

Trazer para a Unicamp a Força das Lutas de Junho

Esta é a tese da CSP-Conlutas e independentes para a discussão com a categoria em um momento ímpar: a mudança de Reitoria e o assenso do movimento de massas no Brasil e no mundo. Infelizmente, o XII Congresso terá menos espaço para discussão: o tamanho das teses foi reduzido e o tempo para elaborar com a categoria foi prejudicado por ser realizado a toque de caixa.

Mesmo com as limitações, fizemos uma construção coletiva e esperamos um bom Congresso, com análises críticas das lutas que foram e das que virão. Boa leitura e boa luta!

Conjuntura

Após a crise de 2008 o neoliberalismo impõe cortes na saúde/educação para salvar banqueiros. O capitalismo em crise ataca ainda mais os trabalhadores e jovens pelo mundo, gerando enfrentamentos igualmente internacionais por melhores condições de vida. O povo sente que chega o momento de superar esta fase.

Vemos a eclosão de revoltas no mundo todo contra este modelo econômico. As lutas na Europa e no norte da África contra a política econômica do imperialismo abrem assensos do movimento de massas. O povo do mundo árabe luta contra a dominação imperialista na região que quer suas reservas de petróleo. A revolta das massas árabes contra anos de exploração, miséria e desemprego, derrubou governos no Egito, na Líbia, entre outros.

Em um cenário de globalização e alta tecnologia da informação, tanto os processos de dominação quanto as táticas de resistência se espalham muito rápido. A união dos trabalhadores e dos movimentos sociais só triunfará se for internacional, afinal, somos todos trabalhadores e vivemos as mesmas pressões internacionais.

No Brasil, a população que tinha esperança na eleição do PT, percebe que a postura clientelista e a opção de “governabilidade” fez com que pouca coisa mudasse. A via eleitoral não é uma resposta e o assenso de massas mostra que a população percebe que é nas ruas que buscamos nossas demandas.

O assenso abalou os governos que usaram a PM para reprimir violentamente as manifestações de rua e a imprensa burguesa atacou as passeatas. O movimento não parou e avançou, fazendo com Dilma e Alckmin recuassem as tropas e a imprensa mudasse seu discurso.

As ruas do país foram tomadas em passeatas maiores que as do Fora Collor. O povo dizia “da copa eu abro mão, quero dinheiro para a saúde e a educação” e “Dilma eu quero ver o passe-livre nacional acontecer”.

A imagem do Brasil no mundo é a de um país onde o povo pressiona por mudanças na rua, se defendendo da polícia e exigindo transformação. Surgem espaços de organização coletiva para o movimento decidir as mobilizações e suas pautas. Grupos se unem para lutar contra o inimigo em comum e juntam-se aos movimentos populares.

A classe trabalhadora entrou em cena na paralisação nacional de 11/07 e em 30/8, unindo-se ao momento da juventude. A CUT tentou fazer das mobilizações um ato de apoio à Dilma e seu plebiscito, mas foi derrotada em uma mobilização construída pela base com uma paralisação nacional tão grande quanto às dos anos 80.

A CUT e o MST se retiraram das lutas e preferiram negociar a Reforma da Previdência, que foi comprada com dinheiro do mensalão, ataca os trabalhadores e tem que ser anulada!

O STU ficou à margem das lutas. Trabalhadores da categoria foram para as ruas e o STU não cumpriu o papel aglutinador. Assembleias foram mal convocadas e o

coletivo 1º de maio (Vamos à Luta Unicamp) caracterizou os atos de 11/07 e 30/08 como ato governista, demonstrando que não está conectado às lutas gerais dos trabalhadores e não as prioriza. A outra parte da diretoria do STU (Vamos a Luta Juntos) construiu as atividades do dia 30/08 com a CSP-Conlutas e ativistas.

Nosso sindicato não pode ficar longe das discussões nacionais e internacionais. A união dos trabalhadores e dos movimentos sociais só triunfa se for internacional.

Universidade

A educação e os serviços públicos no Brasil mantêm a tradição privatista e a Unicamp acompanha esse processo. A lógica neoliberal aplicada aqui coloca o acesso ao ensino à disposição da elite brasileira e direciona a pesquisas a um viés capitalista.

