se inferir um nível nada vulgar da capacidade de reivindicação na organização das associações dos TAs. Isso é possível observar na figura 8, em que as ações dos TAs são mais significativamente notadas pelos poderes constituídos. O jornal da UFPel dá ênfase à capacidade da categoria de se reagrupar em movimentos reivindicatórios depois do descumprimento de acordo de greve do MEC.

O ano mais movimentado em termos de greves e paralisações de servidores técnicos administrativos foi, sem dúvida alguma, o de 1987. [...] vários dias de paralisações antecederam a terceira e maior greve deflagrada pelos funcionários durante o ano, com uma pauta de reivindicações que incluía reivindicações salariais e implantação imediata do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, englobando todas as autarquias e fundações, o movimento iniciado em novembro de 1987 só terminou em janeiro de 1988 [...]. Juntando todos os movimentos realizados para pressionar o MEC a atender suas reivindicações, funcionários estiveram com as suas atividades paradas por um bom período de tempo. Mas, bem maior que os prejuízos causados foram as conquistas alcançadas pela categoria, entre as quais se destacam o amadurecimento de consciência de classe, o estabelecimento do PUCRCE a nível nacional, cito alguns ganhos como os econômicos, entrada por concurso público e a progressão funcional dentro da carreira (Jornal da UFPel, 1988, p. 27).



Figura 8 - Greve Campus Capão do Leão

Fonte: Arquivo ASUFPel

É interessante observar o reconhecimento do Reitor da Universidade Federal de Pelotas da gestão de 1985 a 1988, professor Ruy Antunes, quando comenta que sua gestão passou por várias greves de servidores e longas paralisações que culminaram na Conquista do Plano Único de Classificação e Remuneração de Cargos e Empregos (PUCRCE).

De acordo com o documento “Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical” (2011), a Construção do primeiro Plano de Carreira traz a isonomia entre as Fundações e Autarquias:

Depois de um novo período de greve dos Trabalhadores das Universidades, entre os meses de abril e maio, o MEC concluiu o processo de implementação da Isonomia entre autarquias e fundações. Enfim, os Técnicos Administrativos(as) alcançaram a sua primeira Carreira, estabelecida pela Lei 7.596/87, de 13 de abril de 1987, que criou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Emprego (PUCRCE), fruto de uma intensa e longa mobilização dos(as) Trabalhadores (as). A Lei da ISONOMIA concretizou uma luta histórica para a FASUBRA que participou ativamente da construção deste Plano. Nele foi aplicada uma visão orgânica de relações de trabalho nas Universidades Públicas Federais Brasileiras e iniciou-se um movimento de unificação de direitos e benefícios. O PUCRCE concebia a Carreira como instrumento que capacitava e estimulava os(as) servidores(as), considerava a ascensão funcional e valorizava as instituições e órgãos públicos. Na área da Educação, estabeleceu uma Carreira para Docentes de 1o e 2o Grau, outra para Docentes do Ensino Superior e uma terceira que agrupou o Técnico Administrativo em mais de 350 cargos. Ressalte-se que o PUCRCE estabelecia a isonomia salarial entre as carreiras conforme a titulação dos docentes (Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 10).

A Conquista do Plano de carreira, mesmo com as suas limitações, demonstra a capacidade de articulação dos servidores das Instituições Federais de Ensino através de movimentos grevistas. O Plano concretizou-se através de decreto Lei, que passamos a discutir no próximo item.

3.2 A Implementação do PUCRCE – Decreto 94.664/87 - Lei nº 7.596

Neste item enfocamos o Decreto 94.664/87 - Lei nº 7.596, visando observar a abrangências das modificações apresentadas. O decreto³⁷ nº 94.664, de 23 de julho de 1987, aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei³⁸ nº 7.596, de 10 de abril de 1987. O PUCRCE veio para corrigir, pelo menos em parte, os desvios de funções, pois, por exemplo, haviam servidores que tinham ingressado na atividade de servente de limpeza e acabavam fazendo outras atividades e nestas adquirindo experiência. Esses servidores, logicamente, aprendiam tarefas mais complexas, e após adquirir um conhecimento razoável dentro da instituição eram convidados informalmente a exercerem até mesmo funções de secretárias. João Paulo Adamoli comenta que:

Todo o ingresso para a universidade passou a ser via concurso público e as pessoas que tinham várias funções na universidade, inclusive eu, lembro, que entravam na universidade como auxiliar de laboratório, auxiliar de limpeza e acabavam fazendo outras atividades e o enquadramento foi feito pelo que efetivamente as pessoas faziam. Para a implantação teve uma comissão de enquadramento que se reuniam com as chefias e numa ficha adicionavam todos os afazeres do servidor, após o chefe imediato atestar que os afazeres eram verdadeiros os servidores passavam a exercer nesse primeiro plano o novo cargo relativo às suas atribuições, como é o caso dos serventes de limpeza que atuavam em laboratórios, passando assim a receber como técnico em laboratório. Nesse primeiro momento não havia a necessidade de uma escolaridade (João Paulo Voltan Adamoli, 2016).

Foi necessário, no entender do autor, que a categoria edificasse uma organização que lhes garantisse estabilidade nas suas funções. É possível observar que a luta (ver Figura 9) pelo plano de cargos possibilitou a ascensão profissional de alguns TAs que exerciam funções específicas, pois foram contratados para um tipo de função e vinham desempenhando outra. Com o aval de suas chefias e amplos debates entre os membros da comissão, foram então enquadrados nas funções que realmente desempenhavam.

³⁷ O Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. Pode ser acessado em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm.

³⁸ Lei nº 7.596. Trata do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. Pode ser lido na íntegra em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm.



Figura 9 - Movimentos em prol da Carreira

Fonte: FASUBRA - Memorial 30 Anos Linha do Tempo-FASUBRA Sindical, 2011, p. 91

O ganho salarial foi inegável, mas fica claro que a identidade como trabalhadores da educação, nomenclatura específicas para as funções desempenhadas, possibilidade de ascensão funcional e o tempo de serviço que levava a progressão na carreira foram avanços substanciais no PUCRCE.

O PUCRCE previu 365 cargos organizados em três grupos, com base na escolaridade Nível Superior (NS), Nível Médio (NM) e Nível de Auxiliar (NA). Previu ainda em treze subgrupos: NS com três subgrupos (NS 1, 2 e 3) - Piso: 9,6 salários mínimos; NM com quatro subgrupos (NM 1, 2, 3 e 4) – Piso: 5,9 salários mínimos; NA com seis subgrupos (NA 1, 2, 3 e 4) – Piso: 3,0 salários mínimos.

A ascensão funcional se dava por concurso interno para mudança de cargo e a progressão funcional era da seguinte forma:

- a) Progressão por tempo, a cada quatro anos, um padrão;
- b) Progressão por capacitação, três padrões no mesmo grupo e até cinco na vida funcional;
- c) Progressão por Mérito, a cada dois anos, por avaliação de desempenho.

As Universidades Federais formam suas comissões para fazerem a distribuição dos servidores, conforme as especificações da Carreira. A Lei nº 7.596 especifica que caberá às Instituições Federais de Ensino criar sua Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA):

Haverá, em cada IFE, uma Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA), a qual caberá assessorar o dirigente da IFE e acompanhar a execução da política de pessoal técnico-administrativo. Em relação à isonomia salarial (Lei nº 7.596, de 1987) assegura a remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e de mesma titulação. Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração o vencimento, o salário e as vantagens pecuniárias. Das Atividades Técnico-Administrativas são consideradas as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais; as inerentes ao exercício de direção, chefias, coordenação, assessoramento e assistência, na própria instituição (Lei nº 7.596, 1987).

Os TAs das Instituições Federais alcançam a isonomia dentro dos grupos de Nível de Apoio, Nível Médio e Nível Superior, não somente de salários, pois são igualadas também as categorias de mesmo nível de escolaridade e tempo de serviço. Ainda foram definidas as atribuições de cada cargo, classificados pela tabela em três grupos: o grupo de Nível de Apoio, o grupo de Nível Médio e o grupo de Nível Superior.

Os grupos ocupacionais são classificados pela Lei nº 7.596 da seguinte forma:

De acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em grupos de Apoio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º Grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico; grupo nível médio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 2º Grau ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área; grupo nível superior, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 3º Grau ou registro no conselho superior competente. O provimento de emprego técnico-administrativo far-se-á no nível inicial, mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos. Veda a contratação ou designação de servidor técnico-administrativo para o exercício de atividades diversas das inerentes ao cargo ou emprego de que seja ocupante, sob pena de responsabilidade da autoridade competente (Lei nº 7.596).

O acesso ao serviço público passa a ser somente através de concurso de provas ou de provas e títulos, evitando a contratação para atividades que não estejam dentro do plano de carreira, acabando com o desvio de função e com a cultura do serviçal, reclamação recorrente na fala dos entrevistados, que foi minimizada com a estruturação do PUCRCE. Dessa forma, desestruturando a figura do *faz tudo*.

Podemos observar que acontece a definição da carga horaria semanal e a progressão funcional:

O regime de trabalho para os servidores técnico-administrativos é de quarenta horas semanais, ressalvados os casos em que a legislação específica estabeleça diferente jornada de trabalho, progressão funcional dos servidores técnico-administrativos por permanência no cargo ou emprego, automaticamente, para o nível imediatamente superior ao que se encontra, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício; por mérito, para o nível imediatamente superior ao que se encontrar, após o período de dois anos, contados da data de sua admissão, da última progressão por mérito ou do afastamento, progressão funcional ocorrerá de forma independente e cumulativa dentro do mesmo cargo ou emprego, ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo ou emprego, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga, somente será realizado concurso público para preenchimento de vagas que restarem da ascensão funcional ou de transferência ou movimentação, na hipótese de o salário de nível inicial do cargo ou emprego para o qual se realizar a ascensão ser inferior ao percebido pelo servidor, será ele incluído no nível de valor salarial igual ou superior mais próximo ao do cargo ou emprego anteriormente ocupado, somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo doze meses de efetivo exercício na IFES (Lei nº 7.596).

A regulamentação de quarenta horas semanais viria a contemplar uma das reivindicações da categoria. Com a progressão funcional por tempo de serviço, aquele servidor que tinha anos de serviço, mas se mantinha com o mesmo salário inicial, passaria a cada quatro anos a um nível na tabela superior ao que se encontra. A ascensão funcional possibilitaria que, através de um concurso dentro da instituição, o servidor que já possuía no mínimo doze meses de efetivo exercício passasse para outro cargo ou emprego. As funções de direção, chefias, assessoramento, coordenação e assistência passam a serem Funções Gratificadas (FG) e comissionadas (FC), com dedicação exclusiva.

A função de confiança, atividades de direção, chefias, assessoramento, coordenação e assistência, são classificadas em Funções Comissionadas e Funções Gratificadas, que serão exercidas obrigatoriamente em regime de tempo integral. As tabelas salariais do pessoal técnico-administrativo da IFE foram elaboradas com observância dos seguintes critérios, nas malhas salariais o número de níveis e a razão entre eles foram constantes e iguais para todas as tabelas salariais, houve parcial sobreposição dos valores das tabelas salariais dos grupos das carreiras técnico-administrativas, fixados no Plano Único, após cada cinco anos de efetivo exercício, o servidor fará jus à gratificação adicional por tempo de serviço correspondente a 5% do vencimento ou salário do respectivo emprego ou cargo de carreira, até o máximo de 35%, a apuração do tempo de serviço far-se-á a partir da data do ingresso inicial em qualquer IFE ou no Serviço Público Federal, ao servidor

regido pela legislação trabalhista, a cada dez anos de efetivo exercício em uma ou mais de uma IFE, foi concedida licença especial de seis meses, assegurada a percepção da respectiva remuneração e vantagens, desde que cumpridas às exigências legais pertinentes, período esse que foi contado a partir da data da admissão em qualquer IFE ou no Serviço Público Federal, sendo contada em dobro, para efeito de aposentadoria, caso o servidor não faça uso. Em cada dez anos de efetivo exercício, o servidor regido pela legislação trabalhista poderá obter licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares, pelo prazo máximo de dois anos (Lei nº 7.596).

Os níveis Apoio, Médio e Superior ficam sobrepostos parcialmente, mantendo-se iguais em toda a tabela e a cada cinco anos é acrescentado pelo menos cinco por cento do salário, podendo chegar ao máximo de trinta e cinco por cento. Outra conquista importante foi a licença especial, em que cada dez anos de efetivo exercício dá direito a seis meses de licença com proventos integrais ou a contagem em dobro para aposentadoria. A licença para interesse particular, de dois anos sem remuneração e que não podia ser contada para aposentadoria, era adquirida a cada dez anos a contar do primeiro dia de investidura no quadro. O PUCRCE contemplava pautas de longas greves, garantia o direito de receber em dinheiro um terço de férias, desde que o vencimento não seja nunca inferior ao salário mínimo profissional fixado por lei, assegurando que:

Quando o salário mínimo profissional fixado por lei para um cargo ou emprego for maior que o vencimento ou salário percebido pelo servidor foi assegurado uma complementação, a fim de ser atingido o piso legal, importante foi que os servidores já aposentados ou inativos, à data da vigência do Plano, gozarão dos benefícios e vantagens nele previstos, tornando-se pensionistas. Foi criado nas IFES um sistema de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal técnico-administrativo, um programa com orçamento específico. A transferência do servidor ou movimentação para outra IFE será ao mesmo cargo ou emprego igual àquele a que pertença na instituição de origem, que será feita por solicitação do servidor, dependendo da existência de vaga e da aquiescência das IFE envolvidas. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo ou emprego das carreiras de Técnico-administrativo poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão da atividade para aperfeiçoar-se em instituição nacional ou estrangeira; para prestar colaboração a outra instituição de ensino ou de pesquisa; para comparecer ao congresso ou reuniões relacionadas com atividades acadêmicas; para participar de órgão de deliberação coletiva ou outros relacionados com as funções acadêmicas, concessão do afastamento a que se refere, importará no compromisso de ao seu retorno, o servidor permanecer, obrigatoriamente, na IFE, por tempo igual ao do afastamento (Lei nº 7.596).

Os avanços salariais são estendidos aos aposentados em todas as suas vantagens, tornando-os pensionistas. As instituições adotam um sistema de cursos para fornecerem qualificação e posteriormente são usados para avanços dentro do plano de carreira. Podemos observar que há uma relação mais próxima de outras instituições no que tange à participação em eventos e liberação para formação acadêmica, com o compromisso de permanência no cargo de tempo igual ao que esteve afastado. Destacamos que, apesar de constar na Lei, a questão da formação gera até hoje ruzgas no aspecto da liberação, sendo necessária muitas vezes a busca por respaldo jurídico para que sua liberação seja implementada.

A migração dos servidores para o PUCRCE foi feita individualmente e avaliada pela comissão de implementação da carreira.

A transposição e transformação para o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, dos cargos e empregos permanentes pertencentes às IFE, far-se-á segundo os critérios estabelecidos, os cargos e empregos existentes, com denominações idênticas da mesma natureza, serão transpostos para cargos e empregos de idêntica denominação e atribuições, os cargos e empregos existentes, com denominações diferentes e atribuições da mesma natureza, serão identificados e transformados em cargos ou empregos de única denominação; os cargos e empregos, cujas atribuições estejam contidas em cargos representativos de profissões identificadas, serão transformados em cargos ou empregos de atribuições mais abrangentes, os atuais cargos e empregos, que abrangem mais de uma categoria profissional deverão ser transformados, desdobrando-se em cargos ou empregos identificados com as atribuições (Lei nº 7.596).

A Comissão de implementação do PUCRCE, presidida pelos dirigentes dos órgãos de pessoal das Universidades e com membros representantes das associações, mostra a importância da articulação dos TAEs, pois garantiram a participação dos seus representantes na implementação do plano de carreira, que foi elaborado pelo grupo de trabalho da carreira que atuava dentro da FASUBRA, levando as bases para a aprovação em suas assembleias. Sendo assim, nada mais coerente que seus idealizadores fossem também os responsáveis por sua implementação.

Para fins de enquadramento, será constituída, em cada IFES, uma Comissão representativa da Administração Superior e das respectivas associações de servidores, presidida pelo dirigente do órgão de pessoal da IFES. O enquadramento dos servidores técnico-administrativos obedecerá, ainda, aos seguintes critérios, enquadramento no cargo ou emprego, feito exclusivamente com base na descrição das atividades permanentes efetivamente exercidas pelo servidor, observadas as habilitações legais,

quando for o caso; cômputo do tempo de serviço, para efeito de hierarquização. As frações de tempo de serviço não utilizadas na hierarquização serão consideradas como cumprimento parcial dos interstícios de progressões, a serem definidas pelo Ministro de Estado da Educação. O servidor técnico-administrativo admitido até 1º de abril de 1986, não integrante da Tabela Permanente da IFE e remunerado com recursos de Pessoal, será enquadrado no emprego correspondente mediante habilitação em processo seletivo interno. O servidor contratado pela IFE para o desempenho de atividades de caráter permanente e remunerado com recursos de Pessoal, de que trata o Decreto-lei nº 2.280, de 16 de dezembro de 1985, cuja situação se encontre pendente de decisão, reconhecido o direito pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, a qualquer tempo poderá ser enquadrado. Os efeitos financeiros decorrentes da implementação do Plano Único vigorarão a partir de 1º de abril de 1987. Os concursos públicos, destinados a recrutar servidores para ingresso no Plano Único, serão organizados e realizados pela IFE, que poderá admitir candidatos habilitados em concursos públicos promovidos por outros órgãos ou entidades públicas federais (Lei nº 7.596).

O PUCRCE cumpriu em parte as expectativas dos entrevistados, possibilitando o desenvolvimento do servidor ao longo de sua atividade profissional. Viria então corrigir as distorções históricas salariais e os desvios de funções, colocando os servidores em um único regime de trabalho. Os diferentes vínculos trabalhistas a que se sujeitavam os servidores teriam sido por muito tempo o motivo de descontentamento da categoria. O PUCRCE resolve a questão das atribuições de cada cargo dos TAs que fazem parte do universo de trabalho dentro das Universidades Federais, mas não consegue acabar com o desvio de função, pelo contrário, há um grande aumento devido ao fim da ascensão funcional. O servidor qualificado acabava realizando outra atividade, diferente da que prestou concurso.

João Eduardo do Nascimento Fonseca (2013) atribui a esse desfecho o que segue:

O PUCRCE reconheceu formalmente a heterogeneidade do trabalho realizado no âmbito das atividades de ensino. Mediante a explicitação das inúmeras especialidades integrantes do universo laborais técnicos administrativos, é desvelada a rica multiplicidade do trabalho desse seguimento, em geral, considerado pouco relevante, bem como torna-se mais evidente a grande complexidade da instituição universitária como organismo de interação social. [...] tinham dadas, agora, as condições para tornarem-se profissionais da educação superior (FONSECA, 2013, p. 170).

Para o melhor entendimento do leitor, dispomos a seguir as tabelas³⁹ da estrutura salarial do PUCRCE. Observamos que trazem apenas os ganhos salariais, visto que quanto aos ganhos em relação a titulação (cursos longa duração) ou capacitação (cursos de pequena duração), o servidor poderia ter no máximo cinco progressões durante a vida funcional. A ascensão era possível através de concurso interno, por tempo de serviço, capacitação e por mérito de avaliação de desempenho. Quando um servidor prestava concurso interno, era posicionado na nova função e ainda tinha direito a mais duas progressões.

Observamos que a diferença salarial dentro da tabela esta pautada fortemente no tempo de serviço. O servidor é posicionado hierarquicamente conforme o tempo de efetivo exercício dentro da instituição, com 28 (vinte e oito) anos estando no teto da carreira. Colocam-se as funções com as mesmas atribuições e nível de escolaridade numa mesma tabela, ao que no salário do servidor é acrescido o valor de 1% a cada ano trabalhado, podendo alcançar o máximo de 35%.

