

PGD – A que será que se destina?

Iniciaremos a partir de uma obviedade: inovações tecnológicas ocasionam transformações na morfologia do trabalho (vale dizer: nos modelos de gestão, objetos, instrumentos e graus de intensidade do trabalho). Não obstante, em razão das multifárias articulações econômicas e políticas que estabelecem junto ao contexto histórico no qual emergem, essas transformações laborais não podem ser adequadamente analisadas ou satisfatoriamente descritas em termos binários (inócuo ou deletério, positivo ou negativo, vantajoso ou inoportuno). Para sermos capazes de examinar criticamente um regime laborativo em via de construção (como é o caso do Programa de Gestão e Desempenho – PGD), precisamos nos distanciar de maniqueísmos rudimentares e reducionistas, para avaliá-lo a partir de múltiplas dimensões: seus impactos, diretos e indiretos, nos arranjos institucionais e na legislação trabalhista, os interesses envolvidos em sua concepção, os desafios que impõe para o movimento sindical, os efeitos que produz na saúde mental e nas relações interpessoais dos trabalhadores, sua capacidade de aprimoramento ou disrupção dos serviços prestados, e assim por diante.

O uso dessa chave de leitura, desenvolvida a partir de uma aparente obviedade, requer que pensemos nosso objeto de análise, o PGD no serviço público (segundo as premissas e parâmetros preconizados pelo Decreto nº 11.072/2022), considerando a totalidade conjuntural em que se inscreve, os propósitos econômicos aos quais serve e os tensionamentos macro e micropolíticos gerados em sua implantação. Não tratamos aqui, portanto, de uma adesão ingênua a perspectivas neo-ludistas, isto é, da negação do progresso social decorrente dos avanços tecnológicos em favor da defesa apologética do primitivismo. Nosso propósito, enquanto vanguarda do movimento sindical, não pode ser outro senão o de buscar trazer à luz as lacunas, contradições e insuficiências do modelo de gestão do trabalho proposto pelo governo, a fim de acautelarmos nossa categoria diante dos custos e riscos envolvidos e de produzirmos diagnósticos rigorosos que subsidiem a elaboração de propostas alternativas de trabalho híbrido.

O modelo sobre o qual nos debruçamos encontra suas raízes na iniciativa privada – seus parâmetros foram originados pela Reforma Trabalhista do segundo semestre de 2017 e incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sob a forma do capítulo II-A. Cabe notar que a Reforma Trabalhista sancionou uma barbárie civilizatória, que introduziu a tese "acordado sobre o legislado" num cenário de absoluta assimetria de poder entre os sindicatos e a categoria patronal, ampliando sobremaneira e fornecendo amparo legal à selvageria já existente nas relações de trabalho brasileiras.

Um ano após, o Governo Federal, importando os pressupostos contidos no capítulo II-A, editou as normas a respeito do trabalho remoto no serviço público por meio das Instruções Normativas nºs. 1 e 2, de 31 de agosto de 2018 e de 12 de setembro de 2018, respectivamente, promulgadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Ali se previu a primeira regulamentação do trabalho realizado fora das dependências físicas do órgão público, com a utilização de recursos tecnológicos para a execução remota das atividades. Em 2020, através da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SEDGG) do Ministério da Economia (ME), o Governo publica a IN nº 65, revogando a IN nº 01/2018 e estabelecendo um novo regramento para a implementação do Programa de Gestão. Em 2022, a Secretaria-Geral da Presidência da República institui o modelo derradeiro do PGD, ora adotado por diversas IFES.

A incapacidade da FASUBRA e do SINASEFE de apresentarem pressupostos e parâmetros claramente definidos para a construção de um modelo de trabalho remoto coerente com os anseios de nossa categoria, nos colocou a reboque do governo e permitiu a instauração de uma falsa dicotomia, enunciada sob a seguinte formulação: só existe uma forma possível de regulamentação do trabalho remoto no serviço público (aquela preconizada pelo governo), portanto, ou acatamos integralmente os termos dessa regulamentação (com os múltiplos jabutis nela incluídos) ou nenhuma outra forma de trabalho remoto é possível. Trata-se, em termos factuais, de uma tentativa de operar, em menor escala, uma reforma administrativa, por meio do uso de uma estratégia de venda casada. Como se nos dissessem: desejam gozar da possibilidade de trabalhar em regime remoto? Se sim, vocês precisarão acolher o conjunto de flexibilizações coligado ao nosso modelo.

