

**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiânia-GO

**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO

ORGANIZADORA  
31 de julho a 04 de agosto de 2014

Goiânia-GO  
**Rosângela Gonçalves de Oliveira**

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

# DIREITOS HUMANOS NO MOVIMENTO SINDICAL

pautas de debates nos encontros  
nacionais do PROIFES-Federação  
(2011-2023)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de agosto  
Natal/RN

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XIII** ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre / RS

Convenção Nacional  
e as perspectivas do Movimento Sindical  
Os desafios do Movimento Docente  
Campanha Nacional, Carreiras  
e Assessoria de Representação  
Plano Nacional de Educação, CENEC 2013  
e o fortalecimento do Estado  
Os impactos das reformas do Estado  
na Educação Brasileira

**PROIFES**  
FEDERAÇÃO

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**CUT** BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**CPLP-SE**  
CONSELHO PARLAMENTAR  
LATINOAMERICANO E DO CARIBE  
SINDICATO

**IEAL**  
Internacional de la Educación  
América Latina

**PROIFES**  
FEDERAÇÃO

**PROIFES**  
FEDERAÇÃO

**pimenta  
reimundo**



**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014

Goiania-GO

**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO

ORGANIZADORA

31 de julho a 04 de agosto de 2014

Goiania-GO

Rosangela Gonçalves de Oliveira

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO

WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019

Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de agosto de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais

www.encontronacionalproifes.com

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

# DIREITOS HUMANOS NO MOVIMENTO SINDICAL

pautas de debates nos encontros  
nacionais do PROIFES-Federação  
(2011-2023)

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre / RS

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de agosto de 2016  
Aparecida do Rio Negro

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

25 a 29 de julho  
Porto Alegre / RS

Convenção Nacional  
e as perspectivas do Movimento Sindical

Os desafios do Movimento Sindical

Convenção Nacional, Convenção  
e Estatutos de Representação

Plano Nacional de Educação - PNE 2014

A Educação Brasileira em 2020

Os impactos das reformas do Estado  
na Educação Brasileira

PROIFES  
FEDERAÇÃO

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de agosto de 2023  
Londrina - PR

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais

www.encontronacionalproifes.com

**CUT** BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**CPLP-SE**  
CENTRO DE PLANEJAMENTO E  
LIDERANÇA SINDICAL

**IEAL**  
Internacional de la Educación  
América Latina

**PROIFES**  
FEDERAÇÃO

**PROIFES**  
FEDERAÇÃO

**pimenta  
lemyrin**  
2025  
São Paulo

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

D598

Direitos Humanos no movimento sindical: pautas de debates nos encontros nacionais do PROIFES-Federação (2011-2023) / Organização Rosângela Gonçalves de Oliveira. – São Paulo: Pimenta Cultural, 2025.

Livro em PDF

ISBN 978-85-7221-431-5

DOI 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5

1. Direitos humanos. 2. Política Sindical. 3. Justiça. 4. Segurança. 5. Educação. 6. Trabalho Dignificante. I. Oliveira, Rosângela Gonçalves de (Org.). II. Título.

CDD 331.88

Índice para catálogo sistemático:

I. Direitos humanos - Sindicato

Simone Sales • Bibliotecária • CRB: ES-000814/0

Copyright © Pimenta Cultural, alguns direitos reservados.

Copyright do texto © 2025 os autores e as autoras.

Copyright da edição © 2025 Pimenta Cultural.

Esta obra é licenciada por uma Licença Creative Commons:

*Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional - (CC BY-NC-ND 4.0).*

Os termos desta licença estão disponíveis em:

[<https://creativecommons.org/licenses/>.](https://creativecommons.org/licenses/)

Direitos para esta edição cedidos à Pimenta Cultural.

O conteúdo publicado não representa a posição oficial da Pimenta Cultural.

---

Direção editorial	Patricia Bieging Raul Inácio Busarello
Editora executiva	Patricia Bieging
Gerente editorial	Landressa Rita Schiefelbein
Assistente editorial	Júlia Marra Torres
Estagiária editorial	Ana Flávia Pivisan Kobata
Diretor de criação	Raul Inácio Busarello
Assistente de arte	Naiara Von Groll
Editoração eletrônica	Andressa Karina Voltolini
Estagiária em editoração	Stela Tiemi Hashimoto Kanada
Imagens da capa	Francisco Wellington Duarte
Tipografias	Acumin, Aurach Bi Regular, Bebas Neue Pro, Belarius Sans
Revisão	Fernanda Pimenta
Organizadora	Rosangela Gonçalves de Oliveira

---



# CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO

## Doutores e Doutoradas

<b>Adilson Cristiano Habowski</b> <i>Universidade La Salle, Brasil</i>	<b>Bernadette Beber</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>
<b>Adriana Flávia Neu</b> <i>Universidade Federal de Santa Maria, Brasil</i>	<b>Bruna Carolina de Lima Siqueira dos Santos</b> <i>Universidade do Vale do Itajaí, Brasil</i>
<b>Adriana Regina Vettorazzi Schmitt</b> <i>Instituto Federal de Santa Catarina, Brasil</i>	<b>Bruno Rafael Silva Nogueira Barbosa</b> <i>Universidade Federal da Paraíba, Brasil</i>
<b>Aguimario Pimentel Silva</b> <i>Instituto Federal de Alagoas, Brasil</i>	<b>Caio Cesar Portella Santos</b> <i>Instituto Municipal de Ensino Superior de São Manuel, Brasil</i>
<b>Alaim Passos Bispo</b> <i>Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil</i>	<b>Carla Wanessa do Amaral Caffagni</b> <i>Universidade de São Paulo, Brasil</i>
<b>Alaim Souza Neto</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>	<b>Carlos Adriano Martins</b> <i>Universidade Cruzeiro do Sul, Brasil</i>
<b>Alessandra Knoll</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>	<b>Carlos Jordan Lapa Alves</b> <i>Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil</i>
<b>Alessandra Regina Müller Germani</b> <i>Universidade Federal de Santa Maria, Brasil</i>	<b>Caroline Chioquetta Lorenset</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>
<b>Aline Corso</b> <i>Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil</i>	<b>Cassia Cordeiro Furtado</b> <i>Universidade Federal do Maranhão, Brasil</i>
<b>Aline Wendpap Nunes de Siqueira</b> <i>Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil</i>	<b>Cássio Michel dos Santos Camargo</b> <i>Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil</i>
<b>Ana Rosangela Colares Lavand</b> <i>Universidade Estadual do Norte do Paraná, Brasil</i>	<b>Cecília Machado Henriques</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>
<b>André Gobbo</b> <i>Universidade Federal da Paraíba, Brasil</i>	<b>Christiano Martino Otero Avila</b> <i>Universidade Federal de Pelotas, Brasil</i>
<b>André Tanus Cesário de Souza</b> <i>Faculdade Anhanguera, Brasil</i>	<b>Cláudia Samuel Kessler</b> <i>Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil</i>
<b>Andressa Antunes</b> <i>Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil</i>	<b>Cristiana Barcelos da Silva</b> <i>Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil</i>
<b>Andressa Wiebusch</b> <i>Universidade Federal de Santa Maria, Brasil</i>	<b>Cristiane Silva Fontes</b> <i>Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil</i>
<b>Andreza Regina Lopes da Silva</b> <i>Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil</i>	<b>Daniela Susana Segre Guertzenstein</b> <i>Universidade de São Paulo, Brasil</i>
<b>Angela Maria Farah</b> <i>Universidade de São Paulo, Brasil</i>	<b>Daniele Cristine Rodrigues</b> <i>Universidade de São Paulo, Brasil</i>
<b>Anísio Batista Pereira</b> <i>Universidade do Estado do Amapá, Brasil</i>	<b>Dayse Centurion da Silva</b> <i>Universidade Anhanguera, Brasil</i>
<b>Antonio Edson Alves da Silva</b> <i>Universidade Estadual do Ceará, Brasil</i>	<b>Dayse Sampaio Lopes Borges</b> <i>Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil</i>
<b>Antonio Henrique Coutelo de Moraes</b> <i>Universidade Federal de Rondonópolis, Brasil</i>	<b>Deilson do Carmo Trindade</b> <i>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, Brasil</i>
<b>Arthur Vianna Ferreira</b> <i>Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil</i>	<b>Diego Pizarro</b> <i>Instituto Federal de Brasília, Brasil</i>
<b>Ary Albuquerque Cavalcanti Junior</b> <i>Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil</i>	<b>Dorama de Miranda Carvalho</b> <i>Escola Superior de Propaganda e Marketing, Brasil</i>
<b>Asterlindo Bandeira de Oliveira Júnior</b> <i>Universidade Federal da Bahia, Brasil</i>	<b>Edilson de Araújo dos Santos</b> <i>Universidade de São Paulo, Brasil</i>
<b>Bárbara Amaral da Silva</b> <i>Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil</i>	<b>Edson da Silva</b> <i>Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil</i>

**Elena Maria Mallmann**

*Universidade Federal de Santa Maria, Brasil*

**Eleonora das Neves Simões**

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil*

**Eliane Silva Souza**

*Universidade do Estado da Bahia, Brasil*

**Elvira Rodrigues de Santana**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Estevão Schultz Campos**

*Centro Universitário Adventista de São Paulo, Brasil*

**Éverly Pegoraro**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil*

**Fábio Santos de Andrade**

*Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil*

**Fabrcia Lopes Pinheiro**

*Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Fauston Negreiros**

*Universidade de Brasília, Brasil*

**Felipe Henrique Monteiro Oliveira**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Fernando Vieira da Cruz**

*Universidade Estadual de Campinas, Brasil*

**Flávia Fernanda Santos Silva**

*Universidade Federal do Amazonas, Brasil*

**Gabriela Moysés Pereira**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil*

**Gabriella Eldereti Machado**

*Universidade Federal de Santa Maria, Brasil*

**Germano Ehlert Pollnow**

*Universidade Federal de Pelotas, Brasil*

**Geuciane Felipe Guerim Fernandes**

*Universidade Federal do Pará, Brasil*

**Geymeesson Brito da Silva**

*Universidade Federal de Pernambuco, Brasil*

**Giovanna Ofretorio de Oliveira Martin Franchi**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Handherson Leylton Costa Damasceno**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Hebert Elias Lobo Sosa**

*Universidad de Los Andes, Venezuela*

**Helciclever Barros da Silva Sales**

*Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasil*

**Helena Azevedo Paulo de Almeida**

*Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil*

**Hendy Barbosa Santos**

*Faculdade de Artes do Paraná, Brasil*

**Humberto Costa**

*Universidade Federal do Paraná, Brasil*

**Igor Alexandre Barcelos Graciano Borges**

*Universidade de Brasília, Brasil*

**Inara Antunes Vieira Willerding**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Jaziel Vasconcelos Dorneles**

*Universidade de Coimbra, Portugal*

**Jean Carlos Gonçalves**

*Universidade Federal do Paraná, Brasil*

**Joao Adalberto Campato Junior**

*Universidade Brasil, Brasil*

**Jocimara Rodrigues de Sousa**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Joelson Alves Onofre**

*Universidade Estadual de Santa Cruz, Brasil*

**Jónata Ferreira de Moura**

*Universidade São Francisco, Brasil*

**Jonathan Machado Domingues**

*Universidade Federal de São Paulo, Brasil*

**Jorge Eschriqui Vieira Pinto**

*Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil*

**Jorge Luís de Oliveira Pinto Filho**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil*

**Juliana de Oliveira Vicentini**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Juliano Milton Kruger**

*Instituto Federal do Amazonas, Brasil*

**Juliano Pizzano Ayoub**

*Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil*

**Julierme Sebastião Moraes Souza**

*Universidade Federal de Uberlândia, Brasil*

**Junior César Ferreira de Castro**

*Universidade de Brasília, Brasil*

**Katia Bruginski Mulik**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Laionel Vieira da Silva**

*Universidade Federal da Paraíba, Brasil*

**Lauro Sérgio Machado Pereira**

*Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, Brasil*

**Leonardo Freire Marino**

*Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Leonardo Pinheiro Mozdzenski**

*Universidade Federal de Pernambuco, Brasil*

**Letícia Cristina Alcântara Rodrigues**

*Faculdade de Artes do Paraná, Brasil*

**Lucila Romano Tragtenberg**

*Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil*

**Lucimara Rett**

*Universidade Metodista de São Paulo, Brasil*

**Luiz Eduardo Neves dos Santos**

*Universidade Federal do Maranhão, Brasil*

**Maikel Pons Giralt**

*Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil*

**Manoel Augusto Polastrelli Barbosa**

*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Marcelo Nicomedes dos Reis Silva Filho**

*Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil*

**Márcia Alves da Silva**

*Universidade Federal de Pelotas, Brasil*

**Marcio Bernardino Sirino**

*Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Marcos Pereira dos Santos**

*Universidad Internacional Iberoamericana del Mexico, México*

**Marcos Uzel Pereira da Silva**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Marcus Fernando da Silva Praxedes**

*Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Brasil*

**Maria Aparecida da Silva Santandel**

*Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil*

**Maria Cristina Giorgi**

*Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Brasil*

**Maria Edith Maroca de Avelar**

*Universidade Federal do Ouro Preto, Brasil*

**Marina Bezerra da Silva**

*Instituto Federal do Piauí, Brasil*

**Marines Rute de Oliveira**

*Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil*

**Maurício José de Souza Neto**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Mauricio José de Souza Neto**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Michele Marcelo Silva Bortolai**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Mônica Tavares Orsini**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil*

**Nara Oliveira Salles**

*Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Neide Araujo Castilho Teno**

*Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Brasil*

**Neli Maria Mengalli**

*Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil*

**Patricia Bieging**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Patricia Flavia Mota**

*Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil*

**Patrícia Helena dos Santos Carneiro**

*Universidade Federal de Rondônia, Brasil*

**Rainei Rodrigues Jadejiski**

*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Raul Inácio Busarello**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Raymundo Carlos Machado Ferreira Filho**

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil*

**Ricardo Luiz de Bittencourt**

*Universidade do Extremo Sul Catarinense, Brasil*

**Roberta Rodrigues Ponciano**

*Universidade Federal de Uberlândia, Brasil*

**Robson Teles Gomes**

*Universidade Católica de Pernambuco, Brasil*

**Rodiney Marcelo Braga dos Santos**

*Universidade Federal de Roraima, Brasil*

**Rodrigo Amancio de Assis**

*Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil*

**Rodrigo Sarruge Molina**

*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Rogério Rauber**

*Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil*

**Rosane de Fatima Antunes Obregon**

*Universidade Federal do Maranhão, Brasil*

**Samuel André Pompeo**

*Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil*

**Sebastião Silva Soares**

*Universidade Federal do Tocantins, Brasil*

**Silmar José Spinardi Franchi**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Simone Alves de Carvalho**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Simoni Urnau Bonfiglio**

*Universidade Federal da Paraíba, Brasil*

**Stela Maris Vaucher Farias**

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil*

**Tadeu João Ribeiro Baptista**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil*

**Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno**

*Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil*

**Taíza da Silva Gama**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Tania Micheline Miorando**

*Universidade Federal de Santa Maria, Brasil*

**Tarcísio Vanzin**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Tascieli Feltrin**

*Universidade Federal de Santa Maria, Brasil*

**Tatiana da Costa Jansen**

*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil*

**Tayson Ribeiro Teles**

*Universidade Federal do Acre, Brasil*

**Thiago Barbosa Soares**

*Universidade Federal do Tocantins, Brasil*

**Thiago Camargo Iwamoto**

*Universidade Estadual de Goiás, Brasil*

**Thiago Medeiros Barros**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil*

**Tiago Mendes de Oliveira**

*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil*

**Vanessa de Sales Marruche**

*Universidade Federal do Amazonas, Brasil*

**Vanessa Elisabete Raue Rodrigues**

*Universidade Estadual do Centro Oeste, Brasil*

**Vania Ribas Ulbricht**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*

**Vinicius da Silva Freitas**

*Centro Universitário Vale do Cricaré, Brasil*

**Wellington Furtado Ramos**

*Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil*

**Wellton da Silva de Fatima**

*Instituto Federal de Alagoas, Brasil*

**Wenis Vargas de Carvalho**

*Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil*

**Yan Masetto Nicolai**

*Universidade Federal de São Carlos, Brasil*

## PARECERISTAS E REVISORES(AS) POR PARES

### Avaliadores e avaliadoras Ad-Hoc

**Alcidinei Dias Alves**

*Logos University International, Estados Unidos*

**Alessandra Figueiró Thornton**

*Universidade Luterana do Brasil, Brasil*

**Alexandre João Appio**

*Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil*

**Artur Pires de Camargos Júnior**

*Universidade do Vale do Sapucaí, Brasil*

**Bianka de Abreu Severo**

*Universidade Federal de Santa Maria, Brasil*

**Carlos Eduardo B. Alves**

*Universidade Federal do Agreste de Pernambuco, Brasil*

**Carlos Eduardo Damian Leite**

*Universidade de São Paulo, Brasil*

**Catarina Prestes de Carvalho**

*Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, Brasil*

**Davi Fernandes Costa**

*Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, Brasil*

**Denilson Marques dos Santos**

*Universidade do Estado do Pará, Brasil*

**Domingos Aparecido dos Reis**

*Must University, Estados Unidos*

**Edson Vieira da Silva de Camargos**

*Logos University International, Estados Unidos*

**Edwins de Moura Ramires**

*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil*

**Elislene Borges Leal**

*Universidade Federal do Piauí, Brasil*

**Elizabete de Paula Pacheco**

*Universidade Federal de Uberlândia, Brasil*

**Elton Simomukay**

*Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil*

**Francisco Geová Goveia Silva Júnior**

*Universidade Potiguar, Brasil*

**Indiamaris Pereira**

*Universidade do Vale do Itajaí, Brasil*

**Jacqueline de Castro Rimá**

*Universidade Federal da Paraíba, Brasil*

**Jonas Lacchini**

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil*

**Lucimar Romeu Fernandes**

*Instituto Politécnico de Bragança, Brasil*

**Marcos de Souza Machado**

*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

**Michele de Oliveira Sampaio**

*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Nívea Consuêlo Carvalho dos Santos**

*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil*

**Pedro Augusto Paula do Carmo**

*Universidade Paulista, Brasil*

**Rayner do Nascimento Souza**

*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil*

**Samara Castro da Silva**

*Universidade de Caxias do Sul, Brasil*

**Sidney Pereira Da Silva**

*Stockholm University, Suécia*

**Suêlen Rodrigues de Freitas Costa**

*Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil*

**Thais Karina Souza do Nascimento**

*Instituto de Ciências das Artes, Brasil*

**Viviane Gil da Silva Oliveira**

*Universidade Federal do Amazonas, Brasil*

**Walmir Fernandes Pereira**

*Miami University of Science and Technology, Estados Unidos*

**Weyber Rodrigues de Souza**

*Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil*

**William Roslindo Paranhos**

*Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil*



#### Parecer e revisão por pares

Os textos que compõem esta obra foram submetidos para avaliação do Conselho Editorial da Pimenta Cultural, bem como revisados por pares, sendo indicados para a publicação.

# SUMÁRIO

*Gilka Silva Pimentel*

## Prólogo

A Criação do GT Direitos Humanos: cronologia comentada .....20

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

## Apresentação do Livro de Direitos

Humanos PROIFES-Federação.....26

### CAPÍTULO 1

#### VII ENCONTRO NACIONAL

PROIFES - 2011 - SÃO PAULO..... 53

*Elizabeth Bittencourt*

Armas de Fogo X de Sono .....54

### CAPÍTULO 2

#### IX ENCONTRO NACIONAL

PROIFES - 2013 - JOÃO PESSOA ..... 59

*João Augusto de Lima Rocha*

*Remi Castioni*

## Defender a Educação

como um Direito de Todos.....60





### CAPÍTULO 3

## X ENCONTRO NACIONAL PROIFES - 2014 - GOIÂNIA..... 64

*Silvia Lúcia Ferreira*

### A Criação da Rede de Mulheres do PROIFES-Federação .....65

### CAPÍTULO 4

## XI ENCONTRO NACIONAL PROIFES - 2015 - NATAL.....67

*Joviniano Soares de Carvalho Neto*

*Luciene da Cruz Fernandes*

### Reestruturação da Carreira Docente e Salário, Valorização e Reconhecimento Social da Profissão .....68

### CAPÍTULO 5

## XII ENCONTRO NACIONAL PROIFES - 2016 - BRASÍLIA.....77

*Luciana Aparecida Elias*

### Mulher, Negra, Docente, Sindicalista..... 78

*Clívio Buenno Soares Terceiro*

### Direitos Humanos, Políticos e Sociais e a Cultura do Estupro..... 81



*Leopoldina Cachoeira Menezes*

## **“Escola Sem Partido”:**

uma Ameaça à Formação em Gênero e Diversidade.....85

### **CAPÍTULO 6**

## **XIII ENCONTRO NACIONAL**

**PROIFES - 2017 - PORTO ALEGRE..... 89**

*Leopoldina Cachoeira Menezes*

## **GT Direitos Humanos:**

Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades – APUB-PROIFES.....90

*Ângela Ernestina Cardoso de Brito*

*Sílvia Lúcia Ferreira*

*Leopoldina Cachoeira Menezes*

## **Presença de Negros/Negras**

**no Corpo Docente na UFBA..... 100**

*Gil Vicente Reis de Figueiredo*

## **Questões de Gênero entre**

**os Filiados da ADUFSCar ..... 108**

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Matilde Alzeni dos Santos*

## **Desafios do Movimento Docente**

**- O Papel das Mulheres ..... 113**

*Clívio Buenno Soares Terceiro*

## **Prematuridade, Maternidade e Paternidade:**

Direitos Humanos, Sociais e Trabalhistas ..... 119





## CAPÍTULO 7

### XIV ENCONTRO NACIONAL PROIFES - 2018 - SÃO LUIZ .....129

*Angela Ernestina Cardoso de Brito*

*Leopoldina Cachoeira Menezes*

#### **Capacitação e Formação Política em Direitos Humanos ..... 130**

*Juliana Silva Ramires*

#### **A Importância do GT Direitos Humanos:**

Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades

#### **- PROIFES no contexto sindical ..... 137**

*Juliana Melo*

*Oswaldo Negrão*

*Alex Reinecke de Alverga*

#### **GT Direitos Humanos, Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades ..... 142**

*Thais F. L. Madeira*

*Maria Inês Rauter Mancuso*

*Matilde Ribeiro*

#### **Mulheres em Espaços de Poder ..... 147**

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Nildo Manoel da Silva Ribeiro*

#### **Perspectivas do Movimento Sindical**

#### **Docente e Interseccionalidade ..... 156**



*Thais Fernanda Leite Madeira*

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Ângela Brito*

*Jessie Sobieski*

**Diagnóstico dos(das) Professores(as)  
do Ensino Superior Brasileiro Filiados(as)  
aos Sindicatos Federados ao PROIFES:**

Intersecção entre Gênero, Raça e Sexualidade ..... 163

*Angela Ernestina Cardoso de Brito*

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Thais Madeira*

*Leopoldina Menezes*

*Nildo Ribeiro*

**Capacitação 130 Anos de Abolição:**

Nossa Abolição é a Educação ..... 170

*Livia Lara da Cruz*

**O Movimento Sindical na Luta  
pelos Direitos Humanos:**

Possibilidades de Atuação..... 176

*Marcos Paulo Rosa*

**Assédio Moral no Trabalho:**

Enfrentamento e Proposições .....181

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Nildo Manuel da Silva Ribeiro*

**Pessoas com deficiências e a Universidade..... 187**



## CAPÍTULO 8

### XV ENCONTRO NACIONAL

#### PROIFES - 2019 - BELÉM DO PARÁ.....194

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Daniel Dominguez Ferraz*

*Nildo Manoel da Silva Ribeiro*

#### Barreiras Arquitetônicas e a Universidade..... 195

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Maurício Uzêda de Faria*

*Nildo Manoel da Silva Ribeiro*

#### Democracia e Educação em Direitos Humanos ..... 200

*Alex Reinecke de Alverga*

*Dimitri Taurino Guedes*

#### Decifra-me ou te Devoro:

#### Notas Sobre o Sofrimento no Trabalho em Educação..... 206

*Luciana Aparecida Elias*

#### Gênero, Carreira e a Ciência..... 211

*Alex Alvergas Heineke*

*Oswaldo Gomes Corrêa Negrão*

#### Que Tiro foi Esse? Uma Análise sobre a Violência Contemporânea..... 215

*Luciene da Cruz Fernandes*

*Nildo Manoel da Silva Ribeiro*

#### Trajetória do GT Direitos Humanos ..... 219



*Thais Fernanda Leite Madeira*

*Fernanda Almeida*

*Isaura Brandão*

## **Encontro nacional da educação infantil:**

avanços e desafios GT educação..... 225

*Adriano Willian Silva*

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

## **Sindicatos e o estado laico:**

uma pauta necessária na garantia do direito

de profissão de fé em tempos fundamentalistas

de culturas colonialistas ..... 229

### **CAPÍTULO 9**

## **XVI ENCONTRO NACIONAL**

**PROIFES - 2020 - VIRTUAL ..... 233**

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

## **O Futuro das Políticas**

**de Direitos Humanos no Brasil..... 234**

### **CAPÍTULO 10**

## **XVII ENCONTRO NACIONAL**

**PROIFES - 2021 - VIRTUAL..... 266**

*Francisco Wellington Duarte*

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

## **Cenário político, econômico e social**

**no Brasil pandêmico e defesa da**

**Democracia e dos Direitos Humanos.....267**





*Sônia Mara M.Ogiba*

## **"Ponto Zero" para a Luta Sindical:**

o Estado Autoritário, o Resgate da Justiça Social,  
da Democracia e dos Direitos Humanos .....

**270**

### **CAPÍTULO 11**

## **XVIII ENCONTRO NACIONAL**

**PROIFES - 2022 - NATAL ..... 276**

*Oswaldo Gomes Corrêa Negrão*

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

## **Texto Introdutório da Diretoria**

**do PROIFES-Federação .....277**

*Fernanda Castelano Rodrigues*

*Daniel Vendruscolo*

*Flávia Bezerra de Menezes Hirata-Vale*

*Joelson Gonçalves de Carvalho*

*Luiz Bezerra Neto*

*Marcos de Oliveira Soares*

*Oto Vale*

**Direitos Para Quem e Para Que ..... 281**

*Adriana de Oliveira Delgado Silva -*

## **Um Olhar para Aqueles que Cuidam**

**e que Devem ser Cuidados ..... 285**

*Maria Elizabeth da Silva*

*Leopoldina Cachoeira Menezes*

*Leticia de Sá Rocha*

*Oswaldo Negrão*

## **A Constituição Federal:**

Certidão Laica Brasileira da Educação,  
dos Direitos Humanos e da Diversidade .....

**290**



*Luiz Glock*

**O papel da Federação nesta luta  
deve ser o mais glorioso! .....297**

## CAPÍTULO 12

### XIX ENCONTRO NACIONAL

**PROIFES - 2023 - SALVADOR ..... 299**

*Márvio Francisco Augusto de Medeiros*

*Maria Francinete de Oliveira*

*Donália Cândida Nobre*

*Tamires Carneiro de Oliveira Mendes*

**PROIFES-Federação:  
um Novo Olhar Para o Envelhecer..... 300**

*Ana Christina de A. Kratz*

*Marilda Shuvartz*

**Perda de Direitos  
dos Docentes Aposentados:  
o Papel do Sindicato ..... 305**

*Flávia Bezerra de Menezes Hirata Vale*

**Condições de Trabalho nas IFS,  
as Questões de Gênero  
e o Papel do PROIFES:  
Nem Uma a Menos! ..... 310**

*Luciene de Oliveira Dias*

**Ações Antirracistas nos Concursos  
Públicos com Vagas para Cotistas  
nas IFS como Estratégia  
para Conquistar Democracia..... 318**



*Leopoldina Menezes*

*Ana Lucia Góes*

*Auristela Felix*

*Maia Elizabeth Silva*

*Silvia Ferreira*

*Marcio André*

**A Lei de Cotas Raciais  
em Concursos Públicos para  
o Magistério Superior Federal..... 325**

*Ana Lúcia Barbosa Góes*

*Claudilene Maria da Silva*

*Leopoldina Cachoeira Menezes*

*Auristela Felix de Oliveira Teodoro*

*Maria Cláudia Cardoso Ferreira*

*Maria Elizabeth da Silva*

*Silvia Lúcia Ferreira*

*Barbara Coelho Neves*

**Até quando as Mulheres, Especialmente  
Negras, Serão Invisibilizadas nos Espaços  
Acadêmicos Científicos, de Gestão  
e no Sindicato da Categoria Docente? ..... 330**

*Manoel Marcos Freire d'Aguir Neto*

**O Envelhecer e a Democracia .....337**

*Adnilra Sandeski*

*Cristina Ayroza*

**"EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA  
E MOVIMENTO SINDICAL"**

**Os Aposentados na Luta pela Aprovação da PEC 555/2006 ..... 342**

*Joviniano Soares de Carvalho Neto*

**A Aposentadoria é Parte  
Fundamental da Carreira ..... 346**



*Tatiane Martinazzo Portz*

*Suzane Conceição Pantolfi Tostes*

*Amanda Rottava*

**Precarização Social do Trabalho  
Docente e a Necessidade de Ratificação  
da Convenção nº 190 da OIT ..... 351**

*Mariliz Gutterres*

**O Bem-estar e a Força dos Professores  
Aposentados que Somos ou Seremos..... 355**

*Douglas Verrangia*

**Diversidade nos campi como base  
para a defesa da universidade  
pública, laica, gratuita..... 362**

*Adauto Locatelli Taufer*

*Bernardo Walmott Borges*

*Daniel Vendruscolo*

*Guilherme Sachs*

*Flávio Silva*

*Jailson Alves dos Santos*

*Luís Antônio Serrão Contim*

*Marcos de Oliveira Soares*

*Oswaldo Gomes Corrêa Negrão*

**Desconstruir velhos para  
construir novos paradigmas:  
a necessidade de romper padrões  
machistas no ambiente sindical ..... 368**

*Raquel Nery Gomes Lima*

**Apontamentos para uma política  
de gênero no movimento docente .....375**

**Índice remissivo..... 383**

# PRÓLOGO

## A CRIAÇÃO DO GT DIREITOS HUMANOS: CRONOLOGIA COMENTADA

*Gilka Silva Pimentel*

*DIRETORA DE COMUNICAÇÃO DO PROIFES – FEDERAÇÃO GESTÃO 2021-2023*

Registrar o passado para compreender o presente e pensar no futuro. É com esse desejo que realizamos o exercício histórico de recuperar e organizar como memória cronológica o processo de construção de um Grupo de Trabalho (GT) sobre direitos humanos, o **GT Direitos Humanos: gênero, raça/etnia e sexualidades**, a partir de vários escritos que iniciaram esse debate dentro da Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (PROIFES-Federação).

O debate sobre a necessidade de criação do referido GT dentro da Federação tem sua origem em 2011, quando a professora Elizabeth Bittencourt, diretora do Sindicato dos Professores das Instituições Federais de Ensino Superior da Bahia (APUB), fazia parte da diretoria do PROIFES.

No X Encontro Nacional da Federação, em Goiás no ano de 2014, a professora Silvia Ferreira apresentou justificativas para a criação da rede de mulheres do PROIFES-Federação (Tema 1 – Organização Sindical da Educação na América Latina), além de uma proposta de criação e articulação da rede no âmbito dos sindicatos federados. No XII Encontro Nacional do PROIFES-Federação, em Natal, após várias propostas de tese sobre a importância da criação da rede de mulheres, foi aprovada a criação de um Grupo de





Trabalho, que foi instalado em reunião realizada no dia 7 de novembro de 2016 em Brasília. Na oportunidade, definiu-se sua pauta e seu campo de atuação.

Em 19 de abril de 2017, no município de Brasília, na sede da Federação, houve a segunda reunião nacional do GT. Foram discutidas a capilarização e a criação de GT's em cada sindicato federado ao PROIFES, de maneira conjunta com a comunidade acadêmica. Além disso, foi encaminhada a proposta da realização de um encontro temático sobre raça no mês de novembro, orientando que os GT's produzissem textos para o XIII Encontro Nacional do PROIFES, em 2017 na cidade de Porto Alegre.

Com o envolvimento do GT, foi organizado o I Encontro Nacional do GT Direitos Humanos: Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades do PROIFES – Federação. O evento ocorreu de 30 de novembro a 1º de dezembro de 2017 na cidade de Salvador/BA. No período, o GT foi coordenado pela professora da APUB sindicato, Luciene da Cruz Fernandes.

O II Encontro Nacional do GT ocorreu em 20 de setembro de 2018 na cidade de São Carlos/SP. A carta de São Carlos, documento produzido no Encontro, expressa a construção coletiva dos participantes e indica a preocupação com o momento político/eleitoral que o Brasil atravessava, sobretudo a uma possível vitória eleitoral de Bolsonaro para a Presidência da República. O Encontro Nacional teve como tema: Universidade, Direitos Humanos e Conjuntura Nacional. Nesse encontro, foi lançada a Campanha "Quebre o Silêncio sobre a violência contra a mulher", cujo objetivo foi sensibilizar as mulheres vítimas de violência a denunciarem as agressões e os agressores que sofreram ou sofriam, fenômeno que também acontece nas Universidades e no ambiente escolar. Nesse período, o GT foi coordenado pelo professor, Nildo Ribeiro, da APUB-Sindicato.

No ano de 2021, o GT foi convidado, através do então Diretor de Relações Internacionais do PROIFES-Federação, Eduardo Rolim, para



participar na Semana dos Direitos Humanos junto à Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa (CPLP-SE), em dezembro, que estava interessada em conhecer as ações, os debates protagonizados pela Federação no campo dos direitos humanos. Para tanto, organizou-se uma compilação de textos produzidos por professores e professoras e publicados nos cadernos de textos dos encontros nacionais realizados pela Federação. O conjunto de textos foi distribuído de forma digital para as entidades que fazem parte da Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa (CPLP-SE). No evento, o GT organizou ainda uma roda de conversa no formato híbrido com as entidades de diferentes países, tais como: Moçambique, Portugal, Brasil, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Cabo Verde, Angola e São Tomé e Príncipe.

O III Encontro Nacional do GT de Direitos Humanos: Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades ocorreu nos dias 7 e 8 de novembro de 2019, na cidade de Goiânia/GO, com o tema “Os Direitos Humanos em tempos de crise da Democracia”. Foram debatidos temas relacionados ao racismo, LGBTQIA+: homofobia, censura, violência, reforma da educação, feminicídio, ativismo político, cidadania, gênero e saúde mental. Nesse período, o GT tinha como coordenador o professor Nildo Ribeiro da APUB.

Em dezembro de 2021, em Brasília, após dois anos de pandemia de Covid-19, o PROIFES-Federação, por meio de seu GT sobre direitos humanos, deu início à Semana dos Direitos Humanos, com o tema: “Fome não é fake”. Na época, a coordenação do GT estava sob a responsabilidade da professora Rosângela Gonçalves de Oliveira, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica, Técnica e Tecnológica do estado do Paraná (SINDIEDUTEC).

Dentre as atividades realizadas na programação da Semana dos Direitos Humanos, o ponto alto foi a realização de uma performance artística que ocorreu na praça em frente ao Congresso Nacional, palco das principais manifestações políticas realizadas na





capital do país. O objetivo foi denunciar a volta da fome ao Brasil. A intervenção artística consistiu na exibição de uma imagem “religiosa”, nomeada “Nossa Senhora da Fome”, cercada de ossos, trajando um véu em que se lia palavras que expressam as diversas mazelas que assolam o Brasil e causam a fome, como a privatização, o golpe, o agronegócio e ganância. Como parte da performance, integrantes do GT distribuíram panfletos nos quais se registrava que, em 2014, o Brasil havia alcançado o melhor nível de segurança alimentar da série histórica, mas que o governo Bolsonaro trouxera a fome de volta ao país, resultando em 116 milhões de brasileiros que não tinham acesso pleno e permanente a alimentos em 2020, e quase 20 milhões de brasileiros e brasileiras que diziam passar 24 horas ou mais sem ter o que comer.

Em 27 de abril de 2022 o PROIFES-Federação e a ADUFRGS-Sindical participaram do Fórum Social das Resistências, evento realizado em Porto Alegre/RS, de 26 a 30 de abril de 2022. A Federação promoveu uma roda de conversa também intitulada “Fome não é fake”. O tema central da atividade foi o debate da defesa da democracia e dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. A discussão abordou o avanço do Estado Mínimo, caracterizado pelo desfinanciamento dos programas sociais, que cumprem com a promessa constitucional de garantia desses direitos. Nesse período o GT seguia sob coordenação da professora Rosângela Gonçalves.

Em um breve período, durante o ano de 2023, sobre a coordenação da professora Fernanda Castelano da Associação de Docentes em Instituições Federais de Ensino Superior dos Municípios de São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino (ADUFSCAR), o GT de Direitos Humanos do PROIFES promoveu, em duas etapas o Curso de Formação “Feminismo: classe, raça e gênero”, realizado na Sede Campestre da ADUFG-Sindicato. O curso reuniu representantes sindicais de todo o país e teve como objetivo ampliar os conhecimentos acerca das questões de gênero na estrutura sindical e qualificar os debates sobre a temática dentro da Federação. A formação possibilitou que o movimento sindical, formado por homens e mulheres,



se articulasse na urgência e necessidade de representatividade em todos os espaços de poder. O debate dentro do GT de Direitos Humanos sobre a questão da presença das mulheres nas entidades sindicais tem sido fundamental para a discussão em torno da necessidade de construção de uma política para as mulheres e, em especial, uma política de paridade de gênero nas instâncias deliberativas e executivas tanto dos sindicatos quanto da Federação.

Em junho 2023, o GT de Direitos Humanos do PROIFES recebeu, na sede da Federação, a então coordenadora Rede de Mulheres Trabalhadoras em Educação da Internacional da Educação para a América Latina (IEAL), Gabriela Sancho. Na oportunidade, foi feita uma apresentação sobre a participação das mulheres nas entidades sindicais da América Latina.

Finalmente, em agosto de 2023, o PROIFES-Federação, por meio do GT de Direitos Humanos, participou da Marcha das Margaridas em Brasília. O PROIFES somou forças ao movimento de apoio às causas das mulheres de todo o país. A Marcha das Margaridas não é um movimento apenas das trabalhadoras rurais, mas de todas as mulheres que resistem todos os dias nesse país, enfrentando a violência, o machismo, a desigualdade e a opressão.

## DIREITOS HUMANOS NOS ENCONTROS NACIONAIS: UM LEVANTAMENTO DA PRODUÇÃO DOS TEXTOS

Em 2021, a Federação organizou a publicação de um compilado de textos sobre Direitos Humanos produzidos para os Encontros Nacionais do PROIFES-Federação que aconteceram no período que compreende os anos de 2011, 2013, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2021. A produção foi destinada para CPLP-SE.



Percebemos a evolução do debate no campo dos Direitos Humanos na produção escrita nos Encontros Nacionais do PROIFES-Federação ao longo dos anos: a tabela seguinte demonstra que, mesmo não tendo um eixo ou tema com a temática dos Direitos Humanos, a produção escrita de textos começa a aparecer e vai crescendo ao longo dos anos. A partir de 2018, o eixo ou tema dos Direitos Humanos aparece como uma categoria dentro do Encontro Nacional.

**Tabela 1 - Tabela Síntese com referência às pautas dos Direitos Humanos**

ANO	Número de textos	Sem tema ou eixo dos DH	Com tema ou eixo dos DH
2011	1 texto	X	
2013	1 texto	X	
2014	1 texto	X	----
2016	2 textos	X	-----
2017	3 textos	X	-----
2018	9 textos	-----	Tema 5
2019	6 textos	-----	Tema 5
2020	1 texto	-----	Eixo 5
2021	1 texto	X	----
2022	4 textos	-----	Eixo 5
2023	7 textos	X	----

*Fonte: elaborado pela autora (2023).*

Em síntese, podemos identificar pela tabela como a Federação vai ampliando e incorporando a defesa dos Direitos Humanos como uma política permanente dentro do PROIFES-Federação.

Natal, dezembro de 2023.

A seguir, apresentamos todos os textos publicados nos cadernos dos Encontros Nacionais do PROIFES-Federação.

# APRESENTAÇÃO DO LIVRO DE DIREITOS HUMANOS PROIFES-FEDERAÇÃO

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*

Existem muitas formas de construir e organizar uma compilação de textos, como exemplo, por temas, mas optamos pela organização cronológica das produções. Para auxiliar a leitura desta obra, nossos critérios perpassam pelo crescente envolvimento dos sindicatos que compõem a federação nas temáticas inerentes aos Direitos Humanos.

É bastante esclarecedor perceber que os sindicatos se apropriam das matérias à medida que os contextos políticos, econômicos e culturais sofrem mudanças mundial e nacionalmente impactando, desta forma, os cotidianos de espaços de trabalho locais.

É uma mudança de paradigmas das ações sindicais desde sua origem em 1931, com o decreto “Lei de Sindicalização” consolidado em 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) onde tínhamos como propostas de luta as condições e questões que envolviam a aplicação da CLT. No caso específico dos sindicatos ligados à educação, acontecendo muito tempo depois dos movimentos sindicais operários, destaca-se a década de 1970, em que uma greve da educação abala as estruturas nacionais por sua intensidade e capilaridade projetando alguns docentes para o cenário político partidário. Esse marco é um divisor de águas nas atuações sindicais da categoria docente, como nos lembra Andréa Gouveia e Marcos Ferraz:



Se a coexistência entre associações de caráter trabalhista e entidades associativas sobre a temática educacional já era uma constante do período anterior ao final dos anos de 1970, neste momento das grandes greves e da legitimação de novas lideranças na passagem entre o regime autoritário e o novo cenário democrático que se abria em seguida, o equilíbrio entre esses dois tipos de organização sofre uma inflexão. As novas lideranças dos professores eram tipicamente trabalhistas e vislumbravam, na atividade sindical massiva, o caminho para o reconhecimento profissional. É nessa conjuntura que se iniciam os debates sobre a Constituição de 1988, após o fim do regime militar. (Gouveia; Ferraz, 2013, p. 117)

Apesar de pouco tempo de existência, comparado ao tempo das lutas de outras categorias, as questões principais da luta se expandem em torno da compreensão do significado de carreira para situações que envolvem a vida docente e sua qualidade. Nesse sentido, os sujeitos que fazem parte da classe das trabalhadoras e trabalhadores da educação não se restringem mais aos docentes ampliando esse conceito, agora é incluída uma comunidade que constitui a universidade e a escola. Fazem parte desse território: as/os profissionais técnicos, as/os estudantes e, no caso dos Institutos Federais, as/os mães e pais ou responsáveis. Percebe-se nesta perspectiva as implicações entre todas e todos os envolvidos nesse universo complexo, produzindo infindáveis variáveis trazendo direta ou indiretamente implicações dentro dos espaços de trabalho. Importante deixar claro que se reconhece a importância e incidência (positiva ou não) da sociedade onde a universidade e a escola estão inseridas e da qual faz parte nos cotidianos das trabalhadoras e trabalhadores da educação. Esse quadro, agora, começa a definir contornos objetivos que marcam presença nas pautas sindicais da categoria e, principalmente, dizem respeito aos Direitos das pessoas humanas (DH).

A temática dos D.H. dentro da luta sindical supera as fronteiras muradas limítrofes das Universidades/escolas, dialoga e avalia





além das cadeias produtivas clássicas e vislumbra outras possibilidades de desenvolvimento da ciência e da economia que impactam na natureza na sua dimensão mais ampla, usando como metáfora: a práxis na forma espiral de moto-perpétuo, do entorno com perspectivas globais, retornando ao local.

Perceber e executar pautas de lutas sindicais que envolvem essas perplexidades da vida no séc. XXI é colocar tais atitudes efetivamente sob a lógica filosófica marxista, quando essas maneiras de atuar expedem e empenham suas atitudes para a transformação material e subjetiva da realidade.

Sendo assim assume-se os princípios Gramscianos de práxis que, segundo ele:

Existe, porém, uma diferença fundamental entre a filosofia da Práxis e as outras filosofias: as outras ideologias são criações inorgânicas porque contraditórias, porque voltadas para a conciliação de interesses opostos e contraditórios; a sua 'historicidade' será breve, já que a contradição aflora após cada evento do qual foram instrumento. A filosofia da Práxis, ao contrário, não tende a resolver pacificamente as contradições existentes na história e na sociedade, ou, melhor, ela é a própria teoria de tais contradições; não é o instrumento de governo de grupos dominantes para obter o consentimento e exercer a hegemonia sobre as classes subalternas; é a expressão destas classes subalternas, que querem educar a si mesmas na arte de governo e que têm interesse em conhecer todas as verdades, inclusive as desagradáveis, e em evitar os enganos (impossíveis) da classe superior e, ainda mais, de si mesmas. (Gramsci, 2011a, p. 388, *apud* Lole, 2020, p 62).

Nosso olhar não pode deixar de vislumbrar um engajamento progressivo envolvendo textos apresentados nos encontros nacionais da federação que dizem respeito aos Direitos Humanos. Essas produções crescem e evoluem, temos anos com mais produção (2011 e 2023), mas em média desde 2014 às teses giram em número superior a três.



Iniciamos nossa compilação no ano de 2011 com o texto “Armas de fogo X de sono”, realizado em São Paulo. O texto apresenta questões sobre violência principalmente na América Latina, a autora traz a ausência de combate dessas violências nas escolas e se baseia nos dados trabalhados e retirados da Internacional da Educação. Esses dados apresentam que no ano de 2010, cento e trinta e três (133) professores foram assassinados por questões ideológicas e políticas nos vários países da América Latina. Destaca que, no Brasil, assim como em outros países, não foram relatados esse tipo de violência, mas a autora ressalta que a violência no país é crescente e se legitima diante dos processos de impunidade de alguns casos e, principalmente, frente a ausência do debate nas escolas. Traz também um lembrete à banalização da violência porque normatiza atos violentos. Nesse sentido, o texto incide na responsabilidade sindical, pois deve levantar essa bandeira da “cultura da paz” em suas lutas. A autora também, discorre da missão dos movimentos sindicais, bem como, da Federação, e apresenta as seguintes propostas: campanha de popularização dos direitos humanos; proibição da fabricação e da importação de munição letal; arma não letal nas mãos do policial. munição mortífera nunca mais; em busca de um mundo de paz a partir de um Brasil de paz.

No ano de 2013, na cidade de João Pessoa, o Professor João Augusto Lima Rocha apresentou um texto sobre defender a educação como direito para todos. Nesse artigo, o professor apresenta as responsabilidades dos docentes na produção do documento da Conferência Nacional de Educação (CONAE) de 2014. Ressalta a necessidade desse engajamento destacando sua importância na construção democrática e participativa do documento na luta por uma educação pública de qualidade.

Em 2014, com o texto da profª Silvia Lúcia (APUB) no qual ela apresenta a necessidade da criação de uma rede de mulheres e embasa sua proposta na pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 27/2003 sobre violência contra a mulher.





No ano seguinte, em 2015, o professor Joviniano Soares de Carvalho Neto e a professora Luciene da Cruz Fernandes escrevem um texto robusto onde destacam os pontos conceituais sobre carreira docente, objetivando embasar a pauta da “manutenção e fortalecimento de uma política permanente” de salários, sendo essa uma importante necessidade para compor o direito docente como condições de trabalho da trabalhadora e do trabalhador da educação. Os autores propõem como uma das tarefas a divulgação ampla da importância da educação e do trabalho docente para toda sociedade, mostrando sua estimada participação não apenas no ensino, mas também na pesquisa e na extensão.

No ano de 2016 a temática que envolve gênero e direitos das mulheres foi novamente a tônica. Tivemos, nesse ano, dois textos, o primeiro da Profª Luciana Elias (ADUFG) que versa sobre a necessidade dos sindicatos voltarem sua atenção e pautas para promover ações de ampliação das discussões sobre gênero e etnia. E, o segundo texto, de autoria de Clúvio B. S. Terceiro (ADUFRGS) apresentando e embasando a urgência da federação constituir um manifesto contra a cultura do estupro, bem como realizar campanhas e ações que visem eliminar tal prática, entendendo que essa é uma ação de longo prazo, mas que precisa estar solidificada em práticas diárias, que promovam a mudança da cultura machista e paternalista.

No ano de 2017 o Encontro Nacional recebeu cinco textos: o primeiro da Profª Leopoldina C. Menezes, onde propõe detalhadamente a criação de um Grupo de Trabalho (GT) de Direitos da pessoa Humana e usa como referência o grupo com mesmo nome criado na APUB. O texto de autoria das Profas. Angela E. C. Brito; Silvia L. Ferreira e Leopoldina C. Menezes, apresenta os dados (SIGEP/2017) quantitativos de docentes mulheres, pretas/pardas e indígenas, atuando na UFBA em comparação docentes brancas/os e amarelas/os provocando a Federação a implementar e/ou orientar, aos seus sindicatos federados, um sistema que apresente e atualize esses dados, pois serviram de base nas políticas sindicais e da



própria federação para o combate ao machismo, sexismo, racismo e homofobia. O terceiro texto desse mesmo ano pertence ao Prof. Gil Vicente (ADUFSCAR), onde o autor apresenta, também, dados quantitativos de docentes filiados segundo seu sexo, estado civil, nível e classe em que se encontram na carreira, revelando a disparidade entre eles, em que o dobro dos professores consegue alcançar o topo da carreira em detrimento de suas colegas. Seu texto provoca questões como: quais seriam os possíveis motivos para essa grande diferença? Isso é um fator inerente apenas a ADUFSCAR?