Para destacarmos os salários dos TAs, comparamos o salário inicial e final de cada tabela salarial dos níveis auxiliar, intermediário e superior, ao salário mínimo do Brasil vigente na época, estipulado pela NORMA LEGAL MP 182\2004, no valor de R\$ 260,00. No Nível Auxiliar, o salário inicial era de 2,6 e o salário final 3,1 salários mínimos; no Nível Médio, o salário inicial era de 3 e o final 5,3 salários mínimos; e no Nível Superior o salário inicial era 4,6 e o final 8,7 salários mínimos.

Tabela Salarial de Nível Auxiliar do PUCCE:

Tabela 2 – Tabela Salarial do Nível Auxiliar do PUCCE

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL AUXILIAR					
Classe	Padrão	Venc. Base	GT	GEAT	Total
	III	R\$ 592,69	R\$ 88,90	R\$ 130,00	R\$ 811,59

³⁹ Cartilha – Plano de Carreira, Sindicato dos Trabalhadores Federais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Sintufrj), p.21-22. Disponível para leitura em: <http://www.sintufrj.org.br/CS/CAR/CartilhaPDF.pdf>_acesso em 06/01/2017.

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL AUXILIAR					
	II	R\$ 564,51	R\$ 84,53	R\$ 130,00	R\$ 778,19
C	I	R\$ 553,93	R\$ 83,00	R\$ 130,00	R\$ 767,02
	VI	R\$ 545,21	R\$ 81,78	R\$ 130,00	R\$ 756,99
	V	R\$ 542,22	R\$ 81,33	R\$ 130,00	R\$ 753,55
	IV	R\$ 539,23	R\$ 80,88	R\$ 130,00	R\$ 750,11
	III	R\$ 538,24	R\$ 80,44	R\$ 130,00	R\$ 746,68
	II	R\$ 533,25	R\$ 79,99	R\$ 130,00	R\$ 743,24
	I	R\$ 530,26	R\$ 79,54	R\$ 130,00	R\$ 739,80
B	VI	R\$ 527,27	R\$ 79,09	R\$ 130,00	R\$ 735,36
	V	R\$ 524,27	R\$ 78,64	R\$ 130,00	R\$ 732,91
	IV	R\$ 521,29	R\$ 78,19	R\$ 130,00	R\$ 729,48
	III	R\$ 518,30	R\$ 77,75	R\$ 130,00	R\$ 726,06
	II	R\$ 515,31	R\$ 77,30	R\$ 130,00	R\$ 722,61
	I	R\$ 512,32	R\$ 76,85	R\$ 130,00	R\$ 719,17
A	V	R\$ 509,33	R\$ 78,40	R\$ 130,00	R\$ 715,73
	IV	R\$ 505,34	R\$ 75,95	R\$ 130,00	R\$ 712,29
	III	R\$ 503,35	R\$ 75,50	R\$ 130,00	R\$ 705,65
	II	R\$ 500,36	R\$ 75,06	R\$ 130,00	R\$ 705,41
	I	R\$ 497,37	R\$ 74,61	R\$ 130,00	R\$ 701,95

Fonte: Elaborada pelo autor, a partir de dados constantes na Cartilha – Sintufrij

Tabela Salarial de Nível Intermediário do PUCRCE:

Tabela 3 – Tabela Salarial de Nível Intermediário do PUCRCE

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL INTERMEDIÁRIO					
ESPECIAL	III	R\$ 1.053,67	R\$ 158,05	R\$ 180,00	R\$ 1.391,72
	II	R\$ 1.009,75	R\$ 151,42	R\$ 180,00	R\$ 1.345,21

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL INTERMEDIÁRIO					
	I	R\$ 967,60	R\$ 145,14	R\$ 180,00	R\$1292,74
C	VI	R\$ 927,24	R\$ 139,09	R\$ 180,00	R\$1248,99
	V	R\$ 898,62	R\$ 133,29	R\$ 180,00	R\$1201,91
	IV	R\$ 851,68	R\$ 127,75	R\$ 180,00	R\$1158,43
	III	R\$ 815,29	R\$ 122,44	R\$ 180,00	R\$118,73
	II	R\$782,32	R\$ 117,35	R\$ 180,00	R\$1079,67
	I	R\$ 749,93	R\$ 112,40	R\$ 180,00	R\$1042,42
B	VI	R\$ 718,81	R\$ 107,82	R\$ 180,00	R\$1006,63
	V	R\$ 689,12	R\$ 103,37	R\$ 180,00	R\$ 972,49
	IV	R\$ 660,66	R\$ 99,10	R\$ 180,00	R\$ 939,76
	III	R\$ 633,38	R\$ 95,01	R\$ 180,00	R\$ 908,90
	II	R\$607,28	R\$ 91,09	R\$ 180,00	R\$ 878,37
	I	R\$582,32	R\$ 87,35	R\$ 180,00	R\$ 849,67
A	V	R\$ 558,45	R\$ 83,77	R\$ 180,00	R\$ 822,22
	IV	R\$ 546,32	R\$ 81,95	R\$ 180,00	R\$ 808,27
	III	R\$ 539,23	R\$ 88,58	R\$ 180,00	R\$ 800,11
	II	R\$ 533,80	R\$ 80,07	R\$ 180,00	R\$ 793,87
	I	R\$ 528,36	R\$ 70,25	R\$ 180,00	R\$ 787,61

Fonte: Elaborada pelo autor, a partir de dados constantes na Cartilha – Sintufrej

Tabela Salarial do Nível Superior do PUCRCE

Tabela 4 – Tabela Salarial do Nível Superior do PUCRCE

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL SUPERIO					
ESPECIAL	III	R\$1.752,74	R\$ 282,91	R\$ 265,00	R\$2.280,65
	II	R\$1.639,99	R\$ 245,00	R\$ 265,00	R\$2.150,99
	I	R\$1.592,54	R\$ 239,88	R\$ 265,00	R\$2.027,42

TABELA SALARIAL (DEZEMBRO 2004)					
SALÁRIO DE ENQUADRAMENTO					
NÍVEL SUPERIO					
C	VI	R\$1.509,80	R\$ 225,47	R\$ 265,00	R\$2.001,27
	V	R\$1.455,15	R\$ 219,92	R\$ 265,00	R\$1.951,07
	IV	R\$1.423,97	R\$ 213,60	R\$ 265,00	R\$1.902,57
	III	R\$1.383,01	R\$ 207,45	R\$ 265,00	R\$1855,46
	II	R\$1.343,21	R\$ 201,48	R\$ 265,00	R\$1.809,68
	I	R\$1.304,62	R\$ 195,69	R\$ 265,00	R\$1.765,31
B	VI	R\$1.267,11	R\$ 190,07	R\$ 265,00	R\$1.722,18
	V	R\$1.230,73	R\$ 184,51	R\$ 265,00	R\$1.680,34
	IV	R\$1.195,39	R\$ 179,31	R\$ 265,00	R\$1.639,70
	III	R\$1.161,06	R\$ 174,18	R\$ 265,00	R\$1.600,22
	II	R\$1.127,77	R\$ 169,15	R\$ 265,00	R\$1.561,93
	I	R\$1.095,46	R\$ 164,32	R\$ 265,00	R\$1.524,78
A	V	R\$1.054,12	R\$ 158,62	R\$ 265,00	R\$1.488,74
	IV	R\$ 1.033,59	R\$ 155,04	R\$ 265,00	R\$1.453,63
	III	R\$ 885,71	R\$ 130,01	R\$ 265,00	R\$1.261,72
	II	R\$ 841,88	R\$ 128,28	R\$ 265,00	R\$1.233,16
	I	R\$ 817,74	R\$ 122,68	R\$ 265,00	R\$1.205,40

Fonte: - Elaborada pelo autor, a partir de dados constantes na Cartilha – Sintufrij

No entendimento dos entrevistados, as tabelas acima tiveram uma simbologia importante de convencimento da categoria dos trabalhadores das IFES, visto que teria trazido um avanço em relação aos salários.

Convém comentar que a Constituição de 1988 traz a estabilidade no serviço aos TAs, acaba o vínculo com a CLT e passam os TAs a fazer parte do Regime Jurídico Único (RJU). Outro importante avanço é a definição das atribuições dos cargos, que ficam definidos através do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), acabando com a cultura do serviçal, do faz tudo.

3.3 Regime Jurídico único dos Servidores Técnico Administrativo das IFES

Em 1990, a Lei nº 8.112⁴⁰ estabelece o Regime Jurídico Único (RJU), passando os servidores de celetistas para estatutários. O RJU disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional. Denominado de Estatuto do Servidor Público Federal, o RJU passa a regulamentar as relações do Estado com os servidores detentores de cargos públicos.

A seguir transcrevemos alguns itens da Lei nº 8.112, que no nosso entender são de extrema importância para entendimento da carreira, matéria que será amplamente discutida através das memórias dos militantes que vivenciaram sua implementação.

Quanto a contratação no serviço público, a Lei nº 8.112 diz que:

A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e a complexidade do emprego. O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses: Prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal; insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990).

Regulamentado que somente através concurso público as vagas serão preenchidas, a Lei nº 8.112 também define as penalidades a que os servidores estão sujeitos.

Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público e esse é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros e aos estrangeiros na forma da lei, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres

⁴⁰ Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, disponível na íntegra em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em 08/08/2016.

públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. A Lei proíbe a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei e são requisitos básicos para investidura em cargo público: a nacionalidade brasileira, o gozo dos direitos políticos, a quitação com as obrigações militares e eleitorais, o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, a idade mínima de 18 (dezoito) anos e aptidão física e mental (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990).

Quanto ao provimento dos cargos públicos, a Lei nº 8.112 diz que:

O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder: A investidura do cargo público ocorrerá com a posse e são formas de provimento de cargo público: nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução. A nomeação far-se-á: em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira ou em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo da atribuição que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de validade. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990).

Sobre a criação da CPPTA, Luiz Osório nos fala de sua representatividade.

Criamos a Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo (CPPTA), que antes não tinha, porque nós queríamos uma representação dos técnicos para discutir aspectos de carreira, vida funcional, que fosse separado do Sindicato, respeitado institucionalmente como estrutura, tivesse legitimidade para representar os interesses dos técnicos e zelar pela carreira a CPPTA surgiu a partir dessa ideia (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

Para Adamoli, a ASUFPeL teria sido vanguarda nos movimentos dos servidores das Universidades, assim como a UFPeL por ter sido uma das primeiras universidades a criar a CPPTA, da qual o Marrone foi o primeiro presidente. O entrevistado salienta que a composição da comissão teria sido resultado de um acordo entre a administração e a ASUFPeL. Desta forma, a composição da CPPTA seria de 50% de membros indicados pela administração da UFPeL e 50% por membros indicados pela ASUFPeL. A Comissão não tinha poder deliberativo, mas podia opinar e sugerir propostas nos processos de enquadramento e isonomia. Os processos de progressão

por capacitação ou por educação formal primeiro eram analisados pela CPPTA para posteriormente serem efetivados pela gestão.

No meu entender, corroboro com o entrevistado que a ASUFPeL foi importante à medida que se tornou um “locus” de reivindicações como defensora de pautas importantes, sobretudo reivindicações de melhorias salariais e condições de trabalho. A ASUFPeL indica a metade dos membros que irão coordenar a CPPTA, mostrando a sua capacidade de articulação com a gestão da UFPeL. Essa formação a coloca em condições de igualdade no momento das decisões de interesse da categoria dentro da comissão.

3.4 A Criação da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo – (CPPTA) da UFPeL

Neste momento passamos a discutir a CPPTA, que foi prevista no PUCRCE através da Portaria⁴¹ de nº 475/87 (de 26 de agosto de 1987), que complementa a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Para o entendimento do leitor quanto ao funcionamento interno da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA) da UFPeL, passamos a seguir o Regimento⁴² da CPPTA da UFPeL como segue:

A CPPTA funciona na UFPEL como órgão autônomo de assessoramento, acompanhamento e supervisão da execução da política do pessoal técnico e administrativo estabelecido pelo Conselho Universitário. A função do membro da Comissão é considerada de natureza relevante e o seu exercício tem prioridade sobre quaisquer outras atividades da instituição. A CPPTA terá como atribuições: apreciar os assuntos concernentes em relação aos processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional, aos processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional, às dispensas, aos afastamentos para realização de cursos e estágios, aos critérios de caráter geral necessário à elaboração das normas específicas sobre a realização dos concursos públicos e internos e às readaptações, às remoções e às transferências; desenvolver estudos e análises visando fornecimento de subsídios para fixação, aperfeiçoamento e modificação da

⁴¹ Portaria nº 475 de 26 de agosto de 1987 que expede as normas complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Pode ser lida na íntegra em: <http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/progesp/files/2010/08/Portaria-MEC-n%C2%BA-475-de-26-de-agosto-de-1987.pdf>

⁴² Regimento da CPPTA da UFPeL, 1987. Disponível nos arquivos da Biblioteca da ASUFPeL Sindicato.

política do pessoal técnico administrativo; e elaborar com os órgãos próprios da IFE o planejamento dos programas de treinamento e capacitação (Regimento da CPPTA da UFPel, 1987).

Em relação à organização do colegiado, a CPPTA será constituída por pessoal técnico administrativo em efetivo exercício, sendo dois representantes por grupos de cargos, eleitos diretamente por todos os servidores da instituição, além de um número correspondente a 1/3 (um terço) desses indicados pelo CONSUN. O mandato dos membros do CPPTA será de dois anos e o presidente da CPPTA será eleito entre os receptivos membros, com mandato por um período de dois (2) anos. Nas ausências ou impedimento do presidente à direção dos trabalhos, caberá a um membro titular, escolhido entre seus pares, para direção dos trabalhos em plenário. Não poderá ser membro da CPPTA um Servidor Técnico Administrativo que ocupe cargo comissionado ou função gratificada. Nos casos de ausência e impedimentos de qualquer membro titular por prazo superior a trinta (30) dias, este será substituído pelo seu suplente, obedecendo ao ato de posse; não havendo membros suplentes para o preenchimento de vacância, será efetuada eleição específica (Regimento da CPPTA da UFPel, 1987).

As reuniões da CPPTA se dariam ordinariamente até doze (12) vezes por mês e extraordinariamente por convocação do seu presidente ou por solicitação da maioria simples de seus membros titulares, sempre que houver matéria de relevante interesse. A iniciativa das proposições à CPPTA seriam da administração superior da UFPel, do Presidente da Comissão e de qualquer um de seus membros ou servidores, através de documento escrito. A CPPTA poderia determinar a realização de inspeções e providências necessárias à elucidação de assuntos técnicos que lhe forem encaminhados, podendo confiá-los a servidores da UFPel não pertencentes à comissão. A critério do Presidente ou da Comissão, poderiam ser criadas subcomissões de caráter temporário e integradas por membros da Comissão para análise ou estudo de matérias que envolvam peculiaridades técnicas. A CPPTA poderia requerer à administração da UFPel assessoramento de perito ou de forma especializada de sua confiança. Também teria acesso à informação de todos os órgãos da Instituição, especialmente do Departamento de Pessoal e Procuradoria Jurídica (Regimento da CPPTA da UFPel, 1987).

A Comissão, observada sua competência e legislação pertinentes, estabeleceriam normas complementares ao seu funcionamento e à ordem dos trabalhos através de resoluções emanadas do colegiado. Os componentes da Comissão deveriam comparecer às reuniões do plenário e participar dos seus trabalhos e das subcomissões ou grupos de trabalhos para os quais tenham sido designados; estudar e relatar, dentro dos prazos estabelecidos, as matérias que lhe forem distribuídas pelo presidente; solicitar quando necessário a baixa de processos em diligência para obtenção de esclarecimentos; requerer votação de matéria em regime de urgência; e desempenhar outras atividades que forem atribuídas pelo Presidente ou pelo Plenário. Ao presidente da CPPTA era de competência: representar a Comissão; convocar e presidir as reuniões; distribuir a avaliação dos membros, para o competente relatório, os processos que lhe forem presentes e as proposições que exijam pronunciamento; designar Subcomissões e Grupos de Trabalhos, bem como definir as atribuições dos seus integrantes; convocar o membro suplente, no caso de ausência ou impedimento definitivo ou temporário do membro titular, pelo restante prazo previsto ou restante do mandato no caso de vacância; decidir sobre os casos de urgência ou omissos no presente regimento ad referendum da comissão; administrar o pessoal colocado a serviço da CPPTA; praticar os demais atos necessários ao desenvolvimento das atividades da comissão; monitorar os membros, visto que perderá o mandato o membro titular que faltar, sem motivo justificado, três reuniões consecutivas ou cinco alternadas realizadas por semestre; A comissão poderá conceder licença temporária aos membros (Regimento da CPPTA da UFPEl, 1987).

O Regimento determinava que depois de encerrada a discussão da matéria acontecia a votação, e após a verificação da manutenção do quórum de abertura, deveria a deliberação ser tomada por maioria simples dos presentes. Em caso de empate, a matéria seria submetida a uma nova apreciação em reunião subsequente; na reincidência do resultado, caberia ao presidente o voto de qualidade. Das decisões do dirigente, resultantes de pronunciamento da CPPTA, caberia recurso ao Conselho Universitário e o prazo de interposição de recurso seria de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de divulgação. As votações eram feitas pelos seguintes processos: simbólico, nominal e por escrutínio secreto. Anunciada a votação da matéria, não seria concedida a palavra a nenhum membro, salvo para levantar questão de ordem. O

processo eleitoral dos membros da CPPTA era normatizado pela comissão e aprovado pelo Conselho Universitário, tendo antecedência mínima de 90 dias ao término dos mandatos vigentes e a posse dos novos membros acontecia imediatamente ao término dos mandatos vigentes (Regimento da CPPTA da UFPel, 1987).

Como já foi relatado por Adamoli, havia um acordo prévio entre a gestão da UFPel e a ASUFPel a fim de que a composição da comissão fosse partilhada entre as duas entidades, evitando desta forma disputas políticas quanto a constituição da CPPTA, acarretando dessa forma concessões de ambas as partes, o que demonstra uma capacidade organizativa de entendimento “das regras do jogo” neste contexto.

A CPPTA teve a seguinte estrutura administrativa: plenário, presidência, secretária e setor administrativo. Cabe a secretária: assistir as reuniões do Plenário e registrar em ata apropriada, de forma clara e sucinta, as apreciações e decisões dos seus membros; prestar esclarecimentos e informações necessárias ao desenvolvimento dos trabalhos, quando solicitado pelo Presidente; manter os registros das atas regularmente; anotar a frequência e as faltas dos membros; assistir administrativamente todos os trabalhos da comissão sob a supervisão do Presidente; e tomar providências administrativas necessárias para convocação, instalação e posterior divulgação dos trabalhos desenvolvidos nas reuniões da comissão.

Das disposições gerais e transitórias: a Universidade Federal de Pelotas deveria proporcionar condições materiais e pessoais para o pleno funcionamento da CPPTA. Poderiam ocorrer alterações no presente registro por decisão de 2/3 (dois terços) dos seus membros, em que as mesmas serão incorporadas após aprovadas no Conselho universitário. Na primeira comissão, os membros teriam o mandato de três (3) anos e o Presidente da primeira comissão poderia ter seu mandato prorrogado por mais de um (1) ano. As convocações para as reuniões ordinárias seriam precedidas de 48 (quarenta e oito) horas e os membros da CPPTA, nos dias de sessões, comunicadas as respectivas chefias, ficavam isentos de registrar frequência nas suas unidades, sendo as mesmas registradas em ata.

