

TLS - Unicamp! Precisamos retomar nosso histórico de organização e de luta!

1. Introdução: um diálogo necessário com a categoria

Os trabalhadores da Unicamp vivem um momento crítico, marcado pelo aprofundamento da precarização, pela sobrecarga de trabalho e pela falta de reconhecimento institucional. A ausência de isonomia e recomposição de perdas salariais, redução do corpo de funcionários, ausência de estrutura e investimento permanentes na carreira, implementação compulsória do ponto eletrônico, a manutenção de terceirizações com escala 6x1 e a resistência à redução da jornada e ao trabalho remoto evidenciam um modelo que ignora as necessidades da categoria.

As condições ambientais emergentes, como o impacto das mudanças climáticas, impõem novos desafios ao nosso cotidiano. Diante desse cenário, é urgente discutir qual sindicato queremos e como fortalecer sua atuação de forma democrática e combativa.

É a partir deste olhar sobre nossa situação que nós da TLS queremos apresentar nossa contribuição para este Congresso Sindical, que ocorre num momento muito particular da conjuntura. Pois, nestes quase 10 anos sem congresso, nossa categoria presenciou mudanças profundas.

2. 10 anos que mudaram o país e o mundo.

Na última década, vimos a ascensão de governos neoliberais e de extrema-direita no Brasil e no mundo, promovendo reformas que retiram direitos trabalhistas e enfraqueceram a organização sindical. Estes retrocessos afetaram diretamente os trabalhadores do serviço público e da Unicamp,

A crise econômica, iniciada em 2008, ainda deixa marcas profundas em nossa sociedade e na universidade, culminando na queda de Dilma e no governo Temer. A Emenda Constitucional 95, de 2016, congelou investimentos por 20 anos na área de Educação, Segurança e Saúde. Somando a isso, as Reformas Trabalhista e da Previdência, a paralisação da contagem de tempo e de salários são alguns exemplos dos diversos ataques que nós sofremos. **Para nossa categoria, isso significou aposentadorias em massa, redução do quadro funcional, sobrecarga de trabalho e perdas salariais.**

A pandemia da COVID-19, no governo Bolsonaro, aprofundou a crise social e institucional. O negacionismo, o desmonte do SUS e o desprezo pela ciência resultaram na perda de milhares de vidas, no aumento da miséria e na volta do Brasil ao mapa da fome. Na Unicamp, trabalhadores da linha de frente lidaram com sequelas físicas e psicológicas, enquanto a destruição do serviço público foi sentida na falta de investimentos e na precarização das condições de trabalho.

A derrota de Bolsonaro em 2022 significou uma importante vitória, demonstrando a importância da organização daquelas e daqueles que lutam em busca de um país mais justo. Porém, esta derrota não significou o fim da extrema direita, que segue atacando nossos direitos.

O atual governo Lula trouxe uma mudança de direção, mas enfrenta limitações. A política fiscal, incluindo a descontinuidade da arrecadação do ICMS, ameaça o financiamento das universidades estaduais, comprometendo ainda mais a Unicamp. O avanço da terceirização, a pressão por produtividade e o congelamento salarial continuam nos afetando, que seguimos enfrentando perdas e lutando por melhores condições.

No mundo, o aprofundamento do neoliberalismo precarizou as relações de trabalho, enfraqueceu os sindicatos e aumentou a desigualdade. O avanço da extrema-direita, evidenciado pela reeleição de Trump e pelo fortalecimento de regimes autoritários, intensifica crises humanitárias e conflitos geopolíticos, como a guerra na Ucrânia e o genocídio na Palestina. A crise climática agrava ainda mais esse quadro, afetando diretamente a organização do trabalho e exigindo novas políticas de adaptação.

Na Unicamp, os efeitos dessas políticas se manifestaram de forma concreta: congelamento salarial, aumento da terceirização, redução do quadro, pressão por produtividade, adoecimento dos trabalhadores e enfraquecimento das instâncias de participação.

3. A Unicamp não é mais a mesma!

Nos últimos dez anos, a Unicamp passou por três gestões reitorais que aprofundaram a desvalorização dos trabalhadores e o enfraquecimento das instâncias de participação sindical. Apesar de avanços em políticas afirmativas, a falta de diálogo com a categoria resultou em cortes, precarização e ausência de investimentos na carreira. O movimento sindical e estudantil resistiu, mas os avanços foram lentos e insuficientes para reverter o quadro de desmonte dos direitos dos servidores.

A gestão de Tadeu Jorge não concluiu o processo de isonomia com a USP, desestruturou a carreira e adotou uma política de benefícios paliativos para evitar a reposição salarial. Isto desvalorizou os servidores na universidade, deixando um legado de promessas não cumpridas e maior insegurança.

Com Knobel houve um abandono completo das pautas dos trabalhadores, além de cortes substanciais em gratificações. Todas as tentativas de atender nossas demandas ocorreram com pouco diálogo, forçando decisões estruturais na carreira à revelia de nossas necessidades.