No quarto texto, das professoras Luciene da Cruz Fernandes e Matilde Alzenir dos Santos, as autoras narram os desafios do movimento docente e o papel das mulheres embasadas em pesquisas feitas na UFBA. Dentre os dados da pesquisa, é apresentado o quadro de mulheres sindicalizadas, ativas e aposentadas, em dissonância com homens na mesma situação, com isso, as autoras problematizam a dificuldade das mulheres nesses espaços sindicais, dentro de uma sociedade patriarcal. A autora traz para o debate problematizações e desafios para tais superações, são eles: Quais os conteúdos da política de igualdade?; Representação das mulheres nos espaços de poder e decisão que reflita a nossa presença na base da categoria; Conhecimento da realidade das mulheres na categoria; Política financeira e de promoção da luta geral e específicas da categoria; Quais os mecanismos da política de igualdade?; Promover a presença das mulheres no movimento da categoria através de formação teórica e prática; Pesquisas sobre a realidade das mulheres nas categorias específicas; Cotas de participação; O que queremos fazer na organização?; Criar espaços de organização das mulheres (coletivos, departamentos, secretarias); Estimular a participação das mulheres nestes espaços. Como fazê-lo?; Encontros, seminários, reuniões, debates, comunicação de forma inclusiva. Por que fazê-lo?; Propiciar, cada vez mais, mecanismos e espaços que subsidiem o empoderamento das mulheres para sua participação política nas direções, fóruns e espaços de representação das nossas entidades.



O quinto texto, do professor Clúvio Bueno Soares Terceiro, apresenta uma imersão temática da constituição de uma família e as complexidades do nascimento, pois, caso a criança venha de forma prematura, exigirá dos progenitores a experiência da nova vida intercalada por acompanhamento médico e internações. Essa experiência, muitas vezes é mediada por internações de alta complexidade, necessitando, nesses casos, de alargamento da licença maternidade a fim de acompanhamento do bebê prematuro. Propõe o autor que, a Federação, para além de trazer a temática para o debate, lute para aprovação da PEC 99/ 2015.

O ano de 2018 foi um ano de muitas propostas na área de Direitos humanos, tivemos submetidos e publicados um total de doze teses. O primeiro texto, Ângela Ernestina Cardoso e Leopoldina Cachoeira dividem, fala da experiência de oferta e de cursos com a temática de direitos humanos em sua universidade, a UFBA. Elas propõem que a mesma ação seja desenvolvida na Federação e ofertada para as lideranças sindicais com o objetivo de reprodução em seus sindicatos Federados. O texto "A Importância do GT Direitos Humanos: Raça/etnia, Gênero e Sexualidades", escrito pela professora Juliana Silva Ramires, destaca a importância do primeiro encontro do GT Direitos Humanos em Salvador e traz, de forma fundamentada, a necessidade de reedição do evento, nesse sentido, propõe essa edição organizada.

Os professores da ADURN-Sindicato, Juliana Melo, Oswaldo Negrão e Alex Reinecke de Alverga, fazem um recorte em sua tese para falar de pessoas baseada na raça/etnicidade em condições de liberdade assistida. Aponta que na grande maioria dos sujeitos que estão com restrição em sua liberdade, tem raça e pertence a uma classe, ou seja, são pretas ou pardas e pobres. O texto propõe que o grupo de direitos humanos da Federação tenha propostas integrativas, potencializando suas ações que, na maioria das vezes, estão interrelacionadas.



O texto que segue é das professoras Thaís Madeira, Maria Inês Rauter, e Matilde Ribeiro e apresenta as mulheres no espaço de poder. As autoras trazem para reflexão dados da ONU, dados produzidos pelo congresso do Brasil, tanto da câmara dos deputados federais quanto do Senado, como esses dados embasam a reflexão por elas trazidas frente a esse hiato e às dificuldades de as mulheres ocuparem o espaço de poder. O texto das professoras também apresenta dados de pesquisa em cargos de gestão da Universidade Federal de São Carlos em 2018, bem como dados do sindicato ADUFSCar. Elas propõem, com o artigo, que se estabeleça, a partir do PROIBES-Federação, a adoção de um conjunto de indicadores sociais para compor uma base de dados nacional mínima para subsidiar pesquisas salta-se a necessidade de acrescentar não só as questões de gênero, bem como as questões de sexualidade, para que tenhamos condições de análise e possamos construir propostas de lutas sindicais.

A tese “Perspectivas do movimento sindical docente e interseccionalidade”, apresentadas pela professora Luciene da Cruz e o professor Nildo Manoel da Silva, traz a reflexão e a lembrança de que as relações de gênero no movimento social docente perpassam pelas violências que dizem respeito à raça, etnia e sexualidades. Os autores trazem aspectos de pesquisa que vão apontar a desigualdade de gênero reforçando que, na América Latina, as condições do trabalho docente, estudado e discutido na Rede de Trabalhadores da Educação da Internacional da Educação para a América Latina, tem apontado essas dificuldades e esses entrelaçamentos. Os autores acrescentam que é necessário enfrentar o desafio, discutir e combater a partir de ações determinadas e articuladas em todas as esferas da educação pública, entendendo ser necessário que no regimento da Federação, seja previsto a criação de uma diretoria que trate das questões de direitos humanos.

As autoras: Taís Fernandes, Luciene da Cruz, Ângela Brito e Jessie Sobieski apresentam os resultados do projeto de pesquisa





“Diagnóstico dos(das) professores(as) do ensino superior brasileiro filiados(as) aos sindicatos federados ao PROIFES: intersecção entre gênero, raça e sexualidade” e ressaltam a importância da execução deste projeto de forma sistemática anualmente fazendo intersecção entre gênero raça e sexualidade e sexualidades. No texto “Capacitação 130 anos da Abolição: Nossa Abolição é a educação” das docentes Ângela Ernestina, Luciene da Cruz, Thaís Madeira, Leopoldina Menezes e do professor Nildo Ribeiro refletem sobre a política de cotas e o quanto ainda há de ser feito para a inclusão nas IFEs de pessoas pretas e pardas, independentemente de sua orientação sexual declarada, pois os dados mostram as disparidades entre essas questões correlacionadas, como por exemplo o aumento de mulheres paradas em detrimentos de mulheres negras retintas principalmente em cursos “considerados de maior prestígio social, que se constitui justamente no espaço mais almejado do ensino superior e pelo qual se travam as maiores disputas pelo ingresso”. Nesse sentido, as autoras e o autor apresentam à Federação a proposta de incentivar seus sindicatos federados iniciarem um movimento, juntos às reitorias de gestão de pessoas das IFES, objetivando a formação de professores e servidores técnicos com os temas propostos pelo GT Direitos Humanos. Propõe também a implantação e implementação de cursos de aperfeiçoamento *lato sensu* e *stricto sensu* no tocante a temática estimulando cada unidade da federação a promover debates através de capacitação nos moldes da formação sindical.

Para a professora Livia Lara da Cruz, que apresenta o tema “O movimento sindical na luta pelos Direitos Humanos: possibilidades de atuação”, a temática é essencial, já que a temática nunca esteve tão presente na atualidade brasileira. Ela reforça que o candidato à eleição que é contrário às temáticas dos direitos das pessoas, defende uma pauta respaldada na moralidade e não nos acessos a todas e todos. A professora apresenta e destaca a questão dos mais vulneráveis com culturas diferentes e religiões não cristãs no seu texto. Ela marca as violências sofridas por pessoas que têm os



direitos humanos em sua pauta de luta, bem como as preocupações crescentes dos cuidados no espaço sindical, como espaço de luta de manutenção dos direitos conquistados, e sua universalização. O professor Marcos Paulo Rosa apresenta em sua tese a preocupação com o assédio moral no trabalho e a necessidade de atuação mais contundente dos sindicatos, bem como da federação. O autor apresenta diferentes proposições para enfrentamento do assédio moral desde folders, cartazes e formação, como também a elaboração de cartilha didática de combate ao assédio, criação de canal no site do sindicato para que os servidores possam relatar as situações de assédio; reedição do seminário “Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública”; criação da semana do combate assédio moral na instituições públicas de ensino com palestras transmitidas de forma online.

A questão da limitação física e da deficiência nas universidades é abordada pelo professor Nildo Manoel da Silva e pela professora Luciene da Cruz na sua tese “Pessoa com deficiência e a universidade”, um texto que traz fundamentação teórica e dados do Sistema Único de Saúde o SUS sobre a presença e as limitações dos e das trabalhadores(as) nas IFEs. Os autores apresentam a problemática de inclusão de forma efetiva para essas pessoas, propondo atividades como seminários, palestras em que a temática seja abordada, a criação de uma linha de trabalho sobre deficiência no GT Direitos Humanos do PROIFES-Federação e a realização de uma pesquisa nas universidades sobre professores com deficiência e suas condições de trabalho.

O ano de 2019 foi marcado por questões pungentes nos espaços de trabalho, motivando as delegadas e delegados a produzirem teses consubstanciadas com as temáticas dos Direitos Humanos. O primeiro texto do GT Direitos Humanos foi produzido pela professora Luciene da Cruz Fernandes junto com os professores Daniel Dominguez Ferraz, e Nildo Manoel da Silva Ribeiro intitulado “Barreiras arquitetônicas e Universidade”. Os autores apresentam na



sua tese as dificuldades arquitetônicas enfrentadas pelas pessoas, principalmente com dificuldades de locomoção, e em contrapartida da máxima defesa de inclusão e acesso. Os autores reforçam questões de defesa histórica de condições de acesso, bem como problematizam as condições dessas pessoas e a importância delas na sociedade. Apresentam para o GT a necessidade de pesquisa sobre acessibilidade nas universidades e institutos federais bem como a debates relacionados com o tema.

A próxima tese versa sobre “Democracia e educação em Direitos Humanos”, escrita pela professora Luciene da Cruz e pelos professores Maurício Uzeda e Nildo Manoel da Silva. Nesse texto, os autores apresentam e discutem com os projetos políticos que possuem essa temática com o principal objetivo sendo o foco central, no entanto, apresentam a preocupação da descontinuidade dessas políticas. Nesse sentido, os autores trazem dados de descontinuidade que preocupam o movimento uma vez que não ajudam na sua estabilidade, mudanças culturais de exclusão e aprendizado de outras formas de inclusão. Eles apresentam sugestões para federação pedindo um posicionamento claro sobre qual modelo democrático se espera para o país; sugerem também a realização do encontro nacional de Direitos Humanos organizado pelo grupo de Direitos Humanos da federação.

A saúde mental é o foco da tese apresentada pelos professores Alex Reinecke de Alverga e Dimitri Taurino Guedes intitulada “Decifra-me ou te devoro: notas sobre o sofrimento no trabalho em educação.” Os autores apresentam uma reflexão sobre o aumento do sofrimento e das causas psicológicas de afastamento das e dos docentes e dos docentes das Universidades e institutos federais. Uma das síndromes destacadas pelos autores é a síndrome de *Burnout*, bem como outras, que se associam a perspectiva de uma sociedade que retira da classe docente sua motivação iniciativa associando o seu trabalho a (auto)exploração. Sendo assim, sugerem a realização de levantamento sobre a saúde mental das trabalhadoras e dos





trabalhadores em educação para próximas ações sindicais com a temática da vivência do sofrimento do trabalho docente.

A professora Luciana Aparecida Elias apresenta em seu texto “Gênero, carreira e a ciência” a preocupação e a necessidade de garantir às mulheres que são mães condições para que possam participar dos espaços que se discutem e debatem ciências. A autora apresenta dados referentes à dificuldade de produção científica das mulheres, uma vez que, em grande maioria, são elas que cuidam de sua prole. Ela traz propostas para Federação, tais como: pleitear a disposição de serviços de *baby sitter*, pelo menos durante duas horas, quando da apresentação de seus trabalhos em eventos de Ciência e Tecnologia; propõe grandes encontros congressos semanais científicas que ocorrem no país com suporte de cuidados para as mães que precisam levar seus filhos.

Já na tese “Que tiro foi esse? Uma análise sobre a violência contemporânea”, os professores Alex A Alvergas e Oswaldo Gomes Negrão trazem para reflexão a preocupação com a crescente alta da violência em 2019 promovida por homicídios, assassinatos e feminicídios com arma de fogo. O destaque dos autores está concentrado na violência contra a mulher e contra jovens. Os dados trazidos pelos autores expressam a preocupação nesta crescente escalada de violência. A proposta que eles sugerem no texto diz respeito ao posicionamento efetivo da Federação em defesa do estatuto do desarmamento e do estímulo da cultura da Paz. Eles também lembram a necessidade de realização do encontro Nacional de Direitos Humanos organizado pelo grupo de trabalho de Direitos Humanos da federação. A história e trajetória do GT Direitos Humanos é contada na tese escrita pela professora Luciene da Cruz Fernandes e o professor Nildo Manoel da Silva com a intenção de frisar e reforçar a importância da temática no espaço sindical. Os autores trazem em seu artigo a historicidade da trajetória do movimento dentro da federação, porém o texto não apresenta propostas de pauta para federação, mas a reflexão da importância desse espaço na esfera sindical.



As professoras Thaís Fernanda Leite, Fernanda Almeida Pereira e Isaura Brandão desenvolveram uma tese nomeada de “Encontro Nacional da Educação Infantil: avanços e desafios do GT educação”, o texto versa sobre as condições de trabalho das professoras e professores da educação infantil da carreira EBTT nas Instituições Federais. Elas trazem em seu texto uma breve história de como ocorreu o encontro, bem como as reflexões produzidas nele. A proposta das autoras para federação está na criação de um GT ou de um grupo de trabalho que se debruce sobre o estudo e a necessidade da defesa da carreira dos Professores EBTT na Educação Infantil e nos colégios de aplicação, bem como a realização do Segundo Encontro de Educação Infantil.

Já a preocupação dos autores Adriano William da Silva e Rosângela Gonçalves de Oliveira, pe sobre a laicidade prevista na nossa Carta Magna e a sua prática efetiva nos espaços escolares. Os autores apresentam que a lei não se cumpre, uma vez que, em uma boa parte dos estabelecimentos escolares e sindicais, mesmo com a garantia de um estado laico encontram-se, com grande frequência, imagens sacras de religiões cristãs. Nesse sentido os autores apresentam como propostas: que a Federação oriente seus sindicatos federados para que se empenhem em constituir ambientes laicos inclusivos em seus espaços sindicais para todas as fés; campanhas que reforcem o dever de espaços educacionais laicos dentro das instituições de ensino público; palestras sobre cultura colonialista e suas marcas na naturalização de ações discriminatórias; seminários apoiados pelo Sindicatos Federados ao PROIFES sobre as diferentes culturas que compõem a nossa brasilidade.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia de covid forçando o encontro nacional acontecer no modelo virtual. A metodologia desse encontro, diferente dos demais, foi estabelecida com suporte de um texto-base construído coletivamente pelo grupo de trabalho Direitos Humanos da federação, sobre a coordenação da diretora de direitos humanos Rosângela Gonçalves



de Oliveira com a participação do presidente à época Professor Nilton Ferreira Brandão o texto apresenta uma reflexão profunda e consubstanciada são eles: Direitos humanos e as reflexões sobre o movimento sindical docente; A violência e seus determinantes; A violência contra mulher e o assédio; Saúde mental; A inclusão dos direitos das pessoas com deficiência; Democracia, sindicatos e direitos humanos à comunicação; Mídia conservadora X sindicatos; Sociedade inclusiva; A pauta dos Direitos Humanos a partir dos encontros nacionais do GT direitos humanos. O texto serviu como subsídio para as reflexões do encontro na forma virtual.

No ano de 2021 o país ainda se encontrava recluso e com deslocamentos limitados, por isso, o encontro também foi executado de forma virtual. Nele tivemos a apresentação de duas teses uma que foram construídas pela Professora Rosangela Gonçalves de Oliveira e pelo Professor Francisco Wellington Duarte, sobre o título "Cenário político, econômico e social no Brasil pandêmico e defesa da Democracia dos direitos humanos". Nesse artigo-tese, os autores fazem uma profunda reflexão sobre os anos de 2020 e 2021, uma vez que suscitam a necessidade imperiosa de resistência e enfrentamento das ações de um governo ultraliberal que impõe à população uma pauta de necropolítica. O texto traz como provocação a proposta de luta sindical frente aos constantes desmanches vivenciados no ano corrente. No segundo texto, apresentado pela professora Sônia Mara Orgiba com o título de "'Ponto zero' para luta sindical: o estado autoritário, o resgate da justiça social, da democracia e dos direitos humanos", a autora apresenta uma reflexão sobre as políticas neoliberais e as necropolíticas, utilizando dados da Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional de 2020 para sua argumentação. A autora propõe como atividades que a federação mobilize os sindicatos federados, em articulação com os movimentos populares, para defesa do estado de direito democrático; que fomente os Sindicatos para que possam incluir uma pasta ou diretoria voltada à defesa



dos direitos humanos; e intensifique as lutas junto ao Parlamento, para revogação urgente da PEC 95.

Em 2022, depois de um longo processo de *lockdown*, temos o encontro acontecendo de forma presencial com apresentação de quatro textos, o primeiro sendo um texto produzido pela professora Rosângela Gonçalves de Oliveira e pelo professor Oswaldo Negrão intitulado “Texto Introdutório da Diretoria do PROIFES-Federação” onde os autores trazem para o debate a reflexão dos desdobramentos da COVID-19 e dos impactos, não apenas na saúde da população, mas também na política e nos espaços de trabalho nas IFEs. Reforçam a necessidade das análises e lutas para manutenção e ampliação dos acessos da população a direitos historicamente perseguidos, pois foram sistematicamente negados ou cassados por parte do *status quo*. Alertam para o crescimento sistemático nos tempos de pandemia pela direita política ultra reacionária e propõem o fortalecimento do GT de Direitos Humanos na Federação e nos sindicatos federados.

O texto seguinte do grupo de docentes Fernanda Castelano Rodrigues; Daniel Vendruscolo; Flávia Bezerra de Menezes Hirata-Vale; Joelson Gonçalves de Carvalho; Luiz Bezerra Neto; Marcos de Oliveira Soares; Oto Vale, intitulado “Direitos Para Quem e Para Que”, traz a necessidade da defesa da democratização das IFEs ampliando os acessos e garantindo a permanência dos estudantes, pretos e pardos, em contrapartida dos ataques a Educação Pública feitos pelo governo na gestão concretizados, não apenas na manutenção de uma pauta moral e institucional, mas também nos avassaladores cortes de gastos para as Universidades e Institutos Federais.

Na tese “Um Olhar para Aqueles que Cuidam e que Devem ser Cuidados” da professora Adriana Oliveira Silva o alerta está para as vítimas que sobreviveram a COVID-19, nesse sentido, a docente aponta preocupações e desafios a serem enfrentados. Ela traz questões importantes para a Federação como: Garantir que as





Universidades e agências de fomento tenham mecanismos de avaliar a produção científica das mulheres, sem que os períodos de licença maternidade ou afastamento para cuidar de familiares causem prejuízo na avaliação. Lutar junto às entidades científicas e cobrando dos órgãos de fomento o equilíbrio de gênero na distribuição de bolsas de pesquisa e nas avaliações da carreira. Orientar os sindicatos a identificarem e denunciarem situações de assédio moral contra mulheres e idosos/as que necessitam de um período de adaptação antes do retorno imediato ao trabalho presencial. Organizar debates e palestras relativas à questão da saúde mental, para orientação de docentes que estão tendo dificuldades em adaptar-se ao retorno presencial. Organizar debates junto aos sindicatos sobre a norma do MEC que possibilita que parte da carga horária dos cursos presenciais de graduação sejam ofertadas de forma remota/online, no sentido de identificar os benefícios e eventuais riscos da adesão ao formato híbrido e orientar os docentes quanto aos aspectos positivos e negativos dessa questão.

As docentes Maria Elizabeth da Silva; Leopoldina Cachoeira Menezes; Leticia de Sá Rocha; e o professor Oswaldo Negrão apresentam, também na mesma toada de retorno às atividades presenciais, no texto intitulado “A Constituição Federal: Certidão Laica Brasileira da Educação, dos Direitos Humanos e da Diversidade”, lembram dos trabalhos do GT de Direitos Humanos na pandemia tendo como uma de suas pautas o aumento da miséria no país e o retorno ao mapa da fome. Destacam o destrutivo ataque da extrema direita neopentecostal ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). As autoras e o autor reforçam a luta pela manutenção dos direitos e propõem a ampla divulgação e o trabalho didático e de acesso de todas e todos da Constituição Federal. Suas propostas são: promover a difusão da Constituição Cidadã no espaço escolar (IFs e UFs) por meio de debates em que estudantes do Ensino Médio e Superior possam se apropriar de seus direitos e promover ações educativas por meio da arte.



Um artista visual negro, negra ou indígena deve ser difundido para artigos da constituição em oposição a notícias de crimes contra essa população, os sindicatos devem confeccionar esses jogos juntamente com os professores de artes, assim, a ação educativa é promovida dentro das escolas da rede federal de ensino. Mobilizar os sindicatos para que livros com o conteúdo da constituição e a história de luta em defesa da democracia e no enfrentamento às ameaças presentes e futuras às instituições democráticas de direito sejam disponibilizados aos seus filiados e no espaço escolar e tudo isso de forma gratuita.

O professor Luiz Glock apresenta em sua tese "O papel da Federação nesta luta deve ser o mais glorioso!" na defesa da ciência e das instituições pública pautadas na pesquisa científica para o enfrentamento da crescente onda de anti-ciência iniciada no processo pandêmico onde parte das pessoas acreditaram em notícias falsas e diagnósticos equivocados e errados para tratar doenças historicamente erradicadas do país, principalmente neste período, das vacinas.

O ano de 2023 foi um período de restauração do governo da coalizão de esquerda e centro-esquerda e a retomada da reconstrução do país, que tinha na pauta os direitos e de significativas perdas. O governo eleito assume um país de "terra arrasada" e no XIX Encontro Nacional da Federação esta nova era reflete em produções de 14 teses. A primeira de autoria de Márvio Francisco Augusto de Medeiros; Maria Francinete de Oliveira; Donália Cândida Nobre; Tamires Carneiro de Oliveira Mendes intitulada "PROIFES-Federação: um Novo Olhar Para o Envelhecer" aborda de forma fundamentada a importância da saúde das/os aposentados e o reconhecimento fundamental de seus saberes para as IFEs. Nesse sentido, apresentam duas propostas para consolidação efetivas trazendo para a federação as propostas de sugerir como eixo de atuação do GT de Aposentado do PROIFES-Federação a realização de encontros regulares de professores aposentados pelos



entes/sindicatos filiados/associados e de que a diretoria de aposentadoria do PROIFES-Federação seja coordenada por um professor aposentado. Desenvolver uma iniciativa tipo Observatório de Monitoramento das condições de vida e bem-estar de docentes após a aposentadoria, enquanto instrumento de informação e de suporte à tomada de decisão no que se refere ao desenho estratégico de ações.

O texto “Perda de Direitos dos Docentes Aposentados: o Papel do Sindicato” de Ana Christina de A. Kratz e Marilda Shuvartz apresentam para a Federação a reflexão em torno das perdas reais das docentes e os docentes que se aposentaram tendo como subsídio os estudos do Movimento Nacional dos Servidores Públicos Aposentados e Pensionistas (MOSAP). As autoras discorrem, em um texto bastante fundamentado, a necessidade de resistência dos sindicatos no enfrentamento do que elas denominam “campanha de desmoralização” perpetrada pelo governo anterior de ultradireita e propõem: a definição de metas, estratégias e uma agenda de sensibilização com os parlamentares de forma efetiva, incluindo visitas para aprovação das pautas de interesse dos aposentados e a realização de campanha de valorização dos aposentados nas redes sociais.

Na sequência, temos a tese “Condições de Trabalho nas IFS, as Questões de Gênero e o Papel do PROIFES: Nem Uma a Menos!”, da professora Flávia Bezerra de Menezes Hirata Vale, que traz uma importante reflexão pós-pandêmica referentes às dificuldades e alargamento das desigualdades de gênero na academia. Ela resgata as múltiplas jornadas das docentes potencializadas, principalmente pelo *lockdown* do tempo pandêmico. Baseada nos dados do INEP 2022 apresenta o hiato entre produções científicas entre os gêneros e, no seu entendimento, a federação precisa enfrentar a situação com as seguintes ações: desenvolvendo ações que promovam o mapeamento das condições de trabalho e carreira das mulheres nas Instituições Federais de Ensino, na medida em que apenas com a dimensão exata desse quadro é possível propor e implementar





qualquer medida de impacto verdadeiro para as mulheres; lutem pela criação de políticas que garantam a equidade de gênero em todas as esferas da vida profissional, inclusive nos próprios sindicatos; e exijam que as instituições criem procedimentos rigorosos para prevenir e punir casos de assédio e violência de gênero.

Na robusta tese da professora Luciene de Oliveira Dias, nomeada como “Ações Antirracistas nos Concursos Públicos com Vagas para Cotistas nas IFS como Estratégia para Conquistar Democracia”, foi trabalhada a partir da sua experiência e história de vida como mulher negra e as barreiras que precisou ultrapassar. Ao discorrer sua trajetória, a autora revela a necessidade de assumir e “contribuir para a implementação de ações antirracistas também nos concursos públicos para docentes em todas as Instituições Federais de Ensino dos Sindicatos do PROIFES-Federação”, assim, a autora apresenta as seguintes questões para luta do GT Direitos Humanos da Federação. Uma seria a realização de levantamento sobre a forma como as Instituições Federais de Ensino dos Sindicatos Federados organizam os seus concursos com vagas reservadas a PPP – pessoas pretas e pardas –, em acordo com a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Outra proposta seria orientar os Sindicatos Federados Locais a comporem as Comissões de Heteroidentificação das suas Instituições Federais de Ensino, além de realizar pelo menos uma formação antirracista, com foco na oferta de nomes de representantes dos sindicatos para comporem as Comissões de Heteroidentificação, em cada um dos Sindicatos Federados Locais no ano de 2024.

A temática da inclusão racial também é a pauta da tese das professoras Leopoldina Menezes; Ana Lucia Góes; Auristela Felix; Maia Elizabeth Silva; Silvia Ferreira e do professor Márcio André nominada “A Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos para o Magistério Superior Federal”. Trazendo dados sobre o acesso de pessoas negras e pardas nas vagas de concurso para docentes do magistério superior nas instituições públicas federais, fala sobre sua real efetivação. Com base em importantes alertas, propõe: acompanhar os debates no



Congresso Nacional acerca da vigência da Lei n. 12.990 e aplicações de sanções; acompanhar as iniciativas desenvolvidas nos âmbitos das IFES, estudando os critérios utilizados em cada instituição para a política de cotas desenvolvendo com base em estudos realizados sobre o tema, como o de Mello e Resende (2020), documentos que possam subsidiar a implantação e monitoramento desta política no âmbito das IFES; propor uma metodologia para aplicação mais unificada e extensiva nas universidades federais a fim de contribuir com os debates entre as próprias instituições e a Andifes.

A tese seguinte “Até quando as Mulheres, Especialmente Negras, Serão Invisibilizadas nos Espaços Acadêmicos Científicos, de Gestão e no Sindicato da Categoria Docente?” das professoras Ana Lúcia Barbosa Góes; Claudilene Maria da Silva; Leopoldina Cachoeira Menezes; Auristela Felix de Oliveira Teodoro; Maria Cláudia Cardoso Ferreira; Maria Elizabeth da Silva; Silvia Lúcia Ferreira e Barbara Coelho Neves, discute como a discussão sobre discriminação racial, no recorte de gênero, se potencializa em épocas de ultradireita. Discorrem, de forma fundamentada, sobre essas discriminações crescentes e apresentam à federação as seguintes propostas: para as Instituições de Ensino dos Sindicatos Federados/MEC e Demais Instituições Relacionadas à Educação, que o PROIFES-Federação tenha como bandeira a luta por políticas institucionais inclusivas nas universidades e no movimento sindical. Por exemplo, incentivando as Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior e EBTT a formular políticas institucionais que promovam a igualdade de oportunidades para mulheres e mães dentro da academia, no exercício das funções de ensino, pesquisa, extensão e gestão, bem como políticas contra os diversos tipos de assédio dirigidos especialmente às mulheres. Para Institutos de Pesquisa/MCTI e Demais Órgãos Relacionados à Pesquisa, propõe que o PROIFES-Federação defenda bolsas de pesquisa, específicas para mulheres — por exemplo o retorno e a ampliação das bolsas do Programa Mulher e Ciências do CNPq com cotas nos editais para mulheres negras —; a defesa de experiências no



âmbito das universidades que criem trajetórias formativas para mulheres, em especial, as mulheres negras nas ciências.

No texto “O Envelhecer e a Democracia”, o professor Manoel Marcos Freire d’Aguiar Neto reforça a preocupação com as dificuldades financeiras das/os docentes que, ao se aposentarem, têm sua qualidade de vida ameaçada em decorrência do rebaixamento dos salários, da continuidade da cobrança do imposto, e dos preconceitos relacionados à idade. Nessa perspectiva, o autor propõe à Federação que os sindicatos incorporem na sua luta contra todo tipo de preconceito a luta contra o Idadismo e que, no âmbito local, tentem definir com as reitorias das universidades das suas bases alguma forma de inclusão dos aposentados nas atividades cotidianas das instituições. Propõe que em suas negociações com o Governo, o PROIFES exerça rigorosa vigilância no que diz respeito aos reajustes salariais dos aposentados e na correção dos valores de quaisquer outros benefícios, como o da assistência à saúde complementar. E, também, que o PROIFES estude a adequação e conveniência de interferir junto ao Governo para que haja investimentos e execução de uma política que atenda às necessidades do idoso, que contemple, entre outras coisas, a criação de centros de acolhimento e intensifique a formação dos recursos humanos necessários a tal atividade.

A tese em sequência, escrita e proposta pelas professoras Adnilra Sandeski e Cristina Ayroza, também aborda o tema da aposentadoria, com o título “‘EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA E MOVIMENTO SINDICAL’: Os Aposentados na Luta pela Aprovação da PEC 555/2006”. As professoras destacam que é necessário acabar com a contribuição compulsória previdenciária aos que já contribuíram, por todo seu tempo, na ativa. Aprofundam a discussão apresentando o teor da PEC 555-A/2006, que tem como objetivo isentar aposentadas e aposentados dessa contribuição, e trazem como propostas para a Federação como a aprovação da defesa da PEC 555/2006, por ser uma pauta legítima e relevante, e é importante que a Federação promova essa discussão para avançarmos



nessa luta. Também propõem o engajamento junto à Câmara dos Deputados, assessoria política de alguns Ministérios, por meio de articulações e sensibilização dos parlamentares, podendo ser uma estratégia eficaz para que a PEC seja pautada. Outra proposta é ampliar o alcance da Proposta de Emenda à Constituição nº 555, de 2006, de modo a assegurar que a contribuição previdenciária não seja mais cobrada nem de aposentados/as e pensionistas submetidos às regras previdenciárias anteriores à EC nº 41, de 2003, nem daqueles regidos pelas normas então estabelecidas.

A aposentadoria também é a temática do professor Joviniano Soares de Carvalho Neto abordou em seu texto "A Aposentadoria é Parte Fundamental da Carreira". O autor reforça o desmanche promovido pelas reformas da aposentadoria das/os docentes das IFEs apresentando propostas para defesa dessas pessoas pela Federação. São elas:

1. Defesa da remuneração: é importante a manutenção da bandeira da aposentadoria igual ou próxima à da última remuneração da ativa, isto é, restabelecer a aposentadoria com vencimentos integrais. Enquanto isso não ocorre, propomos duas linhas de atuação:
  - 1.1. A primeira é parte da luta geral: a luta pela recuperação das perdas ocorridas no governo Temer e Bolsonaro, com reajuste se estendendo a ativos e aposentados. É a etapa que ora se inicia. O reajuste de 9% atinge a todos, mas os corretos reajustes de vale alimentação e bolsas de Pós-graduação não atingem diretamente os aposentados.
  - 1.2. A segunda inclui ações específicas para os aposentados:
    - a. Apoiar a luta contra a contribuição previdenciária dos inativos, inclusive, apoiando o MOSAP.
    - b. Acompanhar e fiscalizar a ação da FUNPRESP defendendo a atuação dos representantes dos associados (boa parte professores federais) nas decisões.





- c. Defender/apoiar a elevação do teto da aposentadoria do INSS para todos os trabalhadores.
- d. Manter, ampliar e divulgar convênios que reduzam despesas e auxiliem na manutenção da qualidade de vida.

2. Política de fortalecimento da participação: tão importante quanto a defesa da remuneração é a presença e participação dos aposentados nas atividades e decisões do sindicato. Muitas diretrizes já foram apresentadas e aprovadas em outros Encontros do PROIFES. Dentre propostas antigas e novas, destacamos:

- 2.1. A existência de Diretoria e Comissão de Aposentados.
- 2.2. Realização de encontro de aposentados.
- 2.3. Na defesa dos Direitos Humanos, explicitar o combate ao Idadismo (preconceito contra os aposentados) sob todos os seus disfarces.
- 2.4. Apoiar e dar protagonismo ao GT de aposentados do PROIFES.
- 2.5. Assumir como prioritária a participação de aposentados nos GTs dos sindicatos a começar pelo GTs de Educação, Ciência e Tecnologia.
- 2.6. Os sindicatos docentes não apoiam a criação de sindicato de aposentados para os docentes porque se consideram o sindicato também dos aposentados. Inclusive, por isso devem apoiar e participar de entidades de aposentados e idosos, destacando-se o MOSAP no qual alguns sindicatos docentes já participam.

3. Promoção de espaços de encontro e lazer. O sindicato é um local em que, acima das divisões de unidade ou idades, todos os professores podem se encontrar.

Com o texto "Precarização Social do Trabalho Docente e a Necessidade de Ratificação da Convenção nº 190 da OIT", as



professoras Tatiane Martinazzo Portz, Suzane Conceição Pantolfi Tostes e Amanda Rottava trazem a defesa e implementação da Convenção 190, que fala sobre todas as formas de assédio no serviço público que, relatam elas, precarizam as relações de trabalho. Para tal, as autoras propõem: a luta para que o governo brasileiro ratifique a Convenção nº 190 da OIT; que os Sindicatos promovam estudos junto às bases sindicais, que proporcionem abertura para ouvir as demandas dos trabalhadores nos quesitos de melhorias nas condições de trabalho e apresentar e debater soluções às demandas. Além de outras proposições de base sindical para minimizar a precarização do trabalho, como a luta para regularização da carga horária docente junto aos IF's visando à ampliação das horas disponíveis para manutenção e apoio ao ensino, e, também, a regulamentação do auxílio transporte a todos os servidores.

O tema da aposentadoria retorna no texto da professora Mariliz Gutterres, intitulado "O Bem-estar e a Força dos Professores Aposentados que Somos ou Seremos", a preocupação é ressaltada em sua tese a complexidade para garantir a qualidade de vida e que envolve, segundo ela, três dimensões "(1) satisfação com a vida ou julgamento cognitivo em relação à própria vida; (2) afetos positivos ou vivências de emoções agradáveis; e (3) afetos negativos ou vivências de emoções desprazerosas. A aposentadoria pode aumentar o bem-estar, reduzir o estresse, aumentar o tempo livre e representar um marco importante de realização."

Com foco na luta sindical e a crescente parcela docente aposentadas e aposentados, a autora propõe proporcionar ações de educação continuada aos professores aposentados, bem como ações de integração (social, recreativa, artística, física, cultural, tecnológica, científica), fazendo também a articulação junto às suas IEFs e incentivar a participação ativa dos cidadãos aposentados nas diversas pautas e lutas sindicais, valorizando sua representatividade e os reconhecendo como fortes aliados. Para viabilizar o bem-estar e a melhor qualidade de vida dos professores aposentados, é necessário que o





PROIFES leve em frente, e com o máximo empenho que a causa pede, o pleito para a extinção da contribuição de servidores inativos e de pensionistas para o regime de previdência de que trata o artigo 40 da Constituição Federal e, por fim, que o PROIFES contribua na ampla comunicação a todos sobre as atuais regras para aposentadoria.

Já o texto do professor Douglas Verrangia, a qualidade socialmente referenciada é pauta na tese que se intitula “Diversidade nos campi como base para a defesa da universidade pública, laica, gratuita”, destacando a importância da diversidade das pessoas, tanto na condição de estudantes quanto de técnicos e docentes, nas dimensões de suas sexualidades, profissões de fé, etnia/raça e de gênero. Nesse sentido, o autor propõe à Federação desenvolver e apoiar ações no campo da educação para relações de gênero justas, pensando na equidade de gênero, nas IF’s e delas com a comunidade acolhedora, assim como ampliar esta discussão dentro dos sindicatos. Trata-se, aqui, de ações que considerem todas as formas de manifestação de gênero, envolvendo identidades cis e trans, binárias e não binárias, considerando perspectivas feministas (e a participação de mulheres, homens e todas as pessoas que desejem) e perspectivas sobre masculinidades (envolvendo homens, mulheres e todas as pessoas que desejem).

O autor também propõe desenvolver e apoiar ações no campo da educação para relações étnico-raciais mais justas, no sentido da equidade racial, assim como ampliar a discussão dentro dos sindicatos. Trata-se aqui de propor e ampliar ações de combate ao racismo (interpessoal, institucional e estrutural) nas IF’s, assim como de fomentar interação entre sindicatos e entidades do movimento social negro, secretarias de educação e movimento cultural (batalhas de rima, MC’s, capoeira, entre outros). Além de desenvolver e apoiar ações de diálogo com instituições religiosas nas comunidades acolhedoras dos campi, no sentido da superação da visão de que a formação universitária pública é, de alguma forma, contrária a algum tipo de espiritualidade ou religiosidade orientada pelo



desenvolvimento espiritual das pessoas, evidenciando o caráter laico das IF's e sua orientação republicana e de defesa do direito constitucional à religiosidade.

O texto coletivo dos docentes Adauto Locatelli Taufer, Bernardo Walmott Borges, Daniel Vendrúscolo, Guilherme Sachs, Flávio Silva, Jailson Alves dos Santos, Luís Antônio Serrão Contim, Marcos de Oliveira Soares e Oswaldo Gomes Corrêa Negrão, versa sobre a experiência dos autores no curso Feminismos: Classe, Raça e Gênero (CFCRG). No texto intitulado "Desconstruir velhos para construir novos paradigmas: a necessidade de romper padrões machistas no ambiente sindical", os autores respaldam a importância da formação e da qualidade do curso oferecido pela Federação. A partir dessa experiência, apresentam as seguintes propostas: que haja orientação para que os sindicatos federados repliquem, em suas diretorias e em suas bases, o CFCRG e que a federação possa fazer dele um evento constante na formação de suas lutas e de seus quadros políticos; que seja criado, junto ao GT de Direitos Humanos, um coletivo para discutir as masculinidades e, para refletir, a partir dessa implementação, o papel que os homens podem ter no combate a todo tipo de opressão e de violência de gênero; que seja implementada, por parte do PROIFES, a reestruturação de seu estatuto, criando critérios de paridade de gênero na composição de sua diretoria e de seu Conselho Deliberativo.

A temática de gênero também é abordada pela professora Raquel Nery Gomes Lima em seu texto "Apontamentos para uma política de gênero no movimento docente" trazendo dados sobre a ausência de mulheres nas lideranças, questões de disparidade de salários em detrimento a quantidade de trabalho executado por mulheres em comparação com homens. A autora também apresenta essas dificuldades no meio sindical e das violências sofridas pelas mulheres neste espaço. Nesse sentido, propõe, considerando a transversalidade da questão de gênero em todos os aspectos da carreira docente e em todas as pautas sindicais, instituir como



tarefa comum e contínua em cada grupo de trabalho da Federação o levantamento das demandas da agenda de Direitos Humanos sob perspectiva de gênero que lhe for pertinente, sempre articulada à perspectiva étnico-racial (outra questão renitente, a ser igualmente considerada em nosso contexto), sob a coordenação do GT Direitos Humanos. Também propõe promover a distribuição, inserção e formação de quadros femininos em/para frentes de atuação política tradicionalmente homo-sociais e hegemonicamente masculinas; e instituir grupo de trabalho (amplamente representativo e com prazo de atuação) que estude e desenvolva uma proposta de participação paritária das mulheres em todas as frentes de trabalho e representação da Federação.

## REFERÊNCIAS

CRUZ, H. Condições de construção histórica do sindicalismo docente de educação básica. **Sociedade E Estado**, v. 23, n. 1, p. 194-195. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5394>.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. dos S. Sindicalismo docente e política educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. **Educ rev [Internet]**. Abr. 2013. n. 48, p. 111-29. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602013000200008>.

LOLE, Ana. Filosofia da Práxis em Antonio Gramsci. **Revista Enfil**, 2016, n. 6, p. 55-65.

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

10 a 14 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019 - Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019 - Natal/RN

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV**  
Encontro Nacional do PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019 - Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

10 a 21 de julho de 2025  
Salvador - Bahia

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.1





# ARMAS DE FOGO X DE SONO

*Elizabeth Bittencourt*

*PROFESSORA APOSENTADA DA UFBA E DIRETORA SOCIAL DO PROIFES-FÓRUM*

A Internacional da Educação, a qual o PROIFES integra, denunciou, em 2010, o assassinato de 133 professores por questões ideológicas e políticas de vários países da América Latina. No Brasil, assim como em outros países, não foram relatados esse tipo de violência. Neles, seu povo vivencia uma democracia plena, onde a classe trabalhadora se encontra mais organizada. Temos, entretanto, em nosso país, uma violência banalizada e quase naturalizada, a ser combatida. Além da luta pela igualdade de oportunidades entre gêneros e etnias, a luta por maior justiça social, propõe-se abrir uma iniciativa específica para modificar a cultura da violência que assola o nosso país.

A violência aqui não é ideologizada, nem dirigida a uma profissão específica — exceto contra os defensores da Floresta Amazônica. Aqui, a violência tem sido naturalizada e ocorre, há décadas, por motivos banais. Para o Brasil adentrar numa era de prazer será necessário desafogar alguns gargalos que contribuem para a





conformação terrível hoje existente, porque aqui ainda se vive na era do medo. No século passado, a ditadura militar contribuiu para despersonalizar a mentalidade de muitos brasileiros que partiram para a naturalização da violência, que ainda se assiste. Os meios de comunicação, a ausência desse debate nas escolas e a impunidade contribuem para a elevação brutal da violência, que, neste país, se tornou banal e confirma o mal que uma ditadura traz para um povo, mesmo após ter sido encerrada há mais de duas décadas.

O movimento docente sindical no Brasil nasceu voltado para defender os interesses da categoria, do país e da educação. Na época, décadas de 1960 e 1970, o país vivia sob a ditadura militar. A APUB foi criada em 1968 com objetivos de defender os interesses dos professores universitários, pela democratização do país e pelo fortalecimento do ensino das Universidades Públicas Federais. Findou-se a ditadura, mas perpetuou-se o medo, que apenas mudou de direção.

Medo da violência que assola o país. Os desfavorecidos têm medo do Estado (em forma de polícias); enquanto os mais favorecidos têm medo dos violentos, que prevalecem entre os que têm medo do Estado.

Propõe-se um Plano de PAZ, através de um programa de apaziguamento, com vistas a um futuro Armamento Zero. Um Plano capaz de contribuir efetivamente para mudar a cultura da violência naturalizada para uma civilidade respeitosa e plena, que se almeja para todo o nosso país.

Plena, como tem sido a nossa democracia. Busca-se semear uma cultura da não-violência, através de campanhas de enfrentamento, apresentando seus índices e os prejuízos que causam à nossa sociedade.

Estimular um clima de apaziguamento compreende-se ser possível, através de duas frentes concretas:



1. Popularização dos Direitos Humanos, que deverá ser divulgado em todos os grupos sociais, iniciando pelas escolas, centros de saúde, centros comunitários, shoppings, supermercados e igrejas. Através de exposições, debates, manifestações culturais e da utilização dos meios de comunicação, cartilhas, folders, vídeos, entre outros recursos.
2. Programa de Armamento Zero, através da substituição da munição letal por sonífera ou anestésica, com dardos e não mais chumbo. A substituição da munição de chumbo por anestésica deverá ser geral e irrestrita, precedida dos respectivos estudos, divulgação, legislação e fabricação da munição sonífera, adaptando as já existentes pistolas de compressão, ou zarabatanas com as quais é possível se atirar ao longe, emitindo um dardo com um medicamento forte o suficiente para imobilização imediata do organismo, que se mantém vivo. Trata-se de uma proposta ecologicamente correta, humanitária e um passo civilizatório para a construção de um futuro melhor.

Em ambas as frentes a Educação exerce papel fundamental, que deve se estender da capacitação dos professores e demais trabalhadores do setor, para chegar aos alunos e seus familiares o significado e o conteúdo dos Direitos Humanos. E principalmente colocá-los em prática. Partindo do entendimento desses conteúdos, é necessário abrir debates sobre a substituição da munição proposta na segunda frente.

Cada geração tem obrigação de ser melhor do que a que lhe antecedeu. Ou seja, não precisamos cometer os mesmos erros dos nossos antepassados. Quase todos nós já aprendemos que a ação de uma arma de fogo é desumana e trágica. Podemos acreditar num tempo de paz, a partir da substituição da munição que carregam as armas de fogo. Vamos deixar o chumbo para outras utilidades e a pólvora apenas para pirotecnias. Podemos lançar



mão dos conhecimentos existentes e promover, de pronto, a substituição da cultura da arma de fogo pela arma de sono. E, assim, dar um basta à fabricação de armas de fogo mortíferas.

Entre as inovações necessárias numa sociedade em transformação, como a atual e assustada com os índices de violência no Brasil, propõe-se a imediata substituição da munição das armas de fogo, por sedantes injetáveis para provocar sono profundo nos agressores humanos.

Substituir a mentalidade atual de matar outro ser pela de sedar. Desarmamento letal, começando pelas polícias, acompanhado da proibição da produção de munição letal, que deverá ter um prazo para seu completo desuso.

Substituir a munição mortal pela sonífera é compatível com o movimento ecológico atual. Ao substituir as balas de pólvora por ampolas sedantes, a começar pelo policiamento, uma cultura de preservação da vida humana e a economia na saúde, especialmente nos serviços de emergência, será imediatamente iniciada. Sem falar dos prejuízos dos dias parados das vítimas, para a economia em geral. Espera-se, para breve intimidar/ envergonhar o sujeito que pretenda fazer uso de uma arma de fogo. Colocá-la na categoria de prática ultrapassada, porque ecologicamente reprovada.

Propõe-se ao PROIFES transformar essa ideia em resolução, engajar com os demais sindicatos de Educação e encaminhá-la para as centrais sindicais vinculadas, incluindo a CUT, a UNE e o MOSAP, além de parlamentares envolvidos com a Educação e a Justiça, a fim de organizar as duas frentes propostas. Poder apresentar um calendário de atuação dos trabalhadores para essa virada / mudança de mentalidade frente aos armamentos, que deverá estar concluída em um quinquênio, ou menos, certamente é apenas mais um sonho da proponente. Oxalá se transforme em realidade para darmos mais um passo em direção à plena humanização da sociedade brasileira.



CAMPANHA DE POPULARIZAÇÃO  
DOS DIREITOS HUMANOS

PROIBIÇÃO DA FABRICAÇÃO E DA IMPORTAÇÃO  
DE MUNIÇÃO LETAL

ARMA NÃO LETAL NAS MÃOS DO POLICIAL

MUNIÇÃO MORTÍFERA NUNCA MAIS

EM BUSCA DE UM MUNDO DE PAZ A PARTIR  
DE UM BRASIL DE PAZ



**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XV**

**IX**

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2010  
Belém - Pará

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2010  
Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2010  
Natal/RN

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de novembro de 2023  
Salvador - Bahia

**XIV**  
Encontro Nacional do  
PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de novembro de 2023  
Salvador - Bahia

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de novembro de 2023  
Salvador - Bahia

# ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO - 2013 - JOÃO PESSOA

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.2





# DEFENDER A EDUCAÇÃO COMO UM DIREITO DE TODOS

*João Augusto de Lima Rocha – APUB-Sindicato*  
*Remi Castioni – PROIFES-Sindicato*

A II Conferência Nacional de Educação (Conae 2014) será realizada de 17 a 21 de fevereiro, em Brasília, esperando reunir mais de 4 mil delegados de todo o país, que estão se preparando para apresentar propostas para continuar as mudanças em curso na educação brasileira. Os manifestos das ruas do mês de junho foram importantes espaços para exigir um novo padrão de construção nas escolas, nas universidades e institutos federais. Os cartazes exigiam mais e melhores esforços para melhorar a educação. Nada mais justo para uma população que teve sempre preterido esse direito, senão negado, em boa parte da nossa história.

A grande bandeira aglutinadora vem sendo os 10% do PIB investidos em educação para assegurar as condições exigidas pela população. O PROIFES-Federação, única entidade a representar os



professores federais no Fórum Nacional de Educação – FNE, realizou durante o ano de 2013 três importantes oficinas para discutir as propostas a serem defendidas pelos professores filiados nas várias conferências municipais e estaduais da qual participam. E esse esforço não é isolado. Fruto da articulação com as demais entidades do setor da educação: CONTEE, CNTE, UNE, UBES e Campanha pelos Direitos à Educação, o PROIFES espera chegar a Brasília no ano que vem, com um conjunto de propostas para serem defendidas e que estas sejam aprovadas no caderno final.