Salientamos que na fala dos entrevistados orais a distribuições dos cargos dentro das Comissões eram definidas pelo próprio grupo através de votação. Dessa forma, nos encontros Nacionais o presidente da CPPTA representava as comissões das IFES.

No Encontro Nacional de Presidentes de Comissões de Enquadramento PUCRCE, realizado em Brasília de 09 a 11 de setembro de 1987, os trabalhos teriam sido abertos pelo presidente da Comissão Nacional do Sistema de Pessoal (CNSP), que saudou os participantes e informou os objetivos do encontro e a análise da legislação da isonomia visando, na medida do possível, uniformizar procedimentos. O Prof. Rodolfo⁴³ Joaquim Pinto da Luz, presidente do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB)⁴⁴, colocou o CRUB ao dispor dos participantes do evento e destacou nesse encontro o seu papel na busca de melhores salários para o pessoal docente e Técnico Administrativos. Fez também um breve histórico sobre a participação do CRUB em todos momentos de negociações da isonomia, ressaltando o esforço conjunto e compreensão de parte do Conselho, que participaram diretamente dos estudos preliminares da isonomia.

No período de 20 a 25 junho de 1988, na Universidade do Amazonas, através da Comissão Permanente de Pessoal Técnicos Administrativos, acontece o Encontro Nacional de CPPTAs de todas as IFES, com o objetivo de definir diretrizes para uniformização de procedimentos das CPPTAs nas IFES, com a seguinte pauta: enquadramento e avaliação de desempenho; concurso público e ascensão funcional; transferência e movimentação; sistema de treinamento; desenvolvimento de pessoal Técnico Administrativo; funcionamento das CPPTs; e eleições das Coordenações Regionais e Nacionais.

Entendemos que essas reuniões (ver Figura 10) aconteciam para a troca de informações, enriquecimento técnico e definição de procedimentos a serem seguidos pelas Comissões, dessa forma unificando os procedimentos a nível Nacional. Desses

⁴³ Rodolfo Joaquim Pinto da Luz Nasceu em 30 de julho de 1948. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Pós-graduado pelo Curso Regional Latino-Americano de Programas de Educação – Promovido pelo BIRD/CENDEC/MINIPLAN/UnB. Foi Secretário de Educação Superior do Ministério da Educação e do Desporto em 1993/1994. Presidente da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior (ANDIFES), e do Conselho de Reitores das Universidade Brasileiras (CRUB). Fonte: <http://www.abed.org.br/congresso2005/por/luzHOP.htm>

⁴⁴ O CRUB foi criado em 30 de abril de 1966. O Conselho visa articular e consolidar o Ensino Superior no Brasil; pensar estrategicamente o sistema universitário no seu todo e propor medidas para o seu pleno desenvolvimento; promover o intercâmbio e a cooperação entre todas as universidades; e levar a que todas as instituições de Educação Superior contribuíssem eficazmente para o desenvolvimento nacional. O CRUB é a única entidade a congrega e a batalhar por todos os segmentos da Educação Superior. O Conselho de Reitores é a única entidade que representa todos os reitores e reitoras do Brasil. Ao longo dos anos o CRUB vem se afirmando, cada vez mais, como intermediador de estudos e debates das grandes questões da educação superior no Brasil. Fonte: <http://www.crub.org.br/home-example-5/>

encontros ficaram como exemplo para os novos participantes o testemunho daqueles que já haviam conquistado seu espaço e a conscientização de que só com muito trabalho e luta se consegue alcançar os objetivos. As CPPTAs eram comissões institucionais, mas os sindicatos tinham que travar verdadeiras guerras com as universidades para que efetivassem suas implantações. Muitos membros eram indicados sem a participação do sindicato. Eram locais de disputas políticas, pois essa comissão tinha a tarefa de gerir a carreira dos TAs.

A seguir, imagem de um dos encontros nacionais das CPPTAs, na qual podemos visualizar a presença do servidor João Paulo Voltan Adamoli, conforme marcação na figura 10.



Figura 10 - Encontro de CPPTA
Fonte: Arquivos ASUFPEL Sindicato.

Para Osório, “construir a carreira de técnicos não era fácil”, pois na época eram mais de 300 cargos com requisitos de ingresso completamente diferentes. Os critérios de enquadramento foram muito discutidos:

Não foi por acaso que o mestre de obra passou para o nível lá em cima, ele ficou equivalente a nível médio e técnico. Então exemplificando isso para mostrar para vocês que o grande desafio é como é que a gente consegue criar um processo que, primeiro de tratamento isonômico para quem é da mesma função. Se nós tivermos, algum critério de verbalizar isso, e no caso

foi o tempo de serviço federal, foi o que balizou, quer dizer, se tu tens o mesmo tempo de serviço, tu tens que estar junto comigo. Se tu tens mais tempo de serviço eu pode estar na frente (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

Podemos dizer que ainda nos dias de hoje existem discussões remanescentes, pois colocar tantos cargos diferentes dentro do mesmo plano de forma que todos se sentissem contemplados teria sido um grande desafio. Em relação à questão de considerar a experiência, o Ministério da Educação e o Ministério do Planejamento entendiam que o que determinava a complexidade do cargo era a educação formal. Alguns cargos não se explicavam só pela educação formal, havendo profissionais que tinham quase uma vida inteira de formação e que, pelo entendimento do governo, não teriam como ser valorizados dentro da carreira. Fonseca faz a seguinte crítica ao PUCRCE:

O novo plano baseava sua estrutura de cargos técnicos administrativos num modelo generalizador, que, por exemplo, condensava inadequadamente nas chamadas macro categoria as atividades profissionais distintas, muitas vezes sem quaisquer proximidades ou vinculações. [...] O que estamos denominando como diversidade das funções administrativas diz respeito a transfiguração no padrão do trabalho demandado pelas atividades meio, mediante a ampliação do espectro de atividades assumidas pelas Universidades Federais (FONSECA, 2013, p. 41).

Neste contexto Osório exemplifica que: “no caso do mestre de obra, formado na colher, que começa como servente até chegar a ser mestre de obra passa a ser o braço direito do engenheiro” (Santos, 2017). Para o Ministério da Educação, esse profissional não devia ser valorizado, pois não tinha educação formal. Nesta discussão, o enquadramento consegue valorizar com o mesmo peso, a experiência e a educação formal.

No Capítulo seguinte trataremos da construção do Plano de Carreira denominado de Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que teve contabilizado como período de conquista em torno de 10 anos de lutas.

4 Capítulo III - Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação – PCCTAE/2005

Neste fragmento da minha dissertação convêm ressaltar a necessidade de estudo dos dois planos de carreira implementados ao longo do recorte temporal que nos propomos a discutir. No nosso entender, ambos estão interligados ao processo de luta por reconhecimento e valorização da categoria dos TAs frente às adversidades de uma estrutura universitária que supervaloriza docentes e discentes, de certa forma silenciando o terceiro sujeito das categorias que compõem o espaço universitário, os TAs. Paradoxalmente, essas leis que sistematizaram as carreiras dos TAs em um médio/longo prazo podem gerar um enfraquecimento do poder de negociação da categoria, pois com a ampliação da terceirização muitas atividades outrora desenvolvidas pelos técnicos passaram a ser terceirizadas. Criou-se, dessa forma, um conjunto de trabalhadores que atuam na universidade e ao mesmo tempo estão desvinculados das lutas e dos sindicatos dos TAs. Esse aspecto será aprofundado ao longo desta dissertação.

Neste capítulo dissertaremos com maior ênfase sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE), através das memórias dos servidores que participaram do processo de sua construção e outras fontes. Essa análise nos remete aos escritos de Joél Candau (2014), visto que é um conjunto de lembranças que corroboram entre si.

Cada um de nós tem uma ideia de sua própria memória e é capaz de discorrer sobre ela para destacar suas particularidades, seu interesse, sua profundidade ou suas lacunas [...] distingue os processos intraindividuais e os processos interindividuais do pensamento e da memória, ou seja, entre as representações mentais e as representações públicas [...] quando uma representação mental é comunicada de um indivíduo a outro – a maior parte permanece própria a um indivíduo – ela se transforma em representação pública (CANDAU, 2014, p. 36-37).

Relacionamos os movimentos grevistas locais e nacionais que antecederam os planos como exemplo das lutas e das complexidades dessa edificação ao mesmo tempo teve a intenção de dar contexto ao que foram as lutas da categoria e sua articulação com o governo na luta em busca por seus direitos. O que nos reporta aos escritos de João Fonseca:

O papel desempenhado pelo movimento organizado dos funcionários foi fundamental para a conquista de sua nova carreira, não apenas por suas ações no plano político, como também por sua capacidade de elaboração técnica propositiva. Pode-se afirmar que toda a concepção, os princípios e a estrutura da nova carreira, não apenas técnicas administrativas foram concebidos e propostos ao Ministério pelos próprios funcionários, através da FASUBRA (FONSECA, 2013, p. 48).

A FASUBRA veio fortalecer os Servidores das Instituições Públicas Federais. As proposições da categoria, construídas em suas assembleias, são discutidas nas plenárias da Federação e levadas ao Ministério da Educação. A categoria passa a idealizar um plano de carreira que contemplates seus anseios. As mudanças nas atribuições e a necessidade de aglutinar cargos que fazem tarefas semelhantes, são alguns dos argumentos dos TAs para o convencimento do governo. Cabe destacar que o PUCRCE, apesar de ter trazido vitórias, também trouxe derrotas, visto que extingue cargos como, por exemplo: servente de limpeza, agente de portaria e copeiro. Desta forma enfraquecendo a categoria no momento de suas mobilizações de reivindicações.

4.1 A Construção do PCCTAE

Neste item buscamos historiar a construção do PCCTAE. O primeiro passo, para a elaboração do Plano foi a formação de uma comissão, assim, com a portaria nº 1.712 de 18 de novembro de 1992 do Gabinete do Ministro Murílio de Avellas Hingel, do Ministério da Educação e Desporto. O artigo primeiro designa a comissão para elaborar a proposta relativa à carreira do pessoal das instituições federais de ensino.

Sob a coordenação da secretaria executiva, das secretarias de educação superior e de educação média e tecnológica, elaborar proposta relativa à carreira do pessoal das instituições federais de ensino, composta por representantes das seguintes entidades: FASUBRA: Carlos Fernando B. M. de Oliveira, titular e José Luiz Sanz de Oliveira, suplente; SINASEFE: Dário Antônio Vitolo, titular e Maria de Fátima M. de Rezende, suplente; ANDIFES: Heloísa Maria Cardozo B. Leite, titular e Armando Sales, suplente; CNDP: Maria Luíza P. Angelim, titular e Regina Lúcia Jaguaribe Pontes, suplente; CONDITEC: Alfeu Hermenegildo, titular e Edivá Pereira Alves, suplente; CONDAF: Anselmo Consolatrix Maia, titular e Flávio Abreu de Souza, suplente; CODESFI: Glaucia Assumpção, titular e Reginaldo Siqueira, suplente; ANDES: Paulo Marcos Borges Rizzo, titular e Josevaldo Pessoa Cunha, suplente; ANDEF: Antônio Roberto M. Braga, titular e Wolhragon

Costa de Araújo, suplente; MEC: Francisco Luiz Danna, Mariza de Araújo Albuquerque Melo, Pedro Custódio Neto, Silvio Machado Sobrinho, titulares e Osvaldo Viera do Nascimento, Cleide Viana David, Maria Laura Ribeiro da Costa Soares e Jorge Arlei Silva, suplentes (Portaria nº 1.712 de 18 de novembro de 1992).

A comissão no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso⁴⁵, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), encabeçou um projeto de transformação neoliberal no país, o que dificultou o avanço das negociações. O governo adota uma postura de não dialogar com a categoria. O entrevistado Luiz Osório Rocha dos Santos relata como teriam sido as tratativas com o Governo: “O servidor adere às regras estabelecidas, se eu aderi eu estou aceitando, conseqüentemente não há negociação. O Estado fala em nome de todos” (SANTOS, 2017). A categoria não aceita a posição intransigente de não dialogar, o que leva a greves longas, e a falta de autorização para concurso público é visivelmente uma estratégia de enfraquecimento da categoria.

Quando aconteciam movimentos de greve, o grupo se encontrava com o governo. Mas para Osório, a presença do governo era somente para ouvir, “colocava que não estava para negociar, somente para ouvir, dessa forma se fosse proposto algo de interesse público poderiam considerar” (SANTOS, 2017). A figura a seguir (Figura 11) é o registro de um dos momentos desses movimentos paredistas em 2011.



Figura 11 – Movimento em Brasília – 2011

Fonte: Arquivos ASUFPel Sindicato

⁴⁵ Fernando Henrique Cardoso foi presidente por dois mandatos consecutivos de 1995 a 1998 e de 1999 a 2002.

Para Osório, a negociação da Carreira no Governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso existiria com uma concepção que seria definida pelo Ministro Bresser Pereira. Extremamente heterodoxa, trabalhava com a ideia de que no regime estatutário não existiria uma relação de trabalho bilateral. Osório faz críticas à suposta postura do governo: “nós batemos como se fosse numa parede de dois metros de espessura, existia uma coisa compactuada entre os trabalhadores e o empregador e lá estão estabelecidas as regras, instituído pelo Estado, em nome do bem comum que ele representa” (SANTOS, 2017).

Podemos concordar com a posição do entrevistado, visto que os movimentos grevistas não surtiram efeito no convencimento do governo da necessidade de um novo plano de carreira, nem mesmo eram concedidos reajustes salariais para recompor as perdas. Podemos dizer que os dois mandatos do governo de Fernando Henrique Cardoso, para a categoria, foram de retrocesso, visto que não existiram avanços para uma nova carreira. A falta de reposição dos quadros de servidores dentro das universidades trouxe o envelhecimento da categoria. A fotografia abaixo (Figura 12), é um registro de uma das manifestações da categoria no ano de 2004, em Brasília.



Figura 12 – Movimento em Brasília – 2004

Fonte: Arquivos ASUFPel Sindicato

O governo tinha uma posição muito fortalecida (maioria consolidada no congresso) do ponto de vista que só com muita pressão os trabalhadores lograriam algum tipo de êxito em suas reivindicações sindicais. Segundo Osório, “o servidor se não estivesse contente tinha a liberdade de escolha, dessa forma se não é do seu

agrado, poderia ir embora” (SANTOS, 2017). Destaco que durante o Governo de Fernando Henrique Cardoso houve a quebra da lógica de carreira: a quebra da linearidade, ou seja, foram dados aumentos diferenciados para o pessoal do nível de apoio, nível médio, nível superior. A lógica seria que o aumento na base repercutisse pela carreira inteira. Para o entendimento da importância da carreira para a categoria, pois mostra sua estruturação, disponibilizamos o Informe Geral do Comando Nacional de Greve (IG2005)⁴⁶, de 01 de setembro de 2005, da Direção Nacional da FASUBRA Sindical:

Na greve de 2004, conquistamos uma etapa rumo a nossa carreira. A lei 11.091 que reestrutura a carreira garante a afirmação de uma identidade para os trabalhadores técnico-administrativos, política de desenvolvimento nos níveis de capacitação, nos padrões de vencimento, concessão de incentivo por qualificação, avaliação e uma estrutura de tabela, cujo princípio mantém a linearidade e igualdade no tratamento entre os níveis que compõe a categoria dos técnicos administrativos (IG2005 de setembro de 2005 - FASUBRA Sindical).

Com a Constituição de 1988 verificamos um retrocesso referente à ascensão funcional ganha no PUCRCE. A possibilidade de desenvolvimento ficou restrita à tabela. Nesse sentido, Osório salienta que “o plano ficou capenga, todo o ser humano tem vocação para ascender, ninguém entra num cargo e tem a perspectiva de passar a vida funcional naquela mesma posição, não podemos ser constrangidos a não sonhar” (SANTOS, 2017). O Grupo de Trabalho de Carreira, ao preparar a proposta do PCCTAE, via como uma grande problemática o desvio de função. Servidores que faziam concurso para servente se qualificavam e passavam a trabalhar de Técnico em Laboratório, o que era ilegal, pois caracterizava desvio de função, que se dava justo pela ausência da ascensão funcional. Osório relata as ações preliminares na tentativa de encontrar soluções:

Tínhamos duas limitações, a primeira era a questão do desvio de função que no PUCRCE estabelecia que era proibido, mas isso a rigor nunca foi obedecido em nenhuma Universidade, porque o desvio de função a partir do PUCRCE passou a ser consentido, ele não passou a ser obrigatório, porque tem uma regra que diz que não pode constranger ninguém ao desvio de função, o servidor só faz se ele quiser, normalmente ele queria, pois era a

⁴⁶ Informe Geral IG2005 de 01 de setembro de 2005 da Direção Nacional da FASUBRA Sindical, disponível nos arquivos do ASUFPEI Sindicato. Os Informes Nacionais são disponibilizados regularmente na página WEB da FASUBRA.

oportunidade de se fazer algo que lhe dava prazer e se realizar profissionalmente. Então o desvio de função, ele era um elemento muito presente, e a outra coisa era a ausência da ascensão funcional, como é que a se resolve, e começamos a pensar. Fomos visitar as estruturas de carreira do STJ, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Supremo Tribunal Federal (STF) e verificamos que eles trabalhavam com o macro cargos, então o servidor com nível superior entrava num grupo, com nível médio entrava noutro e sem nível médio ele entrava noutro, tínhamos os chamados macro cargos, que eram os cargos que aglutinavam os diferentes níveis de educação (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

Fica evidente no nosso diálogo com as fontes que para a criação da proposta de carreira pelo GT, a educação formal seria a base para classificar os cargos, um cargo que exige nível superior é evidentemente muito mais complexo:

Esse era o argumento, do que um cargo de nível médio que exige muito mais em relação a um cargo que exija só o ensino fundamental. A partir dessa ideia, nós começamos a colocar uma discussão na mesa olhando também para a situação do professor, que é um cargo único, nós ficamos na mesa com duas possibilidades, ou trabalhamos com macro cargos ou trabalhamos com cargo único, e a opção foi trabalhar com cargo único. Não sei se foi a opção certa, talvez não, porque o cargo único ele esbarrou no Ministério do Planejamento e na Casa Civil com o argumento de que não se tratava de um cargo único, e o problema que isso geraria o chamado Provimento Derivado, que era entrar num cargo e depois fazer um movimento para um outro cargo sem concurso público (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

O Projeto da proposta da carreira teria sido voltada para o cargo único, então houveram disputas e pressões sobre a comissão para que cargos fossem bem posicionados dentro da tabela. A questão financeira parece ter sido fundamental, o que deixou certas lacunas que foram imperceptíveis naquele momento, consequentemente deixando aberto o caminho para a terceirização.

Os parâmetros usados na educação formal foi um dos pontos de maior consenso entre a categoria e foi levado à mesa de negociações com o Governo:

O projeto ficou bom, trabalhamos muito nas justificativas, com grande apoio jurídico, pois existia aquela discussão a respeito do conceito de cargo. Começamos a discussão, pois tínhamos um conjunto de atividades, que no direito administrativo cada atividade institucional é um cargo. Começamos a trabalhar o conceito de cargo de técnico administrativo em educação, como o conjunto de atividades desenvolvidas nas Universidades, que esse conjunto de atividades ele tinha diferentes graus de complexidade, que exigiriam dos servidores diferentes competências, o que chamamos de especialidades. E evidentemente que a grande disputa era pelo conceito de cargo, porque se o conceito de cargo que nós estávamos colocando na mesa passasse obviamente que a partir daí seria fácil de trabalhar. São 18 anos entre um plano e outro, conseguimos estabelecer no PCCTAE no meu ponto de vista

de concepção de plano, o melhor que nós fizemos até hoje (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).