Alckmin tenta autarquizar o HC como Dilma faz com as EBSERHs, para transferir o dinheiro público a empresas e colocar o serviço público atrelado aos interesses capitalistas. Enquanto aguarda a autarquização, o quadro de funcionários Unicamp diminui no HC, aumentando as terceirizações, incentivadas nacionalmente como o PL 4330 que permite ao serviço público terceirizar as atividades-fim que está tramitando no Congresso.

A lógica produtivista é maquiada e implantada silenciosamente, junto com a tentativa de fragmentação dos setores combativos. Um exemplo recente foi a tentativa de implantação de Metas em 2012 que, veladamente, queira dividir e desmobilizar os trabalhadores, torná-los concorrentes e com sobrecarga de trabalho sob uma falsa meritocracia.

O mesmo tipo de política acontece com os estudantes: a Reitoria está jubizando cerca de 750 alunos. Essa atitude demonstra a falta de interesse da Reitoria em levantar discussão sobre os métodos de exclusão da população pobre e trabalhadora.

Os trabalhadores da Unicamp que também estudam não têm incentivos como a redução da jornada de trabalho para funcionário-estudante, direito comum em outros órgãos públicos e Universidades.

As estruturas políticas e administrativas da universidade foram criadas e mantidas com o interesse de polarização do poder de decisão nas instâncias deliberativas em prol da “cúpula” acadêmica. O CONSU é antidemocrático: formado pelo reitor e seu vice, 5 pró-reitores e 22 diretores de institutos e faculdades por ele indicados; seu superintendente do HC e 5 representantes da “comunidade externa”, incluída a Fiesp, representando os patrões. São 35 conselheiros natos, deliberando sem serem eleitos. São eleitos apenas 22 docentes; 9 discentes; 7 funcionários.

Também é antidemocrática a consulta, com peso desigual entre setores, subordinada ao CONSU e determinada pela indicação do Governador. Neste ano a consulta teve candidatos com remunerações irregulares (super-salários).

Mas os funcionários mostraram sua força nas lutas da categoria e os candidatos se reorientaram em relação às nossas reivindicações. Tadeu, mais hábil politicamente que Fernando Costa, atendeu algumas reivindicações. No entanto, na isonomia só mexeu no piso e quer seja dada por avaliação de desempenho, um instrumento ineficiente que mantém 80% da categoria nos níveis iniciais da carreira.

Tadeu também manteve a compra da fazenda Argentina por R\$150 milhões para implantar no terreno laboratórios ligados a Lenovo, Samsung, Chevron e Embrapa, garantindo os interesses da FIESP, Alckmin e Jonas, em detrimento das necessidades mais sentidas pela comunidade universitária.

Mas Tadeu só cedeu a algumas das nossas demandas por causa das nossas lutas em 2011. Teve uma boa votação entre os funcionários, o que mostra que o trabalhador

tem força na Unicamp, e podemos conquistar mais. Temos que lutar para pressionar Tadeu a aplicar integralmente as nossas reivindicações.

Estrutura Sindical

Para democratizar a vida sindical, a base precisa se integrar ao processo de discussão e deliberação do STU. A diretoria deve levar a sério a premissa de construir com a base, respeitando as decisões de assembleia, do Congresso e fortalecendo a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Para fortalecer o STU e ampliar a participação da base, defendemos:

- Reorganização do CR
- Democratizar a comunicação do STU e criação de um Conselho Editorial com a base
- Fortalecer os Comandos de Base
- Limites de reeleição
- Mandatos de diretores revogáveis pela base
- Comissão permanente de análise conjuntural

Balanco do STU

A Diretoria do STU está rachada em dois grupos. Um deles, o Vamos à Luta Juntos, é mais combativo e democrático e faz um esforço importante para reorientar o STU frente à nova Reitoria explorando a contradição de Tadeu. O outro, o Vamos à Luta Unicamp (1º de Maio), embora combativo, tem práticas marcadas pelo burocratismo, desrespeitando as instâncias do sindicato, como CR e assembleias e iguala Tadeu a Fernando Costa, impedindo a categoria de conquistar suas reivindicações.

