Diagnóstico da carreira - uma carreira rumando para o colapso

O PCCTAE foi criado por meio da Lei nº 11.091 de 2005, atendendo às demandas da categoria naquele período.

Atualmente, o PCCTAE é a maior carreira civil do serviço público no Brasil, com mais de 224 mil servidores, sendo aproximadamente 132 mil ativos e 70 mil aposentados e 22 mil instituidores de pensão.

Somos cerca de 18% dos trabalhadores lotados no executivo, mas menos de 10% da folha de pagamentos. Somos a carreira com a pior remuneração do serviço público federal.

Um estudo encomendado pelo FONASEFE aponta que as perdas salariais acumuladas pela categoria desde 2013 são de 53%.

O plano foi estruturado com 322 cargos, dos quais apenas 228 estavam ativos no momento da implantação. Atualmente, 155 cargos estão extintos ou em extinção, e para outros 92 não podem ser abertos novos concursos públicos. Isso significa que cerca de 82% dos atuais cargos do PCCTAE estão extintos ou suspensos.

Todos os cargos dos níveis A e B estão extintos, dos 73 cargos do nível C apenas 1 está ativo, dos 76 cargos do nível D apenas 8 estão ativos, dos 85 cargos do nível E 49 estão ativos.

Uma parte considerável dos cargos de níveis C, D e E foram extintos ou suspensos por meio dos decretos 9262 de 2018 (governo Temer) e 10185 de 2019 (governo Bolsonaro).

A baixa remuneração, somada a extinção de cargos ou vedação da abertura de concursos leva a uma evasão na carreira superior à média do serviço público federal, com alguns registros recentes demonstrando que a evasão no plano chega a 75% dos ingressos.

Outro dado importante da baixa remuneração e precarização da carreira, é que, segundo dados do MGI, hoje correspondemos a 49% dos afastamentos em saúde de todo o executivo federal.

Nossa análise de conjuntura deve levar em conta também a criação da EBSERH, pelo governo Lula. Empresa essa que gradativamente assume a gestão dos hospitais universitários, mudando não apenas a gestão, mas também as dinâmicas das relações de trabalho e em alguns casos substituindo gradativamente trabalhadores RJU por trabalhadores ligados à empresa.

Além disso, em 2017, foi criada a lei 13.429 que libera a terceirização em atividades fim, tendo parecer favorável do STF em 2018 sobre esse tema.

Com um quantitativo considerável de pessoas ainda na ativa ligados a cargos extintos ou suspensos, ou nos hospitais universitários, já começamos a sentir os impactos dessas medidas, seja nas relações no HC, seja com a ampliação do número de terceirizados para

cobrir a falta de trabalhadores. Mas também estamos bem longe de sentir esses impactos em sua plenitude.

Em alguma medida o colapso da carreira leva também ao colapso do orçamento das instituições, um exemplo disso é que hoje a terceirização consome cerca de 60% do orçamento da UFU.

A grande defasagem ainda leva a gastos maiores com treinamento de pessoal, baixa retenção de talentos, perda de capacidade produtiva devido a alta rotatividade, causando impacto direto na qualidade do serviço prestado e dificultando que técnicos da ativa possam exercer alguns direitos como usufruir de licenças para capacitação, qualificação ou tratar de assuntos particulares.

A última grande greve?

A greve foi uma demanda da base para as direções das entidades sindicais. Desde a abertura da mesa específica de negociação em outubro começaram mobilizações nas bases para que sejam realizadas paralisações como uma preparação para a greve. Com a perspectiva de paralisar as matrículas do SISU em janeiro de 2024, esse movimento se intensifica nas redes sociais nos meses de novembro e dezembro.

O governo federal, vendo que uma greve do funcionalismo era iminente e em uma tentativa de intimidação, resolveu, próximo ao Natal, realizar pequenas alterações na instrução normativa 54/2021 do governo Bolsonaro, contudo sem tirar os ataques ao direito de greve desta normativa.