Sobre a viabilização de mais recursos para a educação, é bom que se diga, que o PROIFES foi a primeira entidade a identificar o limite dos recursos previstos com a MP 592/2012 (dos royalties), depois transformada no PL 5500/2013, o que resultou na decisão tomada pelo PROIFES de que fossem investidos os 100% dos recursos do Fundo Social para a educação até 2022 e não somente os rendimentos. Também durante a tramitação da Lei de Diretrizes e Bases Orçamentárias – LDO, de 2013, o PROIFES apresentou proposta inédita para que os gastos em educação fossem abatidos do superávit primário. Isso mostra o compromisso do PROIFES em viabilizar propostas para o alcance e o desafio que é melhorar a qualidade da educação brasileira.

O que vai permitir que a CONAE-2014 cumpra o papel de promover o avanço da educação, em nosso país, não é a letra fria de suas resoluções, por melhores que venham a ser. Toda conferência desse caráter, e com essa dimensão, é, termina por ser, mais um espaço de legitimação da política possível, delimitada principalmente pelos recursos disponíveis, do que um fórum para aprofundamento de conteúdos, a despeito disso também ser muito importante.

É preciso que sejamos capazes de aproveitar o rico processo da CONAE-2014, desde o nível municipal até o momento final, em Brasília, para elevar o nível de compromisso de todos os seus participantes, no sentido da implementação das propostas



mestras aprovadas, por intermédio do Plano Nacional de Educação, agora em discussão final no Congresso Nacional (PL 8035/2010). Os participantes da CONAE-2014, ao voltarem a seus lugares de origem, deverão dar satisfação dos resultados aos participantes das convenções municipais e intermunicipais, para que, assim, possamos dar o suporte social na construção de uma educação pública emancipadora, isto é, uma educação que permita aos educandos e aos professores, de todos os níveis e modalidades, crescer em autonomia, durante a vida, fazendo-os pensar e agir por si próprios, com máxima segurança. Em síntese, é preciso que a educação seja o processo pelo qual os educadores, os educandos e suas famílias se assumam como entes políticos, capazes de fazer da educação pública mais um instrumento de nossa efetiva construção democrática.

Conforme Anísio Teixeira, democracia é o regime no qual cada pessoa deve ser contada como um indivíduo. Daí a nossa responsabilidade em promover a compreensão da educação como um instrumento com tal profundidade.

A qualidade da educação deve estar ancorada em um processo de construção pedagógica centrado no estudante, a partir da inserção dele na cultura, primeiro a cultura de seu lugar e de seu tempo, depois, na cultura de seu entorno, seja ele nacional ou internacional. São mínimas as possibilidades de sucesso de uma educação que não leve em conta a individualidade do estudante, desde que inserido no coletivo delineado por sua própria consciência de que é na cultura que vai encontrar o rumo para uma vida social dinâmica e promissora. Nesse sentido, o rumo do processo de aperfeiçoamento de nossa educação tem de ser o da educação integral, que se inicia com a ideia da rápida generalização da escola para a formação integral do cidadão — que não é simplesmente a escola do dia inteiro —, particularmente no ensino fundamental e no ensino médio e, para isso, são necessários recursos.



A educação precisa de professores que encarnem profundamente esse compromisso, o que nos remete para a questão crucial da formação docente. Quer dizer, a qualidade da educação depende, fundamentalmente, do compromisso do docente com a escola e com o processo educativo, e do consequente investimento social na formação adequada dos trabalhadores que vão atuar nas escolas. Isso significa que, ao lado da valorização salarial dos trabalhadores da educação — e até mesmo para fortalecê-la — é preciso o compromisso deles, junto com os estudantes e suas famílias, com a defesa da escola firmemente integrada na cultura. A despeito de o salário e as condições de trabalho serem essenciais, isso ainda não é suficiente para a educação de qualidade, pois a definição de qualidade da escola deve ser dada, mesmo, pela capacidade da integração da escola com a comunidade em seu entorno e pelo envolvimento de toda a comunidade escolar com a elevação do nível das atividades internas. É importante, para a elevação da qualidade da educação, a compreensão dos trabalhadores da educação de que a valorização de seu trabalho passa pelo respaldo da sociedade, que precisa defender a escola pública universal, gratuita e de qualidade, não como privilégio, mas como algo fundamental para a democracia e a justiça social.

O PROIFES-Federação conclama todos os seus filiados para se engajarem nessa reta final de mobilização da CONAE-2014, participando das conferências municipais, intermunicipais, regionais e estaduais e que sejam eleitos delegados à Conferência Nacional para juntos podermos discutir com os demais segmentos uma educação que os brasileiros exigem.





# ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO - 2014 - GOIÂNIA

***DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.3***





# A CRIAÇÃO DA REDE DE MULHERES DO PROIFES-FEDERAÇÃO<sup>1</sup>

*Silvia Lúcia Ferreira – APUB*

A discussão sobre a criação da Rede de Mulheres do PROIFE-Federação realizada na última reunião do Conselho Deliberativo nos dias 29 e 30/03 se deu concomitantemente à bombástica divulgação da pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA) no dia 27/03. A pesquisa mostrava que, embora condenando a violência contra a Mulher, quando 78% dos entrevistados concordam com a prisão de homens agressores, essas mesmas pessoas têm dificuldade de dissociar a violência de um conjunto de normas socialmente aceitas e de comportamentos. Frases como “se as mulheres soubessem se comportar haveria menos estupros” ou “mulheres que usam roupas que mostram o corpo merecem ser atacadas” foram aceitas parcial ou totalmente pela maioria. Ou seja, reafirma-se que a culpa é da mulher.



Objetivos: apresentar justificativas para a criação da rede de mulheres do PROIFES-Federação, com base em alguns estudos, e apresentar uma proposta de criação e articulação da rede no âmbito dos sindicatos.

Resultados: aprovar a criação da rede no X Encontro do PROIFES-Federação, definindo as responsabilidades dos sindicatos federados.

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do Proifes  
São Luis/MA  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO**

**-2015- NATAL**

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XIV** Encontro Nacional do Proifes  
25 a 28 de julho  
São Luis/MA  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.4



# REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE E SALÁRIO, VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO SOCIAL DA PROFISSÃO

*Joviniano Soares de Carvalho Neto – APUB – Sindicato*  
*Luciene da Cruz Fernandes – APUB – Sindicato*

Este trabalho tem dois objetivos e duas partes. A primeira é de reafirmação de pontos que consideramos básicos e consensuais sobre carreira docente e salários. Buscando uma base para a manutenção e fortalecimento de uma política permanente não nos referimos apenas a 2016. Em 2015, 2016 e nos anos seguintes devemos manter e aprofundar uma política que o movimento docente vai construindo na história. Como o objetivo é a reafirmação de traços permanentes da política do movimento docente, não nos limitamos ao ano de 2016.



Na medida em que o objetivo é reafirmar posições esta não é a parte inovadora do texto. A contribuição à ampliação da luta do movimento docente está na segunda parte — a valorização e o reconhecimento social dos professores, item cuja inclusão no temário foi sugerido pela APUB. Para ele solicitamos a atenção especial dos colegas.

## CARREIRA E SALÁRIOS: A REAFIRMAÇÃO DE UMA POLÍTICA

A valorização e o reconhecimento social dos professores passam, necessária mas exclusivamente, pela existência de uma carreira estruturada e uma remuneração adequada. Desenvolvemos, historicamente, uma concepção sobre o que queremos. É o que, sumariamente, reafirmamos a seguir.

### 1. UMA REMUNERAÇÃO ADEQUADA:

No momento atual, implica em aumento real dos salários, criação de estímulos remuneratórios para garantir estabelecimento de professores em locais de difícil acesso e/ou permanência; reajuste imediato do auxílio alimentação, ressarcimento de saúde e auxílio creche; direito de negociação coletiva para os servidores públicos (Convenção 151 da OIT).

### 2. UMA CARREIRA PREVISÍVEL:

Aqui se inclui a definição de percentuais definidos (“steps”) entre classes e níveis. Ressalte-se que a progressão para titular foi





um avanço que tornou possível e previsível a chegada ao topo da carreira, por dentro dela. Neste item se incluem, dentre os pontos da atual pauta de reivindicação, redefinir a malha salarial entre as diferentes classes e níveis da carreira, garantindo percentuais fixos entre níveis e classes; efeito financeiro das progressões e promoções retroativo à data que se completou interstício, e não a partir da publicação de portaria; possibilidade de haver mudança no regime de trabalho e promoção acelerada durante o estágio probatório.

### 3. A VALORIZAÇÃO DA DE E DA TITULAÇÃO, COMBINADO COM UMA PARTICIPAÇÃO EXPRESSIVA DO VENCIMENTO BÁSICO NA REMUNERAÇÃO:

A valorização da Dedicação Exclusiva (DE) e da titulação é uma política perseguida pelo movimento docente desde a década de 1980. Atualmente, quando a maioria dos professores em exercício dispõe do doutorado e trabalha no regime de DE, cabe a valorização dos vencimentos dos professores em 20 e 40 horas e o apoio ao fornecimento de cursos de mestrado e doutorado para os que ainda não puderam fazê-lo, caso de muitos professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Ressalte-se que o aumento dos vencimentos de 20 e 40 horas, reconhecerá o trabalho dos professores aposentados. Quanto mais antigo o quanto a inexistência, na Bahia, de pós-graduação em Ciência Política e as duas recusas aos seus pedidos de DE no período da Ditadura Militar.

Esse quadro se repete ainda hoje. Na Bahia não há cursos de fonoaudiologia e na UFBA, especialmente, o curso é novo e os professores e professoras, também novos, são prejudicados pela dificuldade de progressão na carreira dentro do Estado. Esse cenário resulta na contratação de docentes pós-graduados de outros Estados, assim como leva os docentes formados no local a fazerem mestrado e doutorado em diversas áreas.



#### 4. RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO DOS PROFESSORES APOSENTADOS:

A respeito vale reafirmar a política para os aposentados, por nós apresentados e aprovados pelo Encontro de aposentados da APUB e pelo X Encontro Nacional do PROIFES. Esta política estava contida nos itens a seguir transcritos.

- a. A manutenção dos aposentados nas folhas das universidades – reafirma a unidade da categoria e dificulta tratamento diferenciado. Periodicamente, ressurgem propostas de separar, à guisa de diminuir o “peso” no orçamento das universidades;
- b. Priorizar a luta pelo fim do desconto previdenciário dos inativos (aprovação da PEC 555) revogando uma medida que é corretamente vista, pela população como injusta e ilógica; continuar pagando após ter adquirido o direito de aposentar pelas contribuições feitas;
- c. Lutar por reajustes do vencimento básico que, além de manter o poder real de compra, eleve sua participação na remuneração total. Quanto mais antigo o aposentado, maior a possibilidade de ele não possuir mestrado ou doutorado (muitos nem existiam) e a titulação não deve representar mais do que a função ou nível;
- d. Incluir na agenda de lutas o restabelecimento dos anuênios, o que valorizará, dentre os novos professores (após 1998) a experiência e tempo de serviço (tese específica foi apresentada e aprovada);
- e. Defesa e garantia das aposentadorias especiais, tanto as já conhecidas quanto as a serem obtidas;



- f. Incentivar a criação, nas IFES, de espaços da presença e atuação dos professores aposentados. Atualmente, apenas alguns professores são incentivados a permanecerem em grupos de pesquisa ou ministrando, gratuitamente, aulas na pós-graduação. Os que desejam receber alguma remuneração são tentados pelas escolas particulares. Sem perder de vista a necessidade de renovação e rejuvenescimento da categoria pelo ingresso de novos, é importante ter espaços onde se possa concretizar a troca de experiências entre gerações;
- g. Implantar ou valorizar, nos sindicatos dos professores, diretorias e/ou comissões de aposentados as quais devem funcionar como espaços de encontro, levantamento, canalização de demandas e mobilização;
- h. Participação, enquanto sindicato, em organizações de aposentados, como o Movimento Nacional Servidores Públicos Aposentados Pensionistas (MOSAP).

Em 2014, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) expediu resolução que amplia as condições de trabalho do aposentado que passou a poder também dar aula na graduação.

Na pauta atual de reivindicação se inclui, hoje, reenquadrar os professores aposentados como adjunto 4 para professor associado.

## 5. AUMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA ESCOLA PÚBLICA:

Isso implica, atualmente, na garantia da expansão das universidades e institutos federais com qualidade e condições de trabalho, ao tempo em que se enfrenta e corrige os problemas nascidos da expansão.

## AMPLIANDO O RECONHECIMENTO SOCIAL DOS PROFESSORES DAS IFES

Iniciamos pelo óbvio: o reconhecimento social do professor decorre, em grande parte, da valorização do trabalho por ele feito, do reconhecimento da importância do seu trabalho para a sociedade. Este axioma se refere ao trabalho dos professores de todos os graus — os que trabalham nas creches, no 1º e 2º graus, na EBTT e no Magistério Superior. A respeito cabe uma constatação paradoxal — o professor aparece, nas pesquisas como uma das categorias com maior credibilidade, mas não são muitos os pais que desejam que seus filhos sejam professores. E, grande parte dos jovens, ao escolher sua profissão para entrar no nível superior, não tem a função de professor como o objeto do seu desejo. Para isso contribuem a percepção do salário baixo e das deficiências encontradas nas escolas. A luta pela elevação salarial de todos os professores (da qual o piso salarial nacional para o Ensino Fundamental é um início) e a defesa dos investimentos nas instalações e equipamentos de todas as escolas é parte da nossa luta, que inclui os 10% do PIB para educação e a aplicação do PNE – Plano nacional de Educação. Ressalte-se que não temos, hoje, professor maior a possibilidade de, no seu tempo de exercício, não existirem cursos de pós-graduação na sua área e a concessão do regime de DE ser considerado um “privilégio”. A respeito cabe o depoimento de um dos autores, salvo execuções (profissões de grande e imediata procura no mercado, instituições em locais de difícil acesso ou permanência), sobre as grandes dificuldades para recrutar professores para as universidades e institutos. Depois de entrarem nas IFEs, e, especialmente, nos cursos de Mestrado e Doutorado, muitos são atraídos para a profissão de professor e pesquisador. E ingressam em uma carreira na qual tem relativa autonomia sobre o conteúdo e o objetivo do seu trabalho. Esse reconhecimento da importância da carreira, que forma os profissionais das demais, necessita ser maior na sociedade.



Para os sindicatos que representam professores dos IFEs – Instituições Federais de Ensino, nossa luta, inclusive quando reivindicamos melhor remuneração e carreira estruturada, exige uma tarefa específica: mostrar para o Brasil a importância do trabalho desenvolvido nas instituições públicas.

Nessa tarefa temos recorrido e devemos continuar a fazê-lo, a afirmações de que a grande maioria das pesquisas e, acrescentemos, dos trabalhos relevantes de extensão, são feitos nas instituições públicas. É uma afirmação verdadeira e importante, mas seus resultados são percentuais. E números e percentuais não falam tanto ao coração das pessoas.

O que propomos aos sindicatos dos professores é que incluam na sua pauta e política de divulgação a apresentação de casos concretos onde o trabalho dos professores, em projetos individuais ou coletivos, produziram resultados significantes para a sociedade. Na celebração destes professores, cabe tanto a valorização do trabalho dos agora aposentados, quanto dos da ativa. Nesta apresentação é importante mostrar que o seu trabalho emergiu e foi possibilitado pelas condições que encontrou ou conseguiu criar na instituição pública. Temos exemplo a celebrar em todas as áreas. O professor da Escola de Música que, após meses de trabalho escreveu uma nova sinfonia, apresentada pela Orquestra Sinfônica de outro estado; o trabalho do professor de medicina que dedicou sua carreira ao objetivo (alcançado) de fazer um pequeno e longínquo município baiano ficar livre da esquistossomose; a localização na Escola Politécnica do maior conhecimento para proteção das encostas, a participação de professores de Direito na elaboração dos novos Códigos, a construção ou reconstrução da história política e social na Faculdade de Filosofia; as políticas e projetos que fizeram avançar a saúde pública, o combate à violência, a defesa dos direitos humanos; a construção do Atlas Linguístico Nacional; enfim, a produção de teses e livros que fazem avançar a ciência e o conhecimento a nível regional, nacional e internacional. A enumeração que fizemos é meramente exemplificativa.





Sabemos que este é um problema (um bom problema) de que dezenas de outros exemplos poderiam ser dados. Mas também sabemos que cada unidade ou grupo de pesquisa tem casos de trabalhos importantes para a sociedade.

O trabalho dos professores no ensino é publicamente reconhecido pelos alunos nas homenagens das formaturas, quando algum ex-aluno que se destaca se refere ao professor que despertou o seu interesse ou quando a universidade lhe concede o título de professor emérito. É um reconhecimento importante, mas raramente sai dos muros da universidade.

O trabalho na pesquisa tem um reconhecimento maior, mas geralmente setorial. É reconhecido por instituições de apoio a pesquisa; conselhos e entidades representativas das áreas profissionais, muitas das quais, aliás, tem professores na sua direção; meios de comunicação que vão buscar nas IFES falas de especialistas; boa parte da sociedade que considera natural que eles falam e – sendo um problema – não vinculam, explicitamente, a sua fala à Universidade ou Instituto Federal que a tornou possível.

A extensão, espaço de interação e devolução para a sociedade do conhecimento em desenvolvimento nas IFEs, quando minimizada em relação aos dois outros pilares da Universidade (ensino e pesquisa) muitas vezes é valorizada apenas pelos setores participantes e beneficiários.

Nesse quadro, em um momento de greve das IFEs, o sentimento mais comum na sociedade é a preocupação com o adiamento do sonho de formatura dos filhos e com a possível suspensão dos atendimentos médicos hospitalares.

Cabe às IFEs executar uma política que explicita para a sociedade a importância do conjunto da sua contribuição.

O que defendemos é que cabe também aos sindicatos dos professores incorporar entre suas funções essa afirmação do papel



e contribuição das suas instituições. Afinal, o movimento docente sempre articulou a defesa dos seus profissionais com a defesa da universidade pública, gratuita e de qualidade. É uma ação que eleva-ria, a um novo patamar, o que vem sendo feito de maneira, talvez, não tão sistemática. Os meios de comunicação dos sindicatos (por exem- plo: revista Adverso da ADFRGS, Jornal do Professor da ADUFG) já abrem espaço para falas e projetos dos professores. Nos sindicatos existem diretorias de Cultura e Divulgação que apoiam eventos. Nos boletins semanais da APUB, por exemplo, se inclui os eventos cul- turais e científicos.

Sempre e especialmente quando nos encontramos em um momento, como o presente, no qual estamos em greve por mais ver- bas, salário e condições de trabalhos, cabe-nos levantar e mostrar para a sociedade o trabalho que fazemos.

Uma primeira tarefa é levantar-se e divulgar, sublinhando sua relevância social, a quantidade e os objetivos dos grupos de pes- quisa e projetos de extensão. As informações são localizáveis, mas o número é muito grande. Muitos, na sociedade e na própria comuni- dade universitária, se surpreenderão com a dimensão do que é feito.

A segunda tarefa é abrir espaços para a divulgação do traba- lho e do que é feito. Isso implica em um trabalho de identificação e programação de falas pelos diversos meios. Nossos representantes nos Conselhos Superiores — as Diretorias Acadêmicas de Cultura e Comunicação dos sindicatos e os contatos nas unidades e com a base da categoria — podem auxiliar nessa tarefa. É importante que professores, ativos e aposentados, comuniquem a experiência que têm, a sua contribuição e a tesão que fez valer a pena ser professor.

Não é tarefa fácil e vai exigir o apoio e a organização de mui- tos professores, além da diretoria dos sindicatos, mas consideramos o melhor meio para que o trabalho dos professores das IFEs tenha o reconhecimento social que merece.

**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do Proifes  
São Luís/MA  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**XIII** ENCONTRO NACIONAL PROIFES  
FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI** ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO  
16 a 17 de agosto de 2016  
Salvador - Bahia

**XIII** ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

Constituinte Nacional  
e os participantes do Movimento Estadual  
Os debates do Movimento Docente  
Constituinte Nacional, Conselho  
e Estatutos de Representantes  
Plano Nacional de Educação, LDB 2014  
e o Movimento do Proifes  
Os impactos das reformas do Estado  
na Educação Brasileira

PROIFES  
FEDERAÇÃO

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
16 a 17 de agosto de 2016  
Salvador - Bahia

**XIV** Encontro Nacional do Proifes  
25 a 28 de julho  
São Luís/MA  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO**

**- 2016 - BRASÍLIA**

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
16 a 21 de julho de 2023  
Salvador - Bahia

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.5



# MULHER, NEGRA, DOCENTE, SINDICALISTA<sup>1</sup>

*Luciana Aparecida Elias – ADUFG*

O texto apresentado pela Conferência de Durban, na África do Sul, no ano de 2001, inicia-se com os pressupostos da luta mundial pela questão racial. Um deles é o reconhecimento de ações claras nacionais e internacionais para o combate ao racismo (Alves, 2002). O presente texto objetiva-se colocar como motivador dessa discussão o recorte de gênero abraçada pela luta sindical.

As questões de gênero e de etnia no contexto do sindicato ainda se apresenta de forma segmentada, similar a guetos e quilombos. As pontuações são apartadas do contexto central, apartadas do coletivo e vinculadas aos semelhantes. Assim, pouco contribui para a ampliação do olhar crítico e propositor do tema. Conhecer quem são seus pares, quais as específicas lutas e os fatores de depreciação profissional que vinculam os sindicatos no

1

Escrito para o XII Encontro Nacional em 2016.



As universidades, sobretudo as públicas, tomaram ações, algumas vezes sob a tutela das recomendações externas, que permeiam a entrada, a permanência e, algumas vezes, o egresso do estudante negro, pobre e muitas vezes negro pobre. Mas, onde estão, quem são e quais as específicas demandas que o docente negro e a docente negra ainda carecem de destaques? Defendemos que a educação é o caminho para a libertação, mas será que ser docente numa instituição de ensino suplanta todas as outras adversidades, se assemelha à alforria? Mas quais são as demandas além da 'carta'?

E o que motiva essa docente? A geração sem exemplos visuais se apresenta com a responsabilidade de mostrar sua identidade étnica, cultural e de gênero, incluindo, assim, as diversidades. Como construímos tal identificação?

Nesse sentido, a Federação pode assumir um protagonismo quase ausente nessas questões, promovendo um caminho com novas dialéticas e prerrogativas, distintas do lugar comum e iniciada pela identidade do ser docente. Resistência, inserção, luta ainda cabem como início, mas precisamos ver quais outros conceitos e definições caracterizam o grupo citado.

Passos foram dados. Precisamos analisar sua suficiência e suas deficiências, a quem está-se atingindo, quem reconhece a pauta e, também, como analisamos as mesmas de maneira conjunta. O anseio de um grupo e a indiferença de outro não trarão novas perspectivas e vigores no trato do assunto.

Existe uma luta diária da mulher trabalhadora da educação e ver suas angústias priorizadas no discurso macro e indeferida em ações específicas não contribuem qualitativamente. A docente negra sofre múltipla discriminação além da de raça e de gênero. O que as aproximam? O que as diferem? Quais são os legados?





A ausência desta discussão na Federação poderá caracterizar uma despreocupação ou uma falta de prioridade que vai contra toda a temática da luta e premissa de solucionar conflitos.

## PROPOSTAS

1. Promover o encontro/a reunião das docentes negras das Instituições Federais de Ensino, em 2017, com local a ser definido.
2. Montar um grupo de trabalho em atenção aos grupos minoritários para inserção nas pautas nacionais e reconhecer as pautas específicas.
3. Motivar os sindicatos a promoverem ações de ampliação das discussões sobre gênero e etnia.

## REFERÊNCIAS

ALVES, J. A. L. A conferência de Durban contra o racismo e a responsabilidade de todos. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 45, n. 2, p. 198-223, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v45n2/a09v45n2.pdf>

ARROYO, Miguel. Narrativas do sistema escolar desde a condição de negro. In: PRAXEDES, Vanda; et.al(orgs). **Memórias e percursos de professores negros e negras na UFMG**. Belo Horizonte: Autêntica Editora (Coleção Cultura Negra e Identidades), 2009.

SILVA, E. da A. **Professora negra e prática docente com a questão étnico racial: a "visão" de ex-alunos**. Tese de Doutorado. Faculdade de Educação da UNICAMP, Campinas. 2008.



# DIREITOS HUMANOS, POLÍTICOS E SOCIAIS E A CULTURA DO ESTUPRO<sup>1</sup>

*Clívio Buenno Soares Terceiro – ADUFRGS*

O texto a seguir é o Manifesto Contra a Cultura do Estupro aprovado pela Assembleia da ADUFRGS-SINDICAL e referendado pelo Conselho de Representantes do Sindicato.

Esse é um tema que impõe desafios para toda a sociedade brasileira, para os movimentos sociais, sindicais, para a Educação. Um tema tão importante assim é parte das preocupações do movimento docente, assim como outros relacionados à desigualdade. Nesse sentido, propõe-se que o Encontro Nacional e o CD aprovelem esse Manifesto e tome-o como um Manifesto da Federação.

Além disso, propõe-se que o PROIFES crie um espaço institucional que atue como observatório e, também, no debate de temas relacionados aos Direitos Humanos, Políticos e Sociais.



## Manifesto em Repúdio à Cultura do Estupro

*Os professores filiados à ADUFRGS Sindical, presentes à Assembleia Geral realizada no dia 3 de junho de 2016, e o Conselho de Representantes, reunido em 15 de junho de 2016, decidiram manifestar-se em repúdio à cultura do estupro e em defesa dos direitos individuais.*

*O caso de estupro coletivo ocorrido no Rio de Janeiro, em 25 de maio de 2016, evidencia a disseminação da cultura do estupro na sociedade brasileira e exige um posicionamento de toda a sociedade contra toda e qualquer forma de estupro. O termo “cultura do estupro” foi desenvolvido na década de 70, nos Estados Unidos, para mostrar o modo como se costumava culpar as vítimas pelo abuso sexual que sofriam, contribuindo para naturalizar a violência de gênero.*

*Não podemos nos calar ao ver uma jovem de 16 anos ser estuprada, ter imagens divulgadas na rede mundial de computadores e ainda sofrer com comentários que atribuem à vítima parte da responsabilidade pelos fatos, encorajando outros casos de abuso. Esse caso não é único, infelizmente, mas é emblemático. De acordo com o Anuário<sup>2</sup> do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (páginas 6 e 116), cerca de 50 mil pessoas são estupradas no Brasil a cada ano. Contudo, sabe-se que o estupro é um dos crimes mais subnotificados que existem, devido à cultura ideológica, legal, social e de costumes que impõe o medo, o silenciamento e a culpabilização das próprias vítimas.*

*Lamentavelmente, o termo mantém absoluta atualidade diante das expressões de ódio contra mulheres e discursos*



*que protegem os agressores, como os que circularam juntamente com o vídeo que expôs o corpo e a dignidade da adolescente nas redes sociais, encorajando outros casos de abuso.*

*O estupro, em hipótese alguma, é culpa da vítima. A vítima de um estupro é sempre vítima, independentemente de seu passado, de suas escolhas sexuais, da roupa que veste, de sua idade, gênero ou do fato de ter consumido ou não álcool. O estupro não pode ser visto com julgamento moralista, mas como uma prática contrária aos direitos individuais previstos na Constituição Brasileira de 1988, inspirados nas declarações Francesa, de 1789, e das Nações Unidas, de 1948.*

*Esse Manifesto é sobre estupro, não é sobre sexo ou sexualidade. Estupro é a violação da vontade do outro, da outra. Estupro é uma prática não consensual de sexo. Estupro é uma imposição por meio de violência ou ameaça de qualquer natureza. Estupro é um crime sexual hediondo. Estupro existe tanto com penetração, como sem penetração. Estupro vitimiza majoritariamente as mulheres, mas homens também estupros contra crianças, adolescentes e vulneráveis são especialmente hediondos estupros causam traumas psicológicos inapagáveis nas vidas das vítimas e de seus familiares.*

*O estupro não é cometido por monstros. O estupro é cometido por seres humanos contra outros seres humanos. Em geral, é cometido por homens históricos, os quais são frutos de seu tempo e de uma sociedade que tolera o tratamento violento contra suas vítimas. Nós não toleramos. Como entidade que representa os professores e as professoras da UFRGS, da UFCSPA, do IFRS e do IFSul,*



*nos manifestamos contrários a toda e qualquer forma de estupro. Cumprindo nosso papel de educadores, nos manifestamos contra toda e qualquer prática social que naturalize o estupro ou outras formas de violência sexual e simbólica. Repudiamos posicionamentos que questionem, difamem ou coloquem em xeque a credibilidade das vítimas, atitudes essas que contribuem para a proteção dos agressores.*

*Por fim, repudiamos toda e qualquer atitude individual ou coletiva que vise “fazer justiça com as próprias mãos”, situações incapazes de resolverem os problemas relacionados ao crime de estupro e potenciais geradoras de outras violências. Ninguém pode ser condenado na denúncia sem averiguação dos fatos e amplo direito de defesa, de acordo com os princípios do Estado de Direito.*

*Sindicato Intermunicipal dos Professores de Instituições Federais de Ensino Superior do Rio Grande do Sul (ADUFRGS Sindical).*





## “ESCOLA SEM PARTIDO”: UMA AMEAÇA À FORMAÇÃO EM GÊNERO E DIVERSIDADE

*Leopoldina Cachoeira Menezes - APUB Sindicato*

A crise política e econômica por que passa o Brasil, além de atingir a classe trabalhadora de um modo geral, está resultando em cortes contínuos e significativos no orçamento público destinado à educação, como um todo, e às universidades em especial, com a consequente deterioração: da qualidade do ensino, pesquisa e extensão; da política e dos programas de ciência e tecnologia; do atendimento em seus hospitais universitários; das condições de trabalho, com sobrecarga de atividades e corte de terceirizados; enfim, com graves problemas de custeio, pessoal e infraestrutura. Com isso, as universidades públicas estão ameaçadas em sua força, relevância e função na sociedade brasileira.

Outra ameaça, talvez mais danosa, porque mais abrangente e operante em níveis mais profundos e com potencialidade de atingir toda a sociedade brasileira para além de uma geração,



é o projeto “Escola sem Partido” que está tramitando na Câmara dos Deputados. O projeto tem causado inquietações e, por que não dizer, assustado toda a comunidade da educação, do Ensino Básico ao Ensino Superior, em função de se constituir em uma proposta contrária a todas as conquistas na área dos direitos humanos, cerceando a liberdade de pensamento e livre debate de ideias no contexto escolar.

Esse nefasto e perigosíssimo movimento intitulado “Escola sem Partido” é um atentado contra a liberdade de pensamento e da ação docente, alicerçado em uma ignorância absurda, um fundamentalismo religioso institucionalizado e um profundo ódio de classe que se consolidou no Brasil nos últimos anos, como uma resposta reacionária às conquistas sociais do povo brasileiro a partir dos governos Lula e Dilma.

O ideário desse movimento, encabeçado por pessoas sem formação no que se refere à Educação, a exemplo de seu criador e organizador Miguel Nagib, inclui termos pouco precisos, como “ideologia de gênero” e “doutrinação ideológica”, deturpando e até mesmo aviltando o verdadeiro sentido de cada uma das palavras utilizadas nessas expressões, com o objetivo claro de desqualificar as práticas sociais libertárias e promotoras de valores como respeito às diferenças, luta contra o racismo, contra a homofobia, contra a cultura do estupro e demais violências, que ameaçam os direitos humanos. Nesse contexto, também se consolida a desqualificação de professores, especialmente aqueles que se colocam ao lado das causas populares e que se recusam a seguir o referido ideário. Eles são criminalizados, acusados de “fazer a cabeça dos alunos” ao tentar formar o cidadão crítico, exercendo de modo “ilegítimo” o papel de educadores, função está, segundo os autores do Projeto, que só deveria ser exercida pela família.

O trágico é que está tramitando no Congresso Nacional um projeto de lei que tenta incluir esse famigerado programa na



Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, o PL 867/2015, além de outros projetos similares em casas legislativas de vários Estados e no Distrito Federal. As consequências dessa ameaça, a longo prazo, são profundamente perturbadoras. No que diz respeito a um dos pontos essenciais do projeto, que é o combate a uma suposta “ideologia de gênero”, destaca-se o caso específico do curso pioneiro de Bacharelado em Gênero e Diversidade criado pela Universidade Federal da Bahia em 2009, a fim de suprir uma demanda crescente por profissionais capazes de atuar no planejamento, implantação e execução de políticas públicas que visem melhorar a qualidade de vida da sociedade com enfoque em determinados grupos populacionais, submetidos tradicionalmente a preconceitos sociais.

Neste contexto, o curso forma pessoas preparadas para o enfrentamento e a busca de soluções para questões que envolvem gênero e diversidade no contexto escolar e em outras instituições, com base em princípios básicos de respeito aos direitos humanos e combate a qualquer forma de opressão. É, portanto, previsível o surgimento de dificuldades para esses quadros, podendo até mesmo se chegar à inviabilização de mercado de trabalho para os egressos desse curso, não apenas os atuais e futuros alunos, como também aqueles que já estão atuando em suas funções em diversos órgãos públicos, bem como nas ONGs que apoiam especificamente vítimas de questões ligadas a gênero e sexualidade, objeto atualmente de combates acirrados por grupos religiosos ditos evangélicos.

Não se pode deixar de mencionar também diversos Programas de Pós-Graduação presentes em muitas universidades brasileiras e dedicados à temática de Gênero e Sexualidade. A aprovação desse projeto de lei pode significar a inviabilização e mesmo a extinção desses cursos, uma vez que a referida temática é um dos principais focos do nefasto movimento “Escola

Nesse sentido, é necessária e urgente uma intensa mobilização de setores da sociedade ligados ao campo da Educação contra esta terrível ameaça, que comprometerá a educação escolar ao criminalizar a prática docente.



**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do Proifes

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIII**

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

10 a 13 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

**ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO**

**- 2017 - PORTO ALEGRE**

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 15 de julho de 2023  
Curitiba - PR

**XIV** Encontro Nacional do Proifes

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

10 a 13 de julho de 2020  
Salvador - Bahia

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.6





## GT DIREITOS HUMANOS: RAÇA/ETNICIDADE, GÊNERO E SEXUALIDADES – APUB-PROIFES<sup>1</sup>

*Leopoldina Cachoeira Menezes – APUB*

### HISTÓRICO

A discussão de um GT de Gênero no PROIFES tem sua origem em 2011, quando a Professora Elizabeth Bitencurt, diretora da APUB, fazia parte da diretoria do PROIFES. No X Encontro Nacional do PROIFES, o primeiro tema, da professora Silvia Ferreira, apresentou justificativas para a criação da rede de mulheres do PROIFES-Federação, com base em alguns estudos, além de uma proposta de criação e articulação da rede no âmbito dos sindicatos.

No XII Encontro Nacional do PROIFES-Federação, após várias propostas de tese sobre a importância da criação da rede

1 Escrito para o XII Encontro Nacional em 2017.



de mulheres, foi aprovado um Grupo de Trabalho, que se instala no dia 7 de novembro de 2016, em Brasília, estando presentes: Luciana Aparecida Elias (ADUFG), Elisabete Aparecida Pinto (APUB), Walber Lopes de Abreu (SINDPROIFES-PA), Eduardo de Oliveira da Silva (ADUFRGS) e Flávio Alves da Silva (ADUFG).

Num primeiro momento, definiu-se o entendimento do grupo sobre o que significa minorias. Nesse sentido, afirmamos como minorias aquelas representadas por grupos estigmatizados e socialmente excluídos, o que nos remete à definição do GT como um Grupo de Trabalho: Gênero, Raça/Etnia e Sexualidades. Entendemos gênero, raça/etnia como categorias epistemológicas explicativas das realidades empíricas e das diversas áreas do conhecimento humano social, a saber: saúde, educação, trabalho, entre outras. No tocante à categoria sexualidades, ela se configura no trânsito entre a empiria e a análise, por se reportar a uma gama de realidades e experiências no campo da sexualidade e identidades sexuais possíveis.

Os encaminhamentos da primeira reunião do GT foram:

- 1 – Solicitar à Direção do PROIFES-Federação que se realize um levantamento entre os sindicatos federados acerca da existência de grupos de discussão, de trabalho ou qualquer forma de representação que debatam os temas descritos nesta minuta.
- 2 – Solicitar aos sindicatos federados que a temática das minorias, no âmbito do impacto dos retrocessos, como a PEC 55, MP746 e outras, seja discutida junto às instituições da sociedade civil organizada e organizações governamentais.
- 3 – Solicitar à Direção do PROIFES a inserção dessa temática em todas as instâncias, grupos e conselhos da Federação, justificando a perspectiva da transversalidade desses temas dentro da luta contra os retrocessos.
- 4 – Planejar a organização de encontro temático sobre direitos e demandas das docentes negras e dos docentes negros, conforme deliberação do 12º Encontro Nacional do PROIFES.



No dia 19 de abril de 2017, houve uma segunda reunião nacional do GT onde foi criado um grupo de WhatsApp nacional para facilitar a comunicação. Foram discutidas a capilarização e a criação de GT's em cada sindicato federado ao PROIFES, de maneira conjunta com a comunidade acadêmica, ouvidorias, DCE e outras instâncias representativas. Além disso, foi encaminhada a proposta da realização de um Encontro Temático sobre raça no mês de novembro, sendo orientado que os GT's produzissem textos para o 13º Encontro Nacional do PROIFES.

No dia 4 de maio de 2017, foi realizada, na sede da APUB, a primeira reunião do Grupo de Trabalho sobre Gênero, Raça/Etnia e Sexualidades, sob a coordenação da Profa. Leopoldina Menezes, contando com a presença das professoras Angela Cardoso Brito (UFBA), Isadora Machado (ILUFBA), Marina Groschut (UNICAMP), Sílvia Lúcia Ferreira (ENF/NEIM), dos professores Nildo Ribeiro (HUPES), José Ponciano de Carvalho (DIREITO) e dois servidores técnico-administrativos Eliete Gonçalves da Silva (HUPES) e Iza Carla Ferreira (HUPES).

Nessa reunião, foram abordados alguns pontos: a importância da formação de um Grupo de Trabalho, a partir do Sindicato laboral, para discussão de questões abrangidas pelo GT; o nome do GT nacional e os termos "Minoria" e "Diversidade", a partir das novas propostas do governo federal, que, no pensamento dos participantes, não correspondem às concepções atuais em relação aos aspectos de gênero, raça/etnia e sexualidades; a manutenção provisória do nome do GT. Foi sugerido, também, um encontro temático sobre raça/etnia, de cunho nacional, a ser realizado em Salvador, nos dias 30 de novembro e 1º de dezembro de 2017. Por fim, foi construído um grupo de WhatsApp GT Diversidade PROIFES. Após a fundação do GT-APUB, houve mais 2 reuniões em que se aprofundou a discussão sobre os objetivos do GT e a construção de algumas ações.

## JUSTIFICATIVA

As categorias de raça, etnicidade, gênero e sexualidades devem ser transversalizadas em todas as esferas: administrativas, institucionais, políticas e teóricas. Assim, podemos nos apropriar de Bandeira (2005) para afirmar que a transversalidade deve garantir uma ação integrada e sustentável entre as diversas instâncias sindicais e governamentais, contribuindo para o aumento da eficácia das políticas públicas, assegurando uma governabilidade mais democrática e inclusiva.

Transversalizar, de acordo com Pinto, Borges, Pereira e Puridade (2010), é elaborar uma matriz que permita orientar uma nova visão de competências e uma responsabilização do PROIFES-Federação, agentes públicos e das IFES em relação à superação das assimetrias sociais, de gênero e de raça/etnia e sexualidades.

Nesse sentido, transversalizar é redimensionar a contribuição do PROIFES no aprofundamento da reflexão das bases teóricas e metodológicas e a reinterpretação sobre as questões raciais, de gênero e sexualidades nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e administração, de forma a superar a falta de articulação entre desenvolvimento econômico e desenvolvimento social experimentado historicamente pelo Brasil, que exclui uns segmentos mais que outros (Pinto; Borges; Pereira; Puridade, 2010).

No contexto do PROIFES e das IFES, transversalizar se justifica em razão de necessitarmos trilhar os caminhos de uma nova cultura, pois, em que pese à constitucionalidade das cotas sociais e raciais nas instituições federais, deparamo-nos, constantemente, com vexatórios incidentes envolvendo práticas racistas, sexistas, homofóbicas e misóginas.

O debate étnico-racial e feminista é parte da realidade da UFBA a partir da década de 80 com a criação do Núcleo de Estudos





Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM. Também na área de saúde, foi criado o Grupo de Estudos sobre Saúde da Mulher – GEM, na escola de Enfermagem, e o Programa Integrado de Pesquisa e Cooperação Técnica em Gênero e Saúde – MUSA, no ISC. Destaca-se também o Centro de Estudos Afro-Orientais – CEAO – e diferentes espaços acadêmicos de pesquisa e ação política sobre esses temas. Na Universidade Federal da Bahia – UFBA – e nas Instituições de Ensino Superior, assim como na sociedade, convive-se com as mazelas que são denunciadas na sociedade: o machismo, a reprodução da cultura do estupro, o racismo, a violência de gênero.

Buscando acompanhar e atualizar os temas sociais relevantes, o GT é um espaço para discussão de gênero, raça/etnia e sexualidades no âmbito da diretoria atual da APUB-Sindicato. Reunindo professoras/es cuja pesquisa e ação são permeadas pelos temas do GT, denunciando e combatendo todas as manifestações de machismo, racismo, homofobia, transfobia e violências de gênero no interior das Instituições de Ensino Superior e na sociedade, a intenção é efetivar um espaço de reflexão e ação sindical na defesa e promoção da população negra, de combate ao racismo e à intolerância religiosa, além da garantia dos direitos já conquistados pelas mulheres. Visa-se, além do mais, traçar estratégias e caminhos para inserir essas discussões e pautas nos sindicatos federados ao PROIFES e, especificamente, na APUB. Busca-se, dessa forma, protagonizar o estímulo à discussão da diversidade na Universidade e nos Institutos Federais no Brasil, além de cumprir uma função social dos sindicatos de promover o debate desses temas nos meios acadêmicos e profissionais.

## OBJETIVOS

Este grupo da APUB-Sindicato traz como missão instaurar uma nova prática teórica e política no âmbito das ações





do PROIFES-Federação, instando-a a cultivar novas formas de organização através dos seguintes pilares: a) organizar os serviços; b) informar e comunicar a população em geral; c) capacitar; e d) produzir novos conhecimentos acerca das temáticas propostas, incidindo na construção de um projeto societário plural e que defenda os interesses das classes trabalhadoras e, em particular, que atue nos projetos educacionais do Ensino Fundamental ao Ensino Superior.

Nesse sentido, o principal objetivo deste GT é o de elaborar um programa que subsidie a Federação no empreendimento de trabalhar a organização da nova cultura sindical de superação do racismo, sexismo, misoginia, homofobia e demais formas de exclusão por meio dos quatro pilares elencados anteriormente.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No âmbito da organização dos serviços:

1. Unificar as linguagens e as diversas instâncias do PROIFES acerca da temática de gênero, raça/etnia e sexualidades.
2. Transversalizar a temática de gênero, raça/etnia e sexualidades em todos os GT's e demais instâncias organizacionais.
3. Conclamar outras organizações governamentais e da sociedade civil organizada para o debate em torno da temática, constituindo, nas unidades federadas, comitês e/ou conselhos consultivos.

Informação e comunicação à população:

4. Realizar campanhas de enfrentamento ao racismo, sexismo, homofobia, lesbofobia, transfobia etc.



5. Abrir um link específico para o GT no site do PROIFES a fim de abrigar artigos, ensaios, entrevistas, resenhas sobre a temática.
6. Realizar atividades abertas ao público em geral através de seminários e fóruns de debates.

#### Capacitação:

7. Colaborar junto às Pró-reitorias de Gestão de Pessoas das IFES com a formação de professores e servidores técnico-administrativos nos temas propostos por este GT.
8. Incentivar a implantação e a implementação de cursos de aperfeiçoamento, especialização e mestrado no tocante à temática raça/etnia, conforme citado no Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana – Leis 10.639 e 11.645.
9. Incentivar a implantação e a implementação de cursos de aperfeiçoamento, especialização e mestrado no tocante às temáticas de gênero e sexualidades.
10. Estimular que cada unidade federada promova o debate através de capacitação nos moldes da formação sindical.

#### Produção de Conhecimento:

11. Divulgar os conhecimentos sobre a temática já produzidos por outros grupos de pesquisas e/ou ativismos no âmbito das IFES.
12. Divulgar os conhecimentos sobre as ações afirmativas produzidas pelas IFES.
13. Produzir novos conhecimentos através de pesquisas realizadas em parceria com as IFES.

## ATIVIDADES GT-APUB

1. Sedar e construir, em articulação com os outros sindicatos federados ao PROIFES, o I Encontro Nacional de Direitos Humanos: raça/etnicidade, gênero e sexualidades, com o tema “Negras e Negros nas Instituições de Ensino Superior”, já previsto para os dias 29 e 30 de novembro e 1º de dezembro e a ser realizado na UFBA. O cronograma do Encontro será: abertura com palestra na noite de 29/11; mesas-redondas na manhã de 30/11, com enfoque acadêmico; grupos de trabalho na tarde de 30/11 para produção de cartas; confraternização na noite de 30/11; ato político de encerramento na manhã de 1º/12, com unificação das cartas dos GT’s em um único documento a ser lançado como manifesto; reunião de avaliação do GT-PROIFES na tarde de 1º/12. Os contatos para palestrantes e professores/as a serem convidados/as para o Encontro Nacional deverão ser comunicados à Coordenação do GT para fins de organização e registro. Sugerem-se atividades culturais e de integração durante o Encontro Nacional. O público-alvo será constituído por docentes de sindicatos do PROIFES que tenham como se deslocar para Salvador, além de toda a comunidade acadêmica da UFBA.
2. Produzir e incentivar o envio de textos relativos ao tema para o 13º Encontro Nacional do PROIFES em julho/2017.
3. Organizar debates preparatórios como “Pré-Encontro Nacional sobre Negras e Negros nas Instituições de Ensino Superior, do PROIFES”, convidando expoentes sobre o tema para promover palestras e realizar debates. O convite destina-se a toda a comunidade acadêmica (professores, técnicos e estudantes) e, também, externa.



4. Atualização do cadastro de professores da UFBA com o critério de raça/etnia (aprofundar discussão).
5. Reunião do GT nacional.

## CRONOGRAMA

**Tabela 1 - Cronograma da pesquisa**

ATIVIDADES / MÊS	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
Debate preparatório para Encontro Temático	Mulheres Negras na UFBA	Parceria com Secretaria de Educação de Lauro de Freitas (a confirmar)				
Textos para o Encontro Nacional do PROIFES	Responsáveis: Leopoldina Menezes, Angela Brito e Sílvia Lúcia					
Encontro Temático					29 e 30 Fechar Programação	1º
Atualização de cadastro da UFBA (a definir)						
Reunião do GT nacional		Dia 10				

*Fonte: elaborada pelos autores (2017).*

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA, L. **Brasil**: fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres para avançar na transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Documento elaborado por meio do convênio celebrado entre a Secretaria Especial de Política para as Mulheres – SPM e Comissão Econômica para a América Latina e Caribe – CEPAL. Brasília: jan. 2005.

PINTO, Elisabete. A. **Transversalidade equidade de gênero e raça nas políticas públicas**: orçamento e vontade política no município de São Paulo e Salvador no período de 2000 a 2008. Projeto de Pesquisa. 2009. Xerocop.

PINTO, E. A.; BORGES, M. E. S.; PEREIRA, D. L.; SILVA, M. P. M. Transversalidade da questão étnico-racial no processo de implementação do Curso de SS na UFBA. **Educação, desenvolvimento humano e responsabilidade social**, Salvador, Fast Design, v. 10, p. 13-34, 2010.







# PRESENÇA DE NEGROS/NEGRAS NO CORPO DOCENTE NA UFBA<sup>1</sup>

Ângela Ernestina Cardoso de Brito  
Sílvia Lúcia Ferreira  
Leopoldina Cachoeira Menezes  
APUB

O Estado da Bahia tem a maior população negra do país. Embora tenha sido uma das universidades pioneiras em implantar o sistema de cotas, ainda há, na Universidade Federal da Bahia (UFBA), uma carência de estudos que abranjam o universo de docentes negros e negras na Instituição, já que os trabalhos existentes estão vinculados a pesquisas desenvolvidas, desde a década de 80, por núcleos e grupos de pesquisa.

Na década de 80, em plena efervescência do movimento feminista, foi criado o Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher (NEIM/FFCH), como também na área de saúde em que

1

Escrito para o XII Encontro Nacional em 2017.



foram criados o Grupo de Estudos sobre Saúde da Mulher – GEM/ Escola de Enfermagem – e o Programa Integrado de Pesquisa e Cooperação Técnica em Gênero e Saúde – MUSA/Instituto de Saúde Coletiva –, além do Programa de Pós-graduação em Estudos Étnicos e Africanos/CEAO. Como se pode observar, a questão de gênero predomina em relação à questão raça/etnia.

Brito, em pesquisa recente (2017) desenvolvida na UFBA, cujo objetivo é analisar a inserção das mulheres negras como docentes nos cursos de graduação, numa perspectiva da interseccionalidade, identificou a pouca presença de mulheres negras em todos os cursos pesquisados.