O racha da diretoria não pode fragilizar a base. A diretoria pode rachar e é importante que seja representada pela diversidade de pensamento. O que fortalece é o respeito às instâncias de base e a mobilização dos trabalhadores. O STU é da categoria! É a base quem deve decidir sobre as lutas nas assembleias!

Mas não foi isso que não vimos em 2012 e 2013. Nas mobilizações de 30/08 apenas uma parte da diretoria (Vamos à Luta Juntos) participou. O grupo 1º de Maio não participou e desrespeitou a decisão da assembleia de paralisação neste dia nacional de lutas.

A não participação nas lutas representa a desarticulação com os movimentos gerais da classe trabalhadora e com a própria base da categoria. A desarticulação com a base também aconteceu na ausência de discussão com a categoria sobre a consulta para Reitor, o retrocesso nas políticas de combate às opressões, como a não realização de atividades no Dia da Consciência Negra em 2011 e quase nada em 2012.

No que se refere às discussões sobre mulheres, o grupo 1º de Maio ausentou-se totalmente do debate e não deu peso para o Departamento de Mulheres. Muitas das deliberações congressuais de combate à opressão não saíram do papel.

Para que possamos avançar, é preciso estar articulado com os movimentos populares, aglutinar esforços nas lutas e na elaboração de propostas. O STU deve promover atividades para esclarecer os direitos trabalhistas e civis das minorias, programas educativos e seminários.

Temos muito para avançar e devemos sempre reforçar a independência de classe, a governos e Reitoria e autonomia em relação aos partidos políticos.

Plano de Lutas

Temos muito para lutar. Em razão do pequeno espaço para a tese (metade do que foi destinado para o Congresso passado) decidimos apresentar nosso Plano de Lutas, numa contribuição a parte, com as principais bandeiras.

Gênero e Classe: Mulheres em Luta na Unicamp

Nossa categoria tem mais mulheres do que homens. No entanto, tem mais homens no sindicato do que mulheres, tornando invisíveis os problemas das trabalhadoras.

Defendemos um sindicato que seja composto de forma igualitária por homens e mulheres e fazemos um chamado especial às mulheres para se incorporarem. Por isso, demos especial atenção à situação das mulheres, fazendo um chamado à participação feminina para que juntas possamos discutir e lutar. Aos homens, chamamos a conhecer a nossa realidade, a refletir e a participar das lutas.

Trabalhadoras e trabalhadores devem lutar juntos!

A necessidade da organização das trabalhadoras

A luta das trabalhadoras passa pelo combate ao machismo. Nós mulheres temos mais dificuldades para nos organizar, falar, formar-nos como dirigentes da classe. Um dos motivos é a educação repressora que recebemos, mas também não podemos deixar de citar que os espaços sindicais são majoritariamente masculinos.

Um primeiro passo é atrair e formar as mulheres trabalhadoras contra a opressão. Temos que mostrar aos homens e às mulheres como a opressão se reflete no nosso cotidiano para poder combatê-la.

Emprego e Renda

As mulheres são as que mais sofrem com o desemprego, têm os menores salários e representam a maioria dos trabalhadores que está na informalidade. Apesar da expectativa sobre o PT, Lula e Dilma não colocaram as trabalhadoras num patamar de igualdade com os homens.

Em 2009, para cada 1 homem sem trabalho haviam 2 mulheres na mesma condição e 1 em cada 3 mulheres não tem renda (desempregada ou dona de casa). E as mulheres que trabalham continuam tendo salários menores que os homens.

Qual é o Salário das Mulheres?

Em 2011 um homem recebia, em média, R\$ 1.857,63 e uma mulher R\$ 1.343,81. Os homens recebem entre 40% e 50% a mais que uma mulher nos diversos ramos.

Ainda que as mulheres estudem mais do que os homens, seus salários mantêm-se menores, como é na administração pública, onde uma mulher com nível superior completo recebe em média R\$ 2.860 e um homem com menor estudo (ensino médio) recebe R\$ 3.138. Se os dois tiverem curso superior completo, a diferença salarial aumenta para 66%.

Há setores da economia que o homem chega a receber mais do que o dobro do salário da mulher (120% a mais).

Um dos elementos que compõem a grande diferença salarial entre homens e mulheres é a divisão sexual do trabalho.