A ideia de que a Universidade deveria ser agente de qualificação de seus quadros de servidores já era discutida antes da implantação do PCCTAE. Surgia então a ideia da criação de uma universidade corporativa, a fim de tecer a formação aos servidores da Rede Federal de Ensino. Para o entrevistado Hilbert David de Oliveira Souza:

Esvaziar o plano da sua legitimidade social, vai analisar ele tecnicamente, eu costumo dizer, olha gente, você pode participar de vários tipos de reuniões, vários tipos de discussões, tentar entender o que está acontecendo, construir uma solução com quem tem outra visão. Mas chega uma hora que você tem que compreender o seguinte, tem que se implementar a partir dos elementos que se tem. O que acontece muitas vezes, quem vai lá para implementar passa o tempo todo boicotando a decisão, na prática ele não vai para dizer como fazer, para dizer como não dá para fazer tem um monte de gente. Então isso ocorre toda vez que a gente vai enfrentar algum debate sobre a qualificação do Técnico Administrativo, arrumar vaga para técnico em curso da universidade, aí já começam dizerem que não vai dar porque a CNPQ, CAPS, o Ministério Público vão ser contra. Outros Órgãos têm as Universidades Corporativas, Banco do Brasil titula um nível de especialização e só participa o seu funcionário, Exército faz formação só para o seu quadro (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Na opinião de Hilbert, o servidor deveria ir de encontro aos problemas existentes em busca das soluções.

Podemos propor um Projeto de Lei, a gente não vai conseguir avançar no PCCTAE sem tornar a nossa discussão mais global na federação, até para tentarmos chegarmos a um diagnóstico do Plano de Carreira. Já vimos que no PUCRCE houveram problemas de implantação, discutimos naquela época que o enquadramento foi diferente entre as Universidades e que isso gerou problema. Hoje temos que colocar algumas perguntas sobre os problemas do PCCTAE, o que queremos resolver e como vamos lidar com os problemas. A questão da terceirização é uma delas, faz parte da estrutura do sistema capitalista, o que vem por aí é muito pior, a nossa estratégia para lidar com terceirização não está dando certo, pois só tem aumentado dentro das Universidades (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Na última negociação com o Ministério da Educação (MEC) e com o Ministério do Planejamento (MPOG), a FASUBRA cobrava a implantação de uma nova carreira, e não a reestruturação, pois esta trata apenas de reposição salarial. O documento

“Cartilha do Plano de Carreira”⁴⁷, FASUBRA – Lei nº 11.091, descreve a campanha pela efetiva implantação de carreira se deu da seguinte forma:

A partir de 2003, empreendemos campanhas pela efetiva implantação de nossa carreira, no entanto, mais uma vez não houve avanço no processo negocial com o governo. Nossa contraposição era no sentido de que o compromisso do governo deveria ser de implantação da carreira e não de reestruturação da tabela, afeta apenas à reposição salarial. Era preciso investir na perspectiva de se constituir uma carreira que implicasse no desenvolvimento pleno além do estabelecimento de nova metodologia de hierarquização dos cargos, objeto de greves anteriores (Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091, 2013, p. 03).

A proposta de uma nova carreira estava elencada fortemente na educação formal, mas podemos observar que trouxe um problema, pois gerou expectativas de crescimento funcional servidores mais qualificados. Como a mudança de cargo acontece através de concurso público, muitos servidores tornaram-se temporários na instituição. Após aprovados em concurso e ingressarem nas IFES, muitos continuavam realizando concursos públicos para outros órgãos com a finalidade de melhor adequar suas qualificações com as atividades exercitadas. Os sindicatos não estavam conseguindo frear a terceirização nas universidades, pois quando aceitaram a proposta não tiveram a sensibilidade de ler as entre linhas nas negociações com o governo.

Hilbert nos relata as negociações que antecedem ao PCCTAE, trazendo a discussão entre o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES), o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE) e a FASUBRA. Em relação aos Servidores Técnicos Administrativos e Servidores Docentes durante a negociação das respectivas carreiras.

A ANDES deliberadamente tomou uma posição política de se desvincular dos técnicos, do que tangia à organização do trabalho e isso significava efetivamente a proposta do plano de carreira com as características que tinham no PUCRCE, a ANDES enquanto docentes queriam sair, só não conseguiram, porque o SINASEFE insistiu para produzir o processo, foi o que chegou na hora da posição política da FASUBRA. Definimos os cargos como deviam ser, divulgávamos que foi votada no congresso da FASUBRA a

⁴⁷ Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA – Lei nº 11.091. Pode ser visualizada na íntegra em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-fasubraversao-agosto-2013-completa.pdf>.

estrutura do projeto de carreira, de 1991. Em função de um debate que hoje tem menos relevância, mas na época teve muita, sobre as diretrizes do plano de carreira, envolvia as questões das disputas políticas (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Para Hilbert, a concepção da Maria Laura Sales Pinheiro⁴⁸, Deputada Federal do PT e relatora do projeto, caminhava no sentido da carreira única, as concepções majoritárias caminhavam no sentido de que as carreiras tinham que ser organizadas por atividades finalísticas. Entendia-se, inclusive, que deveria haver uma carreira que organizasse uma parte dos setores menos identificados com áreas de serviços no estado.

Isso foi importante porque a gente levou para um debate na FASUBRA que se for olhar nas reproduções das teses das correntes políticas da época de 1991 a 1995, vai aparecer com muita clareza essa discussão da carreira, foi objeto de votação no congresso. Então se fez a proposta do plano de carreira, mas chegou uma hora que o debate não andava o movimento não conseguia estabelecer uma correlação de forças suficiente para avançar, do meu ponto de vista não estavam interessados que o debate andasse. Teve uma hora que a gente parou “o que a se faz agora”? Nós vamos ficar aqui refém da indecisão permanente, da indefinição de outra categoria, sem conseguir responder para a nossa categoria, temos que separar os docentes dos técnicos, não temos como compormos juntos uma carreira (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Sobre o Grupo de Trabalho Carreira da FASUBRA, Hilbert nos fala da pluralidade das funções dos servidores, e que hoje não se faz mais essa discussão sobre carreira, pois quando se coloca uma proposta, acaba se tornado uma disputa política. É na formação de grupos para discutirem carreira que os servidores veem a possibilidade de suas funções terem ganhos. É o momento da mobilização dentro dos grupos políticos, através da FASUBRA, para pleitearem um melhor posicionamento dentro da tabela.

O GT era constituído por servidores de que exerciam as mais diversas atividades nas instituições de origem. O Osório era administrador, a Liria era Assistente Social, o José Luiz um diretor de cinema, o Carlos Aldonato é

⁴⁸ Maria Laura Sales Pinheiro, professora Universitária, Socióloga e Assistente Social. Deputada Federal, 1991-1995, DF, PT. Deputada Federal, 1995-1999, DF, PT. Deputada Federal, 2003, DF, PT. Participante, processo de criação do PT; Membro, Diretório Regional do PT, DF; Integrante, Primeira Executiva do PT, DF; Vice-Líder, PT, 1995-1996 e 1998-1999; Presidente, Diretório Regional do PT, DF, 1995-1997. Para maiores informações acesse a página Web; http://www2.camara.leg.br/deputados/pesquisa/layouts_deputados_biografia?pk=73659&tipo=1.

Analista da informação, a Fatinha que é assistente social, a Tonha é Psicóloga de Santa Maria não me lembro, mas conseguimos dialogar mesmo com essas diferenças. Não tinha ninguém da área de gestão de pessoas, mais todos nós tínhamos muita vontade de trabalhar e éramos muito menos preparados. Se você olhar hoje para o perfil da categoria, em termos de escolaridade nem se compara, mas parece que “emburrecemos”, porque a gente não consegue mais refletir, eu acho que a estrutura política está montada para isso, quando me refiro à estrutura não é só a forma, é como está desenhada, não a forma como as pessoas atuam, a intolerância. Qualquer reflexão que você faça ela é otimizada com um mecanismo da disputa política. Não tenho nada pessoal contra ninguém, mas a gente conseguia fazer essa discussão que hoje não se faz (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Parece-nos que o movimento esqueceu que quanto maior a gratificação menor é o vencimento básico, sendo este o fator de distribuição de renda, de equalização de todos os salários. Concordo com Hilbert quando nos fala da incoerência do Incentivo à Qualificação (IQ) do plano de carreira PCCTAE, e que na proposta original o maior IQ seria de 30% para todos os níveis. Mas não foi o que teria sido apresentado na proposta do governo.

O sub trabalho, porque digo isso do Incentivo à Qualificação, porque eu brincava com São Bernardo? A cidade no coração do maior parque industrial da América Latina. Eu dizia assim, olha eu vou levar vocês na assembleia de São Bernardo e vocês vão chegar e dizer. E aí peonada é o seguinte a nossa proposta, nós vamos criar um instrumento que vai permitir o patrão contratar todo mundo como auxiliar de produção, mas se você tiver o curso técnico de mecânica ele vai te pagar uma gratificação de 30%, ao invés de te contratar como Técnico em Mecânica e vai te botar a trabalhar como técnico, mais o teu salário vão ser de auxiliar de produção. E você engenheiro, invés de ele te contratar como engenheiro ele vai te contratar como auxiliar de produção e vai te dar 50% de gratificação por você ser engenheiro, mais vai ser contratado como auxiliar de produção. O cara não vai conseguir nem chegar na segunda parte da fala, vai tomar uma vaia, pois foi isso que criamos, ao invés de gerarmos postos de trabalho que exijam essa qualificação, criamos um mecanismo de servidores altamente qualificados com salários rebaixados (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Observamos que o Incentivo à Qualificação tornou o quadro dos TAs nas universidades mais qualificados. Temos mestres e doutores trabalhando como Assistente em Administração, Auxiliar de Agropecuária, entre outras atividades que exigem níveis de escolaridade muito baixos, causando um descontentamento nos servidores. No nosso entendimento, o plano deveria ter tido um foco maior no salário básico, pois é o fator de motivação do servidor.

A perspectiva de construção do plano de carreira, segundo Hilbert, foi montada pensando nas desigualdades da sociedade. Vimos que plano foi elaborado em uma

exigência de escolaridade pautada na realidade brasileira, e em uma sociedade em que a escolaridade é baixa o nível de escolaridade seria motivo de exclusão, não dando oportunidades para grande parte da população participar de concursos públicos para os cargos das universidades. Mesmo após o ingresso nos cargos de escolaridade baixa, ainda teriam grandes dificuldades para acenderem a um grau mais elevado de escolaridade.

Dizíamos também, que um servidor no nível de classificação A, que entra sem ser alfabetizado, esse cara para atingir o ensino fundamental, médio e superior, o esforço dele é maior, do quem já entra com o nível superior para chegar ao doutorado. As pessoas partem de posições distintas na estrutura social, uma estrutura desigual e tentamos construir um plano democrático que fosse capaz de lidar com essas desigualdades, sem reproduzir a lógica dessa mesma sociedade. A nossa perspectiva desse ponto de vista é que o nosso plano de carreira é hegemônico, não tem que ser uma reprodução de mercado. Por isso que tem que discutir o projeto para entender porque o plano foi feito daquele jeito (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

A partir do documento “Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091”, lançado no ano que antecede a lei que regulamenta o PCCTAE, podemos observar que apesar das grandes mobilizações, a categoria não teria conquistado o plano de carreira ideal, então mudanças e adaptações deveriam acontecer. A mesa de negociações não tem avançado na proposta do piso salarial, pois o governo aposta numa desorganização e disputa política interna dentro da Federação, o que tem dificultado o seu poder de mobilização. Destaco que os servidores teriam que amadurecer uma unidade nas bases, pois somente assim poderiam sentar-se em torno da mesa de negociação com o governo com uma proposta que seja consenso entre a categoria.

O ano de 2004 foi de grande mobilização e vitórias para a Federação, vez que, depois de uma Greve, que durou aproximadamente 90 dias. Para além de uma conquista econômica e política, foi determinante para a definição da identidade da Categoria, enquanto Trabalhadores em Educação. Estabelecido novo processo negocial com o MPOG e o MEC, chegamos ao que se denominou Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), firmado na Lei nº 11.091 de, 12 de janeiro de 2005. O negociado não foi o ideal, mas o possível naquele momento, com a certeza de que precisaríamos fazer seu aperfeiçoamento. Alterações na lei foram incluídas através das leis nº 11.233 de 2005, 11.784, de 2008 e 12.772 de 2012, fruto da intensa luta dos trabalhadores e de acordos firmados por greves da categoria. A carreira idealizada, com um piso e step que valorizem os trabalhadores técnico-administrativos, ainda estão longe de ser conquistada. Passos importante foi dada, em benefício tanto para os

trabalhadores, como para as instituições (Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091, 2013, p. 03).

A seguir trazemos a fotografia (figura 13) de um dos momentos de marcha em Brasília, realizado pelas caravanas de servidores nos movimentos em prol da busca de negociação com o governo.



Figura 13 - Marchas e Caravanas a Brasília

Fonte: Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 46

Analisando a Legislação (Lei nº 11.091/2005)⁴⁹ que regulamenta a Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, observamos que a carreira foi composta de 367 cargos organizados em cinco níveis de classificação: A, B, C, D, E. Também foram extintos 56 cargos. Cada Nível de Classificação foi criado com a possibilidade de 4 (quatro) Níveis de Capacitação e a tabela com 39 (trinta e nove) padrões de vencimento, com intervalo de um padrão salarial entre os níveis de capacitação e dois padrões salariais entre os níveis de classificação, sendo a STEP a diferença percentual constante entre os padrões salariais.

Em relação à educação formal, o Incentivo à Qualificação (IQ), ficou definido que cursos que estivessem relacionados à área de educação serviriam como IQ em atividades de todos os ambientes organizacionais da Instituição. Além desses, os demais cursos formais deveriam ter relação direta com a função.

⁴⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acessado em: 10/11/2016.

Verificamos que o PCCTAE foi um Plano de Carreira elencado fortemente na educação formal e que a tabela estrutural do plano foi dividida em cinco níveis, levando a uma disparidade salarial grande entre os dois extremos da tabela (níveis “A” e “E”). A supressão de 56 cargos trouxe como consequência a terceirização dentro das IFES, e o enfraquecimento da categoria na sua capacidade de articulação.

No documento “Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091” (2013, p. 4) o texto fez um comparativo entre o PCCTAE e os planos anteriores:

O PCCTAE se diferencia dos demais planos de cargos e salários aplicados à administração pública, por trazer em seu bojo não só uma tabela remuneratória, mas, principalmente, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores, rompendo com as mesmices na gestão pública, além da defesa de uma política de Estado. O PCCTAE propõe o desenvolvimento dos Trabalhadores vinculado ao desenvolvimento institucional reconhecendo e fortalecendo a ação desses no processo educacional. Requer para tanto a implantação de um plano de desenvolvimento institucional e um plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira, obrigando o Estado, na perspectiva de garantir um serviço de qualidade a população, capacitação e qualificação dos trabalhadores (Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091, 2013, p. 04).

A tabela a seguir mostra graficamente a estrutura salarial do PCCTAE e a distribuição dos cargos, para melhor entendimento do leitor. Em relação à estrutura salarial do plano PCCTAE, constatamos que as *classes de capacitação*⁵⁰ foram distribuídas em A, B, C, D e E. Com a exigência do ensino fundamental incompleto para o ingresso no cargo de classe A, enquanto a classe B exige o ensino fundamental incompleto ou completo. Para os cargos da classe C é exigido o ensino fundamental incompleto, fundamental completo ou ensino de nível médio. Para a classe D, o requisito de qualificação é o ensino médio completo, e os cargos de classe E tem como requisito de qualificação para ingresso o curso superior completo.

⁵⁰ Classes de capacitação, denominação dada a cada um dos grupos de distribuição de cargos dentro da tabela, no caso, distribuídas em classe A B, C, D e E.

Tabela 5 – Estrutura salarial do plano PCCTAE

ANEXO I-A – ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO																										
COM PADRÕES DE VENCIMENTO PARA MARÇO/2005																										
Piso = R\$ 701,98 3,00%																										
Níveis			A				B				C				D				E							
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV																				
Piso AI	P01	R\$ 701,98	1																							
	P02	R\$ 723,04	2	1																						
	P03	R\$ 744,73	3	2	1																					
	P04	R\$ 767,07	4	3	2	1																				
	P05	R\$ 790,08	5	4	3	2																				
Piso BI	P06	R\$ 813,79	6	5	4	3	1																			
	P07	R\$ 838,20	7	6	5	4	2	1																		
	P08	R\$ 863,35	8	7	6	5	3	2	1																	
	P09	R\$ 889,25	9	8	7	6	4	3	2	1																
	P10	R\$ 915,92	10	9	8	7	5	4	3	2																
Piso CI	P11	R\$ 943,40	11	10	9	8	6	5	4	3	1															
	P12	R\$ 971,70	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1														
	P13	R\$ 1.000,86	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1													
	P14	R\$ 1.030,88	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P15	R\$ 1.061,81	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2												
Teto AI	P16	R\$ 1.093,66	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P17	R\$ 1.126,47		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P18	R\$ 1.160,27			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P19	R\$ 1.195,07				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P20	R\$ 1.230,93					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
Teto BI	P21	R\$ 1.267,85					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1							
	P22	R\$ 1.305,88						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1						
	P23	R\$ 1.345,07							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1					
	P24	R\$ 1.385,42								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				
	P25	R\$ 1.426,98									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2				
Teto CI	P26	R\$ 1.469,79									16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3				
	P27	R\$ 1.513,88										16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4				
	P28	R\$ 1.559,30											16	15	13	12	11	10	8	7	6	5				
	P29	R\$ 1.606,08												16	14	13	12	11	9	8	7	6				
	P30	R\$ 1.654,26													15	14	13	12	10	9	8	7				
Teto DI	P31	R\$ 1.703,89													16	15	14	13	11	10	9	8				
	P32	R\$ 1.755,01														16	15	14	12	11	10	9				
	P33	R\$ 1.807,66															16	15	13	12	11	10				
	P34	R\$ 1.861,89																16	14	13	12	11				
	P35	R\$ 1.917,74																	15	14	13	12				
Teto EI	P36	R\$ 1.975,28																	16	15	14	13				
	P37	R\$ 2.034,53																		16	15	14				
	P38	R\$ 2.095,57																			16	15				
	P39	R\$ 2.158,44																				16				

Fonte: Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei 11.091, 2013, p. 24

No PCCTAE o Incentivo à Qualificação ocorre de acordo com o nível de classificação com base nos cursos de educação formal que o servidor possuir. De acordo com a Lei nº 11.091/2005⁵¹, a Cartilha do Plano de Carreira apresenta a explicação quanto as formas de desenvolvimento do servidor técnico administrativo

⁵¹ Estrutura salarial do plano PCCTAE: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11091.htm_ acessado 10/11/2016.

dentro da carreira. O benefício em forma de percentuais fixado em tabela é calculado sobre o salário padrão recebido pelo servidor.

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual no Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e a obtenção dos criticados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional (Cartilha do Plano de Carreira da FASUBRA – Lei nº 11.091, 2013, p. 14).

A distribuição dos percentuais ocorre a partir da Educação Formal que o servidor possuir. É exigida uma escolaridade para cada ingresso, e quando essa for superior à necessária para o cargo, o servidor recebe o percentual correspondente à escolaridade que possui ou atinge no decorrer de sua carreira.

A seguir a tabela dos percentuais de qualificação, criada em 2005, que manteve os percentuais de qualificação até dezembro de 2012.

Tabela 6 – Percentuais de Incentivo à Qualificação

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO			
a) até 31 de dezembro de 2012:			
Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
	Ensino médio completo	8%	-
D	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
E	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%

Fonte: Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091, 2013, p. 42

Assim como a progressão por qualificação, a progressão por capacitação traz na legislação a regulamentação para sua aplicação. Para progressão de capacitação dentro dos níveis de classificação, são exigidos cursos com cargas horárias específicas (ver Tabela 7).