O acesso de negros e negras à docência de nível superior nas instituições federais brasileiras ainda não foi devidamente estudado, talvez em virtude da falta de dados concretos para pesquisa, uma vez que o cadastro nacional de docentes organizado pelo Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIGPEPE), a partir dos elementos fornecidos pelas universidades federais, ainda revela dados inconsistentes no que se refere a raça/etnia.

Anteriormente a 1991, como não era exigida a identificação obrigatória de raça/etnia, muitos dados cadastrais dos docentes continuam como ‘não informado’, no que tange a esse quesito. Contudo, mesmo se tornando obrigatória essa identificação no cadastro, como essa é auto informada, os dados nem sempre refletem a realidade.

Este estudo insere-se entre os projetos do Grupo de Trabalho Direitos Humanos: Raça/Etnicidade, Gênero, Sexualidades, proposto no XII Encontro do PROIFES (2016), e instalado em novembro desse mesmo ano. Esses temas já vinham sendo discutidos em diversos encontros anteriores e, para final de novembro e início de dezembro do ano em curso, está prevista a realização de um Encontro Temático sobre Raça, dentro do 13º Encontro Nacional do PROIFES em Salvador.



No âmbito da APUB, no dia 4 de maio deste ano, foi criado o Grupo de Trabalho sobre Gênero, Raça, Etnia e Sexualidades, em reunião na qual se discutiram as questões abrangidas pelo GT PROIFES. Nessa ocasião e em reuniões subsequentes, foi proposta e discutida a realização de atividades sobre as mulheres negras na UFBA, sendo a primeira um debate a ser realizado ainda neste mês de julho, dia 19, em preparação ao Encontro do PROIFES. Pensamos que essa pode ser também uma proposta nacional para que os sindicatos federados ao PROIFES realizem debates e efetuem a catalogação e o levantamento de dados como processo preparatório com toda a comunidade acadêmica em torno desse tema.

Nesse sentido, o presente trabalho teve como objetivo traçar um breve perfil dos docentes e das docentes que ingressaram nos dois últimos anos (2015 e 2016) na UFBA, segundo sexo e raça, bem como compreender as mudanças e permanências quando se analisa essa distribuição segundo as áreas de conhecimento.

Um estudo detalhado realizado por Passos e colaboradores, em 1997, intitulado “Um mundo dividido: gênero nas universidades do Norte e Nordeste”, aponta a concentração masculina nas engenharias e a feminina em áreas como educação e saúde, reafirmando uma reprodução das relações desiguais de gênero decorrente de uma socialização muito diferenciada para meninos e meninas. Os meninos, que ocupam desde cedo os espaços públicos com as brincadeiras na rua, são também estimulados, desde muito cedo, ao uso dos cálculos, da matemática e dos computadores. As meninas, que aprendem desde cedo a importância da casa, do cuidado com as bonecas e da maternidade, são estimuladas a cursarem as áreas da educação e da saúde.

O estudo de Passos e colaboradores analisa também a ocupação dos espaços de poder nas universidades a partir de uma cuidadosa pesquisa de campo identificando lugares sociais dos docentes e das docentes. Nas chefias de departamentos, onde



se apresentam os principais conflitos das relações de trabalho, da distribuição da carga horária, das salas, das turmas, dos horários aí predominam mulheres. Elas também estão presentes, mas em menor escala na direção das unidades.

À medida que as relações de poder se tornam mais complexas e mais concentradas, a exemplo das pró-reitorias, aí se encontram os homens. No caso da ocupação do posto máximo de Reitor, poucas foram as universidades do Norte e Nordeste que possuíam mais do que duas mulheres que ocuparam o cargo na época daquela pesquisa. Na UFBA, nenhuma mulher tinha ocupado esse posto. Atualmente, passados 20 anos, duas mulheres foram eleitas. Uma delas não concluiu o mandato por problemas de saúde.

O estudo de Passos e colaboradores, porém, deixou de incluir a variável raça. Daí a necessidade de produzirmos dados que nos ajudem a entender a discrepância entre o percentual de homens e mulheres brancos e sua relação com o número de homens e mulheres negras atuantes nas cátedras acadêmicas.

Como Moore (1988) ressalta, entre as mulheres, a diferença racial se constrói através do gênero, o racismo divide a identidade e a experiência de gênero e a classe é moldada por gênero e raça. A Política de Ações Afirmativas, associada a outras iniciativas e políticas, seria um dos caminhos possíveis para a superação da discrepância entre sexo e raça na docência do Ensino Superior e avançar na correção de desigualdades históricas. Essas ações contribuiriam não somente para o acesso em cursos de graduação e pós-graduação, mas, sobretudo, na inserção de professores negros e negras em concursos públicos para o Ensino Superior.

Em busca de dados para a elaboração deste estudo, recorreremos ao Sistema Integrado de Pessoal (SIP) da UFBA, que nos forneceu informações disponibilizadas pelo SIGEP, uma vez que os dados estatísticos constantes da publicação “UFBA em Números” (2016) não especificam gênero e raça/etnia.



A partir dos dados fornecidos, foram elaboradas as tabelas a seguir, nas quais se verifica que, apesar de configurarem registros recentes (2015/2016), ainda consta um número considerável de dados não informados e nulos, por isso deixamos de efetuar as análises respectivas.

**Tabela 1 – Distribuição de ingresso de docentes na UFBA, segundo cor, ano e sexo**

Cor	Ano	Sexo		Total
		F	M	
Amarela	2015	16	15	31
	2016	14	15	29
	Total	30	30	60
Branca	2015	67	67	134
	2016	72	70	142
	Total	139	137	276
Indígena	2015	5	4	9
	2016	5	6	11
	Total	10	10	20
Não informada	2015	59	72	131
	2016	55	69	124
	Total	114	141	255
NULO	2015	1		1
	2016	1		1
	Total	2		2
Parda	2015	57	57	114
	2016	59	61	120
	Total	116	118	234
Preta	2015	28	34	62
	2016	29	37	66
	Total	57	71	128

Fonte: Sistema Integrado de Pessoal (SIP)/UFBA, a partir de dados do SIGEPE (2017).





**Tabela 2 – Distribuição de ingresso de docentes na UFBA, segundo ano cor, sexo e área de conhecimento**

Sexo		Cor							Total	
		Amarela	Branca	Indígena	Não Informada	NULOL	Parda	Preta		
F	Áreas	BI	0	2	0	2	0	2	1	7
		I	9	36	0	26	0	32	12	115
		II	17	48	4	43	2	37	19	170
		III	0	32	6	25	0	21	17	101
		IV	0	4	0	4	0	4	5	17
		V	4	17	0	14	0	20	3	58
	Total	30	139	10	114	2	116	57	468	
M	Áreas		0	0	0	0		0	2	2
		BI	2	2	0	2		2	2	10
		I	11	39	5	34		36	21	146
		II	8	44	1	38		38	16	145
		III	9	28	4	43		24	24	132
		IV	0	4	0	6		3	4	17
		V	0	20	0	18		15	2	55
	Total	30	137	10	141		118	71	507	

Fonte: Sistema Integrado de Pessoal (SIP)/UFBA, a partir de dados do SIGEPE (2017).

Considerando a centralização pelo SIGEPE das informações sobre o quadro docente das instituições federais, a partir de dados fornecidos por essas mesmas instituições, e a responsabilidade que tem toda estrutura sindical de envidar esforços para eliminar as desigualdades raciais e de gênero na sociedade, encaminhamos as seguintes propostas:

Tanto o PROIFES como os sindicatos filiados promovam uma campanha pelos setores administrativos competentes de todas as



IFES no sentido de que esses dados, além de atualizados anualmente como vem ocorrendo, sejam também corrigidos no que se refere às informações incompletas.

O PROIFES indica aos sindicatos filiados a necessidade do combate ao racismo, ao sexismo, à homofobia no âmbito das universidades, com campanhas e outras formas de ação.

O PROIFES e os sindicatos filiados participam de forma ativa no combate ao feminicídio que ceifa cotidianamente a vida das mulheres.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Presidência da República, Brasília, DF, 30 de ago. 2012. Seção 1.

BRITO, A. E. C. de. **Educação de mestiços em famílias inter-raciais**. 2003. Dissertação de mestrado (Pós-graduação em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2003.

MOORE, Henrietta. **Feminism and Anthropology**. Minneapolis: University of Minneapolis Press, 1988.

PASSOS, Elizete Silva et al. **Um mundo dividido: o gênero nas universidades do Norte e Nordeste**. Salvador: UFBA, 1997.

PINTO, Giselle. Trajetórias de mulheres negras estudantes de mestrado da UFF: um estudo sobre estratégias e possibilidades de Ascensão social. **Cadernos PENESB - Educação e população negra**: contribuições para a educação das relações étnico-raciais, Niterói, Universidade Federal Fluminense, dez. 2007, n.9, p.21-64.

PORTAL BRASIL. **Em 3 anos, 150 mil negros ingressaram em universidades por meio de cotas**. 2015. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/11/cotas-elevam-presenca-de-negros-nas-universidades-federais>. Acesso em: 12 mar. 2017.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas; SANTOS, Jocélio Teles dos. Sistema de cotas um debate: dos dados à manutenção dos privilégios e de poder. **Educação e Sociedade**, Número Especial, Campinas, v. 27, n.96, p. 717-737, out. 2006. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 10 mar. 2017.

*Gil Vicente Reis de Figueiredo – ADUFSCar*

1. Obter dados análogos, com relação aos docentes de outras Universidades e Institutos Federais;
2. Avaliar os resultados, buscando, inclusive, informações complementares, de forma a iniciar um estudo visando a interpretação dos dados que vierem a emergir.

108

Analizamos os docentes de ambas as carreiras, envolvendo inicialmente 1.296 sindicalizados à ADUFSCar-Sindicato, sendo 1.259 do Magistério Superior e 37 do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Desses, 6 tinham dados incompletos, de forma que o universo foi reduzido a 1.290. Os dados foram computados levando em questão o gênero, o estado civil – casados(as) (ou união estável); divorciados(as) (ou separados(as)); solteiros(as); e viúvos(as) – e a classe à qual pertencem os docentes. Eis os resultados:

**Tabela 1 - Professoras filiadas à ADUFSCar, Sindicato**

	Solteiras	Casadas	Divorciadas	Viúvas	Total
<b>D1 ou Auxiliar</b>	7	14	8	3	<b>32</b>
<b>D2 ou Assistente</b>	17	12	5	3	<b>37</b>
<b>D3 ou Adjunto</b>	78	192	42	8	<b>320</b>
<b>D4 ou Associado</b>	33	84	27	2	<b>146</b>
<b>Titular</b>	11	26	3	3	<b>43</b>
<b>TOTAL:</b>	146	328	85	19	<b>578</b>

*Fonte: do autor (2017).*

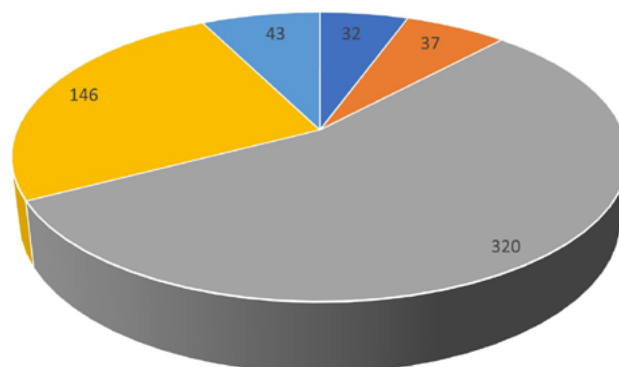
**Tabela 2 - Professores filiados à ADUFSCar, Sindicato**

	Solteiros	Casados	Divorciados	Viúvos	Total
<b>D1 ou Auxiliar</b>	0	1	0	1	<b>2</b>
<b>D2 ou Assistente</b>	8	14	0	1	<b>23</b>
<b>D3 ou Adjunto</b>	82	260	29	4	<b>375</b>
<b>D4 ou Associado</b>	23	157	22	3	<b>205</b>
<b>Titular</b>	2	91	14	0	<b>107</b>
<b>TOTAL:</b>	115	523	65	9	<b>712</b>

*Fonte: do autor (2017).*



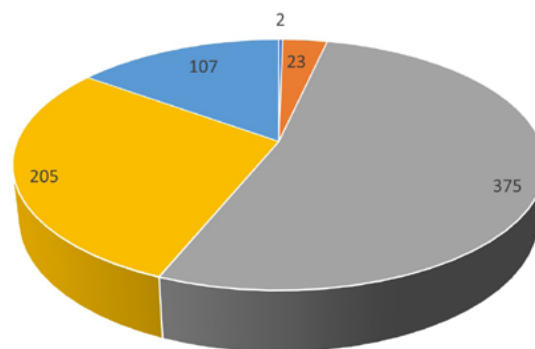
**Gráfico 1 - Professoras filiadas à ADUFSCar**



■ D1 ou Auxiliar    ■ D2 ou Assistente    ■ D3 ou Adjunto  
■ D4 ou Associado    ■ Titular

*Fonte: do autor (2017).*

**Gráfico 2 - Professores filiados à ADUFSCar**



■ D1 ou Auxiliar    ■ D2 ou Assistente    ■ D3 ou Adjunto  
■ D4 ou Associado    ■ Titular

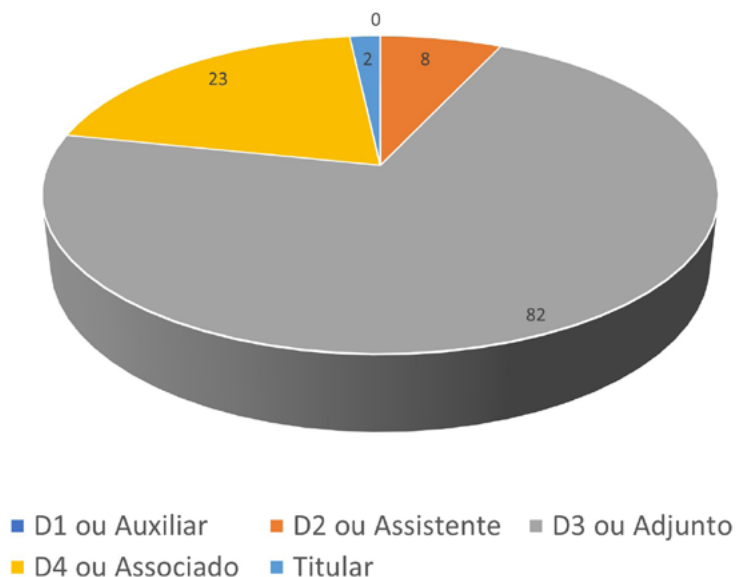
*Fonte: do autor (2017).*

As tabelas acima mostram que, considerados todos os docentes, há um número muito maior de professores na classe de auxiliar ou D1, ou seja, 32, contra apenas 2 professores. Ao mesmo tempo, o número de professores associados (e, também, o percentual) é maior do que o de professoras. E, no que tange aos titulares, a diferença é marcante: são 107 (homens) contra 43 (mulheres).

Entretanto, uma diferença muito significativa se verifica quando se considera apenas os professores e as professoras solteiras (ver também gráficos abaixo). Aqui se vê que a situação se inverte inteiramente: há mais professoras associadas do que professores associados e muito mais titulares mulheres do que titulares homens.

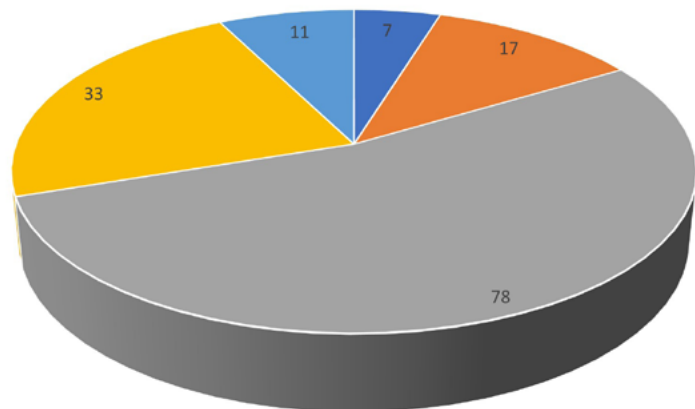
Ficam as questões: essa é uma distribuição específica dos docentes filiados à ADUFSCar ou é uma tendência geral? Quais seriam os motivos para essas fortes disparidades?

**Gráfico 3 - Professores filiados à ADUFSCar - solteiros**



Fonte: do autor (2017).

Gráfico 4 - Professoras filiadas à ADUFSCar - solteiras



■ D1 ou Auxiliar    ■ D2 ou Assistente    ■ D3 ou Adjunto  
■ D4 ou Associado    ■ Titular

Fonte: do autor (2017).



# DESAFIOS DO MOVIMENTO DOCENTE - O PAPEL DAS MULHERES<sup>1</sup>

*Luciene da Cruz Fernandes - APUB  
Matilde Alzeni dos Santos - ADUFSCar*

Embora a cultura patriarcal tenha sempre tentado — e muitas vezes conseguido — apagar ou minimizar o papel das mulheres na política, sabemos a relevância da sua participação em diversos acontecimentos importantes. Mais recentemente, muitas pesquisadoras têm estado empenhadas em “reescrever” a história e resgatar o protagonismo das mulheres, inclusive nos espaços de luta sindical e movimentos sociais. Mesmo antes de uma inserção massiva das mulheres no mercado de trabalho, existem registros da presença feminina em movimentos contestatórios. Por exemplo, a greve de docentes municipais de Salvador, em 1918, contou com grande número de professoras tanto na convocação, quanto nas Assembleias (Costa e Conceição, 2002); é um registro ainda mais



importante quando se considera que a greve de 1918 conseguiu aglutinar outros setores descontentes da classe trabalhadora, como o têxtil e o metalúrgico.

A partir dos anos de 1970, houve um aumento significativo da participação feminina na força de trabalho, principalmente na indústria, para aumentar o orçamento familiar devido às perdas salariais da classe trabalhadora. Nessa mesma época, também houve o crescimento sindical com participação de mulheres (Costa, 2014). Em 1978, aconteceu o primeiro Congresso da Mulher Metalúrgica em Diadema; no ano seguinte, houve uma edição maior em São Paulo, que discutiu a participação das mulheres nas organizações sindicais.

Desde então, apesar de inegáveis avanços, os espaços sindicais ainda reproduzem processos de exclusão e marginalização enfrentados pelas mulheres na sociedade e em seus locais de trabalho (Leone e Teixeira, 2010). Mesmo com a história de luta pelo seu reconhecimento, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e não estão presentes nas posições de destaque, como presidência e tesouraria. A divisão sexual do trabalho contida na noção de gênero continua a perpassar fortemente as relações entre homens e mulheres no interior dos sindicatos.

Para ilustrar, apresentamos abaixo alguns dados sobre as mulheres filiadas nos sindicatos que compõem o PROIFES-Federação. É importante pontuar que, por falta de informações dos cadastros dos/as filiados/as, não houve divisão considerando, por exemplo, orientação sexual e raça/etnia. Esse fator também demonstra o quanto as políticas dentro do movimento sindical precisam avançar para conseguir representar completamente sua categoria.





Tabela 1 – Porcentagem de professores divididos em ativos/aposentados e homens/mulheres

REGIÃO	SINDICATO	ATIVOS MASCULINO (%)	APOSENTADOS MASCULINO (%)	ATIVOS FEMININO (%)	APOSENTADOS FEMININOS (%)
SUL	ADUFRGS	31,68	19,03	31,39	17,90
	SINDIEDUTEC	59,40	0,45	39,55	0,60
SUDESTE	UFSCAR	40,96	12,74	33,41	12,89
	ADAFÁ	33,33	33,33	21,84	11,50
NORDESTE	APUB	24,00	20,42	26,80	28,78
	ADURN	26,26	22,75	26,02	24,97
	SINDUFMA	49,48	4,12	41,76	4,64
CENTRO-OESTE	ADUFG	32,38	18,64	30,67	18,31
NORTE	PROIFES-PA	64,50%	-----	35,50%	-----
	SIND-PROIFES	56,20	0,82	33,06	9,92
TOTAL POR ATIVOS/APOSENTADOS E MASCULINO /FEMININO		32,22	17,98	30,09	19,70
TOTAL MASCULINO/FEMININO		50,21		49,79	

Fonte: do autor.

Pode-se observar que professores/as universitários apresentam maior equilíbrio em relação ao gênero de filiados e filiadas. É uma situação que difere, por exemplo, da categoria docente do Ensino Básico composta na sua maioria por mulheres. Apesar disso, dos 10 sindicatos federados apenas 2 possuem uma mulher na presidência; na diretoria do PROIFES, entre 10 pessoas, apenas 3 são mulheres, desequilíbrio que se repete no Conselho Deliberativo: apenas 6 mulheres entre 30 conselheiros/as. Está, portanto, reproduzido aí o mecanismo de exclusão — a quase igualdade numérica na base não reflete a representação nos espaços de tomada de decisão. A definição das estratégias e das políticas ainda é feita, majoritariamente, por homens.



Em 2016, no XII Encontro Nacional do PROIFES, a professora Luciana Elias (UFG) apresentou a tese “Mulher Negra, Docente e Sindicalista”, que resultou na criação do Grupo de Trabalho “Direitos Humanos: gênero, raça/etnia e sexualidades”. Foi o primeiro passo para que a pauta de gênero fosse incluída nas discussões da Federação e representa um avanço substancial, embora ainda não se tenha implantada nenhuma política específica.

É fundamental que os/as dirigentes conheçam as especificidades da condição feminina e a necessidade de estabelecer programas especiais de formação e práticas sindicais para mulheres, com um trabalho sistemático de informação sobre as ações desenvolvidas pelo sindicato em relação à base feminina; eventos voltados para elas; e realização de cursos de sensibilização de dirigentes sindicais (Costa, 2014).

Entre os dias 14 e 16 de junho, o PROIFES esteve presente no Encontro “Mujeres en Espacios de Poder”, que aconteceu em Assunção, no Paraguai. Foi um evento organizado “Red de Trabajadoras de la Educación” da Internacional de la Educación para América Latina (IEAL), entidade da qual a Federação faz parte. Na ocasião, a delegação brasileira — formada também pelas representantes de entidades como a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (CONTEE), que já possuem políticas voltadas para a igualdade de gênero — debateu e propôs algumas diretrizes que visem promover a efetiva inserção das mulheres nos espaços de tomada de decisão. Acreditamos que essas diretrizes podem auxiliar na construção de um debate voltado para a igualdade dentro da Federação, que possa ir além do discurso e promover mudanças em sua própria estrutura.



## QUAIS OS CONTEÚDOS DA POLÍTICA DE IGUALDADE?

- Representação das mulheres nos espaços de poder e decisão que reflita a nossa presença na base da categoria;
- Conhecimento da realidade das mulheres na categoria;
- Política financeira e de promoção da luta — geral e específicas da categoria.

## QUAIS OS MECANISMOS DA POLÍTICA DE IGUALDADE?

- Promover a presença das mulheres no movimento da categoria através de formação teórica e prática;
- Pesquisas sobre a realidade das mulheres nas categorias específicas;
- Cotas de participação.

## O QUE QUEREMOS FAZER NA ORGANIZAÇÃO?

- Criar espaços de organização das mulheres (coletivos, departamentos, secretarias);
- Estimular a participação das mulheres nesses espaços.



## COMO FAZÊ-LO?

- Encontros, seminários, reuniões, debates, comunicação de forma inclusiva.

## POR QUE FAZÊ-LO?

- Propiciar, cada vez mais, mecanismo e espaços que subsidiem o empoderamento das mulheres para sua participação política nas direções, fóruns e espaços de representação das nossas entidades.

## REFERÊNCIAS

COSTA, A. A. A.; CONCEIÇÃO, H. As mulheres na "Revolta dos Resignados": a greve dos professores municipais em 1918. **Orbis**, Salvador, n. 4, set., 2002. Disponível em: <http://www.orbis.ufba.br/artigo1.htm>. Acesso em: jul. 2017.

COSTA, A. A. A. As mulheres no Sindicato. **Revista Feminismos**, NEIM/UFBA, Salvador, v. 2, n. 2, maio-ago. 2014. Disponível em: <http://www.feminismos.neim.ufba.br/index.php/revista/issue/view/7/showToc>.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. In: **XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, set. 2010. Caxambu, Minas Gerais.



# PREMATURIDADE, MATERNIDADE E PATERNIDADE: DIREITOS HUMANOS, SOCIAIS E TRABALHISTAS<sup>1</sup>

*Clúvio Buenno Soares Terceiro – ADUFRGS*

O presente texto é sugerido nesta mesa pelo entendimento (do autor) de que este é um grande desafio para os docentes, especialmente para o movimento sindical docente. É um desafio aos docentes compreender que esses, entre outros temas, são casos latentes e que envolvem discussões relacionadas aos direitos humanos, sociais e trabalhistas, bem como à educação de maneira ampla e não somente escolar. O assunto parte de uma experiência pessoal buscando extrapolá-la; partindo de situação singular, busca-se a possibilidade de construção de uma proposta coletiva com o objetivo de estender direitos a outras pessoas, especialmente aqueles não possuem acesso à justiça.





Não existe uma boa sociedade sem um bom sindicato. E não há um bom sindicato que não renasça todos os dias nas periferias, que não transforme as pedras descartadas da economia em pedras angulares. Sindicato é uma bela palavra que provém do grego *syn-dike*, 'justiça juntos'. Não há justiça se não se está com os excluídos, "[...]. Há a urgência de um novo pacto social para o trabalho pois nenhuma pessoa é só trabalho. É preciso recuperar a 'cultura do ócio' diante da triste realidade que separa pais, mães e filhos pela inexistência de tempo livre fora do trabalho." (Papa Francisco audiência de 28 de junho de 2017).

## A COMPLEXIDADE DA PREMATURIDADE

Quando nasce um bebê, nascem também a mãe e/ou o pai. Quando nasce um bebê prematuro, também seus pais/mães nascem prematuros. Se o ato de ser pai/ser mãe é um mundo novo que se abre e nisso não há mais nenhuma dúvida, o que podemos dizer da complexidade e da fragilidade do mundo que se abre quando o nascimento desse bebê ocorre antes do tempo gestacional previsto? Um bebê prematuro precisa de internação hospitalar em Unidade de Tratamento Intensivo (UTI) Neonatal, uso de incubadora, delicados procedimentos médicos de urgência, equipe médica, de enfermagem, de fisioterapia qualificados, entre tantas outras questões que um bebê nascido a termo não precisaria. Mas, um bebê prematuro também precisa de carinho, de afeto, de aleitamento materno e poderíamos incluir nisso oração, independentemente da crença religiosa de cada um. Não obstante, algumas maternidades, cito aqui o hospital Mãe de Deus, em Porto Alegre, que já percebeu que seus pais também precisam de cuidados especiais, e para isso foram criados espaços físicos e de apoio psicológico aos pais de bebês prematuros.



Já foi demonstrado que o vínculo que se forma nos seis primeiros meses de vida é fundamental para garantir a formação de um futuro cidadão mais sadio, tanto do ponto de vista físico quanto psíquico. Alguns estudos já comprovaram que a produção de leite materno está relacionada às condições psicológicas da mãe e que o desenvolvimento pleno dessa nova vida depende desse leite impossível de ser copiado em laboratório. Enfim, se a paternidade/maternidade exige grande dedicação, em casos de bebês prematuros, tudo ocorre em doses exponenciais.

O bebê prematuro nasce com uma “imaturidade” dos seus órgãos e sistemas (respiração, controle da temperatura, digestão, metabolismo etc.), tornando-se mais vulnerável às doenças e mais sensível aos agentes externos (luz, ruído etc.). Esses bebês merecem uma atenção especial e adequada às suas necessidades, já que, embora sejam uma “versão pequena” de um bebê a termo, o seu processo de amadurecimento biológico ainda não está concluído. Os bebês que nascem com menos de 30 semanas de gestação são considerados prematuros extremos, e aqueles que apresentam peso igual ou inferior a 1kg ao nascer são chamados de prematuros com extremo baixo peso. Em decorrência dessa maior imaturidade, esses bebês são clinicamente frágeis e podem apresentar intercorrências mais graves e frequentes, favorecendo o aparecimento de deficiências a curto e/ou longo prazo. Essas intercorrências podem ser: asfixia perinatal, dificuldade na manutenção de temperatura corpórea, insuficiência respiratória (doença de membranas hialinas, displasia broncopulmonar, crises de apneia, hiperbilirrubinemia, infecções adquiridas, hipo e hiperglicemia, hipocalcemia precoce, enterocolite necrosante, hemorragia intracraniana, persistência de canal arterial (PCA), retinopatia da prematuridade, doença metabólica óssea, anemia, malformações congênitas, iatrogenias), infusão de líquidos e eletrólitos, efeitos adversos de drogas. Muitas vezes, os prematuros continuam a vivenciar problemas de saúde física que podem demandar visitas médicas frequentes e novas hospitalizações nos primeiros anos de vida.



Deve-se considerar ainda que a idade de um prematuro não corresponde à sua idade cronológica, mas a sua idade corrigida, pois sua maturação não se dá antes do período completo de gestação, ocorrendo na incubadora. A idade corrigida é a idade que o bebê teria se tivesse nascido na quadragésima semana de gestação. Calcula-se diminuindo de 40 semanas a idade gestacional do nascimento. Assim, para um prematuro que nasce após 28 semanas de gestação, como meu filho, faltam 12 semanas para as 40 semanas, de modo que apenas quando completar 3 meses atingirá as 40 semanas de idade corrigida. Dessa forma, os cuidados com a alimentação e os estímulos necessários ao seu desenvolvimento devem considerar no mínimo esses três meses a mais com relação a uma criança nascida a termo.

A baixa imunidade dos prematuros os torna muito mais susceptíveis a infecções e outras enfermidades. Em virtude disso, a vida social do prematuro nos primeiros anos de vida deve receber atenção especial com relação a uma criança nascida a termo, pois o contato com grande número de pessoas pode levar a alto risco de infecções e suas complicações. Em virtude disso, sites especializados em prematuridade<sup>2</sup> relatam que é desaconselhado pelos pediatras que o prematuro frequente creches antes dos dois anos de idade, o que torna necessário um maior envolvimento da família na sua criação como meio de preservar sua saúde. O contato com o filho, em grande parte do tempo de internação, restringe-se à observação e eventual contato físico, mediante toque com uso de luvas, através das aberturas da incubadora. A condição de prematuridade, dada a própria imaturidade da criança e as limitações de interação expostas, faz com que o estabelecimento do vínculo entre a mãe e o bebê seja construído de forma muito mais lenta que com uma criança nascida a termo, sem complicações de saúde.

2

Utilizamos o site <http://www.prematuridade.com>.



Em publicação da Sociedade Brasileira de Pediatria, intitulada “Seguimento ambulatorial do prematuro de risco”, na orientação aos pais é enfatizado que, após a alta hospitalar, o aleitamento materno exclusivo deve ser incentivado pelo máximo de tempo possível, uma vez que essa é uma medida fundamental para evitar infecções às quais os prematuros são mais susceptíveis em virtude de sua imunodepressão. Além disso, o ato de amamentar propicia contato direto entre a mãe e o bebê, sendo mais uma oportunidade para favorecer o estabelecimento de vínculos afetivos, indispensáveis ao desenvolvimento físico, emocional e social ao longo de toda infância. Uma menor duração do período de amamentação exclusiva não protege o crescimento da criança tão bem quanto à amamentação exclusiva por, pelo menos, 6 meses.

## LEGISLAÇÃO, PEC 99/2015 E JURISPRUDÊNCIA

A licença maternidade, um direito fundamental garantido pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, tem como objetivo de assegurar a proteção à maternidade e, assim, a proteção à família. A extensão da licença maternidade de 120 dias para 180 dias visa justamente garantir que esse vínculo possa estabelecer de forma efetiva. Considerando que essa é uma medida de proteção à infância, sendo a promoção da saúde física e mental do bebê seu objetivo final, é coerente que pensar que o prematuro também deve ter os 180 dias de convivência com a mãe assegurados. De fato, o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, em conformidade com o artigo 227º da Constituição Federal, no artigo 3º, determina que devem ser asseguradas à criança todas as oportunidades e facilidades a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e





social e, no artigo 4º, menciona o dever do poder público de assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos da criança referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Por prioridade, o estatuto compreende a primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias.

Essa mesma legislação não considera as possíveis complicações relacionadas aos nascimentos prematuros. Nesse sentido, após passar por drama pessoal e conviver por algum tempo em uma UTI Neonatal com pais e mães prematuros, o Senador Aécio Neves propôs a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 99/2015, que tem por objetivo estender a licença maternidade em caso de nascimento prematuro para que passe a vigorar apenas após a alta do bebê do hospital, através da proposição da seguinte alteração do inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 1º O inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: "Art.7º [...] XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, estendendo-se a licença-maternidade, em caso de nascimento prematuro, à quantidade de dias de internação do recém-nascido, não podendo a licença exceder a duzentos e quarenta dias (NR) Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação."

O texto acima transcrito foi aprovado por unanimidade pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado Federal, no dia 09 de dezembro de 2015, tendo sido enviado à Câmara dos Deputados no dia 15 de dezembro de 2015, onde aguarda apreciação pelas devidas Comissões desta Casa.

Não obstante, cabe salientar que existe jurisprudência que ampara a solicitação de prorrogação da licença gestante em





casos de prematuridade. No dia 5 de fevereiro de 2016, o juízo da 27ª vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal deferiu pedido de antecipação de tutela à servidora pública cujo bebê nasceu prematuramente após apenas 29 semanas de gestação, o que demandou 84 dias de internação em UTI para o completo restabelecimento da saúde e da integridade física do recém-nascido (Processo 0007873-12.2016.4.01.3400). Por elucidativo, seguem trechos da mencionada decisão:

*É verdade que a Lei nº 11.770/2008, que trata de prorrogação da licença-maternidade, não contempla a prorrogação da licença-maternidade no caso de parto prematuro. No entanto, essa regra deve ser mitigada. Isto porque, a Constituição Federal, em seu art. 227, preceitua que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Portanto, os preceitos constitucionais que protegem a saúde do recém-nascido e a maternidade caminham na mesma via, e não podem ser afastados ante a ausência de regramento legal. Ainda, importa destacar que, conceitualmente, a licença-maternidade visa a salvaguardar a relação importantíssima e necessária entre o recém-nascido e sua mãe, e a garantia desse contato único tem a precípua finalidade de a criança se desenvolver de forma protegida e segura.*

Outros casos já foram julgados com ganho de causa aos autores. Destaco aqui o caso de uma professora do IFRS que aguardou por mais de 3 meses um despacho em processo administrativo onde solicitava que sua licença maternidade fosse estendida. Para tanto, citou a jurisprudência existente. Mesmo assim a instituição negou seu pleito. Não restando outra alternativa, ingressou com



ação judicial e em apenas 2 dias obteve liminar com antecipação de tutela. O Instituto recorreu da decisão judicial, mas sem êxito, pois o Exmo. Juiz manteve sua decisão inicial. No caso em tela, o bebê havia nascido com 28 semanas de gestação e apenas 785g, tendo que ficar internado por 67 dias em UTI Neonatal. O processo tramitou sob o Nº 500899172.2017.4.04.7100/RS.

Na referida ação, chama a atenção que o Meritíssimo Juiz, Sr. Bruno Brum Ribas, se valendo de Jurisprudência, aponta que a questão foi analisada com precisão no procedimento do juizado especial cível nº 5000101-23.2017.4.04.7108, em decisão proferida pela Juíza Paula Beck Bohn, cujos fundamentos adota como razões de decidir. E, diante disso, afirma que:

*de início, importa salientar que o lapso temporal de afastamento das atividades profissionais por força de **licença-maternidade ou licença-paternidade** deve ser tido, antes de mais nada, como **um direito da criança**, à medida que o escopo principal do período de licença é, sobretudo, salvaguardar o bem-estar do infante, justamente em período no qual o convívio com **os genitores** é essencial". E, ao final conclui que "os princípios da dignidade humana e da proteção à infância devem preponderar sobre o da legalidade estrita, pois, não obstante a ausência de previsão legal expressa, os postulados da posição preferencial dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico e da máxima eficácia e efetividade destes direitos, juntamente com a interpretação sistemática das normas constitucionais, conduz ao deferimento do pleito de liminar.*

Similarmente, no estado do Rio Grande do Sul, foi reconhecido na Justiça o direito de uma mulher que teve parto prematuro de estender o período de licença-maternidade por 70 dias, tempo em que o



bebê permaneceu internado (Processo nº 5007801-11.2016.404.7100). A liminar foi deferida pela 2ª turma Recursal da JFRS.

## A JUSTIÇA NÃO ACODE A QUEM DORME E QUEM NÃO POSSUI DINHEIRO PARA CONTRATAR ADVOGADOS

Nenhuma novidade nesta frase popular tão repetida. A questão é, como educadores e como sindicalistas, o que podemos fazer para mudar essa realidade?

A Jurisprudência segue aumentando. Contudo, o custo de um processo desse tipo pode alcançar até 5 mil reais fazendo com que muitas mães e pais decidam não recorrer à Justiça por incapacidade de arcar com os custos que envolvem advogados, certidões e custas processuais. O que dizer daquelas mães que possuem relações de trabalho mais frágeis? Sabemos que uma “simples” gravidez acaba redundando em demissão para muitas mulheres. Podemos imaginar o que aconteceria com essas mesmas mulheres caso ingressassem na justiça para buscar seus direitos.

Por fim, precisamos tratar também de paternidade. Afinal, a Legislação prevê apenas 8 dias de licença-paternidade e a própria PEC 99/2015 não prevê alteração nesse prazo. Cabe aqui lembrarmos os diversos casos em que homens adotaram crianças e ganharam judicialmente o direito à licença pelo período equivalente à licença-maternidade. Cabe aqui refletirmos se estes 8 dias são suficientes em um mundo tão complexo e com os desafios que a vida contemporânea nos apresenta cotidianamente. Cabe aqui uma reflexão sobre o papel paterno e materno diante das duplas e triplas jornadas de trabalho e da desigualdade das relações de



gênero no mercado de trabalho. Essas reflexões precisam ser tomadas para além das questões que envolvem as relações heterossexuais ou homossexuais, mas visando o bem-estar e o desenvolvimento das crianças.

Enfim, é certo que precisamos como sociedade encontrar soluções para um melhor convívio social e como professores estar atentos a esse tipo de situação que não escolhe profissão nem condição econômica. Precisamos levar essa discussão para nossos IFs e nossas Universidades, tencionando-os para que cumpram seu papel social, indicando caminhos e propondo soluções que atendam aos anseios que foram meus, mas que com certeza são de todos os pais e mães, em especial àqueles que passam por prematuridade extrema.

## PROPOSTAS

Proposta 01: que o PROIFES pautar o tema exposto neste texto nas discussões que envolvam a Educação como Direito, bem como no GT relacionado aos Direitos Humanos.

Proposta 02: que o PROIFES se posicione favorável à aprovação da PEC 99/2015.

Proposta 03: que o PROIFES sugira aos deputados e senadores a extensão aos pais do direito tratado na PEC 99/2015.



**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV**

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

16 a 19 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

**ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO**

**- 2018 - SÃO LUIZ**

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

16 a 19 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.7





# CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO POLÍTICA EM DIREITOS HUMANOS<sup>1</sup>

*Angela Ernestina Cardoso de Brito  
Leopoldina Cachoeira Menezes*

Atualmente, prevalece, incluindo dentro das universidades, a violência (de ordem psicológica, moral, física, patrimonial etc.) perpetrada contra mulheres, lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transsexuais (LGBT+), negros e negras, indígenas, principalmente através de insultos por parte de agressores que se localizam longe da vítima, o tipo mais comum, através das redes sociais, ou mesmo nas salas de aulas, com atitudes discriminatórias. Entre esses principais agressores estão servidores (docentes e técnicos), estudantes e pessoal terceirizado das Instituições de Ensino Superior (IES).

A violência provocada pela intolerância a essas pessoas é tema de emergência e de urgência. É imprescindível se debater tais



acontecimentos de discriminação, motivados por um discurso ultra-conservador que tem se disseminado na atual conjuntura brasileira.

Em março do ano em curso, durante o Fórum Social Mundial, realizado em Salvador, o GT Direitos Humanos do PROIFES-Federação organizou um debate que se intitulou “A Inclusão das Populações Negras e LGBTQ nas Universidades e Institutos Federais: um desafio docente”, do qual participaram uma pesquisadora sobre violência contra mulheres e travestis e 3 professoras doutoras de IES de distintas regiões do Brasil, que lutam contra a discriminação e a violência de gênero na carreira acadêmica. Como diz Megg Rayara de Oliveira Gomes (*apud* Costa, 2018), que sempre se apresenta como travesti preta do gênero feminino, heterossexual: “Sou professora de didática na UFPR, mas a minha presença naquele espaço não é pacífica, é sempre conflituosa porque têm professoras que nem me cumprimentam”.

Isso também ocorre no âmbito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), o que torna urgente o encaminhamento de medidas que coíbam tais acontecimentos. Entretanto, a mera punição, embasada na legislação em vigor já bastante conhecida (Brasil, 2001, 2006, 2015), não é suficiente, fazendo-se necessária uma formação política voltada para os Direitos Humanos, pois educar sempre é mais importante que punir.

Entre 2015 e 2017, no âmbito da UFBA, podemos relatar alguns casos a título de exemplo que, inclusive, se tornaram públicos. Em outubro de 2015, um homem, apontado como aluno da Instituição, foi detido depois de exibir a genitália no ônibus que serve aos estudantes da UFBA (o Busufba), dentro do Campus de Ondina, em Salvador, conforme noticiado pelo Jornal *A Tarde*, no mesmo dia, sendo registrado Boletim de Ocorrência na Delegacia do Bairro.

Nos anos de 2015 e 2016, também vieram a público duas ocorrências no Campus da UFBA em Salvador, conforme noticiado pela



redação do *G1/Bahia*: um professor do Instituto de Física foi acusado de assédio moral e sexual por alunas da Faculdade, o que já estava ocorrendo, segundo as queixosas, por alguns semestres. Apesar de afastado durante a sindicância, para apurar os fatos denunciados, o professor foi reintegrado a suas atividades posteriormente.

Segundo o jornalista Alexandro Mota, do *Correio da Bahia* (2015), a partir da repetição de ocorrências semelhantes,

[...] o Diretório Central dos Estudantes (DCE) criou uma Frente Feminista, uma organização das mulheres alunas e funcionárias da universidade que promove escutas públicas sobre casos de violação de direitos. O fórum tem encontro semanal para debater melhorias na política de mulheres na instituição a longo e médio prazo, e entre as questões que buscam junto à Reitoria é a criação de uma Rede de Atenção às Mulheres.

Além disso, num aspecto mais amplo, da violência e dos riscos a que a mulher está submetida no seu dia a dia, uma aluna denunciou tentativa de estupro no mesmo Campus da UFBA, sendo socorrida pelos seguranças que trabalham na área (Universitária..., 2016).

O desrespeito às mulheres no meio universitário, seja às professoras, funcionárias ou estudantes, levou à criação, em 2015, por alunas da Faculdade de Direito da UFBA, do Coletivo Madás, que desenvolveu uma campanha intitulada “Chega de Assédio na UFBA”. Uma enquête realizada com 179 mulheres da instituição, professoras, estudantes e servidoras técnico-administrativas, revelou que mais da metade não se sentem seguras no ambiente universitário, além de que 60% das entrevistadas já haviam assistido a algum tipo de assédio em diversos setores (Miranda, 2017).

Outros dois grupos de mulheres foram formados a partir da necessidade de enfrentamento dessas situações de insegurança, assédio, violência e desrespeito às mulheres. Na Faculdade Politécnica, em 2015, alunas do “Mulheres da Pólis” discutem em



reuniões presenciais e na rede social situações relacionadas a denúncias nesse âmbito. No ano seguinte, outro grupo, intitulado “Mães da UFBA”, também iniciou reuniões com o mesmo objetivo, além do fato de, sendo mães, não encontrarem na instituição nenhum tipo de respaldo e apoio (Santana; Vanin, 2017).

Tanto na UFBA como, certamente, em outras IES federais, foi criado o sistema de Ouvidoria, cujos principais propósitos são conhecer o grau de satisfação do usuário, buscar soluções para as questões levantadas, oferecer informações gerenciais e sugestões aos dirigentes da Instituição ou do órgão/unidade, mediar conflitos, com vistas à melhoria dos serviços prestados e dos processos administrativos, das relações interpessoais com seus públicos interno e externo.

Em Relatório sobre suas atividades, a Ouvidoria da UFBA (2017a) atuou como mediadora inclusive nos casos de denúncias “no que diz respeito aos métodos didáticos, ao processo de comunicação do professor em sala de aula, preconceitos diversos (raça, gênero, classe social, curso de origem como os Bacharelados Interdisciplinares), assédio moral e sexual”. Ainda segundo esse Relatório, sua atuação também ocorreu em situações de “conflitos entre estudantes, entre técnicos administrativos e entre técnicos e estudantes. Os casos mais graves foram objeto de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar. A estatística desses procedimentos fica sob controle da Unidade Seccional de Correição”.

De outro Relatório (UFBA, 2017b) do setor em que são discriminados 34 tipos de denúncias chegadas até a Ouvidoria da UFBA, entre 2014 e 2017, avulta sobremaneira os casos de violência contra a mulher, que perfazem 22 desse total. Destacam-se, principalmente entre eles, os casos de violência contra alunas da Instituição, sendo 5 referentes a agressões (inclusive assédio sexual) de servidores e seguranças, 5 relacionados a queixas de assédio moral e desrespeito por parte de professores e 5 relativos



a atitudes de agressividade e preconceito praticados por alunos, colegas da própria instituição.

Os 5 casos de racismo registrados na Ouvidoria têm como denunciados tanto professores/professoras como servidores incluindo um segurança. Uma denúncia contra um aluno foi feita por uma professora. Os denunciante também se queixam de comentários desfavoráveis e preconceituosos divulgados por grupos que se identificam com a Instituição e usam o Facebook.

Quanto aos 6 casos de homofobia registrados, também os denunciante acusam colegas professores, alunos de pós-graduação, servidores e grupos da rede social mencionada.

Como vimos, apesar da criação das Ouvidorias e desses grupos específicos, motivados por situações pontuais em cada unidade, essas atitudes continuam sendo praxe na instituição universitária como aqui exemplificado. Por isso, faz-se mister uma discussão mais ampla que envolva todos os segmentos do ambiente universitário, principalmente os professores, no sentido de entender, discutir e combater a violência e o desrespeito em todos os seus níveis no âmbito das instituições de Ensino Superior.

Com o objetivo de formação para os direitos humanos, já existe, na UFBA, desde 2015, um "Programa de Capacitação para a Promoção da Igualdade Racial e de Gênero e do Respeito à Diversidade Sexual na Gestão Universitária", dirigido ao corpo técnico-administrativo, sendo coordenado por Iole Macedo Vanin, Coordenadora de Ações Afirmativas, Educação e Diversidade.

Levando em conta o número de queixas relacionadas ao tema em questão no que se refere às atitudes docentes, que naturalmente não deve ser exclusividade da UFBA, considero importante que projeto semelhante venha a ser estruturado no âmbito docente de cada IES a partir de uma sugestão do PROIFES para todos os Sindicatos de base.



## REFERÊNCIAS

ALUNOS alegam que professor da Ufba é machista e homofóbico. **G1/RedeBahia**, 8 mar. 2016. Da Redação.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm). Acesso em: 6 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em: 5 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13104, de 9 de março de 2015** [Lei Maria da Penha]. Altera o art. 121 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei no 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l13104.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l13104.htm). Acesso em: 4 jun. 2018.

COSTA, Laíssa. Sobreviventes. **Notícias Proifes**. 27 mar. 2018.

HOMEM é detido depois de exibir genitália no Buzufba. **A Tarde on line**, 26 out. 2015.

MIRANDA, Milena. **Assédio sexual no meio acadêmico**. Salvador, DRT/BA, 22 ago.2017.

MOTA, Alexandre. Professor da Ufba é afastado após ser denunciado por alunas. **Rede Bahia**, 26 maio 2015. Disponível em: [alexandro.mota@redabahia.com.br](mailto:alexandro.mota@redabahia.com.br). Acesso em: 6 jun. 2018.

SANTANA, Luana Calasans de Souza; VANIN, Iole Macedo. A questão da violência contra a mulher na Universidade Federal da Bahia. Texto apresentado ao 13º Congresso Mundos De Mulheres & Seminário Internacional Fazendo Gênero 11, Florianópolis, 2017.





UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Ouvidoria Geral da Reitoria**. Relatório 2017. Salvador, 2017b. Ouvidora: Denise Vieira da Silva.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Ouvidoria Geral da Reitoria**. Denúncias relacionadas à violência contra mulheres, a pessoas LGBT e casos de racismo. Salvador, 2017a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Ouvidoria Geral da Reitoria**. Relatório 2017. Salvador, 2017b. Ouvidora: Denise Vieira da Silva.

UNIVERSITÁRIA denuncia em rede social tentativa de estupro em campus da UFBA. **G1/Rede Bahia**, ago. 2016. Da Redação.