Por outro lado, a adesão que presentemente observamos por parte da categoria ao PGD surge como uma resposta a nossa incapacidade, enquanto movimento sindical, de implementarmos integralmente uma de nossas principais bandeiras históricas de luta: a jornada de trabalho de 30h semanais, em turnos contínuos, sem redução salarial, para toda a categoria. Nesse contexto, o PGD aparece como um arremedo ou uma gambiarra – uma tentativa de prover uma solução individual para jornadas de trabalho exaustivas e limitantes, que incluem, além das 8 horas, o intervalo para refeição (usualmente utilizado sem se sair da própria instituição), e o tempo cada vez maior de deslocamento entre casa e trabalho.

No disciplinamento atualmente em vigor (Decreto nº 11.072/2022), o trabalho remoto, orientado por metas de desempenho, **trata-se de um inequívoco instrumento de flexibilização das normas trabalhistas e de transferência dos riscos ocupacionais e custos fixos do trabalho do órgão para o servidor**. Importa, para a compreensão deste instrumento, ter-se em conta que ele não se esgota no simples deslocamento físico do servidor de um espaço laboral para outro – em verdade, diz respeito a um processo de reestruturação produtiva que atravessa múltiplos aspectos da relação de trabalho e que se vincula diretamente às deformações em curso no serviço público.

Isso significa que um correto enquadramento da matéria exige um resgate das principais medidas através das quais as deformações do serviço público foram efetivadas e as condições de possibilidade para que isso tenha ocorrido.

As medidas que materializaram essas deformações, das quais o PGD é parte, não estão circunscritas a um único governo – elas resultaram de um conjunto de decisões políticas pactuadas em consonância ao pacote de reformas prescrito pelo Consenso de Washington com base nos pressupostos do laissez faireismo neoliberal (ou, em outras palavras, num conjunto de conjeturas chucas, de caráter moral, sem lastro com a realidade, travestidas de teoria científica e adotadas pelo Brasil como guia para o desenvolvimento econômico). Essas decisões políticas, deliberadamente planejadas e postas em prática ao longo de três décadas desde a redemocratização, encetaram uma série de desgastes, corrosões e dilapidações no escopo de atuação, na capacidade de reposição dos quadros de pessoal, nas políticas de capacitação e nos mecanismos de orçamentação dos serviços públicos, alterando assim a própria estrutura e os modos de funcionamento constitucionalmente previstos para o estado brasileiro. Entretanto, na ausência de um projeto de desenvolvimento nacional capaz de articular programaticamente os partidos e sindicatos da classe trabalhadora e pelo gradual abandono do trabalho de base em favor da disputa eleitoral pelos espaços institucionalizados de poder, essas medidas foram sendo interpretadas isoladamente e confrontadas de maneira reativa e curtoprazista, encontrando assim pouca resistência por parte dos trabalhadores.

Poderíamos aqui citar como exemplos:

1. As modificações introduzidas nas regras de estabilidade e no regime de remuneração dos agentes públicos pela Emenda Constitucional nº 19/98, alicerçada sobre os princípios do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE);
2. As Reformas Previdenciárias que, em conjunto, eliminaram o direito dos servidores à integralidade, puseram fim à paridade entre ativos e inativos, estabeleceram um teto para o valor

dos benefícios, ampliaram a idade mínima e o tempo de contribuição para o acesso e instituíram o regime de previdência complementar;

3. A criação pelo Governo Federal da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) por meio da aprovação da Lei nº 12.550/2011;

4. A limitação, por 20 anos, dos investimentos e das despesas públicas não financeiras a partir da aprovação da Emenda Constitucional do Teto dos Gastos Públicos;

5. A possibilidade de expansão da terceirização no serviço público aberta pela promulgação do Decreto nº 9.507/2018 que permitiu a execução indireta, mediante contratação, dos serviços auxiliares, instrumentais e acessórios da administração pública; e

6. A criação, por meio do Decreto nº 9.739/2019, de um conjunto de normas excessivamente burocratizadas e restritivas para abertura, autorização e nomeação em concursos públicos que impõe a demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio de execução indireta.