Tabela 7 -- Progressão por capacitação profissional

Anexo III (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)		
TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Cartilha do Plano de Carreira da FASUBRA - Lei nº 11.091, 2013, p. 43.

A Progressão por capacitação, Lei nº 11.091 de 1990, conforme o documento Cartilha do Plano de Carreira da FASUBRA:

O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. A progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida respeitada o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei. A Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. O servidor que fazer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação (Cartilha do Plano de Carreira da FASUBRA – Lei nº 11.091, 2013, p. 12-13).

Quanto ao processo de construção de plano de carreira, tem que ser colocado no contexto a questão institucional, pois percebemos que o servidor recebe um aumento no seu salário, mas continua fazendo a mesma atividade. A sua qualificação geralmente não é aplicada nas suas atribuições. A instituição não consegue projetar suas ambições para com esse servidor, visto que não possui mecanismos que permitam beneficiar ambas as partes. Segundo o Plano de Desenvolvimento

Institucional (PDI), para projetar as formas de desenvolvimento de pessoal dentro da instituição restam apenas algumas opções, como o oferecimento de cursos de capacitação, adequados com a sua função, ou ainda a progressão por mérito, que é muito confundida com a progressão por tempo de serviço. O desenvolvimento do servidor deveria estar extremamente conectado com o desenvolvimento da instituição, assim, qualquer ação de desenvolvimento que a Universidades fizesse deveria ser voltada para capacitação.

Hilbert observa que fechado o acordo e definida a tabela, se manteve a pulverização dos cargos que já existia no plano anterior.

Nós começamos a discutir o projeto de carreira em 1991, fomos implementar o PCCTAE em 2005, catorze anos depois, e o mundo mudou de uma forma avassaladora como ninguém deu muita atenção porque a coisa não ia se desenrolar para certos elementos, ampliou do meu ponto de vista alguns problemas que a gente já tinha identificado lá atrás, manteve a pulverização dos cargos (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

Dessa forma, surge outro problema: a tentativa de aglutinação de cargos, aqueles cargos que tinham atividades correlatas, visto que na opinião da Comissão de Carreira deveriam ser unificadas. Para Hilbert:

Eu não tinha nenhuma dúvida que aquilo ali era inconstitucional e não aconteceria daquela forma. Seria factício acontecer daquela maneira, porque tem uma lei que diz que os cargos estão em tal posição, então se tem uma lei que diz, não adianta um decreto dizer que vai mudar, pois não vai mudar. Isso foi um negócio para fim de feira, tem que por alguma coisa, bota a aglutinação de cargos e vemos como se resolve depois, a FASUBRA fez uma opção, porque era relevante (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

O grande número de cargos com atribuições similares e com as mesmas exigências de escolaridade para ingresso deixa claro que foi um erro não agrupar esses cargos. Existem inúmeras ações judiciais dos servidores contra a união por estarem executando atividades semelhantes a uma classe superior à que seu cargo está posicionado.

Outro problema foi o enquadramento dos aposentados no PCCTAE, em que foi usado somente o tempo de serviço público federal no posicionamento na tabela, desprezando o tempo no serviço privado, colocando quem estava no topo da tabela

em uma posição intermediária. Na opinião de Hilbert, um prejuízo para os aposentados na nova carreira:

Uma coisa que a FASUBRA não aprendeu infelizmente, fez a bobagem no PCCTAE quanto aos aposentados, teve uma decisão judicial que disse que as carreiras podiam até mudar como estava aplicando para todos, mas tinha que preencher todas as classes e quem estava na posição de final da carreira, tinha o direito de ocupar a posição do final da carreira do novo modelo de tabela, tinha que ter uma transposição que permitissem manterem a posição relativa e isso valia para todo mundo. A transposição dos aposentados para a nova carreira leva em conta somente o tempo de serviço público federal, diferente do plano anterior que usava todo o tempo de trabalho, mesmo o de empresas privadas. Quem estava aposentado e já estava posicionado no final do plano ao ser reposicionado no PCCTAE é contado somente o tempo de serviço federal lhe rebaixando na tabela (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

No entendimento de Hilbert, a reivindicação dos aposentados é justa, e o erro no enquadramento foi uma escolha política.

A lei foi feita do jeito que a gente queria, não vou aceitar jamais como legítimo que eu remeta ao governo a responsabilidade da decisão política que foi nossa, da FASUBRA, ou que iludam os aposentados com esse discurso, por isso que eu sempre fiz um discurso com o meu ponto de vista. Dispus-me a aprofundar no que aconteceu, não tenho nenhuma dúvida, foi nosso erro gravíssimo, não sei se vamos conseguir reverter, só se solucionara com um novo enquadramento, se não, não tem solução (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

Hilbert enfatiza que “quem fez vai pagar um custo alto, porque já existem decisões mandando desfazer o reposicionamento e devolverem o dinheiro, ainda quem votou a favor de fazer o reenquadramento, tomou uma decisão claramente ilegal” (Souza, 2017). No nosso entendimento, o plano se direcionou para um sistema exclusivamente de desenvolvimento do nível de qualificação e que não necessariamente teria uma relação com o cargo. Dessa forma, o servidor retorna de uma pós-graduação para o mesmo cargo que ocupava. Isso gerou mecanismos de desvio de função. Hilbert nos revela a sua situação funcional:

Eu sou um Assistente em Administração, estou fazendo Mestrado em Ciência Política, afastei para o mestrado, ao voltar irei para o meu cargo de origem, como lidamos com isso? Embora sendo legítimo a aspiração de você querer crescer, assim como o direito à qualificação é inalienável, o que eu estou considerando aqui não pode ser tomado como argumento para impedir o acesso à qualificação. Parto do princípio que o nosso plano começou com um percentual e depois abrir para todo mundo, escancarou de vez, inclusive na

plenária eu votei contra, eu, Celsinho e Paulo Henrique, os únicos três que votamos contra isso, sustentamos e perdemos na plenária, por isso que falo na maior tranquilidade (Hilbert Davi de Oliveira Souza, 2017).

Passamos a falar no item seguinte sobre as comissões que foram responsáveis pelo acompanhamento e fiscalização da implantação do PCCTAE.

4.2 A implantação do plano - Comissões de Supervisão da Carreira

Neste momento, colocamos em evidência a “Cartilha do Plano de Carreira FASUBRA - Lei nº 11.091”. Teria sido extremamente “importante no processo de gestão a supervisão participativa, trabalhadores e gestores, da aplicação do PCCTAE, através da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e da Comissão Interna de Supervisão (CIS) em cada instituição” (Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA Lei nº 11.091, 2013).

A Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) foi criada com a publicação da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, pela Portaria MEC 2519/05, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implantação do Plano de Carreira. Destacamos a seguir o artigo vigésimo segundo da Lei nº 11.091, que regulamenta a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira criada pela Portaria MEC 655/05:

Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial: propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho; acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira; avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, e examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando à apreciação dos órgãos competentes. Ainda no mesmo artigo fica definido que a Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria; que a forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão Nacional de Supervisão serão estabelecidos em regulamento; que cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento (Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA Lei nº 11.091, 2013, p. 20).

Abaixo, na fotografia de uma das inúmeras reuniões da CNSC



Figura 14 - Reunião da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC)

Fonte: Memorial 30 Anos Linha do Tempo- FASUBRA Sindical, 2011, p. 15

Caberia a essa comissão propor normas regulamentadoras relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho; acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira; avaliar anualmente as propostas de lotação das IFES; examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

A Portaria⁵² nº 157/05 de 17 de janeiro de 2005 do MEC, conforme disposto no art. 19 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, institui em cada IFES a comissão responsável pelo enquadramento dos servidores no PCCTAE.

Destaco que era atribuição dessa Comissão acompanhar as etapas do enquadramento, analisar os recursos processuais e encaminhar os processos ao Conselho Universitário. Todas as IFES deveriam implantar essa Comissão com a finalidade de efetivar a transição dos Servidores Técnicos Administrativos do PUCRCE para o PCCTAE. A composição da mesma se dava de forma paritária, entre representantes indicados da Gestão Administrativa das Universidades Federais e por Servidores Técnicos Administrativos em Educação representantes dos Sindicatos,

⁵² Portaria que cria a Comissão de Enquadramento na IFES. Pode ser lida na íntegra em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt15705.pdf>.

escolhidos entre os militantes que tinham maior conhecimento e envolvimento direto com a carreira do servidor. Após a implantação do Plano, a Comissão deveria ser extinta.

Tendo sido instituída a comissão, teria ocorrido já na primeira etapa do enquadramento o posicionamento dos servidores nos padrões de vencimento na nova tabela. Ainda seriam necessárias algumas correções de distorções da Lei, detectadas pela CNSC e, para tanto, as negociações da FASUBRA com o Governo continuaram a existir. Teriam sido concedidos novos prazos para que os servidores aderissem à lei e, dessa forma, foi possível que quase a totalidade dos servidores, ainda na primeira fase, aderisse à mesma. Ficariam pendentes para negociações futuras alguns elementos importantes para a categoria, dos quais podemos destacar a solução do VBC, que veremos na sequência do capítulo.

Foi regulamentado pela Lei nº 11.091 que as IFES deveriam ter a sua própria Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (CIS). Como fiz parte dessa Comissão, posso relatar que na UFPel a Comissão Interna de Supervisão de Carreira é um órgão vinculado à Gestão e seus membros são TAs eleitos pela categoria. Para a eleição, a ASUFPel Sindicato convoca uma assembleia da categoria para escolher seus representantes para o pleito. Os membros indicados em assembleia têm o compromisso de representar os interesses da categoria.

A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas (CIS), possui um regimento⁵³ próprio que foi implementado através da Resolução nº 1 de 30 de dezembro de 2008, conforme a Ata nº 08/2008, deliberado em sessão do Conselho Universitário realizada no dia 30 de dezembro de 2008.

João Paulo Voltan Adamoli foi membro eleito pela comunidade várias vezes e também exerceu seu o mandato como secretário da CIS. Adamoli observa que “geralmente o sindicato elege os membros indicados na íntegra, comprometidos na defesa dos interesses da categoria em relação a carreira” (ADAMOLI, 2016).

⁵³ Regimento da CIS/UFPel de 2008 - (Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas). Pode ser lido na íntegra em: <http://wp.ufpel.edu.br/cis/regimento/>.

Para melhor entendermos o funcionamento da CIS, citaremos itens de seu regimento:

Acompanhar a implantação do plano de carreira em todas as suas etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento; Auxiliar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação; Fiscalizar e avaliar a implementação do plano de carreira no âmbito da Universidade Federal de Pelotas; Propor a Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano de carreira; Apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal da Universidade Federal de Pelotas e seus programas de capacitação, avaliação e dimensionamento das necessidades de pessoal e o modelo de alocação de vagas; Avaliar, anualmente, as propostas de lotação de pessoal da Universidade Federal de Pelotas, conforme o inciso I do §1º do artigo 24 da lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005; Acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais da Universidade Federal de Pelotas, propostos pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram; examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão (Regimento da CIS/UFPel, 2008, s/p).

Em relação à organização do colegiado e aos membros da CIS:

O número de membros da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, da Universidade Federal de Pelotas, é definido pelo número de servidores ativos e aposentados e instituidores de pensão, optantes pela carreira, sendo de 07 (sete) membros titulares quando o número de optantes for igual ou inferior a 3000 (três mil) e será acrescido de mais um membro titular sempre que o número de optantes aumentarem em mais 1000 (um mil) ou em fração superior a 500 (quinhentos). São considerados elegíveis os servidores ativos e aposentados e os instituidores de pensão, optantes pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Serão considerados titulares os mais votados, referidos no caput deste artigo e suplentes os subsequentes, até o limite do número de membros titulares (Regimento da CIS/UFPel, 2008, s/p).

A CIS é composta por membros eleitos através de consulta à comunidade, que terão um mandato de três anos com a finalidade de acompanhar e fiscalizar a implantação do plano de carreira.

A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação terá mandato de 03 (três) anos. A CIS terá um coordenador e um coordenador adjunto eleito entre seus membros, sendo que em nenhuma hipótese haverá retribuição financeira adicional para membros da comissão pelo fato de integrá-la, inclusive na condição de coordenador e coordenador adjunto[...]. Aos membros da Comissão Interna de Supervisão compete: comparecer às reuniões do plenário e participar dos seus trabalhos e das subcomissões ou grupos de trabalhos para os quais tenham sido designados; estudar e relatar, dentro dos prazos estabelecidos, as matérias que lhe forem distribuídas pela coordenação; solicitar, quando

necessário, vistas a processos; requerer votação de matéria em regime de urgência; desempenhar outras atividades que forem atribuídas pela Coordenação ou pelo plenário[...]. A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será eleita de forma nominal, por voto direto, em pleito coordenado por uma Comissão Eleitoral, formada paritariamente por membros indicados pela Administração Superior da UFPel e pela Coordenação da ASUFPel Sindicato (Regimento da CIS/UFPel, 2008, s/p).

As comissões foram fundamentais na implantação do plano de carreira. Eram através delas que os servidores acompanhavam a implantação da carreira e podiam recorrer quando discordavam dos encaminhamentos. Após a implantação, a CIS segue fazendo o papel de mediadora nos conflitos e dando pareceres que embasam as decisões com relação à vida funcional dos servidores junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Durante a minha participação na CIS, pude constatar que havia por parte dos membros o cuidado de cumprir os pareceres fundamentados nas legislações correlatas aos processos. Embora grande parte dos membros eleitos fossem representantes do ASUFPel Sindicato, alguns deles chagavam na CIS sem conhecimento algum sobre a carreira do servidor. O que resultava, algumas vezes, na realização de várias reuniões até a resolução dos problemas que chegavam até a CIS. Durante essas reuniões, os mais envolvidos com os processos de carreira apresentavam suas opiniões já com algum embasamento legal. Adamoli relata que participou “de todas as CPPTAs e após, de todas as CIS, até os dias atuais⁵⁴. Sempre tento passar o que sei para os que estão chegando, é o jeito de contribuir, porque daqui a pouco me aposentando e a CIS precisa continuar” (ADAMOLI, 2016).

Para Adamoli, durante a implementação do PCCTAE, devido à falta de experiência dos membros da Comissão de Enquadramento da UFPel, teriam acontecido alguns equívocos. “Como era muito trabalho, dividimos a comissão em duplas e percebemos que algumas duplas fizeram avaliações inadequadas, as distorções foram verificadas nas fichas de aposentados” (ADAMOLI, 2016). Foi percebido que alguns servidores teriam recebido incentivo por curso técnico, mas na época não haviam apresentado documentação comprobatória de tal curso para o enquadramento na comissão. “Felizmente com o apoio do ASUFPel conseguimos manter o percentual para que esses servidores, pois fazia mais de 10 anos que eles

⁵⁴ João Paulo Voltan Adamoli foi aposentado em meados de 2018 e faz parte da CIS até a presente data.

recebiam. Na realidade eles não tinham essa escolaridade, ainda bem que foram poucos casos” (ADAMOLI, 2016).

Hilbert nos relatou que “alguns Sindicatos não viam com bons olhos a participação de representantes das gestões na CIS” (SOUZA, 2017). Porém, no caso da CIS da UFPel, podemos dizer que sempre houve um processo eleitoral aberto aos servidores interessados em participar. O que abre um espaço que significou uma conquista, na medida em que são representantes da ASUFPel, da Gestão ou ainda servidores com candidaturas independentes. A ASUFPel tem um histórico de eleger como representantes da CIS servidores que são referendados nas assembleias da categoria.

4.3 Reflexão entre os avanços e retrocessos do PCCTAE.

O primeiro problema encontrado no PCCTAE foi durante a primeira fase do enquadramento, na diferença entre o salário básico dos servidores e o salário de enquadramento da tabela. Essa diferença era chamada de Vencimento Básico Complementar (VBC). Os servidores ganhavam um complemento salarial para atingirem o salário base do cargo. Quando havia aumento linear de salários, esses servidores tinham na realidade uma diminuição da diferença VBC. Observamos que nestes casos foi gerada a estagnação de alguns salários, visto que o salário base aumentava e conseqüentemente o VBC diminuía, ficando o servidor recebendo o mesmo valor até e total extinção do VBC.

A FASUBRA em reunião no mês de janeiro solicitou ao GT-Carreira a realização de estudos de propostas que solucionassem esta distorção, por entender, que parte significativa da categoria ficariam sem reajuste em janeiro de 2006, quando da evolução do STEP de nossa carreira de 3% para 3,6%. Também, foi aprovado em plenária, que o GT-Carreira da FASUBRA trabalharia alternativas para resolução do VBC. Todas as alternativas construídas pelo GT foram encaminhadas para conhecimento da base. Aprovamos em plenária, pressionar o governo para garantir recursos em janeiro de 2006, para a 2ª etapa do enquadramento. Na primeira mesa de negociação, o governo afirmou oficialmente que em janeiro de 2006 seria feito o enquadramento nos níveis de capacitação com incentivo de qualificação (IG2005 de setembro de 2005 - FASUBRA Sindical).

Em março de 2005, a tabela tinha o STEP único de 3%, que avançou para 3,6% e garantiu um reajuste médio de 10% para toda categoria, com exceção dos

servidores que possuíam a complementação salarial, o VBC.

A FASUBRA consegue corrigir algumas das distorções existentes no PCCTAE. Havia a possibilidade de o servidor escolher trocar ou não de plano. Os prazos para assinar o aceite foram estendidos e com isso quase a totalidade dos servidores aderiu ao PCCTAE.

Hilbert identifica os avanços que a categoria obteve com o PCCTAE:

Nós temos um grande mérito do PCCTAE, somos a única categoria que incorporaram todas as vantagens, o único plano que não tem gratificação produtivista, todos os outros planos de outras categorias são baseados num modelo de produtividade (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

O PCCTAE expressa um momento histórico, visto que o processo de acúmulo da categoria que ao longo da sua trajetória de resoluções e formulações traz consigo contradições que são impostas na estrutura das relações de trabalho do setor público. Hilbert considera o PCCTAE um passo importante, um avanço significativo para os servidores:

O PCCTAE é a afirmação dentro das universidades, isso por si só tem um caráter simbólico muito grande, impulsionou um processo interessante no meio da categoria, ao mesmo tempo, a nossa categoria passa por um processo de elevação de qualificação. No começo dos anos 90 quando a gente iniciou a discutir o plano de carreira, era um momento em que a média de escolaridade da população brasileira era quatro a cinco anos fosse aí 4 anos, hoje estamos passando de 8 a 9, uma diferença brutal, então isso traz um reflexo para dentro da categoria da Universidade (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Em termos de qualificação dos servidores, é inegável o avanço e a elevação da educação formal, embora muitas vezes visando um ganho salarial, formando uma classe de trabalhadores mais questionadora e exigente por seus direitos.

No relato de Nilo Moraes de Campos, muitos servidores tinham formação suficiente para desempenhar atividades administrativas, o que gerou dentro das instituições certo descontentamento entre o saber que tinham adquirido e as atribuições de suas atividades.

Então decidiram na época, trazer essas pessoas para um serviço que os qualificaria e contratar serviços terceirizados. Dirigentes tomaram a decisão que era referendada na época por gestões em nível nacional, com a participação do Ministério da Educação (MEC), de retirar essas pessoas das atividades dos cargos que ocupavam e coloca-las dentro dos escritórios da instituição. Dessa forma passaram a prestar serviços de limpeza, vigilância,

portaria as empresas terceirizadas. As atividades, servente de limpeza, vigilante, porteiro, são cargos que deveriam existir em quantidades suficientes para atender a demanda das instituições, sucessivos governos não investem nos cargos, no sentido de ampliar quantitativamente, estão estagnados, na década de 80, percebia-se o envelhecimento das pessoas que ocupavam esses cargos (Nilo Moraes de Campos, 2017).