# A IMPORTÂNCIA DO GT DIREITOS HUMANOS: RAÇA/ETNICIDADE, GÊNERO E SEXUALIDADES – PROIFES NO CONTEXTO SINDICAL<sup>1</sup>

*Juliana Silva Ramires – SINDPROIFES*

Diante da atual conjuntura de políticas sociais que o Brasil se encontra, torna-se cada vez mais necessário debater sobre o tema: direitos humanos. A consciência universal dos direitos humanos tem se tornado necessária e amplamente divulgada em diferentes contextos da nossa sociedade. Nessa linha, nosso grupo de trabalho agrega constantemente, desde 2017, ano de sua criação, pautas cada vez mais relevantes relacionadas ao nosso contexto laboral. Desta vocação, a Federação Nacional – PROIFES tem em sua nobre missão, a esperada articulação através do Grupo de trabalho (GT) Direitos Humanos – Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades um calendário profícuo para atender essa demanda.

1

Escrito para o XIV Encontro Nacional em 2018.



A relevância do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos no espaço sindical de professores busca contribuir efetivamente com as discussões relacionadas ao tema e que permeiam os espaços das instituições de ensino, muitas vezes, demandas da realidade do país, justificadas pela acentuada desigualdade social e econômica. Acredita-se também que as contribuições de estudos científicos dos professores agregam a “cientificidade” nas discussões, evidenciando quantitativamente e qualitativamente os problemas existentes no país.

Assim, torna-se possível a propositura de ações efetivas de mudanças na sociedade, considerando que os atores inseridos nesse Grupo de Trabalho estão diretamente envolvidos com a promoção da educação em nosso país, possibilitando a promoção da luta dos indivíduos pelos direitos humanos que perpassa por questões concretas como raça, classe social, gênero, religião e cultura nas instituições educacionais. A despeito disso, Gohn (2011, p. 338) adiciona:

No Brasil, uma significativa parte desses militantes- denominados ativistas- tem chegado aos cursos de pós-graduação e, mais recentemente, ocupam posições como professores e pesquisadores nas universidades, especialmente as novas, criadas nessa década na área de ciências humanas. Teses e dissertações vêm sendo produzidas por esses militantes/ativistas/pesquisadores.

Baruffi (2006, p. 40) ratifica que “o compromisso com a promoção dos direitos humanos passa obrigatoriamente pela educação e suas diferentes formas, inclusive a escola”. Torna-se importante ressaltar que a percepção dos indivíduos em relação ao conceito de direitos humanos inicia-se nos espaços educacionais, é nesse ambiente propício para desenvolver a ideia política de base moral, com pessoas no mesmo contexto que inter-relacionam entre si, respeitando os direitos individuais.

É necessário realizar uma reflexão da necessidade de trazer aos espaços sindicais as discussões relacionadas aos Direitos Humanos, uma vez que esse tema é intrínseco à dignidade humana.



“Vale dizer que só é possível conceber direitos humanos globais mediante a relativização e flexibilização da soberania do Estado, em prol da universalização dos direitos humanos” (Piovesan, 2000).

Diante da relativização e da flexibilização do Estado em relação aos direitos humanos, cabe às entidades inseridas na sociedade monitorarem os casos de violação de direitos fundamentais, buscando as respostas nas instituições responsáveis por legitimar as denúncias. Contribuirão eficazmente os sindicatos, na promoção desses espaços participativos e democráticos, promovendo pontualmente a atuação de sujeitos familiarizados com as lutas e resistências dos ataques que afetam diretamente os trabalhadores. Acrescenta-se à discussão, a visão de Santos (1989, p. 11-12):

A luta pelos Direitos Humanos da terceira geração, por forma de vida novas, mais autênticas e mais autônomas, tem vindo a traduzir-se no que designamos por novos movimentos sociais, o movimento urbano, o movimento ecológico, o movimento feminista, o movimento antinuclear, o movimento pacifista, o movimento anti-racista, o movimento estudantil etc.

Percebe-se que a atuação desses movimentos viabiliza o fortalecimento das lutas, mobiliza a sociedade e busca empenhar milhares de pessoas em criarem novas formas de lutas, além de criar formas de aprofundar a democracia em nosso país. À luz de Santos (1989, p. 12), que complementa:

mas tanto no centro como na periferia o que está verdadeiramente em causa é a criação de novos espaços políticos, a ampliação do espaço público, a criação de novas identidades e de novos sujeitos coletivos capazes de aprofundar a democracia no próprio processo de luta pelo aprofundamento da democracia.

No tocante aos movimentos sociais em nosso país, percebe-se uma nova dinâmica na sua atuação, esses movimentos utilizam de ferramentas tecnológicas para disseminar suas pautas e buscar





o apoio da sociedade, além de buscar eleger representantes políticos que defendem a garantia dos direitos humanos em nosso país. Nesse ponto, Gohn (2011, p. 335-336) informa:

na atualidade, os principais movimentos sociais atuam por meio de redes sociais, locais, regionais, nacionais e internacionais ou transnacionais, e utilizam-se muito dos novos meios de comunicação e informação, como a internet. Por isso, exercitam o que Habermas denominou de agir comunicativo. A criação e o desenvolvimento de novos saberes, na atualidade, são também produtos dessa comunicabilidade.

Enfim, os movimentos sociais podem ser entendidos como a mola propulsora da sociedade, exprimem as reações de resistência e a concepção da busca de novas propostas para formular políticas públicas inovadoras através de ações coletivas. Diante dessa percepção, reforça-se que o GT Direitos Humanos exerce um papel importante no contexto do PROIFES. Ainda utilizando-se da referência de Gohn (2011, p. 336):

Os movimentos realizam diagnósticos sobre a realidade social, constroem propostas. Atuando em redes, constroem ações coletivas que agem como resistência à exclusão e lutam pela inclusão social. Constituem e desenvolvem o chamado *empowerment* de atores da sociedade civil organizada à medida que criam sujeitos sociais para essa atuação em rede.

Nessa perspectiva e como reflexo do comprometimento dos sujeitos inseridos no GT Direitos Humanos, foram desenvolvidas ações que culminaram em promover o I Encontro Nacional do PROIFES-Federação em Salvador, propiciando um espaço de debates e formação política envolvendo os temas no movimento docente. Os temas tiveram como objetivo fomentar a elaboração de políticas afirmativas de respeito à diversidade e a inclusão social nos sindicatos e, também, nas universidades públicas, além de contribuir com as discussões no sentido de superar o racismo, sexismo, homo



e transfobias, e demais formas de violência e relações desiguais na sociedade. Para melhor elucidação dos debates, organizaram as duas mesas: “Gênero, Raça e Etnicidade no espaço sindical e movimentos sociais” e “Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades no Trabalho Docente”. Por fim, os encaminhamentos foram compilados na “carta” final encaminhada às entidades junto aos professores e professoras.

Diante da repercussão exitosa do evento, tem-se a missão de organizar e promover a segunda edição em 2018, buscando ter como embasamento as premissas do GT Direitos Humanos que resguardam o compromisso de atuar no processo de conscientização e mobilização para acabar com qualquer manifestação de machismo, racismo, homofobia, transfobia e violências de gênero no interior das Instituições de Ensino Superior e na sociedade.

## REFERÊNCIAS

BARUFFI, Helder. Direitos humanos e educação: uma aproximação necessária. **Revista jurídica UNIGRAN**. Dourados, MS. v. 8, n. 15. Jan-jun. 2006.

GOHN, Maria da Glória. Movimentos sociais na contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**. v. 16, n. 47. maio-ago. 2011.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos globais, justiça internacional e o Brasil. **Revista Fund. Esc. Super. Ministério Público Distrito Fed. Território**, Brasília, Ano 8, v. 15, p. 93-110, jan/jun 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os direitos humanos na pós-modernidade. Oficina número 10. Junho de 1989. Oficina do CES- Centro de Estudos Sociais de Coimbra.



# GT DIREITOS HUMANOS, RAÇA, ETNICIDADE, GÊNERO E SEXUALIDADES<sup>1</sup>

*Juliana Melo  
Oswaldo Negrão  
Alex Reinecke de Alverga  
ADURN*

O Grupo de Trabalho “Direitos Humanos: Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades” pretende contribuir para a reflexão sobre os processos de acesso à educação formal e, dentro de suas possibilidades, planejar estratégias e mecanismos capazes de ampliar e garantir o acesso de pessoas historicamente excluídas desse contexto, como indígenas, negros, pessoas com deficiência, além de pessoas estigmatizadas por não se identificarem como o padrão heterossexual dominante. A proposta é analisar as relações entre



esses fatores (etnicidade, negritude e gênero) à luz das dinâmicas contemporâneas e da identificação de distintos modelos de sociabilidade e sentidos de dignidade e cidadania em nosso país.

Além de atual e importante academicamente, o debate justifica-se também por fortalecer o vínculo entre ensino, pesquisa e extensão, buscando valorizar tanto uma perspectiva conceitual, como também proveniente de um conhecimento de campo e resultado de um processo de interação face a face com os grupos estudados – a serem posteriormente selecionados. Nesse sentido, o intuito é realizar pesquisas de cunho qualitativo, nas quais as pessoas envolvidas possam refletir sobre suas trajetórias de vida e escolares, sendo capazes de evidenciar como, em diferentes contextos e a partir de distintas perspectivas individuais, os vetores raça/etnicidade e gênero se combinam e são (ou não) determinantes para interferir e garantir (ou não) o acesso ao mundo acadêmico e ao mercado profissional qualificado.

Note-se, porém, que inicialmente optamos por focar a questão racial, pois há um consenso de que os negros historicamente têm sido excluídos dos bancos escolares e isso tem uma série de consequências que se perpetuam no tempo. Ao recuperar o debate proposto por Fernandes (2008), que brilhantemente combateu o mito da democracia racial elaborado por Freyre (2001), e o atualizarmos com as pesquisas realizadas por Carvalho (2006), podemos perceber como há uma relação de continuidade entre o acesso à cidadania, à escola, a estigmatização e a exclusão racial. Essa perspectiva, por sua vez, poderá ser complementada em seminários temáticos nos quais pretendemos abordar a inserção de docentes negros nas universidades brasileiras.

Ao refletir sobre a sociologia das relações raciais no Brasil, Carvalho, afirma que vivemos em um verdadeiro *apartheid* racial, onde menos de 1.0% da população negra tem acesso aos bancos universitários e/ou aos cargos de docência. Esse *apartheid*, aliás,



está tão estruturado em nossa sociedade que sequer precisamos de normativas legais para garantir sua efetivação em termos práticos, ao contrário do que aconteceu na África do Sul, por exemplo. Diante do contexto, pontua:

O primeiro passo para qualificar a discussão é produzir um censo étnico-racial de todas as nossas instituições superiores de ensino e pesquisa, para produzir, em seguida, diagnóstico e análise minuciosa da história de cada instituição em busca de indícios da existência de mecanismos que podem ter sido (e provavelmente foram) acionados até hoje para impedir aos negros o ingresso na docência e na pesquisa. Enquanto não enfrentarmos nossa ignorância, não poderemos ir além da mera identificação dos sintomas do confinamento racial acadêmico brasileiro [...] O nosso racismo acadêmico específico e vivo até hoje não foi apenas consequência do racismo gerado na estabilização da escola básica, mas também a produção combinada de um mecanismo geral de exclusão racial planejado e executado com eficácia e aprimorado com o tempo [...]” (2006: 37).

Diante desse contexto, por exemplo, podemos refletir sobre o fato de que a maior parte da população carcerária brasileira é composta por uma maioria de homens jovens e negros, provenientes de bairros periféricos. É também nesse grupo que encontramos as taxas de mais baixa escolaridade. Pode-se afirmar, aliás, que a maior parte das pessoas privadas de liberdade no Brasil são analfabetas e sequer conhecem o significado do termo democracia, por exemplo. Ou seja, a relação entre acesso escolar, raça, etnicidade e gênero precisa ser melhor refletida e problematizada e pode oferecer diferentes perspectivas para pensar a estrutura social e a questão da cidadania no país.

Ao tratar da população carcerária, por exemplo, é possível notar uma relação entre o aumento da violência e maior letalidade de jovens negros e evasão escolar? Quais são as dinâmicas e os significados envolvidos nessa relação? Ou seja, se a relação entre população





prisional e escolaridade pode ser uma possibilidade de análise, o GT permite refletir sobre uma gama muito maior de questões.

Outrossim, propõe expandir as redes entre diferentes universidades e refletir como se dão as relações entre raça, etnicidade e gênero em contextos regionalmente distintos, o que permitirá identificar tanto as especificidades regionais como estruturais que se repetem. Também reitera a importância do debate acima proposto, valorizando uma perspectiva ampla de Direitos Humanos, que assegura o valor à vida e à dignidade para todos e convida a uma reflexão sobre nossos próprios sistemas de representações, o que é essencial. Assim, indica Carvalho:

Acredito que a crise de representação que vivenciamos oferece a oportunidade de renovação teórica e formulação de propostas de inclusão étnica e racial. Mas, isso só será possível se admitirmos que a academia contribuiu, no Brasil, para a produção e a reprodução do nosso quadro de desigualdade étnica e racial, o qual não melhorou apesar dos investimentos maciços do Estado no ensino superior, ao longo de toda a segunda metade do século passado. Dito de outro modo, a nossa categoria de cientistas sociais que discutimos relações raciais está imersa no problema da desigualdade racial. Nossas universidades e nossa classe docente têm sido parte do problema racial brasileiro. Somente a partir do momento em que nos considerarmos parte do problema, poderemos passar a fazer parte da sua solução (2006:48)

Propor e articular um GT que enfrente as temáticas de Direitos Humanos no campo sindical, portanto, implica em uma aposta de ampliação no interior das pautas classistas, sendo capaz de dialogar com temas mais amplos que mobilizam a vida da sociedade e da classe trabalhadora, sem redundar em uma pulverização da afirmação de identitarismos isolados.

É com esta disposição que o ADURN-Sindicato criou, no ano de 2018, o seu Núcleo de Direitos Humanos, Raça, Etnicidade,



Gênero e Sexualidades. Para tanto, se faz necessário que as temáticas trabalhadas pelo Núcleo sejam importantes contribuições para a mobilização de novas frentes do movimento docente, de ampliação do diálogo com a sociedade e as questões que afligem a classe trabalhadora em tempos de aprofundamento do fascismo e ampliação do Estado de Exceção.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**. O longo caminho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CARVALHO, José Jorge. "O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro". **REVISTA USP**, São Paulo, n. 68, dezembro/fevereiro 2006.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**: (o legado da "raça branca"). São Paulo: Globo, 2008.

FREYRE, Gilberto. **Casa Grande e Senzala**. 42 ed. Rio de Janeiro: Recorde, 2001.



# MULHERES EM ESPAÇOS DE PODER<sup>1</sup>

*Thais F. L. Madeira*  
*Maria Inês Rauter Mancuso*  
*Matilde Ribeiro*  
*ADUFSCAR*

Atualmente, há 9 países com chefes de Estado mulheres no mundo e 6 países governados por primeira-ministra. Na América Latina, que já teve quatro mulheres ao mesmo tempo no comando dos seus países, e que foi uma referência para o mundo, hoje encontra-se sem representatividade.

Os únicos países que tiveram mulheres presidentes escolhidas nas urnas foram o Brasil, Nicarágua, Panamá, Chile, Argentina e Costa Rica, embora outras latino-americanas tenham exercido o cargo em seus países por sucessão constitucional, por incumbência do Parlamento ou regimes de fato em transição. No entanto,

1 Escrito para o XIV Encontro Nacional em 2018.



nenhuma mulher foi ditadora na América Latina, onde, sobretudo nos anos 70 e 80, abundaram os regimes autoritários.

De acordo com dados da ONU Mulheres, continuam existindo diferenças nas porcentagens da média de parlamentares dependendo da região do mundo. A ONU Mulheres, em parceria com União Interparlamentar (UIP), divulgou o panorama sobre a participação política das mulheres no mundo. Com apenas uma ministra, o Brasil ficou na 167ª posição no ranking mundial de participação de mulheres no Executivo, que analisou 174 países.

Em relação ao ranking da participação no Congresso, o país ficou na 154ª posição, com 55 das 513 cadeiras da Câmara ocupadas por mulheres e 12 dos 81 assentos do Senado preenchidos por representantes femininas.

As nações que apresentam maior percentual de mulheres no Parlamento são Ruanda (63,8%), Bolívia (53,1%), Cuba (48,9%), Islândia (47,6), Suécia (43,6%), Senegal (42,7%), México (42,4%), África do Sul (41,8%), Equador (41,6%) e Finlândia (41,5%). No Parlamento brasileiro, há somente 10% de mulheres. Os Estados Unidos detêm a 74ª colocação, com 19,4% de mulheres no Parlamento.

O Projeto Mulheres Inspiradoras (PMI), com base no banco de dados primários do Banco Mundial (Bird) e do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), indicou que a participação de mulheres no Parlamento federal brasileiro cresceu 87% entre janeiro de 1990 e dezembro de 2016, passando de 5,3% para 9,9%, superando em 6% a média de crescimento mundial no período. A média mundial subiu de 12,7%, em 1990, para 23%, em 2016. Apesar desse resultado, segundo o estudo, o Brasil ficou na 97ª posição entre os países que mais elevaram a participação de mulheres no Parlamento. Mesmo que a participação feminina na política brasileira mantenha expansão média de 2,7% ao ano, como a verificada entre 1998 e 2016, a organização

não governamental PMI sinaliza que o Brasil só deverá alcançar a igualdade de gênero no Parlamento Federal em 2080.

No universo da pesquisa, em 66 anos de existência, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a principal agência de fomento à pesquisa no Brasil, nunca teve uma representante mulher em sua presidência. Portanto, a presença das mulheres também ainda é baixa nos principais órgãos consultivos da Educação Superior, tais como o Conselho Deliberativo do CNPq e o Conselho Superior da CAPES. Segundo dados constantes no site do CNPq, atualmente o Conselho Deliberativo é composto predominantemente por homens (83,33%), havendo apenas 3 mulheres – o que corresponde a 16,67% do total de membros.

Já a Diretoria Executiva do CNPq é responsável pelo planejamento, acompanhamento e avaliação de ações e programas implementados pela instituição e possui apenas 1 mulher dentre os seus 5 membros, o que corresponde a uma participação feminina de 20% no órgão.

Ao trazermos esse debate para o contexto das universidades federais brasileiras há 28,3% de reitoras. São 19 reitoras entre os 63 reitores. Se fizermos o recorte por raça, observamos que somente agora em 2018 foi eleita a primeira mulher negra reitora na Universidade Federal do Sul da Bahia.

Na Academia Brasileira de Medicina, apesar de as mulheres serem maioria entre os formandos, em torno de 55%, há apenas cinco delas entre os 115 membros, o que representa 4,3%.

Especificamente quanto à UFSCar, ressaltamos que em 45 anos de existência, apenas no ano de 2017 elegemos a primeira reitora mulher. No entanto, ressaltamos que sua equipe de gestão e administração ainda é chefiada por homens, conforme observamos no Quadro 1.







**Quadro 1 - Cargo de gestão em pró-reitorias quanto ao sexo.**

Pró-reitorias	Sexo
Graduação	Homem
Pesquisa	Homem
Pós-Graduação	Homem
Extensão	Homem
Administração	Homem
Gestão de Pessoas	Homem
Assuntos Comunitários e Estudantis	Homem
Administração Adjunto Contábil, Orçamento e Finanças	Homem
Administração Adjunto de Compras, Contratos, Abastecimento e Patrimônio	Homem

*Fonte: UFSCar (2018).*

Se reduzirmos as discussões apenas entre os associados da ADUFSCar, podemos ressaltar que há mais docentes homens no Ensino Superior e na condição de titulares do que docentes mulheres conforme a Tabela 1.

Como observamos na Tabela 1, a situação civil e o sexo interferem na progressão da carreira docente, ou seja, homens docentes e casados estão em maior número nos níveis associado e titular.

A situação civil é uma variável discutida em vários estudos e caracterizada por situações de desigualdade entre os sexos, de tal maneira que a posição da mulher no âmbito da família se estende, em alguma medida, à sua posição no sistema de produção e na ascensão profissional. Ao trabalhar fora de casa, a mulher não está isenta do trabalho doméstico e cuidado com os filhos, assim sendo, são vários os fatores a intervir na ascensão profissional, independentemente das necessidades econômicas e da condição de atividade que a mulher exerce.

A partir do estudo da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL (2010), a conciliação entre a vida profissional e familiar baseada na redistribuição das tarefas de cuidado entre o Estado, o mercado e as famílias continua a ser o ponto cego das políticas públicas da América Latina e do Caribe. Existe um lapso entre as obrigações legais para com o cuidado de ambos os cônjuges em relação com seus descendentes e ascendentes e as normas, os serviços, a infraestrutura e as provisões disponíveis para sua realização. Nessa situação, as desigualdades de gênero são evidentes: a carga de trabalho não remunerado e os trabalhos e cuidados domésticos recaem sobre as mulheres.

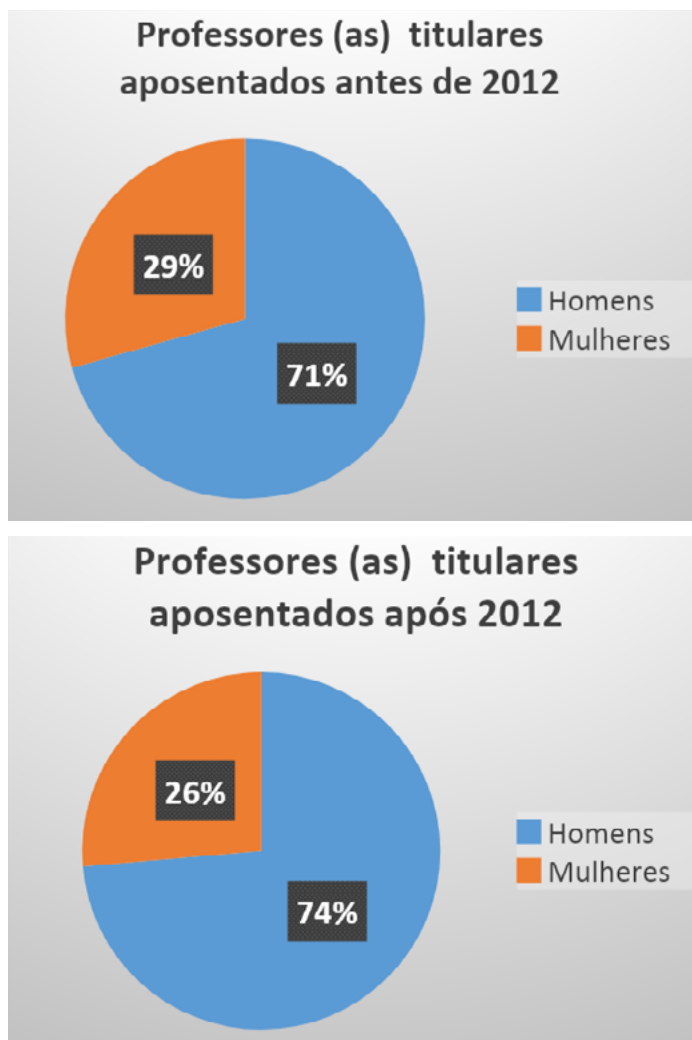
**Tabela 1 - Associados da ADUFSCar quanto a sexo e condição de atividade, situação civil e nível (adjunto, assistente, associado e EBT).**

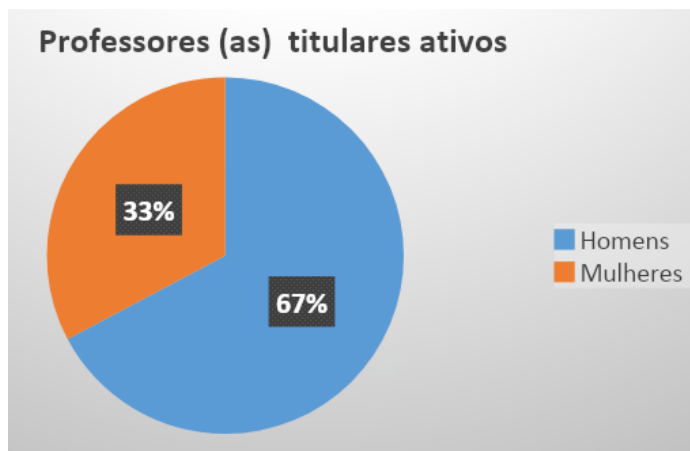
Sexo	Adjunto	Assistente	Associado	Titular	EBT	Total
Situação civil (ativo)						
Solteiro	126	11	64	8	4	213
Homem	52%	36%	47%	1	2	48%
Mulher	48%	64%	53%	1	2	52%
Casado	296	15	258	92	19	680
Homem	57%	40%	58%	73%	6	58%
Mulher	43%	60%	42%	27%	13	42%
Divorciado	34		38	13	2	87
Homem	47%		47%	69%	1	51%
Mulher	53%		53%	31%	1	49%
Viúvo	3	2	1	1		7
Homem	1	1	1			3
Mulher	2	1		1		4
Total	459	28	361	114	25	987
Homem	55%	11	56%	69%		53%
Mulher	45%	17	44%	31%		47%

Fonte: elaborado pelas autoras (2018).

Ao analisarmos apenas a condição de atividade dos docentes titulares por sexo, observamos que, mesmo após a Lei nº 12.772/2012, os homens ainda estão entre a maioria dos docentes titulares, mesmo entre os aposentados e os ativos.

**Gráfico 1** - Condição de atividade (titular) antes e depois de 2012 e ativos.





Fonte: ADUFSCar (2018).

Analisando os dados apresentados acima, podemos apontar que são vários os estudos que comprovam que os cargos de direção nas instituições educacionais são ocupados, em grande número, por homens (Demartini, Antunes, 1993; Guerrero Serón, 1996;). Sobre isso, Guerrero Serón (1996, p. 194) comenta que “a superioridade aritmética feminina se vê neutralizada pela superioridade geométrica masculina”.

Conforme dados da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe–Cepal (1999, p. 21), historicamente, o espaço público pertence aos homens, os estereótipos em relação ao masculino e ao feminino “reforçam a tendência a que as decisões políticas sejam predominantemente uma tarefa de homens”. Assim, a sub-representação feminina expressa-se em todos os âmbitos da vida pública, inclusive nos espaços da vida acadêmica.

Se fizermos um recorte quanto à composição racial dos docentes, verificamos que há uma exclusão de homens e, principalmente, mulheres negras no ambiente acadêmico.



De acordo com relatório de pesquisa da Fundação Carlos Chagas elaborado por Amélia Artes, os negros (pretos e pardos) representam apenas 15,2% dos doutores titulados e 19,3% dos mestres, o que corresponde a 18,1% do total de titulados (Artes, 2015, p. 45). Ao comparar os dados do Censo de 2000 e 2010, Amélia Artes demonstrou que o percentual de negros titulados na pós-graduação aumentou de 11% em 2000 para 18,1% em 2010 (Artes, 2015, p. 43), percentuais esses que estão longe de espelhar a composição racial da população brasileira.

No entanto, em muitos formulários sindicais inexistente a variável raça e identidade de gênero, mesmo sendo o Brasil signatário de uma série de acordos internacionais que determinam que devem ser levantados informações sobre características da população, portanto deve ser considerado a cor como variável associada a desigualdades sociais.

Nesse sentido, o Grupo de Trabalho Direitos Humanos: Gênero, Raça e Etnias do PROIFES ressalta a importância da utilização de um formulário único entre os sindicatos federados ao PROIFES e a adoção de um conjunto de indicadores sociais para compor uma base de dados nacionais mínima para subsidiar pesquisas.

Destacamos que a igualdade de gênero no ambiente acadêmico e nos sindicatos é extremamente relevante e necessário no contexto dos direitos civis e humanos, pois faz parte da contemporaneidade a luta pelos direitos iguais, contra a discriminação e a segregação entre os sexos, pelo reconhecimento e respeito e pela paridade e isonomia nos espaços de poder, ou seja, pela equidade de gênero. Por isso, propomos o incentivo da representatividade de mulheres, afrodescendentes, LGBTQIA+ e outros grupos identitários nos sindicatos federados para que aumente a capacidade de proposição de agendas e estabelecer alianças que lhes favoreçam.



## REFERÊNCIAS

ARTES, Amélia. Desigualdades de cor/raça e sexo entre pessoas que frequentam e titulados na pós-graduação brasileira: 2000 e 2010. Relatório de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, 2015.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile: Cepal, 1999. (mimeo).

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE – CEPAL. Qué tipo de estado? Que tipo de igualdad? In: CONFERÊNCIA REGIONAL SOBRE A MULHER DA AMÉRICA LATINA E DO CARIBE, 11., 2010, Brasília. **Anais**. Disponível em: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/40129/Que\\_Estado\\_Que\\_igualdade.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/40129/Que_Estado_Que_igualdade.pdf). Acesso em: abr. 2018.

CNPq. Painel Lattes: Distribuição por Sexo, Faixa Etária e Grande Área de Atuação. Disponível em: <http://estatico.cnpq.br/painelLattes/sexofaixaetaria/>. Acesso em: jun. 2018.

IBGE. Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico, 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: jun. 2018.

DEMARTINI, Z. B. F.; ANTUNES, F. F. Magistério primário: profissão feminina, carreira masculina. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 86, p. 5-14, ago. 1993.

GUERRERO SERÓN, A. La Profesión docente: asociacionismo y feminización. In: **Manual de sociología de la educación**. Madrid: Síntesis, 1996. p. 193-207.





# PERSPECTIVAS DO MOVIMENTO SINDICAL DOCENTE E INTERSECCIONALIDADE<sup>1</sup>

*Luciene da Cruz Fernandes  
Nildo Manoel da Silva Ribeiro  
APUB*

Não é novidade que as mulheres têm participado cada vez mais da economia formal, mas infelizmente continuam com pouca participação nos espaços de poder, como legisladoras, gerentes e oficiais. As disparidades entre a população e as representações nos espaços de poder não são apenas em relação ao gênero. Questões como etnia, raça e sexualidade também são determinantes no que diz respeito à ocupação desses lugares e às decisões políticas. Este texto busca traçar e confrontar essa realidade, visando propor ações de combate às desigualdades dentro do PROIFES-Federação e no movimento sindical docente.

1

Escrito para o XIV Encontro Nacional em 2018.



Segundo as pesquisas do Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe, o tempo médio destinado pelas mulheres ao trabalho não remunerado é muito maior do que pelos homens nesses países. Só no Brasil, segundo dados de 2012, as mulheres dedicam 26,3 horas/semanais contra 5,9 dos homens. Paralelamente, os dados do Observatório explicitam a baixa participação das brasileiras em diferentes espaços de poder. Conforme a pesquisa, temos apenas 10,7% de mulheres no legislativo e 18,2% no executivo e judiciário.

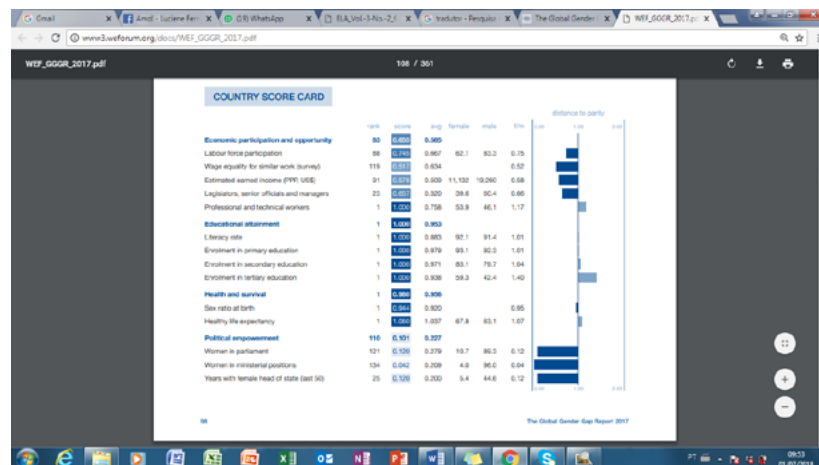
Já o relatório do *The Global Gender* (2017) revela que o Brasil aparece na posição 110 de 143 países no que diz respeito ao empoderamento político das mulheres, e na posição geral 90 quando se analisa a paridade de gênero – incluindo participação econômica/oportunidades, realização profissional, saúde/sobrevivência e empoderamento político. Está atrás de todos os países da América Latina analisados, como Bolívia (14), Argentina (21), Peru (33), Uruguai (53) e Colômbia (59), exceto do Paraguai (113). O Brasil também fica atrás de alguns países asiáticos e africanos, como Singapura, Mongólia, Etiópia e Marrocos.

A partir da análise dessas informações, é possível inferir que há uma relação direta entre a responsabilização social das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidados, que as mantêm por mais tempo no ambiente privado, e a manutenção da desigualdade de gênero nos espaços públicos de poder e decisão.

O Brasil apresentou reversão em seu progresso em direção à paridade de gênero neste ano [2018], alcançando o maior patamar desde 2013. A Argentina continua sendo um dos países com maior igualdade de gênero entre as maiores economias da América Latina e do Caribe. Atualmente, entre o grupo de países do G20, a França é a nação com o maior progresso em direção à paridade de gênero, seguido pela Alemanha, o Reino Unido, o Canadá, África do Sul e Argentina. Na figura seguinte podemos observar que a participação

econômica/oportunidades e empoderamento político são os aspectos que mais distanciam o Brasil da paridade de gênero.

**Figura 1 – Aspectos que distanciam a igualdade de gênero (economia/oportunidades, educação e empoderamento político)**



Fonte: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)

Quando analisamos o posicionamento da Argentina e do Brasil na escala de igualdade de gênero apresentada no *The Global Gender* (2017) e os dados do Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe, verificamos que a maior diferença entre esses dois países não está no acesso à educação formal. Visto que o Brasil apresenta bons índices na educação de nível superior e na relação entre homens e mulheres, mas não na participação das mulheres no legislativo. Os números surpreendem: o Brasil apresenta 10,3% e a Argentina 39,9%. Ou seja, podemos sugerir que a representação das mulheres nesses espaços pode redirecionar as políticas públicas em benefício da igualdade de gênero.

No âmbito do movimento sindical, no ano de 2016, a Profa. Luciana Elias, no texto “Mulher, negra, docente e sindicalista”, enviado para o Encontro Nacional do PROIFES, chamou atenção para a



ausência de discussão sobre esse tema, o que poderia caracterizar uma despreocupação ou falta de prioridade da Federação. Em 2017, também no Encontro Nacional, o professor Gil Vicente mostrou no texto: “Questões de Gênero entre Filiados da ADUFScar” que, nesta base de filiados, o percentual de professores associados é maior que o de professoras, e a discrepância é ainda maior quando se analisa os professores titulares. No entanto, quando se considera apenas as professoras solteiras, essa situação se inverte.

O texto “Desafios do movimento docente – o papel das mulheres”, das professoras Luciene Fernandes e Matilde Santos, mostrou que na base do PROIFES-Federação há um equilíbrio em relação ao gênero, mas essa proporção não é refletida na executiva (30% de mulheres) e no seu conselho deliberativo (20% de mulheres), demonstração da baixa representação feminina nos espaços de tomada de decisão. Nesse mesmo texto, com base no Encontro *Mujeres em Espacios de Poder, da Red de Trabajadoras de la Educacion* da IEAL (*Internacional de la Educacion para America Latina*), da qual o PROIFES é filiado, foi proposto que fossem debatidas políticas voltadas para a igualdade de gênero, como a criação de espaços de organização de mulheres (coletivos, departamentos e secretarias).

Não foi possível avaliar aspectos como raça/etnicidade e sexualidade por falta de informações na ficha de filiação. Essa situação precisa ser revista pelos sindicatos federados, pois, sem esses dados, é impossível realizar um diagnóstico mais preciso do perfil das e dos docentes a fim de elaborar políticas da entidade a partir dos anseios e problemas enfrentados pela categoria.

Segundo Carvalho (2005), se somarmos todos os professores de algumas das principais universidades de pesquisa do país (por exemplo, USP, UFRJ, Unicamp, UnB, UFRGS, UFSCAR e UFMG), teremos um contingente de aproximadamente 18.400 acadêmicos, a maioria com doutorado. Esse universo está racialmente





dividido entre 18.330 brancos e 70 negros (autodeclarados); ou seja, são 99,6% de docentes brancos para 0,4% negros. E não há ainda um único docente indígena. Dos oito mil pesquisadores do CNPq, o número de pesquisadores negros é irrisório, não passa de 0,1%.

Se considerarmos o cruzamento dessas questões – gênero e raça – verificaremos o aprofundamento das desigualdades. No processo de constituição do sistema-mundo moderno/colonial, a questão racial aparece como um fator estruturante na divisão do trabalho. Segundo Quijano (2005), “raça, trabalho e sexo apresentaram-se como naturalmente associados, o que tem sido até o momento excepcionalmente bem-sucedido”.

De acordo com a publicação dos dados coletados no Censo da Educação Superior (2016), há 219 professoras doutoras pretas em cursos de pós-graduação do Brasil, o que representa apenas 0,4% do total do corpo docente em todo país. Quando somadas as mulheres pretas e pardas com doutorado, que formam o grupo das negras, não chegam a 3% do total de docentes. Os dados foram coletados a partir da autodeclaração dos professores e professoras, via questionário enviado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), do Ministério da Educação, e recolhido pelas instituições de ensino. Os dados abrangem instituições públicas e privadas. Do total de professores, 44% escolheram não declarar sua raça ao Censo.

Ainda, podemos considerar a discriminação em relação à diversidade de sexualidades no que concerne à ocupação de espaços de poder, de elaboração e decisão política. A heteronormatividade também deve ser levada em conta como uma padronização que promove exclusões, repressão e desigualdade. Nesse caso, faltam dados e estudos – o que é fruto também da invisibilização dessa questão – que relacionem os números de docentes LGBTTT+ com a ocupação dos espaços.

Assim, entende-se que essas questões atuam de modo conjugado, estabelecendo diversas formas de reprodução das desigualdades, o que evidencia por sua vez a complexidade da sociedade. O conceito da sobreposição e não hierarquização das opressões foi denominado por feministas negras como “interseccionalidade”, que visa compreender de que maneira o racismo, a discriminação de classe e o machismo/sexismo atuam em qualquer parte do mundo.

Nesse contexto, as questões do pluralismo e da diversidade são fundamentais na forma como pensamos o que Lafer (1997) relatou sobre o que Hannah Arendt chama de “direito a ter direitos”, ou seja, o anúncio do projeto de um sujeito que se insere na esfera pública em uma sociedade marcada pela disputa e pelo conflito. As múltiplas necessidades ligadas às lutas individuais ou de grupos específicos se manifestam no plano político como múltiplas pautas e reivindicações, e a análise desse quadro deve levar em conta os pontos de interseção formados pelo cruzamento dessas pautas. Sendo a luta por direitos, não há divergências nem divisões, há soma de forças.

Portanto, a interseccionalidade nos ajuda a entender que a luta deve ser feita em todos os espaços políticos e culturais, incluindo o movimento docente, com o objetivo de elaborar um modelo civilizatório que leve em conta as diferenças entre gênero, raça, sexualidade etc., sem que essas diferenças se manifestem na forma de desigualdade econômica ou no acesso aos espaços de poder, superando o padrão moderno e colonial que associou a determinados grupos posições e funções correspondentes em uma estrutura organizada hierarquicamente.

Cabe ao PROIFES-Federação enfrentar o desafio de discutir e combater, a partir de ações determinadas, as desigualdades em todas as suas esferas de elaboração e deliberação, para tanto, é necessário que o seu regimento seja revisto e seja criada uma diretoria que trate da questão posta – Direitos Humanos: gênero, raça/etnicidade e sexualidade –, qualificando as políticas e ações



## REFERÊNCIAS

WORLD ECONOMIC FORUM. GLOBAL GENDER GAP REPORT 2017. Geneva: World Economic Forum. Disponível em: <http://weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2017>. Acesso em: 7 jul. 2018.



# DIAGNÓSTICO DOS(DAS) PROFESSORES(AS) DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO FILIADOS(AS) AOS SINDICADOS FEDERADOS AO PROIFES: INTERSECÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E SEXUALIDADE<sup>1</sup>

*Thais Fernanda Leite Madeira - ADUFScar*

*Luciene da Cruz Fernandes - APUB*

*Ângela Brito - APUB*

*Jessie Sobieski - ADUFRGS*

A última década do século passado registra avanços no sistema educacional brasileiro no que diz respeito à inclusão dos assim denominados temas transversais – gênero, raça/etnia e sexualidade



–, que foram incluídos nos documentos que regem a educação, ainda que formulados de forma bastante genérica, por meio de frases como “respeito à liberdade e apreço à tolerância” (LDB nº 9.394).

Nesse sentido, verifica-se um aumento de ações e de debates em torno da necessidade de políticas educacionais voltadas para a promoção da equidade de gênero, da superação das desigualdades étnico-raciais e regionais, de enfrentamento do racismo e do preconceito em relação aos negros, LGBTQIA+ e outros grupos identitários, assim como de políticas públicas para adolescentes e jovens. A criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), e, no âmbito do Ministério da Educação, da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), representam esforços no sentido de traçar políticas e propostas educacionais que possam efetivamente contribuir para a redução das desigualdades étnico-raciais, de gênero e de classe nos diferentes níveis de ensino.

O desenvolvimento de ações concretas implica também em um sistema de acompanhamento e avaliação, assim como de estudos teóricos e pesquisas empíricas que possam contribuir para a fundamentação dos programas educacionais voltados para a redução das desigualdades de gênero, étnico-raciais, da discriminação e do preconceito em relação às mulheres, afrodescendentes e LGBTQIA+. No entanto, estudos e pesquisas a respeito dessas temáticas ainda são escassos no campo da educação ou não foram suficientemente desenvolvidos.

A escassez de informações em bases de dados sindicais e, principalmente, de sindicatos voltados para a categoria de professores no magistério superior abordando as variáveis cor ou raça e identidade de gênero dificulta a criação de políticas públicas voltadas para a promoção da equidade e diminuição do preconceito relacionado a questões de raça, etnia e orientação sexual.





Para resolver essa escassez de informações é preciso reconhecer e utilizar o quesito cor ou raça/etnia, orientação sexual (homossexual, heterossexual, bissexual, assexual e outros), identidade de gênero (cisgênero, transgênero e outros) e sexo (feminino, masculino ou intersexual) nos formulários de cadastramento.

Para que isso aconteça é preciso reconhecer a existência do racismo, a compreensão de como ele se manifesta e do seu compromisso em abordá-lo. O reconhecimento do racismo é uma das etapas mais difíceis, pois a sociedade, em geral, nega a sua existência e tem uma visão equivocada acerca das diferenças existentes entre os grupos étnico-raciais. O racismo incide de múltiplas formas, em geral, de maneira implícita, por isso é preciso compreender e identificar os seus mecanismos de funcionamento. Ele se materializa por intermédio da discriminação, que é um fenômeno social intrínseco às relações, com símbolos e códigos utilizados para a perpetuação das desigualdades. Trata-se, então, de transformar os nossos próprios valores, crenças e concepções acerca dos diferentes grupos étnico-raciais, de identidade de gênero e de orientação sexual.

Um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2008) – IPEA – relata que a classificação de “cor ou raça/etnia” não é invenção de agora. O primeiro Censo oficial brasileiro, realizado em 1872, utilizou as seguintes categorias: preto, pardo, branco e caboclo. A categoria caboclo, naquela época, foi usada para classificar o grupo dos indígenas. Pardo designava os mestiços; e, mais tarde, com a imigração asiática, criou-se a categoria amarela para designar os orientais/asiáticos.

Os levantamentos, tais como os censos e as pesquisas domiciliares realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (2003) – IBGE –, fornecem as informações necessárias para estudar as características da população brasileira e conhecer as suas condições de vida: moradia, saúde, educação, trabalho etc. A “cor ou raça/etnia” faz parte das características das pessoas assim como sexo



e idade. Desde os anos 90, praticamente todos os levantamentos oficiais coletam esse dado, de acordo com o sistema classificatório do IBGE, que utiliza o método da “autoclassificação” ou “autodeclaração”, isto é, o(a) usuário(a) é quem indica a sua “cor ou raça/etnia” entre as possíveis.

Por isso a importância de utilizarmos as mesmas categorias, o que possibilita o cruzamento dos dados obtidos em todo o país. Assim, podemos fazer comparações abrangentes e ter estatísticas em nível nacional. Além disso, antes de definir essas categorias, o IBGE pesquisou as cores mais declaradas pela população e concluiu que deveria usar essas, pois a maioria delas já era utilizada desde a segunda metade do século XIX.

Assim, diante das discussões realizadas Grupo de Trabalho Direitos Humanos: Gênero, Raça e Etnias do PROIFES, e considerando a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, o Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, que promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e os compromissos assumidos pelo Brasil na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, na África do Sul, em 2001, quando foi adotada a “Declaração e o Programa de Ação de Durban”, que trata especificamente das políticas e práticas de coleta e desagregação de dados, pesquisas e estudos nessa área e o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, verificou-se a necessidade de elaborar um programa que subsidie o PROIFES no empreendimento de trabalhar a organização da nova cultura sindical de superação do racismo, sexismo, misoginia, homofobia e demais formas de exclusão através dos seguintes pilares: a) organização dos serviços, b) informar e comunicar a população em



geral, c) cursos de formação e d) produção de novos conhecimentos acerca das temáticas propostas.

Assim, abaixo, descrevemos um resumo do Projeto de Pesquisa “Diagnóstico dos(das) professores(as) do Ensino Superior brasileiro filiados(as) ao Sindicados Federados ao PROIFES: intersecção entre gênero, raça e sexualidade”, que visa conhecer melhor o perfil dos(das) professores(as) filiados(as) aos sindicatos federados ao PROIFES-Federação. A ideia inicial é que as professoras e os professores pesquisadores registrem como projeto de pesquisa nas suas Instituições de trabalho.

## RESUMO

O presente projeto de pesquisa integrará estudos e análises para aprimoramento do sistema de classificação étnico-racial e de identidade de gênero e será norteado pela busca de resposta da seguinte indagação: qual é, na atualidade da educação superior brasileira, o perfil sociodemográfico dos(as) professores(as) do Ensino Superior brasileiro filiados(as) aos sindicatos federados ao PROIFES? **Objetivo:** caracterizar o perfil sociodemográfico dos(as) professores(as) do Ensino Superior brasileiro filiados aos sindicatos federados ao PROIFES. **Método:** trata-se de um estudo de investigação de caráter transversal com dados secundários. A população alvo deste estudo será constituída de professores e professoras de universidades e institutos federais, ativos e aposentados, filiados aos seus sindicatos de base, que por sua vez são filiados ao PROIFES-Federação. A coleta de dados será realizada através de dados secundários a partir dos formulários preenchidos para filiação dos mesmos e de dados do setor pessoal das universidades e institutos federais. A amostra será composta de professores e professoras de todas as regiões do país: Sul, Sudeste, Nordeste, Centro-Oeste, Norte e



Distrito Federal. Esses pertencem aos seguintes sindicatos federa- dos: Adurgs e Sindiedutec (Sul), Ufscar e Adafa (Sudeste), Apub, Adurn, SindUfma e Adufc (Nordeste), SindproifesPa (Norte), Adufg (Centro-Oeste) e Sindproifes, com professores de todas as regiões do país, incluindo o Distrito Federal. **Análise estatística:** os dados serão tabulados e analisados através do programa estatístico SPSS versão 20. As variáveis quantitativas serão representadas por média e desvio padrão quando apresentarem distribuição normal e mediana e intervalo interquartil quando a distribuição for não-normal. Será a aplicado o teste Kolgomorov-Smirnov para avaliação da distribuição das variáveis. A comparação entre os grupos será realizada pelo teste T-Student ou pelos testes de Wilcoxon e Mann-Whitney. Para as variáveis qualitativas, serão utilizados os testes de qui-quadrado de Pearson ou teste Exato de Fisher, dependendo da distribuição dos dados. O nível de significância será de 5%.

Dessa forma, o Grupo de Trabalho Direitos Humanos: Gênero, Raça e Etnias do PROIFES sugere que a Federação incentive e subsidie no que for necessário para o desenvolvimento do projeto de pesquisa em questão.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.** Decreto que Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65810-8-dezembro-1969-407323-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: jun.2018.

BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016.** Decreto que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm). Acesso em: jun. 2018.



BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**. Lei n. 9394 de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm). Acesso em: jun. 2018.

BRASIL. **Lei que Institui o Estatuto da Igualdade Racial**. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: jun. 2018.

OSORIO, R. G. **O sistema classificatório de cor ou raça do IBGE**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2003. Disponível em: [http://desafios2.ipea.gov.br/pub/td/2003/td\\_0996.pdf](http://desafios2.ipea.gov.br/pub/td/2003/td_0996.pdf). Acesso em: jun. 2018.

THEODORO, Mário. (Org.) *et al.* **As Políticas Públicas e a Desigualdade Racial no Brasil - 120 Anos após a abolição**. Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2008.

Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro\\_desigualdadesraciais.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf). Acesso em: jun. 2018.





# CAPACITAÇÃO 130 ANOS DE ABOLIÇÃO: NOSSA ABOLIÇÃO É A EDUCAÇÃO<sup>1</sup>

Angela Ernestina Cardoso de Brito - APUB  
Luciene da Cruz Fernandes - APUB  
Thais Madeira - ADUFScar  
Leopoldina Menezes - APUB  
Nildo Ribeiro - APUB

As dissimetrias de cor/raça e sexo no Ensino Superior brasileiro têm sido objeto de reflexão de poucos autores nos últimos trinta anos. A preocupação com o recorte racial está visivelmente ausente na recente literatura que descreve a entrada de mulheres brancas ou negras na educação. No entanto, gênero e a raça são marcadores determinantes para resultados desiguais na obtenção de *status* (Silva, 2008) e a promoção social das mulheres negras é dificultada



quando comparada à das mulheres brancas com a mesma formação educacional (Lima, 1995).