No plano do Ensino Público Superior, essas deformações foram dirigidas por 2 grandes vias:

1. Supressão da capacidade de reposição e ampliação dos quadros de pessoal. Isso ocorreu por meio da **a.** amarração do provimento de cargos autorizados no quadro de referência de servidores TAE (QRTAE) e no banco de professor equivalente (BPEq) à chamada “regra de ouro”, ou seja, a disponibilidade de dotação orçamentária específica e suficiente aportada pela LOA, **b.** da proibição de novos atos que aumentassem as despesas com pessoal ativo e inativo, benefícios e encargos à servidores, cujos montantes carecessem de aprovação legislativa para financiamento e **c.** da promulgação do Decreto nº 10.185/2019, que extinguiu 74 cargos efetivos vagos e que vierem a vagar do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e vedou a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para mais 68 cargos previstos no plano.

2. Garroteamento dos gastos discricionários (investimento e despesas correntes). A LOA para o exercício fiscal de 2022 destinou R\$ 165 bilhões ao MEC. O orçamento da pasta para 2022 foi majoritariamente composto por despesas primárias obrigatórias: 83,2% do total. Já as despesas primárias discricionárias representaram 16,6% do total, enquanto as emendas parlamentares consistiram em 0,2%. Em relação ao exercício anterior, as despesas obrigatórias e financeiras aumentaram a participação sobre o total, comprimindo as despesas discricionárias.

Por sua vez, desconsiderando o pagamento de pessoal ativo, o conjunto das dotações vinculadas à educação superior para 2022 ficaram 7,9% abaixo do total disponibilizado para o já deficitário orçamento de 2021. Contudo, os recursos alocados na ação 20TP (pagamento de ativos civis da união) aumentaram esse mesmo montante, ou seja 7,9%, no cotejo entre as dotações de 2021 e 2022.

Essa compressão dos gastos discricionários tem ocorrido desde 2018 e se dá em virtude da vigência do regime do Teto de Gastos, quando o piso da educação (despesas e investimentos públicos) passou a ser limitado aos mesmos valores gastos no ano de 2017, corrigidos pela inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

A medida foi tão mal escrita que o próprio governo federal constatou, no início de 2019, que os gatilhos que acionam as medidas de ajuste fiscal — como a proibição de conceder aumento salarial ao funcionalismo e criar novas despesas obrigatórias — jamais irão disparar, pois o poder ou órgão pode ir reduzindo progressivamente suas despesas não-obrigatórias (investimentos públicos e verbas de custeio) para comportar o aumento dos gastos obrigatórios. Essa situação vem levando o governo a reduzir cada vez mais os gastos discricionários (não-obrigatórios) sem que os gastos obrigatórios sejam afetados.

O trabalho remoto se vincula diretamente a essa injunção orçamentária colocada pela Emenda do Teto de Gastos, operando em seu interior, a partir de uma dinâmica de transferência de custos da instituição para o servidor, como um mecanismo de redução das despesas discricionárias (como alugueis, energia, transporte, processamento de dados, serviços de terceiros, manutenção e conservação de bens, entre outros). Nesse sentido, enquanto o regime do Teto vigorar, a redução de despesas produzida por essa modalidade servirá, a um só tempo, para acomodar a expansão dos gastos obrigatórios e para desfinanciar as IFES, suprimindo sua capacidade de investimento.

Condições de possibilidade para as deformações do serviço público

Acoplado a todas essas medidas e servindo-lhes de justificção subsiste uma falácia corrente, amplamente ecoada pelos grandes veículos de comunicação, de que servidores públicos seriam um peso morto para o país, uma espécie de refugio, ineficiente e oneroso, de um estado mastodôntico e burocratizado, cuja a própria presença se constituiria num óbice ao livre empreendimento econômico e à desregulamentação da atividade financeira (duas condições que, ao longo do tempo, foram politicamente vendidas como panaceias para o controle da inflação e a geração de empregos).

Assim sendo, seria necessário, do ponto de vista macroeconômico, transferir o patrimônio estatal ao setor privado (privatização) e promover ajustes fiscais baseados na contração dos gastos públicos não-financeiros (disciplina fiscal).

Do ponto de vista administrativo, seria preciso enxugar a máquina pública, reduzindo seu escopo de atuação social (ou tornando sua atuação subsidiária à iniciativa privada) e combatendo os privilégios supostamente gozados por todos os servidores públicos – e que isso se daria a partir do alinhamento legal e jurisprudencial do serviço público à lógica fiscalista, produtivista e mercantil da iniciativa privada, a despeito da óbvia incompatibilidade dessa lógica aos propósitos, a arquitetura administrativa, aos modos de funcionamento e aos mecanismos de controle social próprios ao serviço público.