Para Hilbert, a terceirização teria facilitado o crescimento de empresas especializadas em prestação de serviços considerados atividades meio “se fossemos fazer uma licitação para construção de um prédio, não existia firma que executassem esses serviços, como tem hoje no mercado. Isso trouxe um impacto para dentro da organização do trabalho nas universidades” (Souza, 2017). As ações que eram executadas pelos servidores das instituições passariam a ser operadas por empregados de empresas terceirizadas “isso foi mudando uma série de coisas, e como lidamos com isso, como é que vamos encaixar a discussão da nossa carreira, pois o PCCTAE não reunificou a categoria” (Souza, 2017).

O processo de elevação da qualificação do trabalhador técnico administrativo suaviza as relações de poder internas nas instituições, segundo Hilbert

A estrutura de poder é baseada em tese na concentração do saber, o saber é concentrado num seguimento específico, à medida que o saber se democratiza internamente e a categoria eleva seu grau de qualificação, esse discurso das massas excludente fica comprometido, então a reação surge sobre para que o técnico tenha que fazer mestrado, isso não precisa para a universidade. Parte dos debates dentro da nossa categoria hoje decorrente dessa nova conformação que vem após o PCCTAE, reflete uma incompreensão da diferença do papel entre o técnico e o docente e até entre os técnicos, porque eu acho que hoje o Incentivo à qualificação da forma como está, tem um problema gravíssimo, rompe com a estrutura de classificação dos cargos (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Corroborando com Nilo, em relação aos problemas gerados pela qualificação do servidor e às atribuições de seu cargo, Hilbert nos diz que:

Quanto maior for a distância entre o grau de qualificação e as atribuições do cargo no grau de complexidade, isso descaracteriza a estrutura você gera uma insatisfação pela pessoa não poder dispor dos seus conhecimentos. Dessa forma ou você tira a pessoa e bota para fazer outra coisa. O que será um fator gerador de desvio de função. Então o que a gente dizia na proposta original do plano de carreira, que essa situação, o cara tem que mudar de cargo, sobre determinadas regras (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Na década de 2000 aconteceu um distanciamento geracional na nossa carreira, que eu chamaria de hiato geracional, entre a minha geração profissional e a geração que começa a se formar. Hilbert nos fala do choque entre as gerações: “passamos 8 anos praticamente sem concurso público e nesses anos praticamente só saíram pessoas, tivemos perdas de postos de trabalho. Esse espaço geracional criou conflitos entre os servidores, devido preconceito recíproco” (Souza, 2017).

Para a geração de Hilbert, o trabalho teria sido o principal elemento de socialização e construção de identidade, “as nossas vidas se confundem com trabalho, a nossa identidade e acredito que essas gerações tenham perspectivas diferentes” (Souza, 2017). Durante a construção do plano, diferentes opiniões entre os servidores jovens e os servidores em fim de carreira existiriam, “acontecia discriminação até mesmo quando a temática tivesse um foco mais vanguarda, as novas gerações não pensam no amanhã e que eles também chegarão a aposentadoria” (Souza, 2017).

Os servidores da Educação são remanescentes quando se fala em paridade de salários, pois a maioria das outras categorias não possui mais paridade entre ativos e inativos. Nessa análise, Hilbert fala sobre a paridade entre aposentado e servidores da ativa.

O nosso modelo de aposentadoria da paridade aos aposentados e os da ativa na estrutura de remuneração da tabela, qualquer movimentação ou ganho repercute com os salários dos aposentados. Mais na prática a paridade já provou que é muito pequena efetivamente, quando eu falo que não tem isonomia também não tem paridade, dá para fazer a conta, acaba na hora da criação de vantagens, caminha para uma ruptura completa, que acontecera em breve, as gratificações são somente para quem está na ativa, isso acabara com a paridade. E do jeito que vai o nosso discurso, que é incapaz de fazer essa reflexão e construir uma proposta unificada, sou muito pessimista com o cenário que temos, o PCCTAE tem essas desvantagens, convive com esses problemas (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Aos problemas que permaneceram, Hilbert destaca a negociação coletiva não definida no PCCTAE:

Desde o Foro Nacional do Trabalho de 1994 a gente discute a questão da negociação coletiva no setor público, relações de trabalho dentro da nossa categoria (a representação da FASUBRA foi o Fernando Marroni, indicado pela CUT). Tínhamos que entender o momento, o processo crítico e assim identificar as contradições. Essa discussão permanece até hoje, nem a rehierarquização dos cargos. Não fizemos nada disso, pois não tínhamos consenso passou-se mais de dez anos e continuamos na mesma situação

após PCCTAE. Nós podemos ser muito mais criativos do que a gente tem sido. Então precisamos pactuar um diagnóstico, acordar as questões que precisam ser enfrentadas para discutirmos as possibilidades. Porque no fundo hoje quando aparecem às propostas não vamos aceitar, porque tem ninguém fazendo essa reflexão (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017).

Estabelecida a mesa nacional de negociação, o Governo efetuou levantamentos de dados e detectou que havia muitas distorções salariais no Serviço Público. Após a pesquisa realizada e os dados fornecidos, o governo suspende os reajustes lineares, porque mantê-los continuaria com as disparidades salariais. A estratégia usada pela categoria dentro desse processo foi se centrar em propostas de uma nova carreira, pois poderiam estabelecer parâmetros e tabelas diferentes, e nelas corrigir as distorções. Como resultado, obtivemos em 2005 o novo plano de carreira, o PCCTAE.

A terceirização do serviço dentro das universidades federais foi um golpe forte no poder de mobilização dos TAs. As paralizações dentro dos campi não surtem grandes efeitos, pois muitas atividades são mantidas por esses trabalhadores. Empresas particulares se especializam em prestar serviços para os órgãos públicos, e lidar com essa situação foi um aprendizado para os sindicatos, que usam o discurso da precarização das relações do trabalho das empresas terceirizadas para com seus empregados, cobrando a intervenção do governo.

A diferença de gerações de servidores dentro das instituições federais também é geradora de conflitos. Servidores que ingressam logo após um período longo sem concurso, acabam tendo problemas de relacionamentos com os servidores antigos. O sindicato tem dificuldade em conscientizar esses novos servidores a se sindicalizarem e a participarem dos movimentos reivindicação.

4.4 Movimentos pelo aprimoramento da Carreira

Neste item busco reconstruir o momento significativo em que ocorreram mudanças na carreira dos TAs que reverberaram em situações de ganhos significativos salariais e de reorganização de funções. No entanto, também contribuíram para um enfraquecimento da capacidade de mobilização, visto a terceirização, conforme já relatado.

Segundo Osório, no Governo Lula (2003-2011) teria sido criada a mesa permanente de discussões, colocando os Ministérios e os movimentos sindicais para estabelecer uma política de negociação. Dessa forma, a negociação no Serviço Público passou a ser diferente do que dizia Bresser no governo anterior, como vimos no início deste mesmo capítulo.

A justificativa do atual governo era que tem que haver negociação. Foi firmado entre o Governo e a FASUBRA Sindical, resultante do processo de negociação desenvolvido durante a Greve de 2007 finda no princípio de setembro, que marcou uma nova etapa em vista do aprimoramento da Carreira, com as vitórias conquistadas dentre as quais se evidenciam: a elevação do piso salarial e do teto; a previsão de recursos a partir de novembro de 2007 para Assistência à Saúde Suplementar para todos os trabalhadores técnico-administrativos da IFES e a garantia da manutenção da paridade entre os trabalhadores ativos e aposentados (Luiz Osório Rocha dos Santos, 2017).



Figura 15 - Marchas e Caravanas a Brasília

Fonte: Memorial 30 Anos Linha do Tempo - FASUBRA Sindical, 2011, p. 46

Embora tenham ocorrido avanços financeiros, podemos ver que a abertura de negociação com o governo não foi tão tranquila, pois só acontece depois de uma greve. Destacamos a mobilização da categoria na conquista de pautas históricas, como o ressarcimento parcial do custeio dos planos de saúde e a manutenção da paridade e integralidade do salário dos aposentados com os trabalhadores da ativa.

Na publicação⁵⁵ na página Web Oficial da Central Única dos Trabalhadores, (CUT) em 30 de maio de 2007, intitulada de “FASUBRA declara greve”, a FASUBRA anuncia a greve a partir de 28 de maio de 2007, alegando que a greve acontecia “em

⁵⁵ CUT - FASUBRA declara greve. Matéria pode ser visualizada na íntegra em: <https://www.cut.org.br/noticias/fasubra-declara-greve-af26>.

função da ausência de diálogo por parte do Governo Federal sobre as reivindicações pautadas pela categoria” (CUT - FASUBRA declara greve).

A reivindicação dos trabalhadores diz respeito ao Projeto de Lei 01/2007, que prevê a limitação de gastos com pessoal do governo federal, com a criação de um teto de 1,5% para o crescimento real anual da folha de pagamento da União. A categoria é contra o projeto que, se aprovado, promoverá o congelamento das distorções e disparidades de salários e carreiras do funcionalismo público e reduzirá o número de servidores em função da aposentadoria sem possibilidade de novas contratações, colocando em cheque a viabilidade do Programa de Desenvolvimento da Educação (PDE)⁵⁶. [...] O plano defendido pela entidade se desenvolvia em etapas buscando um aprimoramento salarial. Porém, a entidade alega que desde 2004 o plano acordado com o governo não vem sendo mais cumprindo, colocando os trabalhadores das universidades públicas em uma situação de precarização de salários e sem perspectivas de melhora (CUT - FASUBRA declara greve).

No mesmo texto, as reivindicações do movimento pautavam pela retomada das negociações devido ao não cumprimento do acordado pelo governo. “A FASUBRA tinha como eixos específicos o aprimoramento da carreira, recursos para reestruturação da tabela: Resolução do VBC, Evolução da tabela, Racionalização e recursos para o plano de saúde suplementar” (CUT - FASUBRA declara greve).

Na matéria⁵⁷ intitulada “FASUBRA avalia início da Greve Nacional”, publicada em 31 de maio de 2007 na página Web Oficial da ASSUFRGS, a FASUBRA avalia o posicionamento da greve em todo o Brasil.

[...] a categoria respondeu positivamente, deflagrando Greve Nacional em 30 Instituições Federais de Ensino Superior. [...] Cientes da necessidade desta ação mais intensificada, pelo conjunto dos SPFs, a FASUBRA, cumpriu com o seu papel e foi às ruas contra qualquer iniciativa do governo que possa ameaçar o fortalecimento do Estado Brasileiro, da Democracia e dos Direitos dos Trabalhadores do Serviço Público. No entanto, esta luta demanda uma ação articulada do conjunto da classe. Temos trabalhado cotidianamente no Congresso Nacional, dialogando com os parlamentares [...] questionando quanto a contradição que representa a ameaça ao direito de greve [...] nossa categoria tem a clareza do significado da sua ação política nesta conjuntura, onde deparamos com ameaça a direitos assegurados constitucionalmente. Ainda temos que enfrentar a ameaça de ressuscitar um modelo de gestão – Organizações Sociais de Bresser Pereira, derrotado pelos movimentos sindical e social, agora maquiado sob a forma de Fundação Estatal. [...] a base de nossa categoria, deposita no CNG a responsabilidade de conduzir as suas reivindicações no processo negocial, com êxito, apoiando com as atividades

⁵⁶ Plano de Desenvolvimento em Educação. Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) foi aprovado pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Ministro da Educação Fernando Haddad em 24 de abril de 2007. Disponível em: http://www.educacional.com.br/legislacao/leg_i.asp. Acesso em: 12/04/2018;

⁵⁷ ASSUFRGS - FASUBRA avalia início da Greve Nacional. Matéria pode ser visualizada na íntegra em: <http://www.assufrgs.org.br/2007/05/31/fasubra-avalia-inicio-da-greve-nacional/>.

de pressão nos Estados. Legitimamente, as demais categorias do serviço público estão na luta por suas questões setorizadas, e também envolvidas nas questões de âmbito geral (ASSUFRGS – FASUBRA avalia início da Greve Nacional, 2007).

Após o início da greve, quem assume as negociações na FASUBRA é o Comando Nacional de Greve (CNG). O CNG é composto por membros da Direção Nacional da Federação e por delegados representantes dos Sindicatos da IFES, sendo o Comando de Greve a instância que faz frente às negociações com o Governo e que encaminha para as assembleias de base.

[...] a FASUBRA mantém o seu princípio histórico de investir no processo negocial, pois temos a convicção de que a Greve só é utilizada, quando não existe negociação; quando não se tem clareza na garantia do processo negocial, com início, meio e fim; e quando existe quebra de acordo. Precisamos de uma forte ação do movimento, para conseguirmos o estabelecimento de fato, de um processo de negociação, com definição da política e da metodologia, respondendo ao eixo protocolizado no MEC e MPOG. Este é o nosso grande desafio e a motivação de nossa Luta. Somente com o envolvimento e paixão na Luta da categoria, alcançaremos êxitos neste momento. A categoria saberá responder à altura das dificuldades que no desenrolar do processo se apresentarão (ASSUFRGS – FASUBRA avalia início da Greve Nacional, 2007).

A publicação⁵⁸ intitulada de “Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA”, publicada em 5 de julho de 2007 na página Web Oficial da ASSUFRGS, o Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) encaminha à FASUBRA o Ofício nº 1675/2007/SRH/MP. No relato da nossa fonte, que vivenciou ativamente a construção da carreira, fica claro que a FASUBRA priorizava a negociação, usado o dispositivo da greve somente na ausência desta.

No documento, o Governo reafirma o acordo assumido na mesa de negociação no dia 02 de julho de 2007 e apresenta o seguinte resultado:

A evolução salarial da Carreira Técnico-Administrativa em Educação, com impacto a partir de 2008, terá como referência a tabela remuneratória do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), considerando a necessidade de tratamento especial aos servidores da Classe E; Assegurar recursos orçamentários ainda em 2007 para concessão de planos de saúde suplementar para os servidores técnico-administrativos das IFEs e seus dependentes; garantir que os servidores que têm VBC na sua composição remuneratória não sejam prejudicados quando da elaboração de uma nova

⁵⁸ ASSUFRGS, “Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA” de 5 de julho de 2007 do *Jornalismo Assufrgs*. Matéria pode ser acessada na íntegra em: <http://www.assufrgs.org.br/2007/07/05/veja-o-oficio-do-mpog-sobre-a-greve-e-a-resposta-da-fasubra/>. Acesso: 15/04/2018.

tabela remuneratória (ASSUFRGS – Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA, 2007).

O Comando da FASUBRA responde ao Governo através do Ofício nº 186/07, destacando no documento a importância do processo de negociação:

[...] queremos registrar a importância da garantia deste processo democrático de negociação entre o Governo e os trabalhadores técnico-administrativos, que esperamos um dia, sejam devidamente institucionalizados, o que sem dúvida, representará um elemento qualitativo nas relações entre Estado e Trabalhadores. Queremos na oportunidade sugerir que na continuidade deste processo negocial, seja utilizado como instrumento, o registro formal das reuniões, bem como a formalização de todas as propostas e intenções apresentadas na Mesa pelo Governo. Só através desses instrumentos poderemos efetivamente dar concretude ao espaço negocial (ASSUFRGS – Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA, 2007).

A Federação estabelece um diálogo em torno de itens centrais. O primeiro item tratava do piso salarial e do teto das tabelas:

[...] os (as) trabalhadores (as) técnico-administrativos das IFES, convivem com uma situação discriminatória em relação ao conjunto do funcionalismo, vez que somos a categoria que possui o menor piso e teto salarial. [...] a Evolução Salarial, foi aceita, pois defendemos historicamente um investimento no piso da Classe A, evoluindo para 3 salários mínimos e acrescido de investimento no piso da Classe E, evoluindo para 10 salários mínimos. [...] queremos reafirmar que para a FASUBRA Sindical, toda a categoria – Classes A B, C, D, E, merecem tratamento especial por parte do governo, pois todas se encontram com os menores salários do funcionalismo público. Por isso concordamos com a posição do Presidente Lula, de defender a isonomia do serviço público, podendo começar pelo executivo (ASSUFRGS – Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA, 2007).

O segundo item tratava do Auxílio de Assistência à Saúde Suplementar:

Com relação ao Auxílio de Assistência à Saúde Suplementar, os trabalhadores(as) técnico-administrativos das Universidades terão acesso a este direito, já assegurado na Lei. Avaliamos como positivo o atendimento do governo a este item do nosso eixo emergencial, por isso precisamos de maiores detalhes para garantir a aplicação por parte da Universidade e o acesso ao conjunto dos trabalhadores(as). Solicitamos que seja informada a data de implantação do Auxílio de Assistência à Saúde Suplementar ainda no ano de 2007. [...] pois não podemos continuar convivendo com a realidade diária, de companheiros(as) morrendo na fila do SUS por falta de assistência à saúde. Embora caiba salientar que continuamos com a nossa posição em defesa do SUS, enquanto instrumento universal de acesso a saúde. Esta informação é fundamental, pois as IFES precisam se preparar para a implantação imediatamente, após a chegada dos recursos (ASSUFRGS – Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA, 2007).

O terceiro item do documento tratava do Vencimento Básico Completar:

Concordamos com a proposta do Governo de garantir que os trabalhadores que possuem VBC (todas as classes) “não sejam prejudicados quando da elaboração da nova tabela remuneratória”. No entanto é necessário detalhar melhor esta formulação. Para evitar prejuízos, é necessário que o artigo 15 da Lei 11.091, seja modificado e explicita a não absorção do VBC. É necessário também que esta mudança ocorra ainda no ano de 2007. Temos que continuar pensando em alternativas para a resolução do VBC, para aquela parcela da categoria que já o absorveu, ficando com os salários congelados (mais de 20 mil trabalhadores). É uma situação complexa, que precisa de uma solução definitiva (ASSUFRGS – Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da FASUBRA, 2007).

Ao analisarmos o documento “Informativo da FASUBRA” (IG2007)⁵⁹, de 04 de setembro de 2007, como pesquisador percebo que houve uma mudança na relação do governo e FASUBRA após a instalação das mesas de negociações, em que foram atendidas pautas históricas. A categoria sai fortalecida de uma greve que teria durado 98 dias.

Foi uma boa luta onde tivemos a oportunidade de, ao trabalhar as divergências, aprender com todos (as), e chegar à conclusão de que todos(as) temos muito ainda a caminhar e a aprender, e que neste caminho precisamos, acima de tudo, lutar muito para superar paradigmas e dialogar com conjunto da categoria, independentemente de sua opção (ou falta) política. A FASUBRA mantém, nesta greve, o seu maior patrimônio, que é a unidade da categoria. Todos (as) que acreditam na luta e na organização dos (as) trabalhadores (as); que compreendem a tensão cotidiana da relação capital x trabalho; que defendem a FASUBRA; que participam ativamente das lutas organizadas pela sua entidade de base; que são comprometidos (as) com a transformação social de nosso país; participaram ativamente da Luta, nas ações de ruas, nas marchas, nas Assembleias Gerais, e no convencimento daqueles companheiros(as) que ainda não compreenderam que só através da Unidade da Classe Trabalhadora, poderemos construir uma Nação onde não haja mais exclusão e injustiça social (FASUBRA informativo IG2007).

O movimento grevista encerra com o Termo de Compromisso⁶⁰ assinado pelo Governo e pela FASUBRA em 03 de setembro de 2007. No documento, o Governo se compromete em cumprir em maio de 2008 o acordado entre as partes. O governo

⁵⁹ Informativo da FASUBRA (IG2007) de 04 de setembro de 2007. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/ig2007set-04-2007.pdf>. Acessado em: 17 de abril de 2018.