Alguns estudos permitem considerar que há uma tendência na sociedade de classes em naturalizar ideologicamente as desigualdades sociais e raciais. Nesse caso, as mulheres negras são impactadas pelo entrecruzamento de múltiplas formas de discriminação (interseccionalidade), como descrito por Greenshaw (2002), no processo de hierarquização, baseada em critérios raciais, de gênero, de classe e de geração, derivado da lógica da sexualidade heteronormativa.

Buscando inserir a interseccionalidade de gênero e raça como aspecto importante para interpretação da disparidade entre negros e brancos, negras e brancas no Ensino Superior, é possível avançar na interpretação do acesso dos(as) negros(as) nas cátedras do mesmo. Em 2006, Queiroz confirmou a concentração de mulheres negras nos cursos de menor prestígio social e com menores oportunidades no mercado.

No entanto, em 2005, pudemos observar que, com a implantação da política de reserva de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, sobretudo negros, na Universidade Federal da Bahia (UFBA), houve uma redução na participação feminina em quase todos os segmentos raciais. Contudo, as mulheres autodeclaradas pardas foram o contingente que mais se beneficiou da política de cotas. Elas representavam, em 2004, cerca de 49% das mulheres presentes na Universidade; em 2005 sua participação se elevou para 60%. Enquanto isso, as mulheres pretas tiveram apenas um discreto crescimento de 2,4 pontos percentuais, passando de um contingente de 15,4% para 17,8%.

A comparação entre 2004 e 2005, considerando o gênero e a cor, nos cursos considerados de “alto-prestígio”, mostrou que em cursos como o curso de Medicina, por exemplo, as mulheres



do segmento pardo tiveram um significativo avanço na sua participação. Em 2004, elas representavam 58% das mulheres presentes, passando a cerca de 73% em 2005. Uma elevação de quase 15 pontos percentuais. Surpreendentemente, para as pretas houve uma redução na sua participação: de 5,5%, em 2004, para 2,8% em 2005. No curso de Direito, considerado o segundo mais prestigiado da Instituição, elevou-se a participação das mulheres negras no seu conjunto. Contudo, a vantagem foi das pardas que obtiveram uma elevação na sua presença de 6,2 pontos percentuais, enquanto para as pretas o aumento foi de apenas 2,8. No curso de Odontologia, contudo, houve uma expressiva elevação da presença de mulheres negras. Nele o ganho foi significativo tanto para pardas quanto para pretas. No curso de Administração, também se verificou uma elevação na presença das mulheres negras, mas as pardas foram as beneficiadas.

A análise desse cenário aponta para o fato de que a política de cotas permitiu um maior acesso das mulheres negras aos cursos oferecidos pela UFBA, mesmo naquele grupo de cursos iniciarem. Contudo, pode-se perceber também que esse ganho beneficiou principalmente as mulheres autodeclaradas pardas. As mulheres autodeclaradas pretas, que estavam em situação mais desfavorável, não lograram os mesmos benefícios, apresentando uma participação bastante reduzida, particularmente, nos cursos mais prestigiados.

Outro aspecto que tem se revelado preocupante com relação às mulheres negras é o cotidiano vivido por esse segmento racial na Instituição. A pesquisa realizada por Santos (2012) traz informações que evidenciam um cotidiano marcado pela atuação do racismo e do sexismo, que pesa o empenho das mulheres negras em se inserirem nesse seletivo espaço do sistema de ensino e seu protagonismo no combate à discriminação que atinge o grupo.

Brito (2018), em estudo realizado sobre a inserção de negros e negras nas cátedras, em todas as áreas de conhecimento da UFBA,



demonstrou que há um crescimento do número de mulheres brancas em relação aos homens brancos, entretanto, ao se considerar a presença de mulheres e homens negros, a participação ainda é pontual e pouco expressiva. Embora as mulheres brancas continuem sofrendo com o sexismo, conseguem, com mais facilidade que as mulheres e homens negros, ingressar no Ensino Superior.

O GT Direitos Humanos do PROIFES-Federação traz como missão instaurar uma nova prática teórica e política no âmbito de suas ações, instando a mesma a cultivar novas formas de organização através dos seguintes pilares: a) organizar os serviços; b) informar e comunicar a população em geral; c) capacitar; e d) produzir novos conhecimentos acerca das temáticas propostas incidindo na defesa de um projeto societário plural que defenda os interesses das classes trabalhadoras, em particular atuando nos projetos educacionais do Ensino Fundamental ao Ensino Superior.

Desde a instalação do GT Direitos Humanos e o último Encontro Nacional do PROIFES-Federação, conseguimos avançar construindo com grande sucesso o I Encontro Nacional do GT Direitos Humanos, e aprovar as seguintes responsabilidades:

- Colaborar junto às Pró-reitorias de Gestão de Pessoas das IFES com a formação de professores e servidores técnico-administrativos nos temas propostos por esse GT;
- Incentivar a implantação e implementação de cursos de aperfeiçoamento, especialização e mestrado no tocante à temática raça/etnia conforme citado no Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana – Lei 10.639 e 11.645;
- Incentivar a implantação e implementação de cursos de aperfeiçoamento, especialização e mestrado no tocante às temáticas de gênero e sexualidades; e



- Estimular que cada unidade federada promova o debate através de capacitação nos moldes da formação sindical.

Assim, com a finalidade de continuar avançando nas políticas do PROIFES-Federação no que tange à pauta de Direitos Humanos, que consideramos estruturante para o estabelecimento das desigualdades no nosso país, propomos que a entidade:

- participe na promoção de uma capacitação do GT Direitos Humanos, sob a égide reflexiva dos 130 anos da abolição e considerando a necessidade de atender ao cumprimento das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 direcionadas às diretrizes curriculares quanto à “obrigação das IES de formar profissionais preparados para atuar pela diminuição da desigualdade racial”, conforme colocado no Estatuto da Igualdade racial 2.288/10 e Plano Nacional de Educação: lei 13.005/2014”; e
- incentive os sindicatos federados a participarem da Mesa Redonda com o tema “130 Anos de Abolição: Nossa Abolição é a Educação”, no dia 29 de outubro, na cidade de Salvador, com a presença das seguintes palestrantes: Dra. Eliane Cavaleiro – USP, Dra. Petronilha Beatriz Silva (relatora da Lei 10.639/03) e Dra. Angela Davis, bem como de outras atividades semelhantes.

## REFERÊNCIAS

BAIRROS, L. Lembrando Lélia Gonzalez. In: Werneck, J.; Mendonça M.; White E. **O livro da saúde das mulheres negras**. Rio de Janeiro: Pallas, 2000.

BOURDIEU, Pierre. A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura. In: BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1995.

BRITO, A.E. C DE. A balança de Éfa: uma análise quantitativa de raça e gênero sobre a inserção de negros e negras no magistério superior da UFBA (2016-2017). **Revista Gênero**. v. 18. n. 1, 2018. No prelo.





CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**. v. 17, n. 49, 2003.

CREENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**. (10:1), Florianópolis, Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de Comunicação e Expressão/UFSC, 2002, p. 171-188.

GONZALEZ, L. A mulher negra na sociedade brasileira. /n: LUZ, M. (Org.) **O lugar da mulher**. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Multivariate data analysis Upper Saddle River**. NJ: Prentice hall, 1998.

HAYES, Bob E. **"Medindo a satisfação do cliente."** Qualitymark. 2001.

SANTOS, J. Reynaldo A. **"Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales."** Journal of extension 37.2 (1999): p. 1-5.

SILVA, Nilza N. **"Amostragem probabilística: um curso introdutório."** São Paulo: Edusp, 1998.

QUEIROZ, D. M. **Ações afirmativas na universidade brasileira e acesso de mulheres negras**. Salvador: UNEB, 2006.

ROSEMBERG, F. **Educação e gênero no Brasil nos anos 80** (versão preliminar). [s. n.]: Porto Alegre, 1994.

ROSEMBERG, F. Psicologia, profissão feminina. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, nº 47, p. 32-37, nov. 1983.



# O MOVIMENTO SINDICAL NA LUTA PELOS DIREITOS HUMANOS: POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO<sup>1</sup>

*Livia Lara da Cruz - APUB*

É possível afirmar que o tema Direitos Humanos nunca esteve tão em voga no Brasil quanto na nossa história recente? Considerando que, de acordo com o Instituto Datafolha, o candidato à presidência Jair Bolsonaro alcançou, em junho de 2018, o patamar de 17% das intenções de voto defendendo uma plataforma indiscutivelmente contrária às reivindicações universalmente válidas para todos os seres humanos, justamente por “serem humanos”, e independentemente do fato de serem reconhecidas pelas leis. Autor de frases como “Direitos Humanos: esterco da vagabundagem”; “Quilombolas não servem nem para procriar” ou ainda “Eu tenho cinco filhos, foram quatro homens, na quinta eu dei uma fraquejada e veio uma mulher”, Bolsonaro pode ser considerado um grande representante daquilo que comumente é defendido



pela turma do “Bandido bom é bandido morto”. O fato é que os Direitos Humanos incomodam muita gente porque trazem em sua gênese uma ideia radical e revolucionária: a de que esses direitos são igualmente válidos para todos, e não somente para os poderosos ou os ricos.

Embora a origem primitiva dos Direitos Humanos possa se remeter a uma ética ou uma moral comum a todas as culturas e religiões, ou como o resultado de um longo processo de evolução que ganhou força com a Revolução Francesa e resultou na primeira grande declaração de direitos (1789), o movimento contemporâneo pelos Direitos Humanos teve origem na reconstrução da sociedade ocidental ao final da segunda guerra mundial. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, tentou responder às atrocidades que aconteceram durante a segunda guerra mundial. A lista de trinta artigos que explicitam vários direitos não se trata de um ato criador e sim de um ato de reconhecimento: os direitos por ela enunciados são inerentes à natureza humana, mas por terem sido esquecidos ou ignorados, faz-se necessário torná-los incontestáveis. Entretanto, apenas a constatação da existência desses direitos não garante sua efetivação, o que implica em uma segunda etapa do processo. Assim, o que vemos em muitos casos são os Direitos Humanos restritos ao campo da utopia, dos sonhos, longe de serem uma realidade e por vezes podados pelas mais diversas formas de expressões antidemocráticas.

Nesse sentido, são representativos o assassinato da socióloga, feminista, defensora dos Direitos Humanos e política brasileira, Marielle Franco, em março de 2018, e do estudante Marcos Vinícius da Silva, de 14 anos, que ia para a escola, uniformizado, e foi baleado na barriga em junho último. Tanto Marielle quanto Vinícius eram, como Marielle costumava dizer, “crias da Maré”, favela localizada na zona norte do Rio de Janeiro, e os crimes, flagrantes casos de desrespeito aos Direitos Humanos, ocorreram justamente em um estado que se encontra sob intervenção militar desde o começo de 2018.

Os Direitos Humanos, portanto, a despeito de serem universais, não estão, nem de longe, garantidos e os retrocessos, tais como



temos observado no Brasil de dois anos para cá – PEC dos gastos públicos, mudanças nas leis trabalhistas, aprovação da reforma do ensino médio, a iminente aprovação da PL do veneno, só para citar alguns exemplos –, são passíveis de acontecer a qualquer momento: sua permanência exige contínua vigilância, reflexão, discussão, que se dá a partir de participação social, refletidos nas práticas educacionais formais ou não formais. Na educação formal, a formação em Direitos Humanos será feita no sistema de ensino, desde a escola primária até a universidade. Na educação informal, será feita através dos movimentos sociais e populares, das diversas organizações não-governamentais (ONGs), dos sindicatos, dos partidos, das associações, das igrejas, dos meios artísticos, dos meios de comunicação de massa. Os sindicatos, portanto, entraram nessa última categoria.

As vulnerabilidades a serem enfrentadas no mundo do trabalho, área de ação das organizações sindicais, não são diferentes daquelas enfrentadas cotidianamente em outros espaços sociais. Exemplos de machismo, racismo, homofobia, discriminações das mais diversas ordens, assédio moral e sexual, infelizmente não ocorrem de maneira isolada nas empresas, fábricas, escolas, universidades, e exigem estratégias efetivas de enfrentamento. Nesse sentido, o SINDIEDUTEC-Sindicato<sup>2</sup>, órgão de organização e defesa dos interesses da classe dos(as) trabalhadores(as) da educação básica, técnica e tecnológica do estado do Paraná, com sede em Curitiba, considerando a importância da ação e as possibilidades de desdobramento das propostas do GT do PROIFES-Federação, constituiu, em junho de 2017, o Grupo de Trabalho denominado Direitos Humanos: Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades, com a participação dos servidores Rosângela de Oliveira, Érika Pessanha, Joyce Muzi, Célia Mazza de Souza e Otávio Bezerra Sampaio.

Uma vez que, para o combate ao preconceito e assédio em suas mais diversas formas é preciso, além de unir forças de forças, discutir e refletir sobre as temáticas em questão, o GT de Direitos



Humanos do SINDIEDUTEC-Sindicato promoveu, em outubro de 2017, seu I Fórum de Direitos Humanos Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades, que serviu como etapa local do Encontro Nacional de Direitos Humanos ocorrido em Salvador, de 29 de novembro a 1 de dezembro, na Universidade Federal da Bahia, com o tema Negros e Negras no Ensino Superior. Na ocasião, foram discutidos temas como a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a persistência das desigualdades salariais e de condições, especialmente entre as mulheres negras, a necessidade das lutas feministas e antirracistas se articularem necessariamente à luta contra a desigualdade, o movimento “Escola Sem Partido”, cujo um dos objetivos é limitar o debate sobre gênero nas escolas, e a inclusão e formação das pessoas transexuais.

**Figura 1** – Cartaz de divulgação do I Fórum de Direitos Humanos Raça, Etnicidade, Gênero e Sexualidades – SINDIEDUTEC



*Fonte: SINDIEDUTEC-Sindicato (2018).*

Uma vez que a atual desconstrução das conquistas sociais no Brasil torna a discussão sobre Direitos Humanos ainda mais urgente, ações como as descritas acima contribuem na formação de





uma “cultura de respeito à dignidade humana através da promoção e da vivência dos valores da liberdade, da justiça, da igualdade, da solidariedade, da cooperação, da tolerância e da paz” (Benevides, 2000). A formação dessa cultura significa, assim, criar, influenciar, compartilhar e consolidar mentalidades, costumes, atitudes e comportamentos que decorrem, todos, dos valores essenciais citados – e que devem se transformar em práticas.

A educação em Direitos Humanos compreendida como uma educação de natureza permanente, continuada e global, voltada para a mudança e como inculcação de valores, “é certamente uma utopia, mas que se realiza na própria tentativa de realizá-la, como afirma o educador Perez Aguirre, enfatizando que os Direitos Humanos terão sempre, nas sociedades contemporâneas, a dupla função de ser, ao mesmo tempo, crítica e utopia frente à realidade social” (Benevides, 2000). Objetivamente, o movimento sindical deve se colocar como defensor dos Direitos Humanos e, por conseguinte, dos valores democráticos, já que uma coisa não existe sem a outra, subsidiando e ampliando a utilização de espaços que visem à construção de políticas institucionais que contribuam na superação do racismo, sexismo, misoginia, homofobia e demais formas de violência e exclusão.

## REFERÊNCIAS

BENEVIDES, Maria Victoria. **Educação em Direitos Humanos:** de que se trata? Palestra de abertura do Seminário de Educação em Direitos Humanos. São Paulo, 18/02/2000. Disponível em <http://www.hottopos.com/convenit6/victoria.htm>

BRASIL. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNDH)** - 2014. Brasília, DF: Comitê Nacional de Educação, 2014.

CARVALHO, José Sérgio de. Podem a ética e a cidadania ser ensinadas? **Pro-Posições:** Revista da Faculdade de Educação, 2002, v. 13, n. 3, p. 39.



# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ENFRENTAMENTO E PROPOSIÇÕES<sup>1</sup>

*Marcos Paulo Rosa*

Desde o seminário que abordou a temática do assédio moral nas instituições públicas, ocorrido em novembro de 2015, em Porto Alegre, muitos avanços surgiram na abordagem e nas soluções desses casos. A primeira edição, ocorrida no mesmo ano em Curitiba, meados de março, resultou na publicação de um livro com diversos artigos de especialistas na temática sob a perspectiva da psicologia, do direito e da sociologia.

A violência psicológica que vem acometendo diversos servidores na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica tem levado ao afastamento para tratamento de saúde, ainda, inúmeros pedidos de redistribuição ou remoção a pedido, com interesse pessoal maquiando a verdadeira causa, o assédio.

Mesmo com o debate entre lideranças sindicais e representantes das categorias nesses seminários, diversos casos ainda ocorrem



de forma velada, silenciosa, causando danos irreparáveis nas relações de trabalho e na vida pessoal desses servidores. O medo é a principal razão do silêncio e que impede de denunciar os assediadores.

São diversas situações de assédio já abordadas nas instituições, sendo a mais comum o uso abusivo do poder por gestores públicos. Esse tipo é conhecido como assédio moral descendente, quando se tem uma relação hierárquica de subordinação. O assédio ascendente é mais raro.

Assédio é definido pelo dicionário como "insistência, teimosia junto a alguém", ou seja, é um ato repetitivo e prolongado. Assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.), que, de forma intencional e frequente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu trabalho ou degradando o clima organizacional. O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, fofocas e exclusão social).

Alguns juristas afirmam que para caracterizar o assédio moral devem-se ter registros de atos ocorridos entre 1 e 3 anos. O consenso reconhece que há três características que configuram o assédio, sendo a conduta psicológica, repetitiva e com a finalidade de excluir a vítima.

Ainda que se qualifiquem servidores, gestores, sindicalistas etc., o enfrentamento de situações de assédio precisa avançar muito. A presença de base sindical representativa da categoria despersonaliza o servidor e dá voz ao combate a práticas de assédio, tornando possível a discussão e o encaminhamento dos casos para apuração legal.

No Instituto Federal do Paraná (IFPR), o SINDIEDUTEC-Sindicato tem fomentado a discussão e atuado próximo aos casos relatados por grupos de servidores nos 25 campi. Exemplo disso é a



participação efetiva do Sindicato nos seminários, como a primeira e segunda edição do Seminário Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na administração pública, acontecidos em março e novembro de 2015, em Curitiba e Porto Alegre, respectivamente.

## CASOS DE ATUAÇÃO

A instabilidade política do IFPR, vivida desde 2013 até o presente momento, faz com que a democracia seja um discurso bastante distante da realidade. A conjuntura política nacional corrobora e cria um efeito cascata nas autarquias da federação. A deflagração da Operação Sinapse diante do caso de desvio de recursos da Educação a Distância, o término do mandato tampão de Reitor e julgado ilegal em seu último ano de mandato, ainda, as eleições para Reitor em 2015, suspensas e julgada em primeira instância em 2017 com sentença de nulidade do pleito, permitiu que houvesse a disseminação da cultura do assédio moral na instituição.

As relações entre sindicato e gestão partem da dicotomia patrão-empregado, ainda que não exista a figura patrão-empregador, mas assume tal posto quando do poder autoritário. O sindicato faz seu papel, independente da ação de gestão daquela ou desta autarquia. E seu papel é defender o servidor e garantir que o estado democrático de direito realmente exista.

O diálogo deve ser franco e aberto entre gestão e sindicato, permitindo avanços e cumprimento da legislação vigente, garantindo o bem-estar do servidor e a otimização das relações de trabalho. Mas nem sempre esse cenário é uma regra.

Quando da mudança da gestão *pro tempore* no IFPR, em julho de 2016, uma cortina de fumaça se desfaz e diversos casos de assédio e relações de trabalho precárias são desvendadas.



A aproximação do sindicato junto à nova gestão e a abertura ao diálogo permitiu que a abordagem se efetivasse.

A abertura para ouvir os servidores permitiu que as denúncias substanciadas pudessem ser atendidas. Outrora, não se havia diálogo com o SINDIEDUTEC, impedindo avanços e reconhecimento dessas situações.

Nesse sentido, neste texto, tratarei os campi como casos A, B e C, evitando a personalização dos fatos e dos envolvidos, já que existem casos que ainda tramitam nas instâncias apurativas.

Na situação do Campus A, os servidores relataram perseguição indireta do Gestor máximo através dos terceirizados da unidade. Os seguranças que faziam a guarda patrimonial ficavam na guarita e anotavam a entrada e saída de veículos e servidores em um caderno como forma de controle ponto. Para auxiliá-los na identificação, foi confeccionado um “carômetro” com a foto do servidor e dados do veículo. Ora, é sabido que docente EBTT teve a carreira equiparada com o Magistério Superior e este é livre de registro ponto. Apesar da redação da lei ainda não ter sido alterada, essa matéria está resolvida com o Parecer nº 6282/2012 – AGU e Acórdão do Agravo de Instrumento nº 11539 – TRF-5, que reconhece a equiparação das carreiras e dispensa do registro ponto. O caso ficou conhecido como “os cadernos do cárcere”. A participação sindical *in loco*, nesse caso, foi crucial para expor e denunciar os assediadores as instâncias competentes.

Medidas coercitivas, isolamento de servidores, impedimento de manifestações e de atividades sindicais, ameaças de ações judiciais e abuso de autoridade foram apenas alguns dos atos cometidos pelo gestor *pro tempore* do Campus B. A presença do Sindicato não foi suficiente para abertura de diálogo. Com a troca de Reitor e a abertura de diálogo com o Sindicato, a troca de gestor na unidade resolveu toda a situação, ainda que se arrastem até os dias atuais,





diversos processos judiciais movidos pelo ex-gestor da unidade contra a instituição e servidores locais.

Abuso de autoridade, uso indevido do veículo oficial, perseguição a servidores e alunos foram alguns dos diversos documentos anexados a um dossiê entregue por um grupo de servidores e alunos do Campus C ao Reitor com a troca de gestão. Os documentos eram contundentes e apontavam uma série de infrações, além de relatos de adoecimento de vários servidores e alunos. A presença do Sindicato na unidade, logo após a troca de gestor, e o trabalho da representação da base sindical, melhorou o clima organizacional e as relações de trabalho.

Há casos ainda de assédio horizontal, quando servidores que não exercem funções hierárquicas buscam vantagem ou privilégios diante o grupo que pertence. Novos casos de assédio também foram relatados em outras unidades, de forma mais pontual e com igual tratamento pelo SINDIEDUTEC.

## CONCLUSÃO

Folders, cartazes, formação, ainda não são suficientes para garantir que situações de assédio ocorram nas unidades do IFPR ou das autarquias da federação. É preciso conscientizar e criar uma cultura de combate às situações de assédio, ainda que não existam.

Criar canais de denúncias para que o servidor acometido pela ação assediadora possa relatar, ou ainda, o servidor que presenciar uma situação de assédio se solidarize com o colega e o faça.

Proposição 1: Elaborar uma cartilha didática de combate ao assédio, apresentando os aspectos das infrações jurídicas, psicológicas e sociais.



Proposição 2: Criar um canal no site do SINDIEDUTEC para que servidores possam relatar as situações de assédio, anexando documentos e/ou provas (fotos, e-mails, vídeos) e que possam receber apoio sindical e jurídico para o enfrentamento.

Proposição 3: Que aconteçam novas edições do Seminário Estado, Poder e Assédio: relações de trabalho na administração pública, garantindo que pelo menos um representante sindical por campus possa participar, permitindo o debate, o avanço nas ações de enfrentamento e a divulgação das ações.

Proposição 4: Criar a semana do Combate ao Assédio Moral nas Instituições Públicas de Ensino, com palestras sendo realizadas no SINDIEDUTEC e sendo transmitidas por streaming pela rede social para todas as unidades que aderirem ao evento. Promover com cartazes, folders e camisetas.



# PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E A UNIVERSIDADE

*Luciene da Cruz Fernandes - APUB*  
*Nildo Manuel da Silva Ribeiro - APUB*

A discussão sobre pessoas com capacidades reduzidas no âmbito das universidades envolve, acima de tudo, inclusão social. Esta discussão pretende envolver não somente as pessoas com deficiência em si, mas os demais atores envolvidos e nas práticas de intervenções direcionadas a este grupo populacional.

Importante ressaltar que a OMS (2011), ratifica em seu Relatório Mundial sobre a Deficiência, o conteúdo adotado pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), tratando o assunto como uma questão de Direitos Humanos.

A integração social da pessoa com deficiência (PCD) é um grande desafio que tem sido amplamente discutido nos últimos anos. Movimentos nessa direção foram desencadeados a partir da década



de 80, mais precisamente no ano de 1981, eleito o Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência, o qual se tornou um verdadeiro marco na luta social de PCDs em defesa de seus direitos, buscando mostrar que a pessoa não é só a deficiência dela.

Pessoas com deficiência obtiveram reconhecimento de sua condição, sobretudo, por meios legais. A década de 1990 também foi importante para conquistas de direitos por parte das PCDs. A Conferência Mundial de Educação para Todos, Tailândia (1990) e a Declaração de Salamanca, Espanha (1994), trouxeram para o centro do debate a condição de acesso escolar para todas as pessoas indistintamente. Nesse contexto, o Brasil buscou mudanças nas políticas educacionais e em outras áreas ligadas ao cuidado da pessoa com deficiência. Mesmo com os avanços na elaboração das políticas inclusivas cabe analisar a bibliografia e a legislação com relação ao ingresso e permanência de servidores públicos com deficiência na universidade.

Existe um número grande de discussões sobre a temática da inclusão social de PCDs em diversos ambientes, salientando que diversas áreas do saber têm levantado essa questão destacando a importância desse debate. Essa interdisciplinaridade envolvida faz com que não haja apenas uma vertente na análise crítica da situação, fortalecendo as possibilidades de melhoria.

É fundamental, também, que a acessibilidade seja interpretada como elemento indispensável para a inclusão social de todas as pessoas. Consideram-se vários aspectos como respeito singular e plural das condições e situações de vida traduzindo-se em acessibilidade na convivência pessoal. No âmbito externo, a acessibilidade ao espaço social e público define-se pelas facilidades físicas, materiais e de participação ativa nas mais variadas instâncias do trânsito existencial, direta ou indiretamente, isto é, pessoalmente ou contando-se com a mediação de recursos humanos, técnicos ou tecnológicos.



Não é concebível, pois, defender a inclusão social abstraindo-se as condições básicas de acessibilidade nos espaços sociais públicos ou que são compartilhados por todos. Conviver implica a presença de duas ou mais pessoas, e isso não depende apenas da vontade individual. Podendo considerar a inclusão como base da vida social onde essas pessoas convivem. Ressalto a inclusão social para as pessoas com deficiência como fundamental, pois, entre outros aspectos, melhora a autoestima, permite uma maior autonomia e independência, proporcionando um fator extremamente relevante para vida de qualquer cidadão que é de aprender no relacionamento com outras pessoas.

A proteção dos direitos dos cidadãos à educação, saúde, trabalho, lazer, à segurança e previdência social está resguardada pela Constituição Brasileira. A eliminação de barreiras de acesso nas ruas, edificações e transportes também foram merecedores de atenção na elaboração da Carta Magna e a igualdade das “pessoas com deficiência”, pelo menos perante a lei, ficou garantida como possibilidade de integração. Mesmo considerando a pertinência das leis, isso não garante efeitos imediatos, pelo contrário, sua viabilidade dependerá de uma rede complexa que exigirá de todos os envolvidos, direta ou indiretamente, uma (re)posição, na medida em que passa a revisar as referências que fundamentam os conceitos e os preconceitos de uma sociedade sobre determinada questão, assim como é preciso considerar, também, os aspectos políticos, econômicos, institucionais etc., que estão em jogo. Tais questões só serão enfrentadas a partir de uma ampla discussão da sociedade, permitindo uma reflexão sobre a forma de agir com relação à diferença.

O preconceito relacionado às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade. A condição das pessoas com deficiência é um terreno fértil para o preconceito em razão de um distanciamento em relação aos padrões físicos e/ou intelectuais que se definem em função





do que se considera ausência, falta ou impossibilidade. Ainda que distante do ideal, o Brasil passou por profundas mudanças relacionadas às políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência nos últimos anos.

Houve uma evolução de conceitos e definições, avanço da organização social e a necessidade do respeito aos seus direitos fundamentais ganhou visibilidade como resultado dessa organização.

No espaço público, essa igualdade de desiguais precisa ser assegurada nas mais variadas situações. A equidade, enquanto em um dos mais importantes princípios organizativos do Sistema Único de Saúde (SUS), nos dá a dimensão do quão é importante que cada um seja contemplado em suas necessidades e demandas específicas de saúde. Necessária então a participação social de todos na produção, gestão e fruição dos bens e serviços de uma sociedade democrática.

No ambiente acadêmico, esse apoio também é necessário para que se desenvolvam as competências necessárias para a realização do seu projeto de vida, assegurando-lhe as condições para enfrentar os grandes desafios desses espaços.

Esse ambiente pode ser muito desafiador, ou mesmo, constituir barreira para as pessoas com deficiência desde o seu ingresso até o desenvolvimento das suas rotinas. Aspectos extremamente relevantes quando as possibilidades de crescimento dependem do desenvolvimento de habilidades, projetos, recursos, vagas em editais, publicações, laboratórios e outros ambientes de trabalho.

Salienta-se que escolaridade, qualificação e mercado de trabalho estão firmemente dependentes de forma dinâmica e evolutiva. Essa escolaridade e qualificação profissional buscam atender o mercado de trabalho. Na universidade, o problema se amplia em virtude do desconhecimento das especificidades do público interno em geral e das pessoas com deficiência, em particular.



A produção científica sobre o profissional docente com deficiência ainda é escassa, mas é necessário avançar para que fortaleça o movimento de inclusão social. Compreender o mercado de trabalho, as atividades que desenvolve, as condições que o cercam, as barreiras, os facilitadores, as relações em seus departamentos e institutos.

Aspectos pertinentes para ações específicas e tomadas de decisões procurando criar um ambiente social favorável.

Em determinadas regiões, como Norte, Nordeste e Centro-oeste do país, a ausência de pesquisas se torna mais evidente.

As dificuldades de colocação no mercado de trabalho são enraizadas pelo preconceito social, pela falta de conhecimento dos empregadores e pela subutilização dos potenciais das pessoas com deficiência. Muitas vezes, a prática da docência é colocada em dúvida associada a falta de infraestrutura tanto arquitetônica como de equipamentos.

Faz-se necessário compreender esse sujeito em toda sua potencialidade, diminuindo o preconceito e aumentando sua valorização. Para isso, investimentos em pesquisa com essa temática ajudarão a trilhar um caminho menos íngreme.

Com certeza esse alcance não será apenas nas instituições de ensino, mas na sociedade como um todo.

Um fator importante para ser levado em consideração é o investimento do orçamento público que ajude na promoção da igualdade, criando facilitadores em várias instâncias e que as pessoas com deficiência possam assim explorar suas potencialidades e avançar enquanto cidadão. Como essas questões serão garantidas com cortes de orçamento no governo?

Para combater a discriminação e promover uma sociedade mais justa, igualitária e solidária, o orçamento de um governo



pode e deve incorporar o combate às discriminações em relação a gênero, raça, etnia, casta, região, deficiência, migração etc. A redução dos gastos públicos com políticas relevantes para pessoas com deficiência, significa o menor esforço do Estado para garantir os direitos sociais. Não podemos permitir no Brasil um modelo de segregação das pessoas com deficiência que não garante seus direitos fundamentais.

Existem então vertentes importantes para serem trabalhadas, como a conscientização das pessoas para que se diminuam as barreiras atitudinais, a fiscalização das normas de acessibilidade em seus aspectos mais amplos e o acompanhamento do orçamento destinado às pessoas com deficiência.

## PROPOSTA DE TRABALHO

1. Organizar seminários, palestras, fóruns etc. em que o tema da deficiência seja abordado;
2. Criar uma linha de trabalho sobre deficiência no GT de Direitos Humanos do PROIFES;
3. Realizar pesquisas nas Universidades sobre professores com deficiência e suas condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, L.A.D. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seus Reflexos na Ordem Interna Brasileira. In: DE LUCCA, N., MEYER-PFLUG, S. R.; NEVES, M. B. B. **Direito Constitucional Contemporâneo**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.



BARBOSA, F.K. **Professores com deficiência física no ensino superior**: estudo de trajetórias escolares. 2009. 95 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: [http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1975](http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1975). Acesso em: 15 jun. 2018.

BARROS, A.C.C. **Faces e contrafaces dos educadores com deficiência**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

FARIAS, N.; BUCHALLA, C.M. A classificação internacional de funcionalidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 8, n. 2, 2005.

GLAT, E; PLETSCH, M.D. O papel da universidade frente às políticas públicas para educação inclusiva. **Revista Benjamin Constant**. v. 10, n. 29, 2010.



**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XV**

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO**

**- 2019 - BELÉM DO PARÁ**

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XIV**  
Encontro Nacional  
PROIFES  
25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
19 a 21 de julho de 2025  
Salvador - Bahia

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
19 a 21 de julho de 2025  
Salvador - Bahia

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.8





# BARREIRAS ARQUITETÔNICAS E A UNIVERSIDADE<sup>1</sup>

*Luciene da Cruz Fernandes  
Daniel Dominguez Ferraz  
Nildo Manoel da Silva Ribeiro*  
APUB

A realidade das pessoas com deficiência é permeada pelo preconceito e pela desigualdade, em que a sociedade os vê com olhar diferenciado, julgando-os incapaz e ressaltando suas diferenças como falhas e impossibilidades. A inclusão, de fato, ainda está longe de ser alcançada, apesar das garantias legais previstas na Constituição Federal e das conquistas já adquiridas no decorrer das décadas de lutas pela igualdade de direitos.

Para que ocorra a verdadeira participação social das pessoas com deficiência necessário se faz observar quais barreiras impedem de que o potencial seja totalmente alcançado. Atitudes e arquitetura

1

Escrito para o XV Encontro Nacional em 2019.



são as principais barreiras para que pessoas com deficiência possam realizar suas atividades da melhor forma possível. Essa relação com o ambiente deve ser amplamente estudada e discutida por toda a sociedade, mas principalmente por órgãos com potencial de amplificar esse tema.

Por outro lado, os facilitadores auxiliam no desenvolvimento das atividades e na participação social. Não significa que bastam eles existirem ou as leis para que todos os problemas se resolvam, mas é de extrema importância para que facilite a mobilidade e diminua o sentimento de não pertencimento aos espaços das pessoas com deficiência.

Quando os ambientes apresentam mais barreiras que facilitadores, as dificuldades se tornam mais evidentes que o potencial e de forma mais trágica que a própria pessoa. Por esse motivo muitas pessoas preferem ser "invisíveis" a serem alvos de olhar discriminatório, do preconceito e da exclusão.

A retrospectiva histórica da inclusão traz a reflexão de que as barreiras atitudinais vivenciadas hoje são o reflexo da concepção histórica de tempos atrás e que, apesar dos séculos que se passaram, ainda se vê situações em que atitudes de exclusão apresentam resquícios na contemporaneidade e superam as de inclusão impedindo a transformação de uma sociedade "para todos".

As barreiras são os impedimentos que impossibilitam os indivíduos de realizar a mobilidade com segurança e ainda apresentando maior desgaste emocional e físico. Leva-se em consideração que determinadas situações já trazem em seu conjunto um nível alto de desgaste emocional como num concurso ou nas situações de desafios do trabalho.

A acessibilidade é item fundamental para inclusão social em todas as suas dimensões, facilitando a participação ativa da pessoa com deficiência, diminuindo, assim, o mito que devem ficar



em casa. Essa questão é central para qualidade de vida interferindo diretamente na satisfação pessoal e no direito à cidadania. O acesso aos serviços, portanto, deverá ser oferecido igualmente a todas as pessoas, garantindo igualdade dos direitos, reforçando, assim, o exercício da cidadania.

As barreiras interferem na acessibilidade, ou seja, a possibilidade e condição de alcance para utilização com segurança e autonomia, dos espaços, do mobiliário e dos equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Elas podem surgir ou serem provocadas pelo descaso, falta de cumprimento ou total desobediência às leis vigentes. Mesmo considerando a pertinência das leis, isso não garante efeitos imediatos e diretos. Sua viabilidade dependerá de uma rede complexa que exigirá de diversas pessoas e setores posições sérias, fundamentadas e periódicas para que esse assunto de grande importância possa avançar.

O trabalho ocupa um papel fundamental na vida, faz parte da história de cada pessoa, são as suas aspirações e onde se estabelecem relações que permitem crescimento e realização. Considerando a saúde não apenas como ausência de doença, o trabalho faz parte de forma determinante para aqueles que assim o desejam. Entretanto, é triste o fato de querer exercer seu ofício e não encontrar condições.

Nesse sentido, como as Universidades estão preparadas para permitir o livre acesso das pessoas com deficiência? Quais as fiscalizações que ocorrem? De que forma esse tema é debatido? De que forma ocorre uma relação de discussão desse tema com a sociedade?

O meio acadêmico um o lugar de grande alcance em que se pode avançar nessas questões. Entretanto, muitos dos esforços são direcionados para publicações e discussões internas sem o avanço que se pode ter a despeito do seu grande poder e influência. Quando criamos um estreitamento do tema para docentes com deficiência,



suas possibilidades de ingresso, as barreiras arquitetônicas, suas possibilidades de desenvolver o trabalho de forma plena percebe-se que existe uma lacuna ainda maior.

Isso é extremamente preocupante, pois o número de pessoas com deficiência no Brasil é muito alto e dentre esses quantos(as) têm sua vocação na docência? E quantos(as) querem exercer na Universidade pública? E como vivem os que lá já estão? Como podemos falar em Universidade para todos e todas da forma mais democrática possível se esquecemos essa parcela importante da população? Como defender inclusão sem criar debates e ações verdadeiras que mudem de fato essa realidade?

Apresentamos como propostas para o GT Direitos Humanos, o incentivo de uma linha de pesquisa sobre acessibilidade nas Universidades e nos Institutos Federais; debates nos sindicatos; divulgação de notícias relacionadas ao tema com destaque para o dia nacional e internacional; e inclusão de atividades no encontro nacional de Direitos Humanos.

Lutar para acabar com a invisibilidade das pessoas, permitir que tenham espaço, se sintam fortalecidas e protegidas é papel imprescindível dos Direitos Humanos e isso se torna mais relevante no momento político que atravessa o Brasil. Quando acreditarmos que todo o coletivo de lutas nos fortalece de verdade e permite avançar contra adversários impiedosos teremos real possibilidade de êxito.

## REFERÊNCIAS

ENGENHEIRO estimula o conhecimento e a aplicação das Normas de Acessibilidade, **Acesso Brasil**. Disponível em: <http://www.acessobrasil.org.br/index.php?itemid=847>, Acesso em 15 de junho de 2019.



ADEQUAÇÃO de Ambientes. Disponível em: <http://www.adfego.com.br>. Acesso em: 15 jun. 2019.

AMORIM, Ricardo; POCHMANN, Marcio (Org.). **Atlas da exclusão social no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2004.

BIELER, R.B. Deficiência, Pobreza e exclusão: A Estratégia de Desenvolvimento Inclusivo Ressignificando o Conceito de Acessibilidade. Iª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência: "Acessibilidade: Você Também tem Compromisso." Caderno de Textos. p. 98-101. Brasília, 12 a 15 de maio de 2006.

BIANCHETTI, Lucidio e FREIRE, Ida Mara (orgs). **Um olhar sobre a diferença**: Interação, trabalho e cidadania. 6ª ed. São Paulo: Papirus, 2004.

FARIAS, N.; BUCHALLA, C.M. A classificação internacional de funcionalidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, vol. 8, n. 2. 2005.

GABRIELY, A. Edifícios Públicos tombados e a acessibilidade para pessoas com deficiência: Um olhar Multidisciplinar. São Paulo, 2007 (Dissertação-Universidade Presbiteriana Mackenzie).





# DEMOCRACIA E EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS<sup>1</sup>

*Luciene da Cruz Fernandes - APUB*  
*Maurício Uzêda de Faria - IFBA*  
*Nildo Manoel da Silva Ribeiro - APUB*

A Educação em Direitos Humanos (EDH) é essencial para o fortalecimento dos regimes políticos democráticos, pois há uma formação de sujeitos de direitos para o exercício da cidadania. Na América Latina, a história da EDH é recente e surge, principalmente, no cenário de lutas e de movimentos sociais de resistência contra governos autoritários. No Brasil, a EDH também é uma ação recente, considerando que os períodos de democracia foram incipientes e ainda bastante frágeis. Um grande marco desse processo histórico foi a Constituição de 1988 e o Plano Nacional Educação em Direitos Humanos (PNEDH) de 2006.



Silva e Tavares (2010) realizaram uma pesquisa sobre os planos de ação das secretarias dos estados e DF para responder à pergunta: a Educação em Direitos Humanos constituiu-se como política de Estado ou consiste antes em realizações de projetos pontuais? Participaram 20 secretarias, com representação de todas as regiões do Brasil. Esta pesquisa destacou o trabalho que a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão do Ministério da Educação e a Secretaria de Direitos Humanos desenvolveram nos últimos anos para incentivar as Secretarias de Educação a executarem ações direcionadas ao desenvolvimento de uma cultura de respeito integral aos Direitos Humanos, transformando-as em política de Estado.

Esse movimento no Brasil responde também às orientações previstas no Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos e no PNEDH ao definirem que todos os sistemas de ensino da Educação Básica devem desenvolver políticas de EDH, com foco na formação das(os) profissionais, na produção de material didático, entre outras ações. Nessa direção, a pesquisa mostra que no Brasil esse processo encontra-se em desenvolvimento, embora em caráter inicial. Outro aspecto relevante foi que os planos, na sua totalidade, destacaram a formação das(os) profissionais como prioridade, o que demonstra a clareza que as(os) gestoras(es) têm sobre a dificuldade e a necessidade da formação na área dos direitos humanos para poder viabilizá-los.

Para Palma (2018), existem muitos obstáculos para a EDH, pois a sociedade brasileira é marcada por muitos desequilíbrios no acesso aos direitos fundamentais e atravessados por diferentes formas de violências e persistências autoritárias. Para ela, existe uma desconexão cognitiva entre a compreensão conceitual e a percepção concreta dos direitos essenciais, o que envolve também componentes de ordem emocional. Para tanto, o desafio para uma EDH é desconstruir compreensões muito rígidas, de modo a permitir a abertura de espaços para formas de pensar críticas e propositivas,



capazes de ajudar a(o)s indivíduos a (re)avaliar constantemente sua pertença, seu papel no mundo e a agir com justiça.

Segundo Reses e Costa (2015), os Direitos Humanos avançaram, sobretudo no aspecto normativo, e isso se faz presente de forma evidente na área da EDH, cujos passos dados são significativos. No entanto, é perceptível a distância entre o âmbito jurídico e a efetivação dos Direitos Humanos e da EDH, o que se constitui em desafio fundamental para o desenvolvimento e a inserção da educação em/para Direitos Humanos nas políticas educacionais brasileiras, uma vez que a escola não é apenas o local onde se produz e reproduz o conhecimento, é um espaço social privilegiado onde se definem a ação institucional pedagógica, a prática e vivência dos direitos humanos.

No entanto, o projeto do atual governo vai na contramão desse avanço, inclusive no âmbito jurídico-normativo. Segundo o site do Instituto Wladimir Herzog, já no seu primeiro mês, o governo:

- apresentou mudanças na estrutura do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, incluindo muitos cristãos e antifeministas, além da retirada da política de Direitos Humanos de todas as ações destinadas à garantia de direitos de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e demais grupos LGBTs;
- assinou o decreto que altera a posse de armas no país, sem discutir com a sociedade e o Congresso, diminuindo a burocracia para obtenção das armas de fogo;
- prometeu acabar com todos os ativismos no país com a MP870, que estabelece que compete à Secretaria de Governo “supervisionar, coordenar, monitorar e acompanhar as atividades e as ações dos organismos internacionais e das organizações não governamentais no território nacional” (Brasil, 2019);



- passou ao Ministério da Agricultura a responsabilidade pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI), organização que tem a tarefa de identificar, delimitar e demarcar terras indígenas – antes, a FUNAI era vinculada ao Ministério da Justiça;
- no dia da posse, quebrou o princípio de não restrição à liberdade de imprensa, prevista na Constituição, tratando de forma diferenciada seus apoiadores. Veículos com posicionamento favorável ao presidente eleito tiveram caminho livre, enquanto representantes da mídia internacional ou de veículos críticos ao novo governo precisaram pedir autorização até para ir ao banheiro durante a cobertura do evento, tratamento criticado por profissionais de todo o mundo;
- colocou como “meta” em seu governo “combater o lixo marxista”, demonstrando clara intenção de impedir o livre acesso a diferentes formas de pensamento e ideologia.

Além das medidas mencionadas acima, o presidente Jair Bolsonaro editou, no dia 10 de junho de 2019, o Decreto nº 9.831, que na prática rompe o compromisso do Estado Brasileiro com o Protocolo Facultativo à Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (*Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* – OPCAT). O presidente inviabilizou os mandatos dos peritos do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate a Tortura (MNPCT), deixando-os sem remuneração, ou seja, eliminou mecanismos que fiscalizam possíveis práticas de torturas nas instituições penais brasileiras.

Existe, no atual governo, um projeto claro que leva ao obscurantismo e autoritarismo, marginalizando mulheres, negros, indígenas, a comunidade LGBTQIA+, fomentando a violência, a perseguição ideológica e a violação dos Direitos Humanos. É importante ressaltar que, por trás de um discurso de aparente neutralidade



ideológica, que se manifesta em máximas como “escola sem partido”, defesa do Estado mínimo, da livre concorrência, da não interferência do Estado na vida dos indivíduos, do empreendedorismo etc., o que transparece nas ações do atual governo é uma visão de mundo específica, em que se conjugam elementos políticos, econômicos, ideológicos e culturais, que está ligada à tentativa de preservação de privilégios seculares, exclusão de determinados extratos da sociedade e manutenção da ordem estabelecida de modo a reproduzir as condições perversas de um capitalismo ultraliberal travestido de meritocracia e liberalismo político-econômico.

No caso do governo atual, a ideologia do liberalismo econômico vem aliada ao autoritarismo no campo dos costumes, com uma visão de Estado em que esse atua como uma instituição destinada a proteger a propriedade, defender o modelo hegemônico de família contra outros modelos de vida em comum, perseguindo e criminalizando partidos, movimentos sociais, organizações de trabalhadoras(es) e mantendo suas instituições penais abarrotadas de seres humanos reduzidos a condições degradantes.

Para a luta contra os regimes autoritários, é necessário que os Direitos Humanos tenham um papel estruturante no ensino e na educação. Nesse sentido, verifica-se a importância da articulação da universidade, principalmente dos cursos de licenciaturas, com a educação fundamental. É necessária a formação da(o) professor(a), bem como a estruturação curricular para que possa trazer para o dia a dia da escola o conhecimento não hegemônico que valorize a cultura e as tradições de seu povo.

Assim, sugerimos ao PROIFES-federação:

- Posicionamento claro sobre qual tipo de modelo democrático que espera para o país;
- Realize o Encontro Nacional de Direitos Humanos – organizado pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos: gênero,



raça/etnia e sexualidade, em articulação com o Grupo De Trabalho de Educação, com o tema Democracia, Educação e Direitos Humanos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 40, de 15 de fevereiro de 1991**. Promulga a Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0040.htm)

BRASIL. **Medida Provisória n. 870, de 1º de janeiro de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/mpv/mpv870.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv870.htm)

OFFICE OF THE UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR). **Subcommittee on Prevention of Torture**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIndex.aspx>

OS ATAQUES aos direitos humanos no 1.º mês do governo Bolsonaro. **Instituto Vladimir Herzog**, 4 fev. 2019. Disponível em: <https://vladimirherzog.org/os-ataques-aos-direitos-humanos-no-1o-mes-do-governo-bolsonaro/>

PALMA, Daniela. É viável um projeto pedagógico para os Direitos Humanos? Campinas, **Jornal da Unicamp**, 6 ago. 2018. Disponível em: <http://www.odh.unicamp.br/artigo/e-viavel-um-projeto-pedagogico-para-os-direitos-humanos>

RÊSES, E. S.; COSTA, D. R. A política pública de Educação em Direitos Humanos e formação de professores. **ARACÊ – Direitos Humanos em Revista**, n. 2, maio, 2015.

SILVA, A. M. M.; TAVARES, C. Educação em Direitos Humanos no Brasil. **Educação** (Porto Alegre, impresso), v. 36, n. 1, p. 50-58, jan./abr. 2013.





# DECIFRA-ME OU TE DEVORO: NOTAS SOBRE O SOFRIMENTO NO TRABALHO EM EDUCAÇÃO<sup>1</sup>

*Alex Reinecke de Alverga  
Dimitri Taurino Guedes*

*ADURN*

Em um país onde a luta contra o trabalho escravo ainda persiste, as frentes de luta das entidades representativas no Brasil historicamente acabaram por se concentrar na garantia mínima de um trabalho digno. E ao utilizarmos o termo “garantia mínima de um trabalho digno”, estamos objetivamente nos referindo a salário que garanta subsistência ao trabalhador e trabalhadora; estrutura mínima para execução de seu mister; acesso a vale-refeição, auxílio transporte; além da possibilidade de uma aposentadoria, que garanta a subsistência na velhice.

Não obstante, a persistência do trabalho análogo ao escravo, a situação atual de desemprego ultrapassando a casa dos 13,4 milhões

1

Escrito para o XV Encontro Nacional em 2019.



no primeiro trimestre de 2019 segundo IBGE, dentre os quais 635 mil foram considerados difíceis de se colocarem no mercado, o que representa mais do que o dobro de 2014.