A importação dos regramentos definidos no Capítulo II-A da CLT (introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017) sobre o trabalho exercido por meios telemáticos para a IN nº 65/2020 e, posteriormente, para o Decreto nº 11.072/2022 é um claro exemplo disso.

Ora, como sabemos, a razão última do mercado é a maximização dos lucros extraídos do trabalho vivo da classe trabalhadora e esse processo de extração se materializa primariamente no campo das relações de trabalho por meio da precarização dos vínculos empregatícios, do rebaixamento dos salários e da supressão dos encargos sociais. À essa lógica produtiva de mercado, que no Brasil atual, pós Reforma Trabalhista, abandona qualquer semblante de civilidade, corresponde uma forma específica (uma morfologia) do trabalho – aquilo que o professor Ricardo Antunes, em *O Privilégio da Servidão* (2018), chamou de trabalho uberizado: informal e degradante, de baixa qualificação, remuneração aviltada, cumprido sob jornadas laborais extenuantes por uma massa de trabalhadores politicamente fragmentada e destituída de representação nas estruturas sindicais clássicas.

Os genitores do PGD, consideram assim “privilégio” aquilo que destoa desse modelo precarizado de trabalho, inoculando nos trabalhadores a perniciosa ideia de que estar amparado por uma legislação protetora do trabalho, possuir vínculos empregatícios estáveis com remuneração digna e jornadas regulares é ser um “privilegiado”. A proposta de alinhamento do serviço público à atual realidade da iniciativa privada nada mais é que uma tentativa de reduzir os servidores públicos a prestadores de serviço descartáveis, expurgados das garantias imprescindíveis ao cumprimento de seus ofícios, submetidos às conveniências políticas desse ou daquele governo e desprovidos de mecanismos concretos de auto-organização e luta política. O nivelamento objetivado ocorre por

baixo: não se trata de ampliar os direitos e benefícios dos trabalhadores da iniciativa privada, mas de subtrair as garantias necessárias aos servidores para a adequada execução dos serviços públicos.

As medidas que aqui tratamos, incluindo a implementação do Programa de Gestão e Desempenho, não guarda relação com a manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial do orçamento da educação pública ou com a qualidade dos serviços prestados: em verdade, fazem parte de uma estratégia de desmonte dos serviços públicos, com vistas a mercantilização dos direitos sociais. Elas servem, em última instância, aos interesses do capital rentista e de uma classe dominante parasitária, prostituída e descompromissada com o desenvolvimento nacional que lucrarão com a gradual transferência das funções estatais e do patrimônio público (ou da gestão desse patrimônio) para empresas privadas ou para a tecnoburocracia que lhes é subserviente.

Como observamos até aqui, o processo de transferência dos serviços públicos para a iniciativa privada tem sido operado sem consultas populares, avaliações de impacto, critérios claros e na ausência de contrapartidas para o interesse público. Em diversos estados, a experiência com as chamadas Organizações Sociais (OS), muitas das quais cercadas de irregularidades e vultosos desvios financeiros já comprovados, tem se mostrado pouco eficientes, com elevado custo ao erário, pouca (ou nenhuma) transparência, e oferecendo um serviço de baixa qualidade para a população.

No caso do Ensino Público Superior, o conjunto de deformações do qual o PGD é parte indissociável pavimentam as condições de possibilidade para a privatização progressiva das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Esse projeto precarizante e privatista traz consigo o risco eminente de transformação da educação pública superior brasileira (pensada nos moldes constitucionais como um instrumento civilizatório, voltado à emancipação humana, comprometido com a correção das assimetrias sociais e a consolidação da autonomia nacional) em um mero bem de troca a ser negociado segundo as regras exógenas do mercado. Ou colocado de outra forma, sua redução a um modelo de ensino manualesco, apostilado, tecnicista e bancário.

Consequências macro e micropolíticas

O trabalho remoto apresenta certas vantagens quando comparado às formas presenciais: a possibilidade de permanecermos mais tempo junto a nossos familiares, a redução dos custos de transporte e alimentação, a redução ou extinção do tempo gasto em deslocamento e a possibilidade de organizarmos nossos próprios horários para o cumprimento de uma meta ou atividade de

trabalho. Por outro lado, temos observado uma série de novas demandas e dificuldades inauguradas pelo trabalho remoto – a inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros.