⁶⁰ Termo de Compromisso onde o Governo firma o cumprimento na íntegra do firmado entre as partes na negociação de greve. Para entendimento do acordo firmado aconselhamos a leitura do termo disponibilizado no Anexo 2 desta dissertação. O mesmo documento pode ser acessado em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/termo-de-compromisso-2007.pdf>.

adota uma política de reajustes salariais, com previsão já programada para os anos que se sucedem. Estratégia, a nosso ver, para evitar greves no serviço público.

No Relatório⁶¹ da Reunião, com o Ministério do Planejamento e a FASUBRA, em 08 de abril de 2008, teria acontecido a reunião com a FASUBRA e o Governo, em que o Ministério do Planejamento destaca que já teria se reunido mais de quatrocentas vezes com as entidades sindicais do serviço público”.

Neste processo de diálogo o governo apresentou uma política de remuneração para o conjunto dos trabalhadores do serviço público, que tem por objetivos: acabar com as gratificações fixas; e fazer um processo de reaproximação das Tabelas. Segundo o Governo, neste processo, as negociações sempre tiveram um olhar nas Diretrizes de Plano de Carreira (DPC) e na busca de ação para reaproximar as Tabelas. [...] a lógica do governo é de avançar rumo ao estabelecimento de uma relação remuneratória no funcionalismo, do salário inicial ser 10 x (vezes) menor que o maior salário. Exemplo: A Tabela da Polícia Federal tem o teto salarial R\$ 19.000,00 (dezenove mil reais) e o menor piso do funcionalismo seria de R\$ 1.900,00. Afirmou que no início do governo [...] a diferença era de 24,6 x (vezes) entre o menor e o maior salário. [...] terminou diminuindo a diferença entre o maior e o menor salário que chegou a 11,7 no começo de 2006 e terminando [...] com uma relação de 16x (vezes) no funcionalismo (Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento 08 de Abril de 2008).

Com relação ao Incentivo à Qualificação, o governo teria respondido de acordo com as solicitações da FASUBRA:

[...] decidiu, na esfera de governo, em alterar os percentuais, relativos à Especialização, Mestrado e Doutorado, mantendo-se a mesma estrutura atual do Anexo IV. Este movimento representa o mais próximo do solicitado pelo movimento, e foi o possível fazer neste momento conjuntural, sem prejuízo da continuidade das negociações, do mesmo Anexo. Os índices ficarão da seguinte forma: Especialização = 27%; Mestrado = 52%; Doutorado = 75%. Estamos disponibilizando na página da FASUBRA todos os documentos entregues pelo Governo, no link Greve2007. Foi ainda colocado pelo governo, que é intenção do mesmo deixar como legado para o próximo: avançar rumo ao fim da Terceirização; deixar as Tabelas do Serviço Público, mais harmonizadas. Com esta ação até o final do governo, avalia que partes dos problemas seriam resolvidas (Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento 08 de Abril de 2008).

A categoria dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior pautou por um longo tempo suas reivindicações por uma isonomia salarial. Os servidores buscaram uma carreira que contemplasse o desenvolvimento por tempo de serviço, por mérito, por titulação e por qualificação. Pudemos observar

⁶¹ Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento 08 de Abril de 2008. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/tabelas-do-termo-de-compromisso-2007.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2018.

que a distribuição das atividades dos técnicos administrativos dentro de uma carreira que contemplasse os princípios de desenvolvendo e normas era muito complexo. Várias greves antecederam o PCCTAE, conforme vimos no desenvolvimento da pesquisa, o que mostra a capacidade de mobilização da categoria em convencer o governo de que somente com a construção de uma carreira poderiam delinear as políticas salariais desses servidores.

Destaco que apesar de avanços, também houve retrocessos. Aspectos que optamos em debater com mais intensidade na nossa conclusão.

5 Considerações finais

Buscamos nesta dissertação refletir sobre os aspectos que levaram os servidores públicos, Técnicos Administrativos das Universidades citadas, a lutarem por seus direitos, através de suas experiências e memórias. Embora sabendo dos limites da pesquisa, buscamos contribuir com a história da construção dos Planos de Carreira dos servidores das Instituições Federais do Ensino Superior.

No primeiro capítulo dissertamos sobre os Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino e suas representações sindicais no âmbito Nacional e local, sobre as diversas correntes políticas e suas influências nas eleições sindicais e na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA).

Vimos os movimentos reivindicatórios da categoria, a resistência aos ataques do governo federal e a capacidade de mobilização enquanto trabalhadores. Tentamos, dentro da possibilidade da pesquisa, detectar os reflexos desses movimentos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) e o Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE).

Analizamos a origem da Instituição Universidade Federal de Pelotas, para esclarecimento ao leitor, por ser um item significativo, na medida em que é a instituição a qual fizemos uma discussão das relações de trabalho dos seus servidores.

Relatamos a Constituição de 1988, mais especificamente o capítulo VII, Art. 37, pois ela garante ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. A sindicalização trouxe a institucionalização dos conflitos e a liberação para participação na direção dos Sindicatos, unificando as reivindicações dos servidores, destacando os limites e a competência do servidor público em uma associação. Constatamos que houve uma articulação após a Constituição para que a Associação se constituísse numa entidade sindical.

Evidenciamos a estruturação da Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas (ASUFPeI). A ASUFPeI, mesmo passando a ser um sindicato, manteve a sua parte associativa, porém a sindicalização trouxe para os servidores mudanças em relação ao surgimento de lideranças que levaram a categoria a buscar seus espaços na sociedade e na comunidade em que estavam inseridos. Constatamos que em algumas universidades houve uma ruptura, passando os

servidores a conviver com sindicato e associação, como foi o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

Abordamos o tema da disputa entre tendências políticas existentes dentro da FASUBRA: Vamos à Luta, Base, Unidos Para Lutar, PSLivre, Tribo, Resignificar, Independentes Cutistas, Articulação Sindical, O Trabalho, CTB e Militantes Independentes, pois essas divisões mostram como se dão as lutas por poder dentro da Federação, disputas que também repercutiram nas suas bases. Embora sendo uma direção da FASUBRA colegiada, observamos que a disputa de força e conseqüentemente por maior poder é constante. A aproximação das correntes por afinidade se dá somente nas disputas eleitorais, havendo em seguida um afastamento. Entendemos que cabe à Representação dos trabalhadores defender os interesses coletivos ou individuais da categoria, e que a greve surge como instrumento de negociação do segmento de trabalhadores, tornando-se um movimento social e político pelos direitos trabalhistas.

Preocupamo-nos em compreender a Comissão Nacional de Reformulação da Educação Superior, criada pelo Decreto nº 91.177, em 29 de março de 1985, pois essa estava incumbida de elaborar uma política para a educação superior brasileira. Dentro dessa política, estava a criação de uma carreira para os Técnicos Administrativos, reconhecendo que o crescimento profissional era fundamental.

Vimos que as representações dos Técnicos Administrativos não se furtaram de intervir na defesa dos movimentos sociais que aconteciam no país, e o movimento das eleições diretas para presidente da república foi um exemplo. A FASUBRA, através de suas entidades de base, participou efetivamente apoiando esse clamor popular.

Em 1986 as universidades começam a discutir o ensino público, aprofundando-se o debate sobre Reforma Universitária e o ensino público gratuito. Nos anos 90 ocorrem várias greves nas Instituições Federais de Ensino (IFES), e destacamos algumas que foram fundamentais para a evolução da carreira. Em suas pautas, piso de três salários mínimos e diferença entre níveis de cinco por cento. Podemos analisar observando as tabelas salariais que a categoria até hoje não conseguiu ser contemplada com essa reivindicação. As greves dos técnicos, como podemos ver, acontecem todos os anos, com a pauta salarial sendo recorrente em todos os

movimentos. Mas em 2003 os atos em protesto giram em torno da reforma da previdência, numa paralisação que duraram 60 dias, e em que, depois de uma queda de braço com o governo, a categoria sofre uma grande derrota, pois aqueles que ingressarem no serviço público após a promulgação da reforma, jamais terão aposentadoria integral.

No segundo capítulo procuramos compreender a construção do plano de carreira através das memórias reavivadas de Servidores das Instituições Federais de Ensino que foram membros que participaram na elaboração e nas propostas que deram origem ao PUCRCE. Abordamos os elementos da estruturação do plano, visto que o consideramos significativo na medida em que foi um dos elementos constituidores da noção de grupo e identidade dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) no ambiente universitário federal.

Tratamos sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos no Brasil e as mudanças históricas que atingiram o servidor público da IFES, na medida em que foram elementos aglutinadores de uma categoria em construção. Soma-se à pesquisa o debate sobre luta/movimentos grevistas nacionais que antecederam o PUCRCE no qual o ASUFPel, através de seus coordenadores, participou a nível local e nacional. Nossa intenção foi discutir a reverberação desses movimentos no plano de carreira.

No debate com nossas fontes orais, João Paulo Voltan Adamoli nos faz o relato de como o ASUFPel teria tido sua participação na construção do PUCRCE. O convencimento dos servidores de que somente através de movimentos grevistas poderiam conquistar uma carreira. Como seus coordenadores tiveram sua inserção nas comissões nacionais da carreira, tanto na da construção como na da implementação, e mais tarde vieram a ser diretores da FASUBRA. O momento de democratização do país traz a necessidade de mobilização e reorganização dos servidores das universidades, obrigando a traçarem suas metas e definir o seu papel na educação superior.

Definir as atribuições dos cargos, acabar com o faz-tudo dentro das universidades, avançar nas relações de trabalho e acabar com os desvios de função, foram os desafios na construção do PUCRCE.

Sobre o contexto de luta e mobilização, é interessante destacar os movimentos grevistas que, de certa forma, organizaram as ações da categoria em apreço. Estes

movimentos começam, a partir de 1985, a ganhar um caráter mais reivindicatório, e embora o ASUFPEL tivesse perfil assistencialista, podemos ver nas falas dos entrevistados que não se furtava de ser uma entidade de caráter representativo.

É interessante dizermos que o movimento dos técnicos de nível de apoio e médio nas falas dos entrevistados seria muito mais atuante que os dos níveis superiores. A razão da participação inexpressiva dos técnicos de níveis superiores nos remete ao descontentamento que já existia na época por uma parte desses servidores, já que vislumbravam a criação de um sindicato que representassem somente a categoria de técnicos de nível superior. A Conquista do Plano de Carreira, resultante da articulação dos servidores das Instituições Federais de Ensino através de movimentos grevistas, concretizou-se através de decreto Lei nº 94.664/87 - Lei nº 7.596. Junto com o ganho salarial, o servidor adquire a identidade como trabalhador da educação, nomenclatura específica para as funções desempenhadas, possibilidade de ascensão funcional, o tempo de serviço que levava a progressão na carreira. Os TAE dentro das Instituições Federais alcançam a isonomia dentro das classes não somente de salário, mas também na igualdade entre as categorias de mesmo nível de escolaridade e tempo de serviço, definindo ainda as atribuições de cada cargo. O servidor pode agora acompanhar e programar seus avanços ao longo de sua vida funcional.

As Universidades Federais formam suas comissões para fazer a distribuição dos servidores no PUCRCE. A Comissão de Implementação do PUCRCE, presidida pelos dirigentes dos órgãos de pessoal das Universidades e com membros representantes das associações, mostra a importância da articulação dos TAE, pois garantiram a participação dos seus representantes na implementação do plano de carreira. O PUCRCE cumpre as expectativas dos entrevistados, pois trouxe a possibilidade de desenvolvimento do servidor ao longo de sua atividade profissional. Vieram corrigir distorções salariais e desvios de funções e coloca-os em um único regime de trabalho.

Para o melhor entendimento, dispomos as tabelas da estrutura salarial do PUCRCE. O servidor poderia ter no máximo cinco progressões durante a vida funcional. Possibilitava a ascensão funcional através de concurso interno, avanço por tempo de serviço e capacitação por mérito de avaliação de desempenho. Observamos que a diferença salarial dentro da tabela esta pautada fortemente no tempo de serviço,

que com 28 (vinte e oito) anos chega ao teto da carreira. Mas a carreira não diferenciava o ganho salarial com relação à escolaridade do servidor, então, ao final da carreira, quem tinha ensino fundamental estaria no mesmo padrão salarial do que tinha nível médio.

No entendimento dos entrevistados, as tabelas tiveram o poder simbólico de convencimento da categoria dos trabalhadores das IFES, visto que teria trazido um avanço em relação aos salários.

Em 1990, a Lei nº 8.112 estabelece o Regime Jurídico Único (RJU), passando os servidores de celetistas para estatutários. Passa a regulamentar as relações do estado com os servidores detentores de cargos públicos, trazendo a estabilidade no serviço público. A Universidade Federal de Pelotas implanta a CPPTA, da qual o nosso entrevistado Marrone foi o primeiro presidente. A Comissão não tinha poder deliberativo, mas podia opinar e sugerir propostas nos processos de enquadramento e isonomia.

No terceiro capítulo tratamos da construção do Plano de Carreira PCCTAE, através das memórias dos militantes que participaram do processo de sua construção. Durante o Governo do Fernando Henrique Cardoso não teriam ocorrido avanços na construção de uma nova carreira para os nossos entrevistados, visto que o governo não dialogava com a categoria. Embora a Constituição de 1988 tenha trazido o direito a sindicalização, isonomia salarial e ingresso por concurso público, ela acabou com a ascensão funcional conquistada no PUCRCE, a possibilidade de desenvolvimento ficou restrita à tabela.

A ideia de que a Universidade deveria ser o agente de qualificação de seus quadros de servidores passa a ser realidade no PCCTAE, pois a lei do plano obriga a Universidades a oferecerem cursos para os servidores. Analisando a Legislação (Lei nº 11.091/2005) que regulamenta a Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, observamos que a carreira foi composta de 367 cargos organizados em cinco níveis de classificação: A, B, C, D, E. Ao mesmo tempo, extingue 56 cargos, o que incide um processo de terceirização dentro das universidades. A terceirização é uma forma de trabalho que traz rebaixamento de salários e precarização nas relações de trabalho.

Em relação à educação formal, o Incentivo à Qualificação (IQ) soluciona o problema que havia no plano anterior, pois o PCCTAE foi fortemente elencado na educação formal, mas a estrutura dividida em cinco níveis leva a uma disparidade salarial grande entre os dois extremos da tabela (níveis “A” e “E”). Quando esse servidor investe em sua qualificação, recebe uma gratificação em porcentagem no seu salário básico, mas continua na sua mesma função. Dessa forma, a instituição não consegue projetar suas ambições para esse servidor, visto que não possui mecanismos que permitam beneficiar ambas as partes. A legislação apenas permite que o servidor qualificado receba uma gratificação em porcentagem no seu salário básico, mas continua na mesma função de ingresso.

A Lei nº 11.091 tem grande importância no processo de gestão e supervisão da aplicação do PCCTAE, através da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC). Cabe a essa comissão propor normas regulamentadoras relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho, acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira. Outra comissão que foi relevante, criada logo após o PCCTAE, foi a Comissão de Enquadramento, pois acompanhava as etapas do enquadramento, analisava os recursos processuais e encaminhava os processos ao Conselho Universitário. Por último, a Comissão Interna de Supervisão de Carreira (CIS), órgão vinculado à Gestão Administrativa da UFPel, com membros servidores Técnicos Administrativos eleitos pela categoria, tinha, entre outras, a função de acompanhar, auxiliar, fiscalizar, avaliar, propor e elaborar o aprimoramento do plano de carreira no âmbito da Universidade Federal de Pelotas.

Observamos na fala de nossas fontes que no período do governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011) teria sido criado uma mesa permanente de negociação. O que se mostra como uma contradição, pois a FASUBRA anuncia a greve a partir de 28 de maio de 2007, alegando que a greve acontecia “em função da ausência de diálogo por parte do Governo Federal sobre as reivindicações pautadas pela categoria”. O que demonstra um alinhamento que facilitava a promessa e o descumprimento. As reivindicações do movimento pautavam pela retomada das negociações devido ao não cumprimento do acordado pelo governo. Acordo com eixos específicos como o aprimoramento da carreira, recursos para reestruturação da tabela, a resolução do VBC, a evolução da tabela, racionalização e recursos para o

plano de saúde suplementar. O movimento grevista encerrou-se com o Termo de Compromisso assinado pelo Governo e pela FASUBRA em 03 de setembro de 2007, com o Governo se comprometendo em cumprir o acordado.

Vimos que os Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior pautaram por muito tempo suas reivindicações por uma isonomia salarial, buscando uma carreira que contemplasse o desenvolvimento por tempo de serviço, mérito e por titulação e qualificação. Vimos no desenvolvimento da pesquisa que foram várias greves que desafiaram a capacidade de mobilização da categoria para o convencimento do governo de que a somente uma carreira poderia delinear as políticas salariais desses servidores.

Não tivemos a intenção de esgotar o estudo em apreço, buscamos compreender a atuação desses servidores técnicos administrativos, militantes dos Sindicatos das Universidades Públicas Federais onde trabalhavam, nas suas lutas por direitos, na elaboração e implementação dos planos de carreira PUCRCE e PCCTAE.

Os TAs conquistaram uma carreira que lhes dão ganhos salariais e que também lhes permitem traçar o desenvolvimento dentro de suas vidas funcionais. Uma classe que por muitos anos era despercebida dentro das Instituições Públicas de Ensino Superior. O Servidor Técnico Administrativo se insere no cotidiano das instituições como parte importante no ensino, pesquisa e extensão.

Referências

Fontes consultadas:

Fontes Orais - *Entrevistas Orais*

Fernando Stephan Marroni, (servidor técnico administrativo da UFPel) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 11 de dezembro de 2017 com duração de 33:05:00. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Pelotas.

Hilbert David de Oliveira Souza, (servidor técnico administrativo do IFSUL) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 18 de outubro de 2017 com duração de 03:03:00. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Pelotas.

João Paulo Voltan Adamoli, (servidor técnico administrativo da UFPel) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 08 de julho de 2016 com duração de 56:45:00. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Pelotas.

Luiz Osório Rocha dos Santos, (servidor técnico administrativo da UFPel) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 05 de setembro de 2017 com duração de 56:45:00. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Pelotas.

Mozarte Simões da Costa Junior, (servidor técnico administrativo da UFRGS) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 30 de novembro de 2017 com duração de 01:10:05. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Porto Alegre.

Nilo Moraes de Campus, (servidor técnico administrativo do IFSUL) entrevistado por Antonio Augusto da Silva Azambuja em 27 de setembro de 2017 com duração de 60:02:00. Entrevista realizada presencialmente na cidade de Pelotas.

Fontes Orais - *Depoimentos Orais*

Entrevista concedida pelo educador social, Irany Campos, publicada no Inform Asav nº 27, de junho de 2010. Disponível em: <<http://www.asavufv.org.br/?pagina=historia&id=10>> Acesso em :06/06/2017.

Fontes escritas:

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, *NBR 15287: Informação e documentação* – Projetos de Pesquisa - Apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro, 2011.

Constituição da República Federativa do Brasil, edição administrativa do texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, consolidado até a Emenda Constitucional nº 76/2013. Senado Federal Biênio 2013/2014.

FASUBRA Sindical - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, **Plano de Carreira, PCCTAE**. Agosto, 2013.

FASUBRA. “**Memorial 30 Anos da FASUBRA-Linha do Tempo, 1978-2009**”. 2011. Ed. FASUBRA. Disponível em: <http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista_fasubra.pdf>. Acesso em: 24/10/2016.

Informe Geral IG2005 de 01 de setembro de 2005 da Direção Nacional da FASUBRA Sindical, disponível nos arquivos do ASUFPEL Sindicato.

Universidade Federal de Pelotas, Assessoria de Planejamento, “**O Desenvolvimento da UFPel - Retrospecto 1969-1979, Projeção 1980-1985**”. 1980.