Todavia, tal quadro desolador extremo da sobrevivência da classe trabalhadora frequentemente torna invisível uma situação candente, o sofrimento no trabalho. Diante dessa realidade, a luta por um trabalho “saúdável” ou, melhor dizendo, menos danoso à saúde das pessoas, deixa de ser objeto central nas discussões entre empregados e empregadores, em virtude da pauta fundamental que implica a subsistência dos trabalhadores e suas famílias.

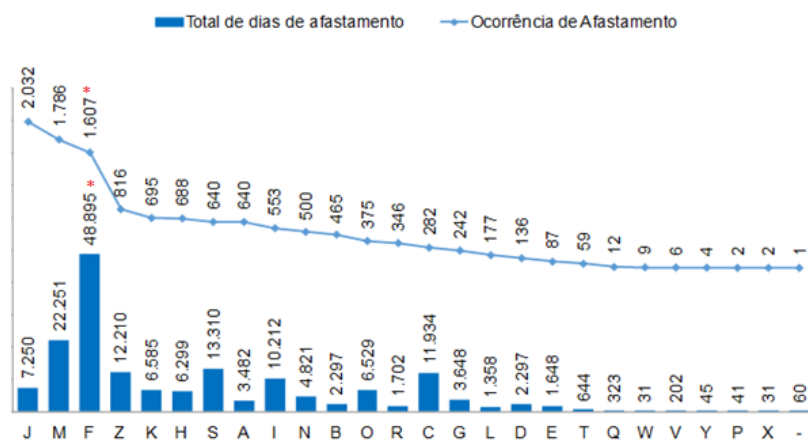
Na obra intitulada “Banalização da Injustiça Social”, Christophe Dejours desenvolve a tese de que a questão do sofrimento no trabalho, especificamente, a relação entre subjetividade e trabalho foi negligenciada pelas organizações sociais (aí destacados sindicatos e partidos políticos) muito antes da eclosão de uma crise do emprego. Tal estudo fundamenta-se na noção de que a sociedade atual desenvolveu uma perigosa clivagem na compreensão entre sofrimento e injustiça, produzindo uma percepção social em que as vítimas do desemprego, da pobreza e da exclusão social, por exemplo, não seriam vítimas de uma injustiça, mas de uma adversidade. O problema residiria no fato de a adversidade não reclamar uma reação política, podendo despertar uma resignada compaixão ou piedade, mas não chegando a despertar a indignação, cólera ou apelo à ação coletiva.

Nesse sentido, a falta de reação à altura frente à escalada da adversidade social se deve a uma crescente fragilidade das organizações sindicais. Mas e se essa fragilidade dos sindicatos não fosse causa, mas sim consequência? A inobservância do sofrimento da classe trabalhadora e a resignação tolerante frente o sofrimento no trabalho poderia ser entendido como importante analisador das nossas dificuldades de mobilização.

Para efeitos ilustrativos do que aqui se argumenta, foi realizado um levantamento pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PROGESP/UFRN) sobre o perfil dos afastamentos por motivo de saúde dos servidores da UFRN. Esse levantamento mostra dados referentes ao período de 2014 a 2017 e desnuda informações surpreendentes em termos de adoecimentos entre os profissionais que trabalham na instituição. Primeiramente, observa-se uma curva crescente no número de ocorrências em termos de atestados decorrentes do adoecimento no trabalho na instituição dentre os anos de 2014 ( $\pm 500$  atestados) e 2017 ( $\pm 2000$  atestados). Dentre os casos apresentados, um deles chama demasiada atenção: a saúde mental. Ela aparece como o terceiro maior motivo de afastamento na instituição e ocupa o primeiro lugar em termos de dias de afastamentos durante esse período. Para que tenhamos uma noção da magnitude do que se apresenta, as questões relativas à saúde mental são responsáveis por aproximadamente 29% dos dias de afastamento por motivo de doença. Dados mais detalhados podem ser observados na figura extraída do levantamento apresentado.

**Figura 1 – Afastamentos na UFRN por motivo de saúde, segundo o CID-10, entre os anos de 2014 e 2017**



Fonte: Adaptado do levantamento da PROGESP com base no relatório do Ministério do Planejamento (2018). \*Dados referentes aos afastamentos devidos a problemas relacionados à saúde mental.

A base teórica acerca dos processos de adoecimento (principalmente em termos de saúde mental) e sua consequente notificação, além da vivência com os colegas de trabalho durante o cotidiano do trabalho, mas também nas rodas de conversa, seja nas reuniões sindicais ou sociais, nos permite afirmar que os dados apresentados acima representam apenas a ponta de um *iceberg*. Isso se deve aos tabus que envolvem o adoecimento no trabalho e suas repercussões na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, mas sobretudo devido ao estigma que envolve à saúde e mental, bem como os caminhos terapêuticos para enfrentar o adoecimento mental.

Síndrome de *burnout*, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade e depressão são expressões atuais para o que Byung Chul-Han denomina de Sociedade do Cansaço. Tais aspectos definidos pelo autor indicariam a substituição de um sujeito da obediência por um sujeito da eficiência. Noções como a de “motivação”, “iniciativa”, “eficiência”, “flexibilidade” definiriam o funcionamento de um sujeito do excesso de positividade. Assim, se no regime da sociedade disciplinar como descrito por Foucault com a sua negatividade que tem como consequência a produção de loucos e delinquentes, na sociedade do desempenho, por outro lado, a sua ênfase seria na positividade (*Yes you can!*) e teria como efeito, paradoxalmente, a produção de sujeitos depressivos e fracassados. Esses estados subjetivos teriam relação direta com as mutações do capitalismo contemporâneo. O sofrimento não seria apenas um efeito do capitalismo, mas sua força motriz para ampliar os limites da (auto)exploração.

Esta breve comunicação teve o objetivo de levantar a discussão sobre a importância da temática da saúde mental dos trabalhadores em educação ser considerada como tema de vital relevância para o movimento sindical, afastando os equívocos de um subjetivismo ou psicologização de problemas sociais, bem como a desqualificação do discurso sobre o sofrimento no trabalho, mas permitindo o adequado enquadramento de que o sofrimento no trabalho como a expressão das mutações do capitalismo contemporâneo.





Eleger esse tema como ponto de enfrentamento da política sindical é assumir uma maior proximidade ao que corresponde à vivência dos trabalhadores na educação. A terrível recalcitrância em debater essa temática e suas implicações nas condições de trabalho nos coloca hoje como Tebas na boca da Esfinge.

Assim, sugerimos ao PROIFES a realização de levantamentos sobre a saúde mental dos trabalhadores em educação para aproximar as ações sindicais da vivência do sofrimento no trabalho de um contingente expressivo de pessoas.

## REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Vozes: Petrópolis, 2017.



# GÊNERO, CARREIRA E A CIÊNCIA<sup>1</sup>

*Luciana Aparecida Elias - ADUFG*

Nossa federação tem trazido à tona vários estudos sobre a mulher, negros, membros da diversidade de gênero e todas as pessoas passíveis de depreciação na condição de sua identidade humana. Atentamos para cada ação na política e no ambiente do trabalho, incluindo o meio acadêmico. Já percebemos a falta de representatividade, a falta de um olhar sobre as necessidades específicas entre outros. Avançamos na discussão e o Grupo de Trabalho de Direitos Humanos, Raça/Etnicidade, Gênero, e Sexualidades é um dos indicadores disso.

Dentro do ambiente do trabalho ainda carecemos de representatividade e equidade. Nossas empresas de fomento, nossas regras de ascensão na carreira não distinguem nossos desafios, necessidades e agendas específicas. Haja visto que no Brasil a misoginia, a homofobia, o racismo e outras abominações preconceituosas ganham forças nesse discurso imposto pela maioria que hora se faz

1

Escrito para o XV Encontro Nacional em 2019.



ouvida e representada. Antes, se não ousavam expor suas posições de cercear a liberdade de existência de cada pessoa, agora estão devidamente representados com força executiva, legislativa e judiciária. Portanto, as poucas leis que nos defendiam podem agora enfraquecer ou serem devidamente retroagidas.

Apesar das datas como dia da mulher na ciência, Dia Internacional da Mulher da matemática e outras, apesar de prêmios específicos para a mulher na ciência, geralmente a partir da iniciativa privada, o que nos mostra a falta de discussão em nível de Estado, ainda carecemos de pensar a ciência a partir da ação dentro da diversidade de gênero.

A ausência de representatividade em áreas específicas como as exatas e tecnológicas é causada pela falta de identidade e modelos. Algumas agências [SBPC] apregoam que há equivalência equilibrada entre homens e mulheres na pesquisa desde 2010. O que falta é ampliarmos a pesquisa acrescentando o custo social para essas mulheres. Se conseguem manter a estrutura familiar desejada e a que preço.

O que vemos é que, na hora da escolha, a qualificação da mulher é preterida na família em relação à do homem. Seja lá qual for a hierarquia familiar. A esposa cede o primeiro momento ao marido. A mãe ao filho. A irmã ao irmão, e assim por diante. Como tem acontecido a ascensão na carreira, manutenção do *status* de pesquisadora juntamente com a limitação do tempo para a maternidade, caso desejada, não é colocado em discussão. O problema é resolvido, se resolvido, de maneira individual ou, quando muito, familiar.

Até as leis – que, supostamente, poderiam proteger – geram desconforto. A proteção à mulher é completada com o “vai que ela precisa, melhor não inserir na equipe”. Cabe a ela resolver o seu “problema”, muitas vezes representado pela maternidade, pela tendência cuidadora ou pela obrigatoriedade social de tomar a decisão em detrimento a si mesma.



Se colocarmos as questões étnicas, raciais, as estatísticas só corroboram a maioria do feminicídio, da discrepância salarial, da vulnerabilidade social entre tantos outros fatores. Com isso estamos matando possíveis vetores da ciência no Brasil e no mundo com a falta de oportunidade que faz emudecer a diversidade, em todas as instâncias, da nossa ciência.

Vamos voltar à questão da solitária obrigação de se resolver os problemas do cotidiano da vida externa aos laboratórios. As mulheres são maioria absoluta entre as pessoas que criam os filhos sem companhia, a maioria entre os que se colocam como responsáveis por pais e mães idosos e um número significativo entre as famílias que possuem somente um arrimo.

Se tais múltiplas jornadas não são desafios para o crescimento na carreira, as discussões do ambiente do trabalho não inserem assuntos como a luta por creches ou as licenças sem depreciação curricular. Mesmo os nossos Encontros e Congressos, sejam científicos, sejam de luta pela categoria, quase nunca se preocupam em se contratar as chamadas *baby-sitters* para a melhor participação das pessoas que possuem filhos pequenos.

Sim, muitas vezes, as mulheres se calam sobre temas específicos por conta da “falta de interesse acadêmico”. Nomeio assédios morais e sexuais não denunciados nesse quadrante. Ainda não compreendemos quais são, em sua totalidade, as reais especificidades do ambiente científico feminino. Em tempo, defino tal expressão como sendo o local de trabalho onde se respeite a identidade de gênero da pessoa, sem que esta tenha que se travestir para se adequar, fora dos parâmetros intelectuais, ao meio [Fator F].

Vivemos numa época, em pleno século XXI, onde primeiras representações são destacadas. Primeiras reitoras, diretoras, ganhadoras de prêmios. Também elencamos dia para dizer que se valoriza. Isso corrobora necessidade de trazer à lente de aumento o que ainda



se apresenta como células. Ainda não formamos uma comunidade grande o bastante e nem representativa o bastante para que tais identidades não se destaquem e sejam não eventuais. Ainda temos muito o que ampliar. O que vemos ainda são poucos e muitas vezes ocultos nomes, que é quase nunca, representativo em sua totalidade. Ou falta o comprometimento com as pautas dos similares, ou falta representatividade de outras comunidades.

E por falar em comunidades, a científica ainda carece de compreender que ela é composta por seres humanos que possuem direitos tão importantes quanto os seus deveres. Ou apreendemos um método eficaz para suscitar um ambiente científico onde a dedicação à busca da excelência e dos resultados esperados não suplantem as limitações do ser humano que age por esses objetivos ou estaremos fadados a fomentar a produção de “Macacos Sábios”.

## PROPOSTAS

- Colocar à disposição das/os participantes dos próximos Encontros o serviço de *baby-sitter*, pelo menos durante duas horas no dia das apresentações;
- Sugerir a proposta acima aos grandes Encontros, Congressos, Semanas Científicas que ocorrerem no Brasil;
- Fortalecer o observatório do GT Direitos Humanos – Raça/Etnicidade, Gênero, e Sexualidades para que cumpra os desígnios já elencados em encontros específicos;
- Que o GT – Carreira juntamente com o GT – Direitos Humanos pontuem as equivalências na ascensão da carreira entre homens e mulheres. Estudo já pontuado em Encontros passados.





# QUE TIRO FOI ESSE? UMA ANÁLISE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTEMPORÂNEA<sup>1</sup>

Alex Alvergas Heineke  
Oswaldo Gomes Corrêa Negrão  
ADURN

Vivemos em uma sociedade que questiona a importância do Estatuto do Desarmamento ao mesmo tempo em que as pesquisas, os conhecimentos e os métodos científicos são duramente questionados e desqualificados. Estudos sobre a mortalidade e as violências têm sido abordados de forma contínua e demonstram a dimensão do problema em nossa sociedade, como a publicação do Atlas da Violência 2019, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Falamos a partir de um território, o estado do Rio Grande do Norte, que em 2017 foi o estado que apresentou os piores cenários quanto ao crescimento

1 Escrito para o XV Encontro Nacional em 2019.

das taxas de mortalidade, quando consideramos os crimes letais violentos. O Rio Grande do Norte também se destaca negativamente quando se trata da violência contra as mulheres e contra os jovens.

Figura 1 – Atlas da violência 2019.



Fonte: Atlas da violência (2019).

A morte prematura de jovens (15 a 29 anos) por homicídio é uma tragédia que tem crescido no Brasil desde a década de 1980. Em 2017, os três estados que apresentaram as taxas mais elevadas foram: Rio Grande do Norte (152,3/100.000), Ceará (140,2/100.000) e Pernambuco (133,0/100.000). Os dados apresentados demonstram uma epidemia que precisa ser melhor estudada para que possam contribuir com a implementação de políticas públicas focadas na identificação dos determinantes das violências, bem como em estratégias que contribuam para a redução expressiva desses índices.

A falácia da política da “guerra às drogas” tem causado muito mais danos à sociedade do que prevenido mortes ou violências.



Os países que têm insistido no modelo de enfrentamento policial e de criminalização de traficantes e usuários, sem uma distinção clara entre um e outro, acabam por se distanciar cada vez mais da própria meta, que seria a redução dos casos de mortes e violências relacionadas às drogas.

A evasão escolar é outro tema que precisa ser melhor compreendido, para além dos dados alarmantes dos milhões de jovens que, pelos mais variados motivos, não concluem o Ensino Médio e Superior. Essa baixa escolaridade também contribui com um contingente crescente de jovens com insuficiente formação que repercutirão na inserção do mercado formal de trabalho. Uma geração conhecida como os “nem nem”: nem estudam e nem trabalham. Os jovens, em especial aqueles moradores das periferias das grandes cidades, com baixa escolaridade, pardos e negros são detentores exatamente do perfil daqueles jovens que acabam sendo assassinados, aos milhares em todos os estados da federação.

Apesar de ainda não existirem correlações diretas que possam associar a evasão escolar e a morte desses jovens, pretos e pardos nas periferias das cidades, é importante debater o assunto e pensar em projetos e ações que possam contribuir para a produção de um itinerário escolar que se apresente enquanto uma efetiva alternativa para os jovens que passam a ter na política da guerra às drogas um vetor responsável pelo seu extermínio ou pelo seu encarceramento.

Assim, sugerimos ao PROIFES:

- Posicionamento efetivo em defesa do Estatuto do Desarmamento e o estímulo da cultura da paz;
- Realização do Encontro Nacional de Direitos Humanos – organizado pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos: Gênero, Raça/Etnia e Sexualidade, em articulação com o grupo de trabalho de educação, com o tema: Cultura da Paz e Direitos Humanos.

## REFERÊNCIAS

LEMLE M. História, Ciências, Saúde. Guerra às drogas: a que custo? **Blog da revista História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, ago. 2013. Disponível em: <http://www.revistahcsm.coc.fiocruz.br/guerra-as-drogas-a-que-custo/>

WASELFSZ, J. **Atlas da violência 2019**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Brasília: Rio de Janeiro; São Paulo: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Org.). Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/190605\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2019.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf). Acesso em:





# TRAJETÓRIA DO GT DIREITOS HUMANOS<sup>1</sup>

*Luciene da Cruz Fernandes  
Nildo Manoel da Silva Ribeiro*  
APUB

No intuito de apresentar as ações do GT Direitos Humanos, suas repercussões, o compromisso com os sindicatos e com o PROIFES-Federação que esse texto se apresenta, levantamos aqui uma linha cronológica e citamos exemplos das mais variadas ações e sua importância.

No dia 20 de setembro de 2018 na cidade de São Carlos (SP), nas instalações da ADUFSCar – Sindicato foi promovido pelo PROIFES-Federação o II Encontro Nacional do GT Direitos Humanos onde um profundo debate foi realizado para encontrar soluções urgentes para problemas que afetam diretamente as populações excluídas e marginalizadas na sociedade e nas Universidades e Instituições

1

Escrito para o XV Encontro Nacional em 2019.





Federais de Ensino. O tema do encontro foi: “Universidade, Direitos Humanos e Conjuntura Nacional”.

Constituído por duas mesas de debates, interessantes, abrangentes e com a participação de cerca de dez palestrantes, o evento congregou professoras e professores oriundos de universidades e institutos federais de diferentes estados brasileiros, que abordaram e discutiram, igualmente, a situação política e social na conjuntura atual inserida na campanha eleitoral.

No evento foi aprovada por unanimidade a carta de São Carlos, que se propõe a ser “um chamado e um alerta para que eleitores e eleitoras possam decidir seu voto considerando candidatos e candidatas cujas propostas contemplem a defesa e ampliação dos Direitos Humanos”.

No II Encontro Nacional do GT Direitos Humanos do PROIFES foi lançada também a Campanha “Quebre o Silêncio – Basta de violência contra as mulheres”. O objetivo da campanha foi sensibilizar as mulheres vítimas de violência a quebrarem o silêncio e denunciarem as agressões e agressores, que também acontecem nas Universidades e no ambiente escolar.

Nesse sentido, o professor Nilton Brandão, presidente do PROIFES, resumiu da seguinte forma as atividades do Encontro e do GT DH:

Este GT de Direitos Humanos tem feito a diferença no debate de questões bastante importantes para a sociedade brasileira, que é o ataque sistemático que se verifica contra as minorias – mulheres, comunidade LGBTQ, população negra, dentre outras. Este GT tem dado conta desta luta porque além do debate que desmitifica as construções históricas da opressão, procura buscar alternativas que levem para a Universidade esse debate, e para que, nas nossas famílias, sejamos agentes de uma nova realidade,



As reuniões periódicas presenciais ou virtuais ajudam a fortalecer as ações e trazem um enriquecimento importante na luta. O formato de trabalho do GT facilita a interlocução e cria laços entre os sindicatos onde socializamos as ações locais e criamos as nacionais. Como exemplo, temos a reunião do dia 09 de novembro de 2018 que teve como pauta informes, formação política, projetos de pesquisa, e conjuntura atual e perspectivas para um próximo governo, já marcado pelo autoritarismo e perseguição à diversidade.

Essa foi a primeira reunião do GT após o período eleitoral, que foi muito marcado por violência, simbólica e física, contra a diversidade. Os relatos analisados foram de perseguições e agressões que motivaram o debate das formas de proteger esses grupos, e de dar visibilidade às suas pautas e reivindicações que, ao que tudo indica, ainda devem enfrentar um recrudescimento do autoritarismo e da violência. A esse respeito, afirma Luciene Fernandes:

O autoritarismo já chegou às universidades, como foi possível ver durante e depois das eleições deste ano, e o PROIFES, por meio deste GT, está debatendo e articulando formas de envolver a universidade, os institutos federais e toda a academia em um movimento de conscientização sobre as formas de atuar em tempos de perseguições, ameaças à liberdade de cátedra, de expressão, e até às vidas dos professores, professoras e alunos.

Entre os encaminhamentos, os principais foram atuar na defesa da universidade pública, gratuita, socialmente referenciada e de qualidade e da liberdade de cátedra na perspectiva dos Direitos Humanos, e manter e garantir a aplicação do parágrafo 2 da Resolução N. 2 de 2015 do Conselho Nacional de Educação, que determina que:

Os cursos de formação deverão garantir nos currículos conteúdos específicos da respectiva área de conhecimento ou interdisciplinares, seus fundamentos e metodologias, bem como conteúdos relacionados aos fundamentos da educação, formação na área de políticas públicas e gestão da educação, seus fundamentos e metodologias,

Uma das frentes de trabalho do GT DH é incentivar a criação de grupos de trabalho nos sindicatos locais assim como suas ações, como observa-se no exemplo a seguir: O ADUFG-Sindicato realizou, dia 28 de junho de 2019, uma reunião para a criação do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos – Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidade, com a proposta de reunir pesquisadores da área que atuam na UFG.

A professora Geovana Reis, Diretora de Assuntos Educacionais, de Carreira e do Magistério Superior, é a responsável pela implantação do GT em Goiás. Sua criação foi um pedido do PROIFES-Federação que possui um GT semelhante desde 2017. Assim como o grupo nacional, o objetivo é que o grupo proponha e realize atividades, eventos e debates que promovam a discussão sobre Direitos Humanos. Ela explicou que "o intuito do Grupo de Estudos é o de analisar a atual conjuntura social e política do País e como ela afeta a pauta dos Direitos Humanos, que são inerentes a todos/as, independente da raça, sexo, nacionalidade, etnia ou qualquer outra condição".

Salientamos que essas ações estão no planejamento realizado pelo GT, socializado no Encontro Nacional de 2018 e aprovado pelo CD. Com satisfação observa-se que se buscou seguir o planejamento, mudando o que era necessário de acordo com o momento e conjuntura. Os membros do GT não se furtam de trabalhar nessa temática que nos é muito cara seja do ponto de vista pessoal ou coletivo.

Temos muito ainda para conquistar em relação aos Direitos Humanos no Brasil, pois os desrespeitos e ataques são inúmeros



por parte da população e, também, por parte do governo, agentes do estado e outras instituições. Infelizmente a Universidade Pública não é um lugar protegido onde os Direitos Humanos são respeitados em sua totalidade. Muitas ações diretas e indiretas prejudicam o trabalho, o bem-estar, a qualidade de vida e adoecendo professores e professoras. Nesse caso, então, temos os ataques externos e em muitos casos os ataques internos.

Deve-se ter muito cuidado e atenção, pois é inegável que estamos na visibilidade num momento político reacionário e preconceituoso onde pessoas expressam sem nenhum pudor seus comentários sem se importar que isso implique em mais violência, segregação e medo. Esses ataques ficam evidentes principalmente quando algum(a) professor(a) emite opinião sobre algum assunto que no momento esteja sensível para a sociedade. Observa-se claramente como o tema Direitos Humanos tem uma percepção equivocada e isso não somente pela população, mas por alguns colegas dentro da própria Universidade. Na tentativa de enfraquecer o divergente, chega-se a escutar que só podia ser ligado aos direitos humanos para ter uma posição diferente.

A igualdade, a visibilidade e a diversidade incomodam profundamente uma parcela da população que se fundamenta em princípios arcaicos, reacionários, separatistas, sem afeto e muitas vezes se utilizando do escudo da religião o que faz com esse discurso tenha um grande apelo em países como o nosso. Se é em nome de Deus, então está certo dizimar, esconder, maltratar, diminuir e até matar seja o corpo ou mesmo suas ideias. Importante que o diferente não apareça e com isso não incomode e não atrapalhe a “vida equilibrada” que se tem.

Temos que ter clareza que os ataques aos Direitos Humanos fazem parte de um plano sórdido para se implantar o autoritarismo e suprimir toda e qualquer liberdade de viver e expressar ideias e



porque não dizer paixões que ajudam a tornar o mundo um lugar melhor, mais saudável e com mais afeto.

Onde essa diversidade mais se apresentou nos últimos anos? Onde ganhou força? Onde fortaleceu outros movimentos? Aconteceu na universidade, seja dando apoio, seja na multiplicação de trabalhos e grupos de pesquisa, seja no ingresso dos(as) mais diversos(as) representantes.

Vidas importam, ideias importam, sentimentos importam e fortalecer, dar voz a quem historicamente foi suprimido de muitos de seus direitos é papel da Universidade e consequentemente dos seus sindicatos. Não podemos aceitar de braços cruzados, além de não avançar, um retroceder violento que pode nos deixar invisíveis e assim a sociedade perder sua cor e razão de existir.

Fica então a pergunta: de que forma os sindicatos podem fortalecer o movimento dos Direitos Humanos que, com certeza, mesmo que você não saiba, é seu também?





# ENCONTRO NACIONAL DA EDUCAÇÃO INFANTIL: AVANÇOS E DESAFIOS GT EDUCAÇÃO

*Thais Fernanda Leite Madeira – ADUFSCar  
Fernanda Almeida – Pereira – APUB  
Isaura Brandão – ADURN*

O I Encontro Nacional de Educação Infantil, promovido pelo PROIFES e demais associações nacionais dos professores, foi realizado em fevereiro de 2019 na rede da ADUFSCar/UFSCAR em São Carlos/SP, tendo como principal objetivo a reflexão e o diálogo sobre avanços e desafios para a primeira etapa da Educação Básica, que é a Educação Infantil, no âmbito das universidades federais.

A luta encampada pelo PROIFES, em 2008, em relação aos professores da Educação Básica transformando a Carreira dos Professores de 1º e 2º Grau, foi direcionada para a busca da criação de uma nova carreira. A atual carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), equiparada, em termos financeiros,



à do Magistério Superior, em função da similaridade com a natureza do trabalho e pela não retirada de direitos essenciais na formação e valorização desses profissionais.

O evento contou com a presença e participação efetiva de docentes de Unidades de Educação Infantil e de representantes dos Colégios de Aplicação. Na oportunidade, foi possível a cada unidade representada apresentar suas experiências e contextos, foi possível debater, avaliar e trocar experiências, além de propor ações de fortalecimento da carreira docente dos professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, em suas respectivas instituições.

A roda de conversa acerca das Unidades de Educação Infantil foi um momento fundamental durante o evento, pois oportunizou a todos os docentes da primeira etapa da educação infantil trocarem experiências, compartilharem avanços e compreensões sobre as questões sociais, jurídicas e políticas que afetam as professoras e professores, conhecerem o funcionamento e a realidade desafiadora de cada instituição federal. Nessas trocas de experiências, foi possível observar que muitas dessas unidades ainda são isoladas e estão enfrentando diversos desafios, sobretudo em relação à ausência de autonomia financeira por não possuir fonte de financiamento próprio. Foi problematizada as condições de trabalho dos professores/as da Educação Infantil, sobretudo em relação à carga horária atualmente, extenuante e incompatível, com a justa e necessária realização dos estudos formativos, assim como, foi informada a existência de unidades que ainda não são conhecidas pelas demais, como uma que está localizada dentro de um colégio militar na região de São Paulo. Notamos que algumas Unidades enfrentam graves problemas como a cobrança de taxa mínima mensal às famílias, para continuar funcionando, medida emergencial mas que foge às orientações e normas das universidades federais.

A articulação entre todas as escolas de aplicação e unidades de educação infantil no Brasil, com o objetivo de ampliar a



capacidade de negociação e fortalecimento da carreira dos docentes dessa etapa da Educação Básica, foi uma das ações propostas pelos presentes nesse primeiro Encontro. E, o grupo propôs encaminhamentos tendo como objetivo criar estratégias de ações conjuntas a fim de melhorar as condições de trabalho das professoras e professores desse segmento observando, sobretudo:

1. Adequação da carga horária de ensino para potencializar a implementação das atividades de pesquisa e extensão;
2. Discutir estratégias para negociação e conquista de código de vagas para o concurso docente;
3. Lutar por melhorias na qualidade dos ambientes de trabalho;
4. Rediscutir as atuais formas de vinculação institucional que tem promovido o estrangulamento da forma de financiamento das unidades de educação infantil, dentro das universidades;
5. Agendar reuniões de interlocução em nível local, nas universidades, para impedir o uso do controle por meio de ponto eletrônico considerando a natureza do trabalho docente e a comprovação de hora extra realizada, com o apoio do sindicato;
6. Ações sindicais para mobilizar os deputados federais, a fim de fazer o corpo a corpo no combate à Reforma da Previdência.
7. Mais recentemente, incluir na pauta de discussão estratégias e ações para fazer oposição ao corte de verbas imposto pelo Ministério da Educação a todas as universidades federais.
8. Discutir formas de realização de licitação para a compra de brinquedos e materiais pedagógicos, com regularidade.
9. Discutirmos a possibilidade de uma escrita coletiva, com divulgação em meio digital das Unidades de Educação



Infantil da rede federal de ensino com regularidade anual, a fim de divulgar nossas produções de Ensino, Pesquisa e Extensão e, ao mesmo, tempo, criar a cultura de publicação coletiva na área, em nível nacional.

Diante dos encaminhamentos, propomos a criação de um Grupo de Trabalho de Educação Infantil, dentro do GT Educação, para discutirmos as particularidades da docência, da carreira dos professores do EBTT na Educação Infantil e nos Colégios de Aplicação, assim como, pedimos o valioso apoio do PROIFES-Federação e das seções sindicais locais para a realização do II Encontro de Educação Infantil a ser realizado no início do ano letivo de 2020, na cidade de Natal, Rio Grande do Norte.



# SINDICATOS E O ESTADO LAICO: UMA PAUTA NECESSÁRIA NA GARANTIA DO DIREITO DE PROFISSÃO DE FÉ EM TEMPOS FUNDAMENTALISTAS DE CULTURAS COLONIALISTAS

*Adriano Willian Silva  
Rosângela Gonçalves de Oliveira  
SINDIEDUTEC SINDICATO*

*... às vezes quando a gente se aproxima da obriedade  
e toma a obriedade na mão, e dá uma rachadura na  
obriedade, e tenta entrar na obriedade para vê-la desde  
dentro e de dentro e por dentro (isto é, ver o óbvio  
de dentro e de dentro dele olhar para fora), é que  
a gente vê mesmo que nem sempre o óbvio é tão*

*óbvio (Freire, 1985, p. 92).*

As legislações vigentes no Brasil asseguram a liberdade de credo e profissão de fé. Tanto a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5º inciso VI onde podemos ler que: “é inviolável a liberdade





de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;" (Brasil, 1988). Mesmo antes, essa garantia legal já era apontada na Declaração dos Direitos Humanos de 1948 em seu Art. 2º esta orientação também está posta.

Porém, o que vemos na subjetividade dos espaços públicos é a permanência subjetiva do culto e da crença cristã, herança deixada por nossas culturas colonialistas que marcam nossas ações e naturalizam uma forma "superior" de pensar e agir diante da fé. Como no excerto dito por Freire no início desta tese, o óbvio deve ser dito, pois na naturalização das ações perpetuam formas de opressão de uma verdade única indiscutível.

Entende-se que o momento atual onde presenciamos cotidianamente um discurso de ódio contra qualquer forma de fé que não seja cristã, a necessidade do posicionamento dos sindicatos na defesa do direito de todas e todos serem respeitados quanto a sua fé deva. Direito esse, como já pontuamos, garantido por lei, mas que não se efetiva em sua plenitude e por essa razão deve tornar-se uma bandeira na luta sindical. A lembrança de que somos trabalhadores da educação pública atuando em espaços laicos, ou seja, "limpos" de símbolos e ações religiosas únicas precisa ser discutida e reforçada, uma vez que o óbvio nem sempre é óbvio quando cristalizado pela cultura colonialista.

Nesse sentido, propomos:

- Orientação aos sindicatos filiados para que se empenhem em constituir ambientes laicos e inclusivos de todas as fés em seus espaços sindicais;
- Campanha que reforce o dever de espaços educacionais laicos dentro de instituições de ensino público;
- Palestras sobre cultura colonialista e suas marcas na naturalização de ações discriminatórias;

- Seminários apoiados pelos Sindicatos Federados ao PROIFES sobre as diferentes culturas que compõem a nossa brasilidade.

Assim, finalizamos com um poema de Freire:

### Canção do óbvio

Escolhi a sombra desta árvore  
Para repousar do muito que farei  
Enquanto esperarei por ti  
Quem espera na pura espera  
Vive um tempo de espera vã  
Por isto, enquanto te espero  
Trabalharei os campos e  
Conversarei com os humanos  
Suarei meu corpo, que o sol queimará;  
Minhas mãos ficarão calejadas  
Meus pés aprenderão o mistério dos caminhos  
Meus ouvidos ouvirão mais  
Meus olhos verão o que antes não viam  
Enquanto esperarão por ti  
Não te esperarei na pura espera  
Porque o meu tempo de espera é um  
Tempo de quefazer  
desconfiarei daqueles que virão dizer-me,  
em voz baixa e precavida:  
é perigoso agir  
é perigoso falar  
é perigoso andar  
é perigoso esperar, na forma em que esperas  
porque esses recusam a alegria de tua chegada  
Desconfiarei também daqueles que virão dizer-me  
Com palavras fáceis, que já chegaste,  
Porque esses, ao anunciar-te ingenuamente,  
Antes te denunciavam.  
Estarei preparando a tua chegada  
Como o jardineiro prepara o jardim  
Para a rosa que se abrirá na primavera (Freire, 2000, p. 6)

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

FREIRE, Paulo. Canção Óbvia foi escrita em Genève, em março de 1971 /n: FREIRE, P. **Pedagogia da Indignação**. São Paulo: UNESP, 2000.

FREIRE, Paulo. Educação: o sonho possível. In: BRAND O. Carlos R. (org) **O educador: vida e morte**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.



**Xencontro nacional** | PROIFES  
31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES  
31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO**  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV ENCONTRO NACIONAL PROIFES FEDERAÇÃO**  
01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO**  
12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV Encontro Nacional do PROIFES**  
25 a 28 de julho  
São Luís/MA  
SaibaMais  
www.encontronacionalproifes.com

**XVIII ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO**  
12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

**XVI**

**XIII ENCONTRO NACIONAL PROIFES FEDERAÇÃO**  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO**  
16 a 19 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

**XIII ENCONTRO NACIONAL PROIFES FEDERAÇÃO**  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XII ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO**  
De 4 a 7 de agosto de 2015  
Natal/RN

**XVII ENCONTRO NACIONAL PROIFES-FEDERAÇÃO**  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XIX ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO**  
12 a 14 de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV Encontro Nacional do PROIFES**  
25 a 28 de julho  
São Luís/MA  
SaibaMais  
www.encontronacionalproifes.com

# ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES-FEDERAÇÃO

## - 2020 - VIRTUAL<sup>1</sup>

1 Grupo de Trabalho de Direitos Humanos da PROIFES FEDERAÇÃO (texto construído coletivamente por todos os sindicatos membros da federação representados pelas pessoas que participam do GT de Direitos Humanos do PROIFES Federação), Nilton F. Brandão - Presidente da PROIFES FEDERAÇÃO.

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.9





# O FUTURO DAS POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

*Rosângela Gonçalves de Oliveira*  
DIRETORA DE DIREITOS HUMANOS DO PROIFES-FEDERAÇÃO

## INTRODUÇÃO

Universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados: essas são características dos Direitos Humanos na síntese anunciada pela III Conferência Internacional de Direitos Humanos (Viena, 1993). Isto é, são *direitos de todos os humanos*, independente de raça, gênero, crença, nível de instrução, orientação sexual; são um conjunto onde cada um está interligado, depende e garante os outros.

A aceitação dessas características é fundamental para a eficaz defesa dos Direitos Humanos e adquire ainda maior importância no Brasil atual, quando os Direitos Humanos enfrentam ataques





maiores e mais visíveis em, praticamente, todas as frentes (direitos individuais, coletivos, políticos, sociais e econômicos).

Na perspectiva dos Direitos Humanos, podem-se – e já o fizemos, no Brasil – formular e defender a implantação de uma sociedade democrática e igualitária. E, exatamente por isso, os Direitos Humanos são objeto de ataques daqueles que defendem a manutenção da desigualdade e do autoritarismo. Isso em uma sociedade na qual o conhecimento e o exercício dos direitos reproduzem sua desigualdade.

O fato de a grande maioria da sociedade não ter efetivado direitos teoricamente garantidos e, ao contrário, sofrer violações cotidianas (por exemplo: invasões de domicílios, prisões arbitrárias, espancamentos, expulsão e derrubadas de imóveis etc.) dificulta o conhecimento, a percepção e a defesa dos Direitos Humanos, quando, por exemplo, se fala do direito ao devido processo legal, da presunção da inocência etc.

Diante do desconhecimento de grande parte da população e da amplitude do ataque, defendemos que as Universidades e os Institutos Federais são locais privilegiados para produzir subsídios e fornecer militantes para atuar nas várias áreas, o que, aliás, já vem, em grande parte, fazendo, e que nos caberia registrar.

Uma primeira constatação é a de que não só o verdadeiro conceito de Direitos Humanos quanto ao próprio elenco de Direitos Humanos precisa ser difundido. Vale recordar que, na Ditadura Militar, uma ação de grande repercussão foi a publicação, entre 1973 e 1978, pela CESE – Coordenadoria Ecumênica de Serviços –, de um milhão e oitocentos mil exemplares de cartilha apresentando e, brevemente, comentando os direitos humanos da ONU. A reação da sociedade à violência praticada pela Ditadura Militar está na raiz do surgimento da maioria dos movimentos de Direitos Humanos, ainda hoje existentes no Brasil e do espaço para os Direitos Humanos na



Constituição de 1988. Ao contrário das constituições anteriores, os Direitos Humanos foram colocados no início da Constituição. Nela, a prevalência dos Direitos Humanos é um dos princípios fundamentais.

Os direitos individuais e, novidade, coletivos foram bastante ampliados (o art. 5º, que trata deles, tem 78 incisos) e não só definiu e ampliou os direitos sociais (art. 6º) quanto incluiu os direitos trabalhistas (art. 7º, com 33 incisos). O *estabelecimento dos direitos e garantias individuais* como (art. 60, 4) cláusulas PÉTREAS (que não podem ser mudadas) ao mesmo tempo os protegem das Reformas Constitucionais que se abateram sobre o texto de 1988, e os mantêm como foco dos ataques dos que, na prática e nas falas, mantêm a desigualdade e a discriminação. Os capítulos referentes à Ordem Social (art. 183 a 232) detalharam e ampliaram direitos, por exemplo, na área de saúde, meio ambiente, indígena.

Após a Constituição de 1998 até 2015, ocorreu um processo que pode ser sintetizado assim: de um lado, o avanço na legislação e normas e, de outro, uma implantação difícil, desigual e conflituosa na prática de um país dividido pela desigualdade. São muitos os casos de avanço institucional que, ao mesmo tempo, mostram o resultado da luta dos movimentos sociais e a resistência conservadora para sua aplicação. Alguns exemplos de leis – marcos em uma luta que continua: a Lei tipificando o racismo como crime (1989); a Lei pelo esclarecimento das mortes e desaparecimentos políticos (1995); a que tipifica a tortura (1997); a Lei Maria da Penha contra a violência doméstica (2006). São leis específicas em um processo que buscava a criação de uma política global de Direitos Humanos. Esse foi o objetivo do Programa Nacional de Direitos Humanos que, partindo do PNDH-1 (1996) mais voltado para os direitos individuais, passou pelo PNDH-2 (2002), que amplia a defesa dos direitos individuais e incorpora direitos sociais, até o PNDH-3 de 2009, resultado de uma mobilização nacional, em 2008, quando dos 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e que propôs uma política abar-



cando todas as políticas governamentais, a partir da perspectiva dos Direitos Humanos.

Defendemos que **o PNDH-3 seja a base e a referência** para avaliar o que se conseguiu e definir metas a alcançar, por dois motivos: o primeiro, pela sua amplitude e vigência legal. Promulgado pelo Decreto nº 7037 de 21 de dez. de 2009, incorporava resoluções da 11ª Conferência Nacional de Direitos Humanos, ocorrida em 2008, incluindo propostas de mais de 50 conferências temáticas promovidas desde 2003 – segurança alimentar, educação, saúde, habitação, igualdade racial, direitos da mulher, juventude, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, idosos, meio ambiente etc. (PNDH-3, pág. 08).

A ampla estrutura – 6 eixos orientadores, subdivididos em 25 diretrizes, 82 objetivos estratégicos e 521 ações programáticas – compõe toda uma estrutura que fornece base para propostas e avaliações de situações em cada área.

As conclusões da XII Conferência Nacional, em maio de 2016, que teve a participação da Presidente Dilma Rousseff, às vésperas do *impeachment*, devem ser conhecidas e apresentam propostas de avanços dentro das mesmas grandes linhas, mas não fornecem as mesmas condições legais e políticas do PNDH-3 para enfrentar um ataque global.

O segundo motivo é o fato de que o PNDH-3 tem sido especificamente citado e atacado nas redes sociais, em um viés reducionista, preconceituoso e moralista. A perspectiva de atuação em uma visão ampla exige o conhecimento das frentes em que se tem concentrado e de certo modo reduzido a polêmica referida expressamente aos Direitos Humanos. Nela, na conjuntura recente do Brasil, o ataque dos conservadores e a defesa se tem concentrado em duas áreas.

A primeira é a área de segurança pública, com os conservadores acusando os defensores de Direitos Humanos de defensores



de bandidos e defendendo o uso de penas e medidas “duras” contra a criminalidade. Historicamente, esse discurso era, muitas vezes, “eufemismo” para justificar violência, tortura e assassinatos por policiais em supostos confrontos. Nos últimos anos e destacadamente a partir das eleições de 2018, o apoio à violência tem sido, muitas vezes, explícito. Destaque-se que as vítimas dos agentes públicos são, na maioria, os PPP – pretos, pobres e periféricos.

A segunda frente, que, aliás, se articula com a primeira, é a reação dos reacionários e conservadores às ações das minorias políticas (em termos de poder) ainda que, no caso de mulheres e negros, possam ser maiorias sociais e aos comportamentos que, em si, não são comportamentos puníveis (caso dos LGBTQIA+).

É uma reação ao que, na visão dos conservadores, ameaça a manutenção da estrutura social, da moral e do que é apresentado como a família tradicional. Nessa segunda linha, a discriminação e o desrespeito aos Direitos Humanos têm maiores condições de atingir todas as classes sociais – a violência doméstica e contra os LGBTQIA+ são exemplo, mas, ainda assim, ele se concentra e atinge mais as mesmas vítimas – os(as) pobres e pretos(as) das periferias.

O ponto de articulação das duas frentes é a desigualdade que decorre, inclusive, do racismo estrutural. Ocorre que vencer o racismo é condição para uma efetiva democracia a qual supõe um patamar de igualdade e gozo dos direitos. Não deixando de enfrentar a luta nas frentes em que ela é apresentada, não se pode perder de vista que elas são parte de uma política mais ampla.

É importante explicitar que muitas ações que fazemos na luta democrática são defesa dos Direitos Humanos, só que muitas vezes são percebidas como lutas específicas, o que as enfraquece, na medida em que esses são interdependentes e inter-relacionados. Para a necessária visão de conjunto, o PNDH-3 é estratégico. Dessa forma, os 6 eixos do PNDH-3 são:



1. Interação democrática entre Estado e sociedade civil;
2. Desenvolvimento e Direitos Humanos;
3. Universalizar direitos em um contexto de desigualdades;
4. Segurança Pública, Acesso à Justiça e Combate à Violência;
5. Educação e Cultura em Direitos Humanos;
6. Direito à Memória e à Verdade.

A avaliação da situação em cada um desses eixos é uma tarefa que o movimento docente, através dos GTs de Direitos Humanos, pode realizar e incentivar.

## DIREITOS HUMANOS E O MOVIMENTO SINDICAL DOCENTE

Esta seção se destina a um maior detalhamento (não exaustivo) de temas em Direitos Humanos que mobilizaram as formulações do GT na forma de um convite para os debates a serem promovidos pelos Encontros regionais e Nacional.

Todavia, pensar o sentido da ampliação dos Direitos Humanos no Brasil significa reconhecer que foram inicialmente (e continuam) empunhados por segmentos precursores vinculados à luta por memória, verdade e justiça, no enfrentamento ao arbítrio de um Estado de exceção promovido pela Ditadura Civil-Militar e suas práticas de lesa-humanidade. Atualmente são os diversos movimentos que se reconhecem e reivindicam suas bandeiras e suas lutas no crescente espectro dos direitos humanos: direitos das crianças e dos adolescentes, das pessoas idosas, das pessoas com deficiência, das mulheres, da população LGBTQIA+, das/os negras/os,





dos povos quilombolas, indígenas, ribeirinhos, das pessoas privadas de liberdade, das pessoas em situação de rua, das pessoas com sofrimento psíquico, das pessoas usuárias de drogas; pela democratização da comunicação (direito humano à comunicação), pela reforma agrária (direito humano à terra), defesa do Sistema Único de Saúde – SUS (direito humano à saúde), dentre muitos outros, de maneira direta ou difusa, a partir de segmentos da sociedade, movimentos sociais, organizações políticas, grupos de militâncias e de ativismos, dentre outros.

No esteio de um esforço analítico sobre o campo dos Direitos Humanos como se busca aqui realizar é importante destacar que tal debate faz emergir algumas contradições que serão aqui brevemente delimitadas. A primeira delas diz respeito ao fato de ser o próprio Estado o maior violador dos Direitos Humanos, ao passo que seria esse mesmo Estado o principal ente capaz de garanti-los. Desse modo, atuar no campo dos Direitos Humanos implica desempenhar uma ação no cerne dessa contradição. O arco dessa contradição indica que o Estado será mais ou menos aberto às demandas de garantias de direitos em virtude da pressão política de setores organizados nas distintas esferas de poder, responsáveis pela interferência na concepção e implementação de políticas públicas em suas feições universais, redistributivas ou compensatórias.

Em contiguidade com o processo de redemocratização do país e a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, o Brasil foi um dos primeiros países no mundo a institucionalizar a política pública de Direitos Humanos tal qual preconizado pela Conferência de Viena de 1993, bem como na adoção de mecanismos de participação popular na proposição, acompanhamento e avaliação dessas políticas através de Conferências e Conselhos Setoriais e de Direitos, dentre os quais destacam-se o atual Conselho Nacional dos Direitos Humanos (antigo de Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana-CDDPH) e os Programas Nacionais de Direitos Humanos – PNDH, sobretudo o PNDH-3, pela sua ampliação na participação popular e



no diálogo intersetorial. Esses são importantes instrumentos para o fortalecimento de uma Democracia participativa e o enfrentamento direto ao acumulado histórico de séculos de desigualdade social, de herança escravocrata, patrimonialismo e autoritarismo que plasmam o Estado brasileiro.

Outro aspecto que trazemos para o debate relaciona-se à capacidade de mobilização contemporânea dos Direitos Humanos em um mundo de crescente complexidade e com compatível diversificação das frentes de luta social. Outra aparente contradição aparece a partir da constatação de que o aumento e diversificação dos coletivos e movimentos de Direitos Humanos não têm apresentado uma ampliação no contingente e vigor da classe trabalhadora, podendo esse processo ser compreendido como um signo e vetor da fragmentação e dispersão da luta social, aliada à pouca ou nenhuma contribuição das organizações destinadas à construção de uma identidade e consciência de classe, dentre as quais nos interessa aqui as organizações sindicais.

É necessário destacar que setores importantes da luta social ainda resistem em reconhecer e abraçar as pautas de direitos humanos, acusando-as de serem divisionistas, localizadas, identitárias, menores ou no máximo atribuindo-lhes o caráter de apêndices do que seria a “luta maior”, qual seja, a luta de classes. Essa compreensão equivocada tem espaço dentro do ambiente sindical docente. A presença e o enraizamento de parcela do movimento docente nos mais diversos movimentos, à frente das mais diversas pautas dos Direitos Humanos, não se materializam na presença desta pauta de maneira coordenada e estruturada dentro do sindicalismo docente. Com vistas ao enfrentamento desta situação que o PROIFES-Federação constituiu o Grupo de Trabalho de Direitos Humanos: Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades, bem como uma Diretoria de Direitos Humanos em seu Conselho Deliberativo para o devido fortalecimento das temáticas aqui elencadas.



É preciso avançar na compreensão de que a luta de classes hoje não está somente no chão das fábricas, o que implicaria considerar, dentre outros fatores, a expressiva participação na economia do setor de serviços, da precarização com a flexibilização da legislação trabalhista, a chamada “uberização”, a massiva informalidade da força de trabalho e o fato de o Brasil ser numericamente hoje um país de maioria de desempregados. A luta de classes também está presente na luta das mulheres, dos negros e negras, da população LGBTQIA+, dos imigrantes, da população em situação de rua, de todos/as que são alvo da opressão, da violência, da injustiça e da desigualdade.