De maneira geral, podemos pensar as precarizações engendradas pelo PGD a partir de 6 grandes categorias. São elas:

– Transferência dos riscos ocupacionais e custos fixos do trabalho do órgão para o servidor.

Isso se dá em razão do repasse dos custos de produção do trabalho ao servidor (água, energia, internet, aquisição dos materiais e insumos de expediente e do maquinário tecnológico), sem possibilidade de reembolso das despesas arcadas. À semelhança da iniciativa privada (regidos pela CLT), em que não há a obrigação de o empregador custear os gastos operacionais com o teletrabalho, o ônus será do servidor público vinculado ao programa de gestão. É o que consta no art. 9º, inciso IV, do Decreto nº 11.072/2022:

Art. 9º O teletrabalho:

IV - terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público;

Trata-se de transferir para o servidor o ônus de exercer a sua função, o que não acontece com o servidor que trabalha presencialmente no órgão público. É importante notar que a obrigação de manter um ambiente de trabalho saudável é do empregador, seja ele privado ou público.

– Invisibilização do trabalho do servidor

O processo de ocultamento do labor público produzido pelas formas remotas de trabalho fortalece a falácia de que servidores públicos são trabalhadores ineficientes e onerosos para o país. E, nesse sentido, o trabalho remoto pode vir a ser utilizado para justificar, junto à opinião pública, desmontes adicionais nos IFES, uma vez que compromete as possibilidades do reconhecimento social da fundamental importância do trabalho realizado pelos servidores.

As formas remotas de trabalho também intensificam o obscurecimento das condições sob as quais o trabalho do servidor se realiza, contribuindo para pôr fora de vista possíveis situações de assédio, sobrecargas de trabalho, desvios e acúmulos de funções e assim por diante. Conforme Marx já apontava (Capítulo 5 do Livro 1 de O Capital): “Assim como o sabor do trigo não nos diz nada

sobre quem o plantou, tampouco esse processo nos revela sob quais condições ele se realiza, se sob o açoite brutal do feitor de escravos ou sob o olhar ansioso do capitalista”.

Pode-se descrever com todos os detalhes um servidor que esteja remotamente cadastrando uma requisição, inclusive traçar pormenorizadamente cada etapa dessa atividade; no entanto, apenas com base nessa descrição, não se pode saber se esse servidor dispõe da capacitação técnica adequada, se possui os instrumentos de trabalho necessários, se trabalha em condições insalubres, se possui uma chefia autoritária e intransigente, etc.

– Perda de direitos historicamente consolidados.

Estão vedados, por força dos arts. nºs 14 e 15 do Decreto nº 11.072/2022, aos servidores participantes do PGD:

O pagamento do adicional noturno;

O pagamento dos adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade e irradiação ionizante;

O pagamento da gratificação por atividades com raios X ou substâncias radioativas

– Esgarçamento dos horários e espaços de trabalho pela interpenetração entre ambiente doméstico e ambiente laboral.

Subsiste um entendimento tácito, compartilhado tanto por servidores quanto gestores, de que o teletrabalho seria uma espécie de “privilégio” ou “benesse” e que, portanto, como forma de compensação, os servidores deveriam permanecer em alerta para serem contatados a qualquer instante, aceitarem sobrecargas adicionais de trabalho sem maiores questionamentos ou cumprirem atividades não previstas para os cargos que ocupam. Trata-se de estar disponível irrestritamente para atender demandas em qualquer horário, inclusive nos intervalos para refeição, nos finais de semana e feriados, depois do término do expediente, durante as férias, etc.

Por outro lado, o cumprimento das modalidades remotas de trabalho impacta mais duramente as servidoras que seus pares masculinos, precisamente porque o trabalho remoto acentua sobremaneira a sobreposição já existente entre trabalho produtivo e reprodutivo (trabalho não remunerado, não contabilizado em termos de jornada de trabalho e destituído de valorização social e econômica, ligado à esfera privada e aos afazeres domésticos – educação dos filhos, cuidado de idosos e familiares doentes, preparo dos alimentos, limpeza da casa, planejamento das compras, etc.). Dito de outro modo, o teletrabalho amplia a clivagem sócio-sexual do trabalho.