As direções nacionais, ligadas ao governo Lula, viram que não conseguiriam segurar o movimento das bases e apontam para o estado de greve em janeiro de 2024, mas com um indicativo de greve apenas para fevereiro, já tendo passado o período de matrículas do SISU.

Essa decisão tirou o maior impacto político que nossa greve teria no cenário nacional, mas não conseguiram frear a grande greve da categoria, apontada por muitos como a maior desde 2005. Em nossa universidade setores que nunca paralisaram dessa vez entraram em peso na greve e novas pessoas seguem aderindo ao movimento.

Pesquisa divulgada pela QAEST, demonstra que essa greve consegue apoio expressivo de 78% da população brasileira.

Notícias recentes e pronunciamentos públicos de pessoas ligadas ao governo Lula mostram que a greve tem incomodado e que têm potencial de atingir a imagem do governo, uma vez que esse se vende como aliado da educação.

Reconhecer a grande adesão e a força política dessa greve, a primeira grande greve no governo Lula 3, é importante para tenhamos dimensão do que podemos atingir e para que não aceitemos uma reestruturação e recomposição salarial que não nos atenda.

Com 5 mesas de negociação, sendo duas com avanços no processo de negociação, estamos no meio do processo, mas com consciência de que rumamos para o final com pelo menos mais duas mesas. Fatos recentes, como a audiência pública realizada no dia 23 de maio, demonstraram que a greve furou a bolha e aumentou o custo político da greve para o governo.

Essa pode ser a última grande greve do executivo federal ou de nossa categoria, uma vez que além das INs antigreve, também avançam no congresso Nacional, uma lei de greve para o serviço público (PLC 49/2022) e uma reforma administrativa.

Além disso, não sabemos qual o contexto político, após 2026. Nesse sentido não podemos arrefecer, temos de conquistar tudo que temos direito agora.

Caso não tenhamos uma conquista nessa greve que permita uma reestruturação da carreira, com racionalização dos cargos e uma recomposição salarial expressivas das perdas históricas, veremos aprofundar a evasão de ingressantes e pessoas no meio da carreira. A evasão, principalmente de pessoas em cargos extintos em 2018 e 2019, pode levar a uma ampliação ainda maior da terceirização.

Também corremos o risco de assistirmos o aprofundar de algo mais grave e que de certa forma já existe: as disputas internas na carreira, seja entre ativos e aposentados, seja entre níveis ou até mesmo dentro do próprio nível E, uma vez que esse tem particularidades diversas. Essas questões podem levar a prejuízos sérios num futuro não muito distante para todas as pessoas, enfraquecendo ainda mais o movimento de dentro para fora e inviabilizando greves futuras.

Radicalizar a greve - caminhos possíveis

Nesse contexto se faz necessário radicalizar a greve e para isso existem diversas táticas que podem ser empregadas em âmbito local, nacional e também de forma virtual.

Em âmbito local podemos construir ações semanais com os demais sindicatos (ADUFU e SINASEFE), assim como parceria com colegas de outros campi e instituições do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. Esses atos podem ser ações simultâneas que envolvem desde mobilizações em reitorias, eventos públicos em grandes praças ou vias de grande circulação.

Em âmbito nacional é necessário reforçar e direcionar a responsabilidade da greve para o governo federal. Chamados de ações com slogans como: “Lula, a greve continua, a culpa é sua”. Também podem ser ampliadas as ações em ministérios ou em prédios públicos ligados ao governo federal. Além de reforçar nossa presença em eventos que tenham pessoas ligadas ao governo federal ou mesmo outras autoridades.

Nas redes já há um trabalho consistente sendo realizado de forma voluntária por diversas pessoas, mas os sindicatos de base podem direcionar essas ações, com a divulgação de tarefas diárias para postagens no Twitter (X), Instagram, Threads, Facebook e outras redes.

Aprofundar a greve é a forma que temos para pressionar o governo a avançar de forma consistente nas negociações, permitindo que tenhamos ganhos similares às demais carreiras já reestruturadas e eventualmente dando uma sobrevida necessária ao PCCTAE.