A implementação de cotas étnico-raciais e do vestibular indígena representou um grande avanço. No entanto, a falta de políticas adequadas de permanência e acolhimento expôs os ingressantes a discriminação e violências. Já a adoção de cotas nos concursos não foi acompanhada de estrutura e sensibilização institucional, reforçando práticas capacitistas, racistas, misóginas e LGBTfóbicas nos espaços de trabalho.

Na gestão de Tom Zé, a situação se agravou com o aumento do assédio moral, o distanciamento do reitor das negociações e a imposição do ponto eletrônico. Nos quase 3 anos de sua gestão, o reitor sequer recebeu sindicato para negociação. Embora tenha implementado nova estrutura de progressão, a exclusão dos servidores do processo reforçou a postura autoritária da administração. A ampliação da terceirização, a

contratação de PJs, desprezo pelas pautas dos aposentados, restrição demasiada aos servidores do probatório consolidam um cenário de desvalorização, contradizendo até mesmo as pesquisas fomentadas pela universidade. A resistência à flexibilização do trabalho demonstra a necessidade urgente de reorganização política da categoria e do movimento sindical.

4. Pautas que o STU deve priorizar

Para que o STU recupere seu protagonismo na defesa dos trabalhadores, é necessário priorizar pautas que dialoguem com a realidade da categoria:

- Isonomia salarial e recomposição das perdas salariais;
- Defesa da autonomia universitária e garantia de financiamento;
- Participação efetiva dos trabalhadores nas instâncias decisórias da Unicamp e paridade;
- Redução da jornada de trabalho e fim da escala 6x1 para as terceirizadas;
- Estruturação da carreira, com garantia de investimento contínua;
- Combate à terceirização e à pejetização dos serviços essenciais;
- Ampliação das políticas afirmativas e combate às discriminações;
- Debate sobre a regulamentação do trabalho remoto;
- Avaliação crítica e transparência na implementação do ponto eletrônico;
- Condições dignas de trabalho e combate ao assédio moral e sexual;
- Enfrentamento dos impactos das mudanças climáticas na universidade;
- Incentivo e fortalecimento das representações nas unidades
- Sem Anistia! Prisão para Bolsonaro e os Golpistas.
- Enfrentamento aos efeitos da Emergência Climática e em defesa do Meio Ambiente

5. Mais autonomia, transparência, democracia e combatividade

A atual gestão do STU demonstra pouca combatividade e conexão com a categoria. Falta diálogo e transparência. Com a renovação acelerada do quadro de servidores e avanço das terceirizações, a gestão tem se mostrado incapaz de dialogar e propor ações. Ela teve dificuldade em agir e propor ações, seja na pandemia, na luta contra o ponto eletrônico ou nas recentemente denúncias de importunação e assédio sexual dentro da diretoria.

A falta de espaços democráticos de diálogo com a base fragilizou nossa capacidade de negociação e ação coletiva. Isto possibilitou à reitoria nos ignorar, pois mesmo direitos garantidos por lei, como a redução de jornada para servidores com deficiência ou dependentes nessa condição, são negligenciados pela Universidade sem que o STU haja de maneira assertiva.

Enquanto a Unicamp expande suas reservas financeiras, as conquistas dos servidores minguam. Mesmo com o Aux. Saúde e o VR, os benefícios vem a revelia do STU e através da pressão da base e não refletem uma valorização real dos trabalhadores.

O alinhamento de parte da diretoria à Reitoria e as candidaturas à Reitor comprometem a independência sindical e fragiliza nossa capacidade de negociação. O papel da direção do STU deve ser cobrar compromissos concretos dos postulantes ao cargo de reitor, garantindo que defendam os interesses da categoria.

Defendemos que o STU seja protagonista no campus e na cidade, com agenda clara de mobilização, transparência e presença ativa na base. Um sindicato combativo, independente da reitoria e capaz de negociar e buscar avanços reais para a categoria.

6. Construção de um sindicato coletivo

Nós da TLS, que subscrevemos esta tese, acreditamos que a construção de um sindicato combativo e democrático depende da participação ativa da categoria. É essencial recuperar espaços de debate e decisão, fortalecendo o protagonismo da base. Sem organização coletiva, ficamos à mercê de decisões burocráticas e distantes das reais necessidades dos trabalhadores.

Independente da forma de composição da diretoria (majoritário ou proporcional), a retomada do Conselho de Representantes, Congresso Sindical periódico, e frequência das plenárias e assembleias são ações inegociáveis. Esses espaços garantem não apenas a transparência e a mobilização constante, mas impedem que a direção se distancie da base ou capitule diante da Reitoria e dos governos.

Nosso maior desafio neste Congresso é garantir um sindicato autônomo, independente e combativo, que represente de fato a categoria. Para isso, precisamos de unidade, organização e enfrentamento. Somente assim conquistaremos melhores condições de trabalho e vida para todos!