Ainda sobre esse ponto, é importante notar que o trabalho com jornadas regulares e mecanismos de controle de frequência apresenta um caráter paradoxal: ele é ao mesmo tempo uma forma de disciplinamento e tutela da classe trabalhadora, mas também se constitui como um limite para a exploração de sua força de trabalho (produção/expropriação do mais-valor). Nos lembremos que a jornada de oito horas diárias é uma pauta de reivindicação e uma conquista histórica da classe trabalhadora adotada na primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1919 (8 horas de trabalho, 8 horas de lazer, 8 horas de descanso). O teletrabalho tem a potencialidade de pôr em cheque essa conquista.

– Intensificação da alienação do trabalho.

À semelhança do novo proletariado de serviços da era da cibernética (o chamado infoproletariado ou ciberproletariado), o processo de ampliação da dependência das tecnologias de informação, dos novos meios de comunicação e dos equipamentos eletrônicos convergentes, exigido pelo teletrabalho, concorre para apartar o servidor daquilo que ele concretamente produz (ocorre aí a 1ª manifestação clássica da alienação, a separação do produto do trabalho em relação ao produtor), mas também isola o ato laboral desse servidor da totalidade dos processos de trabalho da instituição (dá-se aí a alienação do trabalhador em relação à própria atividade produtiva ou, para usar o léxico marxiano, ele se desefetiva do processo de produção). No regime de teletrabalho, o trabalho do servidor é individualizado, compartimentalizado e convertido em entregas padronizadas e previsíveis.

Assim sendo, em última instância, sob o regime de teletrabalho, não preciso saber como e em qual medida as atividades que desempenho impactam o funcionamento global da instituição, quem são os meus colegas de trabalho, o que fazem, que dificuldades encontram ao fazer o que fazem e como lidam com essas dificuldades.

Por outro lado, o teletrabalho abre a possibilidade para um maior controle e disciplinamento dos atos do servidor. No ambiente virtual, cada ação pode ser metrificada e pontuada. Se compreendida isoladamente, essa possibilidade aberta pelo teletrabalho parece inócua. Contudo, quando associada aos termos anunciados pela Reforma Administrativa de demissão por falta de desempenho e a contratação de trabalhadores sem estabilidade (com os quais seremos forçados a competir e que, dado a atual massa sobrando de força de trabalho, se submeterão a qualquer carga de trabalho para manter seus empregos), esse controle poderá funcionar como uma espada permanentemente pairando sobre as cabeças dos servidores (ameaça constante de demissão), como ocorre nos motoristas de aplicativos (Uber, Ifood, Rappi).

– Fragmentação dos espaços de solidariedade e ajuda mútua entre os servidores.

Desde muito já sabemos que é presencialmente, no corpo a corpo, nos intervalos do trabalho, nas conversas de corredor, nas pausas para o café, mas também nas Assembleias, GTs, passeatas e mobilizações, que esses espaços se constroem. São neles que ocorrem o compartilhamento das experiências de sofrimento no trabalho, o desenvolvimento de formas de suporte e apoio mútuo a partir do reconhecimento de problemas vividos em comum, o diagnóstico das insuficiências, dos riscos e dos abusos nos setores de trabalho, a produção conjunta de pautas de reivindicação e de estratégias de intervenção dirigidas à transformação das realidades laborais.

Como nos ensinaram os imigrantes espanhóis e italianos de tradição anarquista que ajudaram a fundar o movimento sindicalista brasileiro no início do século passado, os sindicatos nada mais são do que a transformação desses espaços de solidariedade entre os trabalhadores em instrumentos de organização de classe e luta política.

Materialmente falando, essa fragmentação poderá comprometer o financiamento, o reconhecimento público e a força política dos sindicatos por contração de sua base de representação e, por conseguinte, produzir um efeito cascata nas centrais trabalhistas e na federação que nos representam, enfraquecendo a categoria frente aos desmontes já produzidos e os que estão por vir. Com isso, fortalecem-se as tentativas de demolição já em curso do mais persistente bastião do sindicalismo brasileiro, localizado precisamente no serviço público, pavimentando-se as condições de possibilidade para a privatização progressiva das IFES.

Viktor Gruska

Coordenador do SINTEST-RN

Coordenador da Frente Potiguar em Defesa do Serviço Público

Membro do Fórum de Servidores Federais do RN