Divisão Sexual do Trabalho...

As mulheres estão localizadas em funções menos privilegiadas e geralmente ligadas a trabalhos culturalmente atribuídos às mulheres, como enfermeiras, professoras,

domésticas, indústria têxtil etc., sempre recebendo os menores salários. Essa relação social também é reproduzida no ambiente de trabalho na Unicamp.

... na Unicamp

Na Unicamp 61% dos trabalhadores técnico-administrativos são mulheres. Na área da saúde são praticamente 4 mulheres para cada homem. Na administração tem mais homens do que mulheres e boa parte dessas mulheres estão no Sistema Educativo.

Há diferença entre os trabalhos considerados “femininos” e “masculinos”. A maioria das mulheres (53%) trabalha na área da saúde, enquanto somente 25% dos homens trabalham nesta área.

Dizer que é “natural” às mulheres “cuidar” das pessoas é um dos motivos pelo qual as mulheres trabalham na área da saúde e no Sistema Educativo. Os homens assumem as tarefas de “liderança”, de trabalho “intelectual”, por isso trabalham na Administração.

Essa divisão sexual também está nos trabalhos terceirizados: a maioria dos homens na manutenção e das mulheres na limpeza.

Enquanto as mulheres estão nas tarefas de “cuidar”, “limpar”, “educar”, os homens são poupados, cabendo-lhes os trabalhos mais técnico, operacional e intelectual.

A Divisão Sexual do Trabalho Intelectual

Como a Unicamp não divulga dados sobre as diferenças salariais entre sexo, vamos ver o que acontece com a carreira docente.

A Unicamp têm 65% de docentes homens e 35% de mulheres. Na faixa inicial da carreira o percentual de mulheres é maior e quanto maior a progressão funcional, há menos mulheres, ou seja, as mulheres recebem menos na mesma profissão.

Também entre os docentes existe divisão sexual do trabalho: somente o IEL e FE têm mais professoras do que professores. Nas áreas tecnológicas o percentual de homens ultrapassa 90% (IFGW, FEM e FEEC). As únicas Engenharias que as mulheres são pouco mais de 40% são nas áreas onde há “espaços femininos”: Engenharia de Alimentos e Engenharia Química.

Precisamos ter acesso aos dados completos sobre evolução funcional para lutar por uma política clara de promoção das mulheres.

As Diferentes Formas de Violência Contra as Mulheres

Embora seja muitas vezes camuflada de piada, a violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma constante. Evidencia-se em comentários sobre a aparência física, conduta moral ou orientação e comportamento sexual, sendo que as maiores vítimas são as mulheres negras.

Os momentos em que a mulher mais sofre assédio moral são a gestação e início da maternidade. Quando a mulher fica grávida ouve de seu chefe e de seus colegas comentários sobre as saídas para o pré-natal e outros exames e se precisar de licença para salvar a gestação é ainda mais assediada e tida como “folgada”. No momento em que a mulher se encontra mais fragilizada, é mais discriminada.

Ao entrar em licença-maternidade, ouve que ficará seis meses em casa de folga, é tratada como um peso morto, sua vida funcional fica suspensa, não recebe promoções e se estiver em estágio probatório este é paralisado até que ela volte.

Quando retorna, sofre pressão em relação aos horários de amamentação, muitas vezes nem se alimenta direito, prejudicando sua saúde e a do bebê. Vale lembrar que estamos falando nos direitos da mulher trabalhadora, garantidos por lei.

Outra forma de violência contra a mulher é o assédio sexual, do qual são vítimas principalmente as funcionárias terceirizadas, que são as mais discriminadas e fragilizadas nas relações de trabalho. Muitas vezes a mulher resiste ao assédio sexual e passa então a ser vítima de assédio moral.

O Sistema Educativo na Unicamp

O sistema educativo foi conquista de muita luta e não um benefício oferecido pela Unicamp. As vagas que inicialmente eram somente para as mães docentes ou funcionárias, hoje atendem também aos pais, alunas e trabalhadoras(es) Funcamp.