Universidade Federal de Pelotas, **Jornal da UFPel**, Gestão Ruy Antunes, nov/1988.

Universidade Federal de Pelotas, **Seis anos de atuação 1969-1975**, 1975. Assessoria de Planejamento, UFPel

Universidade Federal do Amazonas. **Terceiro Encontro Nacional de CPPTAs**. Imprensa Universitária. Manaus. Amazonas. 1988.22 p.

Regimento da CPPTA da UFPel, 1987. Disponível nos arquivos da Biblioteca da ASUFPEL Sindicato.

Fontes On line

Associação dos Servidores Administrativos da UFV. Disponível em: <<http://www.asavufv.org.br/?pagina=historia&id=10>> Acesso em: 06/06/2017.

ASSUFRGS - *Fasubra avalia início da Greve Nacional. Matéria pode ser visualizada na íntegra em:* <<http://www.assufrgs.org.br/2007/05/31/fasubra-avalia-inicio-da-greve-nacional/>>. Acesso: 15/04/2018.

ASSUFRGS, “Veja o ofício do MPOG sobre a greve e a resposta da Fasubra” de 5 de julho de 2007 do Jornalismo Assufrgs. Disponível em: <<http://www.assufrgs.org.br/2007/07/05/veja-o-oficio-do-mpog-sobre-a-greve-e-a-resposta-da-fasubra/>> Acesso: 15/04/2018.

ASSUFRGS. Matéria “História e Conquistas” -. Disponível em: <<http://www.assufrgs.org.br/historia-e-conquistas>> Acesso em: 10/03/2017.

ASSUFRGS. Matéria de 5 de julho de 2007 do Jornalismo Assufrgs. Disponível em: <<http://www.assufrgs.org.br/2007/07/05/veja-o-oficio-do-mpog-sobre-a-greve-e-a-resposta-da-fasubra/>> Acesso em: 15/04/2018.

ASUFPEL - Estatuto Social. Disponível em: <<http://asufpel.com.br/fotos/26/estatuto-da-asufpel#140>>. Acesso em 02/08/2016.

ASUFPel - História. Disponível em: <<http://asufpel.com.br/historia>> Acesso em: 06/04/2017.

ASUFPel. Associação dos Servidores da Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <<https://asufpel.blogspot.com/>>. Acesso em: 04/04/2017.

Camara dos Deputados. Maria Laura Sales Pinheiro. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/deputados/pesquisa/layouts_deputados_biografia?pk=73659&tipo=1> Acesso em: 10/12/2017

Cartilha – Plano de Carreira, Sindicato dos Trabalhadores Federais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Sintufrj), p 21-22. Disponível em: <http://www.sintufrj.org.br/CS/CAR/CartilhaPDF.pdf_> Acesso em: 06/01/2017. Acesso em: 06/08/2017.

Cartilha do Plano de Carreira - FASUBRA, Lei 11.091, Ed. Qualyta, Brasília ,2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm> Acesso em: 10/11/2016.

Conselho de Reitores - CRUB. Disponível em: <<http://www.crub.org.br/home-example-5/>> Acesso em: 09/12/2017

CUT - Matéria FASUBRA declara greve. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/fasubra-declara-greve-af26>> Acesso em: 03/05/2018.

Estatuto da Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas; Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/cis/regimento/>> Acesso em: 06/08/2016.

Estatuto da FASUBRA. Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/estatuto.pdf>> Acesso em: 08/03/2017.
Estatuto Social da ASUFPel. Disponível em:<<http://asufpel.com.br>> Acesso em:02/05/2017.

Estrutura salarial do plano PCCTAE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 10/11/2016.

FASUBRA - Histórico da Entidade. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/fasubra.pdf>> Acesso em: 10/04/2017.

Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior. Disponível em: <<http://www.schwartzman.org.br/simon/pdf/geres.pdf>> Acesso em: 06/02/2018

História da ASUFPel. Disponível em: <<http://asufpel.com.br/historia>> Acesso em: 06/04/2017.

Informativo da FASUBRA (IG2007) de 04 de setembro de 2007. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/ig2007set-04-2007.pdf>>. Acesso em: 17/04/2018.

O CRUB - Conselho de Reitores. Disponível em: <Fonte: <<http://www.crub.org.br/home-example-5/>> Acesso em: 10/02/2018. Plano de Desenvolvimento em Educação. Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Disponível em: <http://www.educacional.com.br/legislacao/leg_i.asp> Acesso em: 12/04/2018.

Rádio Câmara – Reportagem Especial de 22 de abril de 2014. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/reportagem-especial/466307-entenda-as-articulacoes-de-bastidores-para-derrubar-a-emenda-dante-de-oliveira-bloco-2.html>> Acesso em: 25/11/2017.

Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento 08 de Abril de 2008. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/tabelas-do-termo-de-compromisso-2007.pdf>> Acesso em: 20/04/2018.

Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento 08 de Abril de 2008. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/tabelas-do-termo-de-compromisso-2007.pdf>> Acesso em: 20/04/2018.

Sindicato dos Técnicos Administrativos em Educação da UNILA – SindiUnila Disponível em: <http://sindiunila.blogspot.com.br/> Acesso em: 25/04/2017.

Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica. Implantação do PCCTAE – Plano De Carreira Dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (LEI 11.091/2005). Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha_pcctae_taes_ifes.doc> Acesso em: 24/04/2017.

Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica. Implantação do PCCTAE – Plano De Carreira Dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (LEI 11.091/2005). Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha_pcctae_taes_ifes.doc>. Acesso em 24/04/2017.

SINTUFRJ. Plano de Carreira. Disponível em: <WWW.SINTUFRJ.ORG.BR>

Termo de Compromisso. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/termo-de-compromisso-2007.pdf>> Acesso em: 21/04/2017.

Trabalho: “Brasil: o novo sindicalismo no setor público”, de Mauricio Sardá de Faria, disponível em: <http://vivelasociale.org/revue-la-question-sociale/html/LQS/LQS_1/por_QS1_11_bresil.pdf> Acesso em 10/11/2017.

UFPEL. Regulamento da Comissão Interna de Supervisão de da Carreira. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/cis/>> Acesso em: 03/05/2017.

Universidade Federal de Pelotas. Resenha histórica - Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/45anos/>> Acesso em: 02/04/2017.

Legislações

Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm>. Acesso em: 22 de novembro de 2017.

Lei nº 11.091. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091compilado.htm> Acesso em: 13/11/2017.

Lei nº 6.185 de 11 de dezembro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6185.htm> Acesso: 22/11/2017.

Lei nº 7.596 de 10 de abril de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm> Acesso em: 23/07/2016.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm> Acesso em: 08/08/2016.

Portaria nº 1.861 do Ministro da Educação e do Desporto. Disponível em: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/reitoria/images/ascom/PROEN/portaria%20n%201.862%20de%2022%20de%20dezembro%20de%201992%20duas_matriculas_no_tecnico.pdf> Acesso em: 20/02/2018.

Portaria nº 157/05 de 17 de janeiro de 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt15705.pdf>> Acesso em: 10/01/2018.

Portaria nº 475. Disponível em: <<http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/progesp/files/2010/08/Portaria-MEC-n%C2%BA-475-de-26-de-agosto-de-1987.pdf>> Acesso: 12/02/2018.

Referências Bibliográficas

ALBERTI, Verena. Fontes Oraís. Histórias dentro da História. In: PINSKY, Carla Bassanezi (org). **Fontes Históricas**. São Paulo: Contexto, 2006, p.155-202.

_____. **Manual de História Oral**. Rio de Janeiro. Editora da FGV, 2004.

_____. **Ouvir e Contar: textos em história oral**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

AMADO, Janaina e FERREIRA, Marieta (orgs). **Usos e abusos da História oral**. Rio de Janeiro. Editora da FGV, 1996.

BATALHA, Cláudio M. **Culturas de classe**. Campinas, Unicamp, 2004,

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm. Acessado em: 12/11/2017.

BOURDIEU, Pierre. A ilusão biográfica. In: FERREIRA, Marieta de Moraes; AMADO, Janaína (orgs.). **Usos e abusos da História Oral**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006, p. 183-191.

CANDAU, Joel. **Memória e identidade**. Trad. Maria Leticia Ferreira. 1. ed. São Paulo, Ed. Contexto, 2014.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, Vozes, 2008.

CERRI, Luis Fernando. **Cidade e identidade. Região e ensino de história**. In: ALEGRO, Regina Célia. (orgs.). *Temas e questões para o ensino da história do Paraná*. Londrina: EDUEL, 2008.

DUARTE, **Sindicato: para quê e para quem?** Disponível em <http://www.apufsc.ufsc.br/texto/1036/> Acesso em: 16/03/2017.

FARIA, Mauricio Sardá de. Trabalho: “**Brasil: o novo sindicalismo no setor público**”, de disponível em http://vivelasociale.org/revue-la-question-sociale/html/LQS/LQS_1/por_QS1_11_bresil.pdf. Acesso em: 22/11/2017.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro UFRJ. Ed. NAU, 1996. 294p.

GANDRA, Edgar. **O Cais da Resistência**, Cruz Alta, Ed. Gráfica Universitária, 1999.

_____; POSSAMAI, Paulo. **Estudos de História do Cotidiano**, Pelotas, Ed. Gráfica Universitária, 2011

GINZBURG, Carlo. **Mitos, emblemas, sinais. Morfologia e história**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

_____. **O nome e o como: troca desigual e mercado historiográfico**. In: GINZBURG, Carlo; CASTELNUOVO, Enrico; PONI, Carlo. *A micro-história e outros ensaios*. Lisboa: Difel, 1989. p. 169-178.

_____. **A micro-história e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1991.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. São Paulo, Ed.Vértice, 1990.

HINZ, Henrique Macedo. **Cláusulas Normativas de Adaptação: Acordos e convenções coletivos como forma de regulação do trabalho no âmbito das empresas**. São Paulo: Saraiva 2007.

HOBBSAWM, Eric J. **Os Trabalhadores e o mundo do Trabalho..** Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1981.

HUMBERT, Georges. Artigo: “**O que é o regime jurídico único dos servidores públicos?**” Do Professor Georges Humbert. Disponível em: <http://www.humbert.com.br/publicacao/direito-administrativo-servidor-publico-regime-juridico-unico-georges-humbert>. Acesso em: 17/03/2018

LEVI, Giovanni. Sobre a micro-história. In: BURKE, P. (org.). **A escrita da história: novas perspectivas.** São Paulo: UNESP, 1992. P. 133-161.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Novos e Velhos Sindicalismos no Rio de Janeiro: 1955/1988.** Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 1998.

_____. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil.** São Paulo: Expressão Popular, 2009. PASSERINI, Luisa. **A memória entre política e emoção.** São Paulo: Letra e Voz, 2011.

MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO, volume III, Direito Coletivo do Trabalho, pág. 96.

MEIHY, José Carlos Sebe B. e HOLANDA, Fabíola. **História Oral. Como fazer, como pensar.** São Paulo: Contexto, 2007.

MOREIRA, Gerson Luis. **Breve estudo sobre o sindicato.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 55, 1 mar. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2781>>. Acesso em: 17 março 2017.

PINSKY, Carla Bassenezi (org.). **Fontes Históricas.** São Paulo: Contexto, 2005.

POLLAK, Michael. **Memória e Identidade Social.** Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 5, n.10, 1992, pp. 200-215.

_____. **Memória, esquecimento e silêncio.** *Estudos Históricos.* Rio de Janeiro, vol. 2, n. 3, 1989. p.10.

PORTELLI, Alessandro. **O massacre de Civitella Val di Chiana** (Toscana: 29 de junho de 1944): mito, política, luta e senso comum. In: FERREIRA, M. M.; AMADO, J. (Org.). Usos e abusos da história oral. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

_____. **Tentando aprender um pouquinho: algumas reflexões sobre a ética na história oral.** In: Projeto História nº 15. São Paulo, PUC, 1997, p.13-50.

RICOEUR, Paul. **Memória, História e Esquecimento,** Campinas: Editora da Unicamp, 2007.

SILVA, Tomaz Tadeu da. (org.). **Identidade e diferença:** a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

THOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. 6ª Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

_____. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. NEGRO, A.L e SILVA, S. (orgs.). Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2001.

_____. **Folclore, antropologia e história social**. In: NEGRO, Luigi Antonio, SILVA, Sergio (Orgs.). **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 2001.

OLIVEIRA, Júlio César de Oliveira Programa de Pós-Graduação em História-Doutorado. **“A Matriosca Municipal”- A Transformação da Federação de Associações (FAMERGS) em Federação de Sindicatos (FESISMERS) (1979-1992)**. São Leopoldo, 2016.

VALLE, Arthur Schlunder. **Trabalhadores Técnico-Administrativos em educação da UFMG: INSERÇÃO INSTITUCIONAL E SUPERAÇÃO DA SUBALTERNIDADE**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de educação. Belo Horizonte, 2014, 183p.

Anexos

Anexo 1 – Termo de Compromisso MEC/FASUBRA/SINASEFE
Página 1

TERMO DE COMPROMISSO

O Governo Federal, neste ato representado pelo Senhor Ministro de Estado da Educação, TARSO GENRO, e pelo Senhor Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, GUIDO MANTEGA, e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Universidades Brasileiras - FASUBRA e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica - SINASEFE, estas últimas representadas pelos seus respectivos dirigentes, abaixo assinados,

Considerando a necessidade de estruturação da carreira dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação-MEC,

Considerando os valores já disponibilizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão-MP, destinados à viabilização de proposta de reestruturação remuneratória, em curso desde 2003, dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC,

Considerando que esta etapa de negociação apontou para a necessidade da continuidade deste processo até a implantação final do projeto,

Considerando que a presente negociação pauta-se pelos princípios contidos no art. 37 da Constituição Federal, em especial pelo princípio da legalidade,

Considerando que a efetivação destes compromissos, nos limites aqui expostos, exige a formulação de proposta legislativa ao Congresso Nacional,

RESOLVEM celebrar o presente termo, mediante a pactuação dos seguintes compromissos:

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or names like 'TARSO', 'GUIDO', and 'FASUBRA'.

Anexo1 - Termo de Compromisso MEC/FASUBRA/SINASEFE

Página 2

1. Compromete-se o Governo Federal a apresentar ao Congresso Nacional em até 15 dias após a assinatura do presente termo, Projeto de Lei, nos termos da minuta do anteprojeto negociado com a FASUBRA e SINASEFE, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, cuja redação final terá acompanhamento pelas entidades sindicais.
 - 1.1 Firmam as partes o compromisso de empreender todos os esforços a fim de garantir o máximo de celeridade no trâmite do Projeto.
2. O Governo Federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, compromete-se a disponibilizar R\$ 341 milhões no exercício de 2005 e R\$ 365 milhões no exercício de 2006 para a implementação do Plano de Carreira.
3. As tabelas de vencimentos resultantes da reestruturação da carreira serão constituídas a partir dos atuais vencimentos básicos dos servidores que optarem pela nova estrutura remuneratória, agregados a estes as gratificações que tratam as Leis 10.668 de 12 de maio de 2004 e 10.908 de 15 de junho de 2004, devendo o impacto destas ficar limitado aos montantes orçamentários fixados no item 2.
4. A implementação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a partir de 2005, não implica em vedação à utilização de recursos para antecipar o cronograma de reestruturação da carreira e a ajustes remuneratórios nos anos de 2005 e 2006.
5. Os servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação comprometem-se com o retorno imediato ao trabalho em todo o País, bem como em repor os serviços represados em um período não superior ao tempo de duração da greve iniciada em 23 de junho de 2004.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some are more legible, while others are more abstract scribbles. The names of the signatories are not clearly identifiable from the handwriting.

Anexo 2 – Termos de Acordo da negociação entre Governo Federal e FASUBRA
Página 1



Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
Secretaria de Recursos Humanos
Esplanada dos Ministérios, Bloco "C", 7º andar.
Sala 700 Cep: 70.046-900 – Brasília-DF

TERMO DE COMPROMISSO

Define os Termos do Acordo resultante da negociação havida entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras – FASUBRA, representante dos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino a partir de temas abordados na mesa de negociação.

Pelo presente Termo de compromisso, de um lado, a representação governamental, neste ato composta pelos Secretários de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRH/MP, e de Ensino Superior do Ministério da Educação – SESu/MEC, e de outro, a Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras – FASUBRA, representando os servidores técnico-administrativos em educação, das instituições federais de ensino, tem como justo e acordado o seguinte:

Cláusula Primeira: Os Técnico-Administrativos em educação, ativos, aposentados e pensionistas e seus respectivos dependentes, das Instituições Federais de Ensino, integrantes da Carreira regulamentada pela Lei 11.091, de 15 de janeiro de 2005, farão jus à contrapartida de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), com início em novembro de 2007, a título de contribuição para o Auxílio de Saúde Suplementar do servidor público, conforme Portaria nº 1983/2006.

Cláusula Segunda: Será encaminhada à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das Tabelas Remuneratórias dos Técnico-Administrativos em educação, conforme o que consta do Anexo I deste Termo de Compromisso, que expressa o resultado da negociação.

Cláusula Terceira: O Governo, construirá instrumento legal, quando da reestruturação da tabela remuneratória, para não absorver o Vencimento Básico Complementar (VBC).

Cláusula Quarta: O Governo considerará nos debates e fóruns apropriados da administração pública (MNNP), as contribuições, idéias e matérias produzidas pelo Grupo de Trabalho/2006, instituído pelo MEC, sobre benefícios dos servidores públicos federais.

Cláusula Quinta: O Governo se compromete a retomar as discussões sobre a racionalização dos cargos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino, mediante Grupo de Trabalho específico, com a participação de membros do Ministério da Educação, sendo que a primeira reunião será realizada em meados de outubro de 2007.

Anexo 2 – Termos de Acordo da negociação entre Governo Federal e FASUBRA
Página 2

Cláusula Sexta: O Governo se compromete a conceder novo prazo para adesão à Carreira de que trata a Lei 11.091/05, sem efeitos retroativos, de forma a atender aos Técnico-Administrativos que não optaram no prazo estipulado na lei.

Cláusula Sétima: O Governo se compromete em retomar o debate sobre os percentuais de incentivo a qualificação constante no Anexo IV da Lei 11.091/05.

Cláusula Oitava: A FASUBRA e os Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino, se comprometem com a imediata reposição dos dias não trabalhados em razão da paralisação dos serviços, mediante o cumprimento de "Plano de Reposição de Trabalho" sob a responsabilidade das Instituições Federais de Ensino, comprometendo-se a desenvolver esforços para restabelecer a normalidade na prestação de serviços à sociedade.

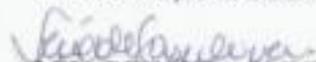
E, por fim, tendo-se por justo e acordado as cláusulas e condições constantes deste Termo, assinam o presente documento para que possa surtir seus efeitos.

Brasília, 03 de setembro de 2007.


DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.


RONALDO MOTA
Secretário de Ensino Superior do Ministério da Educação

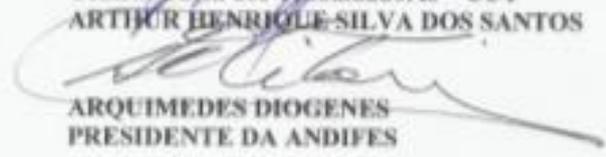
Pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras – FASUBRA:


LEIA DE SOUZA OLIVEIRA
Coordenação Geral


LUIZ ANTONIO DE ARAÚJO SILVA
Coordenação Geral


JOÃO PAULO RIBEIRO
Coordenação Geral


Central Única dos Trabalhadores – CUT
ARTHUR HENRIQUE SILVA DOS SANTOS


ARQUIMEDES DIOGENES
PRESIDENTE DA ANDIFES