O Sistema Educativo garantia que toda trabalhadora que voltasse da licença-maternidade tivesse vaga no berçário. Nesses últimos quatro anos, o processo de ingresso das crianças foi modificado. As vagas passaram a ser distribuídas por condição sócio-econômica, com prioridade à(ao) funcionária(o) Unicamp, com isso, muitos funcionários Funcamp e estudantes não conseguem vagas.

Esse processo seletivo tem que acabar! O direito à creche é um direito de toda criança e as mães e os pais precisam da garantia da vaga.

Destaca-se ainda que uma Universidade que apoia o aleitamento materno é inadmissível deixar de oferecer a vaga para uma mãe que volta de licença-maternidade. Existem plenas condições e estrutura para que isso seja apoiado e reforçado.

Além de ampliar o número de vagas, o Sistema Educativo precisa voltar a oferecer o atendimento completo do PRODECAD, melhorar as estruturas internas e aumentar a participação das mães/pais e das trabalhadoras nas decisões.

Outro problema é o fato de que as professoras do sistema educativo não têm quadro de carreira, nomenclatura adequada e formação continuada.

Também não há credenciamento do sistema educativo nos órgãos competentes.

Defendemos um sistema educativo com acesso livre a toda comunidade universitária, sem prioridades e de alta qualidade.

Para Trazer as Lutas de Junho para a Unicamp, Precisamos de Mulheres!

As mulheres devem se articular e extrapolar as questões específicas da Unicamp, juntando-se à luta das mulheres no Brasil e no mundo. Por isso, defendemos que o STU participe do Movimento Mulheres em Lutas (MML) e do Encontro que ocorrerá em outubro; você também pode participar!

Questão Racial: Retomar a Organização dos Negros e Negras na Unicamp

Na Unicamp, o racismo é evidente: negros e negras sempre ocuparam os postos de trabalho mais precarizados. Entre as décadas 1980-90, trabalhadores negros e negras ocupavam as vagas de nível fundamental. Sempre foram os mais combativos da categoria e estavam dentro do nosso sindicato no núcleo de negros e negras.

Hoje, observamos que a terceirização tem raça e é composta em sua grande maioria por trabalhadoras(es) negras(os), que pelo trabalho precarizado perdem seu direito de lutar.

A seleção dos concursos não é isonômica e uma política antirracista que deve ser adotada: um sistema de cotas para ingresso no serviço público. O sistema de cotas para ingresso no vestibular também deve ser uma luta do STU junto ao movimento estudantil e contra o projeto de Alckmin do PIMESP.

Devemos retomar o combate ao racismo no nosso calendário de lutas.

Garantir Espaços para a Discussão e Defesa da Diversidade Sexual

A discriminação e o preconceito são constantes. O preconceito pode ser fatal, como constantes os casos de agressões e mortes de homossexuais. A violência física, moral ou psicológica atinge centenas diariamente. Piadas e posturas preconceituosas e homofóbicas são cotidianas. Isto faz com que milhares de trabalhadores não se expressem livremente, com medo de constrangimentos, retaliações, agressões e até demissões.

Lamentavelmente, a homofobia é prática no nosso cotidiano de trabalho. Não temos nenhum espaço que discuta e amplie o debate sobre o tema. O STU deve promover este debate e participar de todas as lutas contra a homofobia e por direitos aos setores LGBT.

Portadores de Necessidades Especiais

Há muitas situações diferentes que caracterizam uma necessidade especial, que pode ser transitória ou permanente, mas há um debate que não podemos fugir: direitos iguais, independente das necessidades e autonomia.

O STU deve retomar as deliberações do congresso passado sobre o tema, discutindo a inclusão e a acessibilidade a todos e todas.

Assinam essa tese:

Adriana Stella – IMECC

Anibal Carvalho – IMECC

Celso Rodrigues – Sinalização

Claudia Reis – FE

Ester Dias – IMECC

Daniel Roseno - IA

Gerusa HC/Aposentada

Jun - HC/manutenção

Maria Dutra de Lima AEL/IFCH

Marina Rebelo - AEL/IFCH

Rafael Jorge – CCUEC

Raphaela Santos – DAC

Ricardo Pereira – IQ

Roberta Botelho – IEL

Taigor Martino – FE

Thiago Brasco – FEAGRI

Viviane Bergamaschi - PRG / EA2

Zago - IMMEC / Aposentado