A luta de classes em um Estado que, além de não garantir, é agente ativo de uma necropolítica, ganha novos contornos na forma de difundir que algumas pessoas são humanas, outras não; que a responsabilidade pela violência, pela exploração e pela opressão está nos próprios oprimidos, em um processo de auto responsabilização seguido de punição que tem impregnado o conjunto da sociedade e a sua forma de lidar com a diferença, de produzir contingentes de pessoas descartáveis, matáveis, como se verifica no extermínio da população jovem, negra e pobre das periferias, no extermínio da população LGBTQIA+; das lideranças indígenas, quilombolas e ribeirinhas; das mulheres; ou mesmo do assombroso contingente de mais de 120 mil pessoas vitimadas pela covid-19.

Propor e articular um GT que enfrente as temáticas de Direitos Humanos no campo sindical, portanto, implica em uma aposta de ampliação no interior das pautas classistas, sendo capaz de dialogar com temas mais amplos que mobilizam a vida da sociedade e da classe trabalhadora, sem redundar em uma pulverização da afirmação de identitarismos isolados. Afinal, que tema seria mais central para a classe trabalhadora do que a sua própria sobrevivência ameaçada?

## VIOLÊNCIA E SEUS DETERMINANTES

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), desde a década de 90 (1993, 1995), declarava que “a violência, pelo número de vítimas e a magnitude de sequelas emocionais que produz, adquiriu um caráter endêmico e se converteu num problema de saúde pública em vários países”. As violências têm crescido em escala exponencial no país. “As contradições existentes na realidade: o crescimento das tendências antissociais, o isolamento, o medo coletivo e individual, o estado de intolerância, a alienação dos indivíduos e a espetacularização dos dramas particulares.” (Minayo, 1997, p. 513-531). Os homicídios no Brasil representam a primeira causa de óbito entre as causas externas desde a década de 1980.

Uma das teorias explica o fenômeno como resultante dos efeitos disruptivos dos acelerados processos de mudança social, provocados, sobretudo, pela industrialização e urbanização. Seus teóricos – principalmente Merton (1968) e Huntington (1968) – fundamentam-se em análises de transições sociais e sustentam, basicamente, a ideia de que os movimentos de industrialização provocam fortes correntes migratórias com destino às periferias dos grandes centros urbanos, onde as populações passam a viver sob condições de extrema pobreza, desorganização social, expostas a novos comportamentos e sem condições econômicas de realizarem suas aspirações. As populações que vivem nas favelas e periferias enfrentam enormes desafios por causa das precárias condições de infraestrutura e dos poucos equipamentos sociais, disponíveis nas comunidades, tais como o acesso aos serviços básicos de saúde, educação e a própria segurança pública. O aparato Estatal policial enfrenta de forma truculenta as demandas sociais por segurança pública. A polícia atua de forma desarticulada, com contingente insuficiente e despreparado tecnicamente e o impacto repercute em especial entre as populações de jovens (15 a 29 anos), do sexo masculino, da raça/cor preta ou parda, com baixa escolaridade





e pouca qualificação profissional. Assistimos nas periferias o assassinato em massa dessa população. No Brasil, morrem por ano mais de 35.000 jovens (Atlas da violência, 2020).

Reconhecemos o racismo estrutural na sociedade brasileira e que deve ser veementemente combatido. Ressalta-se o aumento das demais violências como a doméstica, o feminicídio, bem como os casos de estupro e os casos de suicídios em tempos de pandemia. Estudos têm correlacionado os óbitos por homicídios e o envolvimento com a criminalidade. Em nosso país, até o final da década 1990, verificou-se as maiores taxas de mortalidade por homicídios nas regiões metropolitanas das regiões geográficas mais desenvolvidas. No entanto, a partir dos anos 2000, evidenciou-se também a interiorização e a disseminação da violência nos municípios de pequeno porte.

A violência no campo e os conflitos agrários têm aumentado e a morte de lideranças comunitárias tem ceifado a vida de homens e mulheres trabalhadores rurais. Da mesma forma, lideranças indígenas e de quilombolas têm tido suas vidas e terras ameaçadas com o desamparo das políticas pública e do próprio governo, que deveria proceder a demarcação das terras das comunidades tradicionais, evitando a ocupação desordenada do solo. Assistimos exatamente o caminho oposto, com discurso falacioso da necessidade de aproveitamento das riquezas minerais no solo das terras indígenas, o aumento dos garimpos clandestinos, as queimadas e o desmatamento em todas têm sido estimuladas.

## VIOLÊNCIA CONTRA MULHER E ASSÉDIO

No atual cenário da rápida expansão do contágio pelo coronavírus, o assunto violência contra a mulher ganhou proporções





muito maiores, embora não seja um problema que surgiu na pandemia. Esse é um problema antigo no Brasil e no mundo. A título de ilustração, segundo a Organização das Nações Unidas, apenas no ano de 2019, 17,8% das mulheres em todo o mundo sofreram violência sexual ou física. Ou seja, aproximadamente 1 em cada 5 mulheres foi violentada por alguém do seu vínculo afetivo só no ano passado.

Em paralelo, segundo a pesquisa realizada pelo PNAD 2019, no ano de 2018, o número de agressões a mulheres por hora passa de 500 por hora, desse percentual 76% dos agressores eram pessoas conhecidas das vítimas. Dentre as múltiplas manifestações que a violência contra a mulher pode tomar, certamente a violência doméstica é uma de suas facetas mais cruéis e mais presentes, sabendo-se que a violência doméstica é qualquer manifestação de abuso físico, psicológico, patrimonial e/ou emocional que um membro de uma família sofre no núcleo familiar, tendo como objetivo a manutenção do poder de determinado membro.

A violência doméstica contra a mulher é cruel por vários motivos, um deles é pelo fato de ser praticada dentro de sua casa, e a casa é – ou deveria ser – um refúgio, um lugar em que as pessoas se sentem seguras, além disso, esse tipo de violência é praticado por familiares ou por pessoas que possuem, de alguma maneira, relações íntimas de afeto com a vítima. É perverso pensar que uma das violências que mais afeta a mulher brasileira tem como pano de fundo um contexto que deveria significar, antes de mais nada, segurança, e não incertezas e medo.

Esse cenário já era a realidade do cotidiano brasileiro em um contexto anterior à chegada da covid-19. Com a adoção das medidas de distanciamento social, preconizadas pela Organização Mundial da Saúde, as mulheres são obrigadas a conviverem com seus agressores 24 horas por dia, 7 dias na semana, ou seja, sua casa pode ser o local mais perigoso.



Mas existem outras violências contra as mulheres que vão além da doméstica e que se fazem presente nas desigualdades sociais. Por isso, é importante incorporar um recorte de raça e classe para entender o fenômeno. No Brasil, as mulheres que são vítimas de violência são negras, de baixa escolaridade e em situação de vulnerabilidade econômica. Elas também estão sujeitas à maior precariedade no trabalho, já que 90% dos trabalhos domésticos são realizados por mulheres, 68,5% sendo negras.

Durante a pandemia, se essas mulheres não foram demitidas, são elas que precisam se deslocar até o seu trabalho, enfrentando as situações que ajudam no contágio e na disseminação do vírus. Há também mulheres que não precisam se deslocar, pois já estão diariamente no seu local de trabalho. Essas situações, apesar de não constituírem violência física, são casos de violência estrutural contra a mulher porque é ela, e não o homem, quem costumeiramente trabalha como empregada doméstica. Em meio a uma pandemia, as condições desiguais e as múltiplas formas de violência que latejam tornam-se ainda mais fortes, mas alcançam de forma desproporcional das mulheres.

Outro aspecto importante que trazemos aqui para o debate diz respeito ao assédio moral e sexual. No que se refere ao assédio sexual, o crime de importunação sexual, que ocorre em locais públicos como transporte coletivo ou shows e fere a liberdade sexual da mulher, por não consentir os atos praticados contra ela, assim como o assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, a prática de “ofensa reiterada da dignidade de alguém com prejuízos psicológicos e físicos no exercício do emprego, cargo ou função” (C190, 2019) são, infelizmente, práticas recorrentes nas quais as mulheres vivenciam todos os dias. Dessa forma, reiteramos a necessidade de combatermos a cultura machista, que se manifesta em diferentes formas de violência contra as mulheres.

## SAÚDE MENTAL

O capitalismo tem aprofundado cada vez mais o processo de exploração do trabalho, gerando populações de desempregados, aumentando a distância entre as classes, além de desencadear um ritmo de trabalho alucinante, exacerbando o individualismo e a competição, processos estes que tem produzido sofrimento e contribuído bastante no processo de adoecimento da classe trabalhadora no geral.

Síndrome de burnout, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade e depressão são expressões atuais para o que Byung Chul-Han denomina de Sociedade do Cansaço. Tais aspectos definidos pelo autor indicariam a substituição de um sujeito da obediência por um sujeito da eficiência. Noções como a de “motivação”, “iniciativa”, “eficiência”, “flexibilidade” definiriam o funcionamento de um sujeito do excesso de positividade e muitas vezes mascaram o aprofundamento de um processo de precarização. Assim, se no regime da sociedade disciplinar, como descrito por Foucault, com a sua negatividade que tem como consequência a produção de loucos e delinquentes, na sociedade do desempenho, por outro lado, a sua ênfase seria na positividade (Sim, você pode!) e teria como efeito, paradoxalmente, a produção de sujeitos depressivos e fracassados. Esses estados subjetivos teriam relação direta com as mutações do capitalismo contemporâneo. O sofrimento não seria apenas um efeito do capitalismo, mas sua força motriz para ampliar os limites da (auto)exploração.

Os professores universitários e das IFES têm experimentado esse sofrimento de forma mais acentuada, tendo em vista a escassez de investimentos nas universidades e nos institutos federais, que se traduzem em ataques aos direitos e condições de trabalho; na forma como desempenham seu trabalho; nas relações com as chefias, com os colegas de trabalho, na forma e capacidade de se organizarem; no aumento do número de alunos em sala; na ampliação da carga horária, aulas e trabalho remotos etc.





O cenário provocado pela pandemia fez com que os gestores das universidades tivessem que colocar em prática as normativas preconizadas pela Portaria nº 345/2020 do Ministério da Educação, que autoriza, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação, de modo a dar continuidade ao semestre e, consequentemente, ao ano letivo.

Dessa forma, surgem diversos desafios para os docentes, entre eles os que estão relacionados ao aprendizado do manuseio das tecnologias da informação e comunicação na modalidade de Ensino Remoto. Esse contexto revelou que muitos docentes não estavam preparados para atuar através de novas tecnologias, considerando que sua formação não contempla o uso de tecnologias digitais, sendo necessárias atualizações e capacitações de modo a preservar a qualidade do ensino. Em que pese a necessidade de dar seguimento ao ano letivo e considerando o tripé universitário do ensino, pesquisa e extensão, os docentes precisam se adaptar, juntamente com suas rotinas de casa. Todo processo de mudança e adaptação gera abalos no campo da subjetividade, da saúde mental.

Diante da atual conjuntura de trabalho e de vida, além das demandas do trabalho, os docentes, assim como a população em geral, tiveram que aprender a conviver com o medo e a insegurança de perderem o emprego e/ou a renda, além da atenção e cuidados de segurança consigo e com seus familiares para não se contaminarem; a administração das relações com os filhos em casa; a perda de amigos e/ou familiares para a doença; o impedimento de contato e trocas afetivas com colegas de trabalho e amigos. As transformações bruscas impostas pelo Ensino Remoto, que exigiram o desenvolvimento de habilidades e competências em grande velocidade, somados à excessiva carga de trabalho, têm sinalizado para o aumento de problemas com a saúde mental, como já alerta a Organização Mundial de Saúde sobre uma emergência em saúde mental no interior e em decorrência das bruscas transformações desencadeadas pela pandemia.





Os professores, ao trabalharem em casa, tiveram suas jornadas ampliadas demasiadamente, as atividades desenvolvidas muitas vezes coletivamente na modalidade presencial, como orientação, retirada de dúvidas, avaliação etc., nesse novo cenário tem acontecido quase que de forma individualizada, o que faz com que os professores estejam o tempo todo à disposição dos alunos, somando-se a isso necessidade de apropriação das ferramentas digitais, o manuseio das tecnologias, gravações de aulas, o que leva tempo e dedicação. E esses são apenas alguns fatores que tem sobrecarregado a rotina docente e aumentado de forma significativa suas horas de trabalho, seja na preparação de um novo formato, sejam nas novas modalidades de acompanhamento, comprovação e registro do ensino mediado pela tecnologia.

Como se não bastasse os problemas do momento, os professores estão sofrendo com o futuro: como será a volta? A pergunta que tira o sono, o que está sendo feito remotamente valerá na contagem dos dias letivos? Terão que refazer? Essas são angústias reais e que contribuem para os processos de adoecimento da classe, já tão fragilizada. Muitos outros aspectos precisam ser pontuados, mas longe de querer dar conta do impossível, o central é compreender que se a categoria já estava com um processo de adoecimento bastante grave antes da pandemia, agora como resultado dela e pós-pandemia, é bem provável que tenhamos, um processo de adoecimento em massa da categoria docente.

## A INCLUSÃO E OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 15% da população vive com alguma deficiência no mundo. Dados do Censo





da Educação Superior apontam um aumento de 113% no número de alunos com deficiência matriculados em cursos de graduação entre 2009 e 2018. Deficiências físicas são as mais frequentes, seguidas de baixa visão, deficiência auditiva, deficiência intelectual, cegueira e surdez.

A política de reserva de vagas nas instituições federais de ensino superior foi instituída pela Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, visando à redução das desigualdades históricas que persistem na sociedade brasileira. A lei estabelece que 50% das vagas dos processos seletivos de graduação devem ser reservadas para estudantes de escolas públicas. Entre esses, as vagas se distribuem entre negros (pretos e pardos), indígenas, e pessoas com deficiência.

Os anos 90 possui grandes marcadores históricos dos direitos da pessoa com Deficiência tais como; a declaração de Salamanca, a Lei de Diretrizes e Bases Nacionais da Educação-LDBEN (nº 9.394/96).

Podemos registrar como marcos legais da educação inclusiva eventos nacionais e internacionais que culminaram com a promulgação de leis, decretos, documentos que mudaram profundamente a vida de muitas pessoas que estavam segregadas e excluídas da vida social e escolar. Destacamos alguns deles:

1. O decreto nº 7.611 que dispõe sobre a educação especial;
2. O atendimento educacional especializado – AEE;
3. A lei 10.436/2002 sobre a Língua Brasileira de Sinais;
4. A Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva do MEC/ 2008;
5. A convenção da ONU, a qual foi assinada por mais de 158 países e ratificada no Brasil, possui status de emenda



constitucional se constituindo como referência a ser respeitada por todas as leis e políticas brasileiras. A partir da Convenção fica estabelecido que a deficiência deve ser entendida na perspectiva social. Nessa perspectiva a deficiência não está circunscrita na pessoa e sim na relação entre os impedimentos que é parte de suas características e as barreiras existentes nos ambientes;

6. A lei 12.764/2012 que institui a política nacional de proteção dos direitos das pessoas com transtornos do espectro autista – TEA;
7. O PNE/2014 que definiu como uma das metas a universalização do acesso à educação básica e o AEE para o público-alvo da educação especial;
8. A lei brasileira da inclusão/2015 que traz a proibição da negação de matrícula e de cobrança de taxas extras adicionais para os estudantes com deficiência. e efeito direto da lei permitiu o aumento de matrícula das pessoas com deficiência, nas escolas regulares.

A acessibilidade e a equidade são aspectos a serem destacados no processo de inclusão, das pessoas que apresentam necessidades educacionais específicas/pessoa com deficiência. Consiste em um conjunto de condições, possibilidades, ações para tornar o ambiente acessível, capaz de acolher o aluno com deficiência. A acessibilidade diz respeito às barreiras do cotidiano que podem ser de natureza arquitetônica (barreiras físicas), instrumental (uso de equipamentos de acordo com a necessidade), comunicacional (viabiliza a comunicação), atitudinal (preconceito), metodológica (melhoria de práticas adaptações e método de estudo); programática (políticas públicas).

Em um contexto de adoção do Ensino Remoto, os desafios se avolumam e requerem ações e políticas por parte das IFES



sobre como possibilitar acesso aos estudantes com deficiência. Elas devem planejar e se organizar para garantir plenamente o direito dos estudantes aos processos de ensino e aprendizagem em cada componente curricular.

Para tanto, devem apresentar orientações para a organização do Ensino Remoto acessível aos estudantes com necessidades educacionais específicas/estudantes com deficiência no âmbito de cada universidade. Ao identificar quem são os estudantes, devem apresentar possibilidades de recursos e materiais em formato digital acessíveis; pensar sobre o processo avaliativo e como será feito o acompanhamento dos estudantes com Necessidades Educacionais Específicas/deficiente.

Nesse sentido, cabe indicar que as pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimento a longo prazo de natureza física, intelectual (mental), sensorial (visão e surdez). São consideradas condições de deficiência: física, intelectual, auditiva, visual, surdo cegueira e múltipla, além das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), com altas habilidades/superlotação, com transtornos específicos da aprendizagem, com transtorno de déficit de atenção/hiperatividade, com dificuldades secundárias de aprendizagem e mobilidade reduzida.

## DEMOCRACIA, SINDICATOS E O DIREITO HUMANO À COMUNICAÇÃO

A comunicação no Brasil é dominada por um clube restrito de grandes conglomerados que dominam o entretenimento, o jornalismo e a publicidade, impõem seus interesses, sua visão de mundo, delimitando o que vai e o que não vai ser discutido pelo grande público. Tomando como parâmetro a democracia liberal,



é inquestionável a falta de pluralidade, diversidade ou representação de diferentes pensamentos políticos.

É importante assinalar que quase a totalidade das grandes empresas midiáticas apoiaram o golpe civil-militar de 1964 no começo, com raríssimas exceções, tais como o jornal A Última Hora e a TV Excelsior, severamente penalizadas. Alguns dos grupos de abrangência nacional só romperam com o regime na penúltima hora, como atesta o editorial escrito por Roberto Marinho comemorando efusivamente o aniversário da “revolução” em pleno 1984.

Vale ressaltar que o compromisso midiático com a democratização para além de aspectos procedimentais nem sempre foi sólido, mesmo depois da Constituição de 1988. Entretanto, persistia a crença de que tais grupos defenderiam as liberdades e os preceitos constitucionais, a partir dos acordos políticos e instituições construídos com a nova república, mesmo que os mesmos conglomerados tenham apoiado a Ditadura Civil-Militar iniciada em 1964.

Era notável a simpatia midiática colhida pela direita liberal, que configurou o apoio a Collor, até o começo do governo, a Fernando Henrique e seu programa privatista, aos candidatos de centro-direita, bem como a forte oposição midiática aos governos Lula e Dilma, a despeito das diversas tentativas de aproximação promovidas pelos governos de centro-esquerda e repelidas pelos grandes empresários do setor. Desde 2003, diversas ações propostas para o campo do Direito Humano à Comunicação e à Cultura foram postas em prática, entre as quais é possível destacar:

1. Fortalecimento e ampliação dos investimentos para o Ministério da Cultura;
2. Fortalecimento da Ancine e criação do Fundo Setorial do Audiovisual;



3. Criação da Secretaria do Audiovisual;
4. Criação da EBC/TV Brasil;
5. Realização da Conferência Nacional de Comunicação – Confecom;
6. Aprovação da lei 12.485/11, incentivando a presença do audiovisual brasileiro na TV por assinatura;
7. Aprovação do Marco Civil da Internet.

Essas iniciativas, embora muito importantes, se mostraram insuficientes para enfrentar os problemas comunicacionais históricos. O poder midiático concentrado em poucas famílias, sem regulamentação atualizada e sem regulação efetiva, continuava em clara promiscuidade com lideranças que herdaram poder político e concessões de Rádio e TV de forma duplamente ilegal. Não apenas contrariando a Constituição de 1988, que em seu artigo 54 proíbe que parlamentares detenham concessões públicas, mas também obtendo concessões por negociatas, como a que sepultou a CPI sobre o atentado do Rio Centro, ou troca de canais por ampliação do mandato para José Sarney.

Entretanto, a partir de 2013, verificou-se a adesão dos conglomerados Globo, Estado de São Paulo, Folha de São Paulo, Record/Universal, Bandeirantes, SBT, Rede TV ao grande acordo conservador firmado por fundamentalistas cristãos, setores mais arcaicos do agronegócio, capital financeiro, parcelas autoritárias das forças de segurança, todos com ampla representação política, especialmente no Congresso Nacional. Esse arranjo, que sustentou o governo Temer e sustenta Bolsonaro, teve pequenas divisões, mas segue em vigência, apoiando o enfraquecimento do Estado, cortes drásticos nos investimentos a partir da EC 95, em Educação, Saúde, Ciência e Tecnologia, Assistência Social, entre outras áreas que deveriam





ser prioritárias, assim como as reformas previdenciária, trabalhista e agora a administrativa.

Esse programa tem forte apoio midiático mesmo que essas medidas sejam extremamente impopulares, ampliando a desigualdade, travando a economia, aumentando o desemprego e virtualmente inviabilizando governos. Esse apoio se explica mediante a financeirização da mídia, isto é, empresas de comunicação passam a ser cada vez mais dependentes, seja por prestarem serviços financeiros, seja por dependerem de operações creditícias ou de anunciantes ou simplesmente passarem a ser propriedade de bancos ou fundos de investimento.

## MÍDIA CONSERVADORA X SINDICATOS

Se por um lado os governos progressistas deixaram pela metade o esforço para democratizar a mídia e a cultura, partidos, movimentos sociais e sindicatos não mergulharam no esforço da contra hegemonia comunicacional. Deixaram um vazio ocupado por quem defende a redução de salários e direitos trabalhistas, a precarização do trabalho como uma fatalidade, o enfraquecimento do Estado, bem como esvaziamento de sindicatos. Muitas das organizações trabalhistas se dedicaram a renovar a comunicação organizacional, achando que isso bastava. Trata-se de um equívoco, pois os adversários disputam a narrativa criando vários narradores, não só empregando a propaganda, mas também o jornalismo e o entretenimento.

Para defender o ponto de vista dos trabalhadores, deveria ter sido criado um grande jornal, uma rede de Rádios e TVs, mas há apenas uma grande revista semanal, um punhado de portais, que recebem apoio vacilante dos progressistas. A defesa do financeirização é



feita amplamente em todas as emissoras abertas – toda emissora é paga, não existe TV ou Rádio gratuita – em todos os canais de notícias por assinatura, nos jornais de maior tiragem, nos portais que detêm maiores acessos e mais do que isso, pauta os canais de maior audiência no Youtube, as páginas mais curtidas no Facebook, perfis mais populares no Instagram ou no Twitter. Lembremos que o capital financeiro domina os algoritmos, os dados e se reproduz na publicidade digital, dominada por Google e Facebook.

As emissoras públicas, que deveriam ser plurais e protegidas de ingerências governamentais, são fragilizadas de diversas formas, a mais comum é o estrangulamento financeiro e a perda de independência, que faz com que essas organizações se submetam a disseminar discursos governistas, em lugar de servir ao interesse público. Isso quando não são simplesmente privatizadas, de forma camuflada ou explícita.

Como encaminhamentos, defendemos que é necessário pensar não apenas no aprimoramento da comunicação de cada sindicato, mas também em ações que ultrapassem as nossas bolhas. É preciso reconhecer que há uma saturação da propaganda e das mensagens institucionais, o que não quer dizer que tais conteúdos devam ser dispensados, mas sim promovidos em articulações com outros.

Dessa forma, é muito oportuno promover programas jornalísticos em emissoras de Rádio e TV, canais no YouTube ou páginas no Facebook, ficções e documentários curtos, longos ou até seriados, sem carimbos institucionais. Se é difícil arcar com os custos desse tipo de ação isoladamente, é bem mais fácil em integração com dois, três ou vários sindicatos, federações ou centrais. Não basta contribuir com o financiamento, mas também incrementar a distribuição, dando visibilidade para esses conteúdos.

Também cabe aos sindicatos fazerem a defesa intransigente dos meios públicos de comunicação, no âmbito nacional e



regional, bem como, assinar, investir em anúncios ou outras parcerias com veículos contra hegemônicos, fundamentais para fortalecer o debate público.

Por fim, os sindicatos devem participar intensamente do debate e da luta pela democratização da comunicação, do contrário correm risco de serem atropelados pela próxima grande investida do capital financeiro, tal qual ocorreu com a EC 95, as reformas da previdência e trabalhista. Sem uma disputa de narrativa mais ousada, continuaremos a testemunhar a disseminação de mentiras que repercutem no senso comum, tais como o mito de que o Estado é ineficiente e caro, contrastando com serviços privados que seriam qualificados e eficientes. Ou seguiremos assistindo passivamente à criminalização de movimentos sociais, partidos e sindicatos, que não só abre caminho para a implantação de medidas que massacram o povo, mas também afasta os cidadãos das organizações que o representam.

## SOCIEDADE INCLUSIVA

Uma sociedade inclusiva é aquela que acolhe a todos e todas na sua diversidade e diferenças, através de políticas de estado, leis de proteção e amparo às pessoas com deficiência. A educação inclusiva valoriza e respeita as diferenças. As universidades precisam ter projetos estratégicos que atendam alunas e alunos com deficiência, que nela ingressam, e buscando romper com a exclusão e barreiras do sujeito com deficiência.

Defendemos, como princípio, que a educação inclusiva assegure o acesso como direito humano de toda pessoa a educação; que respeite o tempo, o processo de aprendizagem de cada sujeito, como



algo singular, e que toda pessoa é capaz de aprender; que o convívio acadêmico, escolar diz respeito a todos, sem exceção tornando a sociedade mais justa e participativa.

As ações de Inclusão e Acessibilidade devem ser garantidas, asseguradas em condições adequadas de acesso, permanência nas atividades acadêmicas em consonância com a legislação vigente. O PROIFES-Federação deve adotar a ética, a democracia, o pluralismo e o respeito à diversidade como princípios norteadores de todas as suas ações para garantir o direito às identidades – pessoais, gênero, raça, classe, de diferentes grupos e institucional – atendendo as diferenças, sem discriminação, de modo a contemplar as características próprias de cada estudante.

Defendemos que os sistemas de ensino possam se organizar transversalmente na perspectiva da educação inclusiva, disponibilizando as funções de instrutor, tradutor/intérprete de LIBRAS e guia-intérprete, bem como de monitor ou cuidador dos estudantes com necessidade de apoio às atividades que envolve locomoção.

Defendemos que as relações de poder nos sindicatos e nas IES devem ter representatividade igualitária, que os sindicatos estabeleçam políticas de inclusão em seus espaços de direções, bem como exijam das suas Reitorias a mesma postura. O princípio do reconhecimento está também no respeito às representações de gênero, raça/etnia e sexualidades nas esferas de poder com oportunidade de decisão. Entendemos que para isso não basta disponibilizar espaços para a inclusão, mas criar estratégias de acolhimento, incentivo de permanência para que se efetivem. Entendemos, também, que o fato de permitir a inclusão nos espaços de poder não significa que a mesma se concretize, pois, diante de uma cultura machista e branca, é imprescindível uma reeducação para a inclusão permeada formação constante de respeito e reconhecimento dos sujeitos oportunizando com isso seu empoderamento.



## A PAUTA DOS DIREITOS HUMANOS A PARTIR DOS ENCONTROS NACIONAIS DO GT DIREITOS HUMANOS: RAÇA/ETNICIDADE, GÊNERO E SEXUALIDADES DO PROIFES-FEDERAÇÃO

O I Encontro Nacional do GT Direitos Humanos: Raça/Etnicidade, Gênero e Sexualidades do PROIFES-Federação ocorreu de 30 de novembro a 1 de dezembro de 2017, na cidade de Salvador/BA, e avaliou um cenário mundial de crescimento do “ultraliberalismo”, fascismo, extermínio de grupos considerados minoritários, fundamentalismo religioso pautando o debate político, desmonte dos direitos e garantias sociais e a decorrente diminuição da Democracia. Tal cenário foi expresso a partir de estudos, pesquisas e os acúmulos de organizações, grupos e segmentos envolvidos dentro dos sindicatos federados, partindo da compreensão que a luta sindical deve atuar no conjunto da luta social pelo fortalecimento da Democracia, defesa da laicidade do Estado, ações afirmativas de reparação e equiparação das relações de Raça/etnicidade, Gênero e Sexualidades.

Nessa direção, formulou a compreensão de que a Federação e seus sindicatos federados necessitam constituírem-se enquanto espaços de formação, debates, contribuindo para as lutas sociais e para transformação de suas práticas no enfrentamento contra toda e qualquer forma de violência contra as mulheres, negros, povos indígenas, LGBTQIA+, assim como, expressões e manifestações de LGBTQfobia, misoginia, racismos sobre as pessoas pela condição de sua cor, gênero e orientação sexual.

Desse I Encontro Nacional, estas foram as principais indicações para o Conselho Deliberativo da Federação:





1. A criação e promoção de Núcleos Locais e/ou Grupos de Trabalho sobre essas temáticas dos direitos humanos;
2. A revisão e a atualização do Estatuto do PROIFES e a sugestão para seus sindicatos federados visando constituir cotas para composições mais igualitárias nos seus conselhos e diretorias em que sejam contemplados os diferentes grupos de mulheres, negros, povos indígenas e LGBTQIA+;
3. O incentivo à construção da Rede de Mulheres dentro da Federação e dos sindicatos federados, assim como a participação paritária de mulheres nas mesas, assembleias e em todos os espaços de luta e organização sindical;
4. A promoção à condições concretas para a atuação das mulheres nos sindicatos, com o espaço de amamentação e rede de cuidadores para filhas e filhos das trabalhadoras e trabalhadores filiados em seus momentos de atuação sindical;
5. O fortalecimento, por parte do PROIFES e dos sindicatos federados, do debate e da promoção de políticas que se contraponham à LGBTQfobia e ao fundamentalismo religioso recrudescente no seio da sociedade brasileira;
6. A atualização dos formulários cadastrais dos sindicatos federados, incluindo as categorias raça/cor e identidade de gênero, assim como o nome social;
7. O incentivo, por parte do PROIFES e dos sindicatos federados, a ações contra o assédio sexual e moral nos ambientes de trabalho, com estudos, pesquisas e campanhas nas instituições universitárias;
8. A criação de ações e estratégias para combater o discurso de ódio e intolerância, presente de maneira ostensiva nos meios educativos e midiáticos, especialmente nas mídias digitais e redes sociais;



9. O incentivo a ações intersetoriais e interdisciplinares para promover a leitura crítica dos conteúdos educacionais e midiáticos, de modo a se construir relações de poder baseadas na postura ética, no respeito aos direitos humanos, no fortalecimento da democracia e da cultura da paz.

O II Encontro Nacional do GT ocorreu em 20 de setembro de 2018, na cidade de São Carlos/SP. A Carta retirada desse Encontro expressa a construção coletiva dos participantes e indica a preocupação com o momento político/eleitoral que o Brasil atravessava, elaborando uma síntese política que convoca para ação. Tal síntese fora formulada a partir de dois princípios e cinco eixos, abaixo resumidos.

Princípio 1 – a defesa intransigente de uma educação pública, gratuita, de qualidade e libertadora é um fundamento para diminuição das desigualdades e aprofundamento da Democracia, defender a multiplicidade e extensão dos direitos humanos constitui a defesa de um (novo) projeto de país. Um duplo movimento de debate e enfrentamento das diferentes opressões ligadas a raça/etnicidade, gênero e sexualidades, e outras lutas também devem ser adotadas, não apenas no ambiente do GT, mas nos demais espaços de poder e decisão que envolvem a Federação e seus sindicatos federados.

Princípio 2 – a efetivação de princípios em direitos ocorre através do debate na arena pública e isso implica o sistema político-eleitoral. À época, em 2018, o Brasil atravessava o processo de eleições majoritárias sob os efeitos do golpe de 2016, com uma instabilidade democrática que contaminou todo o sistema, favorecendo candidatos racistas, machistas, LGBTQfóbicos que celebram o obscurantismo.

Os eixos foram formulados para o detalhamento programático da defesa e ampliação dos Direitos Humanos naquele período político-eleitoral e expressou o debate realizado pelo GT durante seu II Encontro Nacional:



EIXO 1 – Políticas públicas voltadas para coibir a violência e o racismo institucionais que vitimam majoritariamente a população periférica, negra e pobre, com alternativas à “guerra às drogas”; treinamento e progressiva desmilitarização das polícias; alternativas à intervenção militar no Rio de Janeiro, que tem resultado na morte de civis; manutenção da Lei do desarmamento.

EIXO 2 – Enfrentamento da violência contra a mulher, combatendo tanto a persistência de diferenças salariais em relação a homens na mesma função quanto às dificuldades no acesso e permanência nas universidades e ascensão aos espaços de poder; ações contra a cultura do estupro e demais tipos de violência, incluindo a violência obstétrica, exclusão das crianças dos espaços públicos, violência doméstica e revitimização institucional da mulher em situação de abuso.

EIXO 3 – Apoio às políticas de enfrentamento a LGBTQfobia, combatendo o preconceito sem invisibilizar a luta das mulheres lésbicas; apoio às políticas de promoção da saúde da comunidade LGBTQIA+; apoio à criação/aprovação de legislação que ampare a retificação de registro civil de pessoas trans, bem como a ampliação de ambulatórios e vagas para atendimento e acompanhamento das pessoas trans em processo de transição de gênero.

EIXO 4 – Implementação de políticas públicas voltadas para populações em situação de rua que garantam a dignidade dos indivíduos nas suas complexidades e garantam os direitos à alimentação, saúde, segurança e educação.

EIXO 5 – Na universidade, políticas públicas para professoras, professores, servidoras e servidores técnico-administrativos/os e estudantes com deficiência; garantia do cumprimento das normativas referentes às cotas raciais nas Instituições de Ensino Superior e Institutos Federais, com a inclusão de banca de aferição da autodeclararão de pessoa negra das candidatas e candidatos que optaram



por cotas para negros (Lei 12.711/12 e Lei 12.990/14); implantação de programas de qualidade de vida no trabalho; respeito e garantia à autonomia universitária e liberdade de cátedra; ações contra projetos do “Escola Sem Partido”.

Já o III Encontro Nacional do GT de Direitos Humanos: Raça/Etnicidades, Gênero e Sexualidades, ocorreu nos dias 07 e 08 de novembro de 2019 na cidade de Goiânia/GO, com o tema “Os Direitos Humanos em tempos de Crise da Democracia”. Foram debatidos temas relacionados ao racismo, LGBTQfobia, censura, violência, reforma da educação, feminicídio, ativismo político, cidadania, gênero e saúde mental.

Os sindicatos federados reunidos reiteraram a importância do ativismo dos Direitos Humanos no movimento sindical em suas mais diversas frentes, compreendendo que a incorporação de uma agenda que acolha temáticas como a raça, etnicidade, gênero e cidadania fortalece a aproximação das entidades com a sociedade. Tal agenda compreende um panorama amplo e diversificado no enfrentamento da: apologia à Ditadura Militar e a retomada do AI-5, a censura, os desrespeitos aos direitos dos povos tradicionais e a demarcação de seus territórios, a “escola sem partido” e a sua militarização, a permissão do porte de armas, os ataques aos temas de meio ambiente e sustentabilidade. Em especial, neste último, sobre a Amazônia e a Mata Atlântica, com a abertura da exploração mineral em Terras Indígenas, o turismo em massa em Unidades de Conservação, convênio de cooperação para cessão da Base de Alcântara para os EUA, com a ameaça de expulsão das comunidades quilombolas de seus territórios ancestrais, o desinteresse em tratar questões estruturantes como incêndios florestais, derramamento de óleo na costa do Nordeste, assassinatos de lideranças indígenas, camponesas e quilombolas. Além de compreender uma conjuntura política que reiteradamente afronta a cidadania, a livre identidade de gênero e de orientação sexual por meio da promoção do racismo, do sexismo, do patriarcalismo e da LGBTQfobia.

## PROPOSTAS AO ENCONTRO DO PROIFES-FEDERAÇÃO

Muitas das propostas e deliberações dos encontros nacionais se constituem como uma pauta atual que precisa ser acompanhada de perto, para uma efetiva implementação por parte dos sindicatos e da Federação. Destacamos ainda:

- a. Assumir uma visão de direitos humanos em toda a sua amplitude;
- b. Estimular e divulgar trabalhos acadêmicos e de organizações que atuam na área como subsídios à construção de uma frente democrática e um projeto de país;
- c. Acompanhar e rebater ataques específicos, não apenas através de cada sindicato e da federação como também organizando e participando de órgãos ou grupos de vigilância;
- d. Sem perder a perspectiva da universalidade e a interdependência, selecionar linhas de atuação em que haja acúmulo no movimento docente e capacidade de mobilizar os professores;
- e. Estimular e apoiar organizações que prosseguem a reconstrução histórica e, especialmente, a cobrança de implantação das sugestões das comissões da verdade;
- f. Divulgar trabalhos realizados na universidade sobre a Ditadura Militar;
- g. Apresentar, especialmente, às novas gerações de estudantes as contribuições de professores e intelectuais perseguidos pela ditadura, tais como Paulo Freire, Celso Furtado, Milton Santos, Anísio Teixeira;



- ## CONCLUSÃO

Para concluir, retomamos ao ponto do qual partimos: o enorme desafio que as crises que enfrentamos colocam a nossa tarefa política. É a sobrevivência de nossa organização e atuação sindical que está em jogo: a democracia; os serviços públicos, patrimônio do povo brasileiro pactuado na CF 1988; dentro deles, a educação pública e, dentro dela, por sua vez, as IFES e o que entregam à sociedade: a ciência e tecnologia, sua cultura democrática, a melhor educação superior com políticas de inclusão e permanência; as humanidades, a cultura e as artes; a luta pelos Direitos Humanos. Ressalta-se a importância das IFES no estudo (docência), na pesquisa e na formação de grupos que se organizem em torno da proteção e garantia dos Direitos Humanos e das liberdades civis. Na organização de mecanismos de operacionalização destes direitos, através de comissões, comitês e grupos de ações vinculados a organismos internacionais, inclusive nos sindicatos federados.

**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES  
FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**

ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**

ENCONTRO  
NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XVII**

ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES  
São Luis/MA

25 a 28 de julho  
São Luis/MA

**XIII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

04 a 7 de agosto de 2019

**XII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019 - Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

04 a 07 de novembro de 2020 - Salvador - Bahia

**XIX**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

04 a 07 de novembro de 2020

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES  
25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVII**  
ENCONTRO  
NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

04 a 07 de novembro de 2020

- 2021 - VIRTUAL

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.10



# CENÁRIO POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL NO BRASIL PANDÊMICO E DEFESA DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS HUMANOS

*Francisco Wellington Duarte – ADURN  
Rosângela Gonçalves de Oliveira – SINDIEDUTEC*

Com a ascensão do governo protofascista de Bolsonaro, instalou-se uma nova sistemática de governo, a destruição do aparelho estatal e do setor público, abrindo caminho para a completa privatização dos serviços públicos; iniciou-se uma cruzada contra a Educação Pública, desde o Ensino Fundamental até o Ensino Superior, utilizando o Ministério da Educação como articulador desse processo; e, deliberadamente, enfraquece-se a área de pesquisa, através do estrangulamento orçamentário; e prepara-se o ataque final aos servidores e ao serviço público, com a pretendida reforma, que de reforma nada tem, administrativa.



O cenário se completa com a pandemia, que além de seu grande índice de mortes, mais de 500 mil pessoas, trouxe efeitos apocalípticos no tecido social e devastadores na economia, gerando uma nova onda de miséria e pobreza, que afetam as relações sociais, por todo o país, abrindo caminho para o aprofundamento da crise social, com milhões de desempregados deambulando país afora e os “sobreviventes do trabalho”, que se apegam a “pseudo-contratos” de trabalho, em que sua força de trabalho é selvagemmente apropriada pelo Capital. O cenário aponta para o estabelecimento de uma economia fragilizada, pelo menos a curto prazo, com repercussões negativas em todas as áreas.

Em relação aos gravíssimos aspectos acima apontados, espera-se neste eixo textos de análise de conjuntura a partir da Emenda Constitucional 95, das reformas previdenciárias, que aprofundaram os efeitos negativos desta sobre os trabalhadores do setor público e da população em geral; e a reforma trabalhista, que destruiu a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e instalou uma relação trabalhista totalmente desfavorável ao Trabalho, como conceito e ao trabalhador.

Além dessa abordagem, esperam-se análises do ponto de vista dos Direitos Humanos, visto que o entendimento do ser humano como um ser omnilateral na relação dialética do trabalho aponta para os movimentos de luta de classe a complexidade desses sujeitos. A incorporação das necessidades para uma vida digna das trabalhadoras e trabalhadores perpassa pela percepção de suas condições materiais e subjetivas de existência. Esse reconhecimento coloca na luta de classes a defesa do direito de todas e todos à moradia, ao trabalho, ao acesso à saúde e à alimentação saudável, dentre outros, bem como o reconhecimento e respeito a sua identidade sexual, suas origens étnica ou racial e questões das diferentes aprendizagens.

Os anos de 2020 e 2021 suscitaram a necessidade imperiosa de resistência e enfrentamento das ações de um governo ultraliberal,





que impõe à população uma necropolítica intensificada pela maior crise sanitária vivida no mundo.

Dentro desse escopo, espera-se a apresentação de propostas de luta sindical frente aos constantes desmanches que vimos vivenciando dos direitos duramente conquistados.





# “PONTO ZERO” PARA A LUTA SINDICAL: O ESTADO AUTORITÁRIO, O RESGASTE DA JUSTIÇA SOCIAL, DA DEMOCRACIA E DOS DIREITOS HUMANOS<sup>1</sup>

Sônia Mara M.Ogiba – ADUFRGS

Dentre as *formas sociais* básicas do capitalismo a *forma Estado*, associada à *forma mercadoria*, ganha especial relevo não apenas para a compreensão da expansão acelerada do próprio capital no século XXI, mas, e, fundamentalmente, nas lutas sociais de trabalhadoras e trabalhadores sindicalizadas/os ou não. Lutas essas que passaram a deslocarem-se da legítima dimensão corporativa própria ao movimento sindical para abrangerem uma agenda de lutas pela democracia, pela justiça social e pelos direitos humanos.

A desconstituição ética, moral, cultural e institucional do Estado toma a cena social e política brasileira em 2016, com o golpe parlamentar, midiático e de setores empresariais, dentre outros segmentos, que depôs a presidenta eleita Dilma Rousseff. O país passa a viver desde aí o fim de seu mais recente período democrático.

A era Temer que se seguiu dá início a um Estado autoritário, machista, racista, sexista, lesbo-homofóbico e patrimonialista, contribuindo para a “aliança perfeita” entre esse tipo de Estado e a sua face/forma mercadoria. A Temer coube, então, dar início ao processo de destruição das instituições públicas de educação e, de modo especial, já no ano de 2016, golpeou a vida de milhares de jovens com a abrupta medida provisória, a MP 746/2016, que apresenta uma reestruturação arbitrária do Ensino Médio. Essa não levava em consideração o movimento que mobilizava à época educadores, estudantes e especialistas, em curso nos diferentes estados da federação. Sancionada em lei em 2017, a Medida Provisória teria que esperar ainda a aprovação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), que veio a ocorrer em 2019. A esse fato soma-se o desmantelamento que aí se iniciou das políticas públicas em educação em seu estatuto de Política de Estado, e não de governo. Consideração que já era emblemático o que hoje se encontra consolidado no Estado autoritário que a partir de então veio se impondo no país. Estava, assim, inaugurando o ciclo de destruição da *res pública* que viria a se aprofundar com o capitão do Exército eleito pelas forças representativas do grande capital e das elites imediatistas, fortemente amparadas pelo fundamentalismo religioso, em 1º de janeiro de 2018.

Forças essas compostas por frações de uma burguesia dominante que têm seu projeto enraizado no passado colonial escravocrata, no racismo, na xenofobia, na misoginia, orientadas pelos seus interesses ideológicos de classes dominantes, e que vêm destruindo a capacidade de regulação do Estado. Vêm buscando a hegemonia munidas de discursos cujo maior objetivo é tirar a legitimação das







vida, como o da própria linguagem e o da subjetividade. A virada hegemônica neoconservadora e de extrema-direita tem como uma de suas consequências a radicalização do Estado autoritário, pois nem a vida, nem o planeta, são tomados como bens e direitos invioláveis. As pessoas têm sido destituídas de sua condição de sujeito de direito, condição na qual são respeitadas em sua dignidade e em suas necessidades materiais e subjetivas, passando a serem exclusivamente tomadas como mercadoria, isto é, como sujeitos de direito assujeitados ao mercado, às relações mercantis. A subjetividade que interessa ao capital é a “subjetividade jurídica”, justamente naquilo que essa tem de essencial à troca mercantil. Vida e Planeta passam a ser instrumentalizados pelas frações burguesas dominantes. A luta pelo poder do estado com Bolsonaro e seu *staff* tem se dado pela grandeza do consenso forçado por meio de *fakes news* e por intensa repressão à população negra, com destaque para mulheres e jovens, aos povos originários, a estudantes, feministas, comunistas, aos sindicatos e, sem sombra de dúvidas, na destruição das universidades públicas como centro de cultura, ciência e formação.

O cenário de um Estado autoritário, policial, repressor, pautado por discursos de ódio e por necropolíticas contemporâneas, com a pandemia da covid-19 que assolou o mundo ainda em 2019, mas que chega ao Brasil em março de 2020, vai assumindo as feições de uma verdadeira catástrofe. Orientando-se por políticas negacionistas de Bolsonaro, travando uma luta antivacina, na demora do auxílio emergencial à população desfavorecida, nas suas insistentes “campanhas” contra o uso de máscaras, dentre outras práticas de seu (des)governo. E, ainda, a sua insistência em não respeitar o isolamento social, desde os primeiros meses da pandemia. Sua luta não foi pela Vida, ao jogar falsamente com o já conhecido dilema “ou a Bolsa ou a Vida”. Não foi definir um programa social de amparo as camadas desfavorecidas da população afetadas pela demissão abrupta com o fechamento dos serviços da indústria e do comércio. É um país entrando novamente para o Mapa da Fome.



Dados da Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional apontavam, em dezembro de 2020, portanto, alguns meses do início da pandemia, que 116,8 milhões de brasileiros não tinham acesso pleno e permanente a alimentos. Ainda, e tragicamente, indicam os dados alarmantes de que 43,4 milhões, o que equivale a 20,5% da população, não contavam com alimentos em quantidade suficiente e 19,1 milhões, 9% da população, estavam passando fome, ou seja, com insegurança alimentar grave.

E o movimento sindical, que desde o início da pandemia em 2020 se voltou para a defesa da vida, com campanhas de solidariedade e ajuda à população, passa ao desafio de radicalizar suas bandeiras de lutas expressas na defesa da democracia, do emprego, da renda mínima, na defesa dos serviços públicos, garantidores da saúde da população; a luta e defesa acirrada pela garantia da educação como um bem público e um direito social.

São, pois, essas lutas que atestam o “Ponto Zero” em que se encontram as lutas sindicais, ou seja, aquele momento a partir do qual não mais puderam tolerar à violação dos direitos humanos, dos direitos sociais, da previdência social, conforme previsto na Carta Magna de 1988, ampliando e radicalizando suas bandeiras de lutas voltadas para a defesa da vida, da democracia e da justiça social, sem a qual não há uma sociedade inclusiva, laica e com educação de qualidade social para todas, todos e todes.

O “Ponto Zero” no cenário em que o Brasil se encontra, está, igualmente, a significar o desafio amplo no horizonte do qual a luta sindical se encontra, qual seja: em conjunto com as demais lutas populares em sintonia com seus objetivos enfrentar e “imaginar o amanhã”, um equivalente na Educação Popular do Esperançar Freiriano, condição *sine qua non* para a retomada do Estado De Direito Democrático no país, forçando o capital a devolver dignidade à vida e ao trabalho.



## PROPOSTAS

1. Mobilizar os sindicatos da federação em articulação com os movimentos populares para a defesa do Estado De Direito Democrático, garantidor do resgate da soberania do país e da existência de educação pública, laica e inclusiva para todos/as/es;
2. Fomentar a mudança regimental dentre os sindicatos da federação para que se possa incluir uma pasta/diretoria voltada à defesa dos Direitos Humanos;
3. Intensificar as lutas junto ao parlamento para a revogação urgente da PEC-95, assim como para barrar a reforma administrativa, ora em curso.



**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2023  
Natal/RN

**XVIII**

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2023  
Natal/RN

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2019  
Natal/RN

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de novembro de 2025  
Salvador - Bahia

**XIV** Encontro  
Nacional do  
PROIFES

25 a 28 de julho  
São Luis/MA

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de novembro de 2025  
Salvador - Bahia

**- 2022 - NATAL**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.11



# TEXTO INTRODUTÓRIO DA DIRETORIA DO PROIFES-FEDERAÇÃO<sup>1</sup>

*Oswaldo Gomes Corrêa Negrão – ADURN  
Rosângela Gonçalves de Oliveira – SINDIEDUTEC*

Na perspectiva marxista, o reconhecimento da trabalhadora e do trabalhador como um ser complexo é fruto de uma formação omnilateral. Dentro dessa teoria, as relações de trabalho e ações sindicais extrapolam, e muito, a luta corporativa e de carreira, demandando que o sindicato reconheça que o universo do trabalho é um espaço que integra a ciência e a técnica ao desenvolvimento do ser humano.

Nesse contexto, o PROIFES-Federação assume papel importante ao colocar em pauta de luta as maiorias minorizadas (gênero, sexualidades, cor, etnia, etarismo e capacitismo) e referenciar seus passos na inclusão e no respeito às diversidades.



A Educação, enquanto um direito universal para o avanço civilizatório da humanidade, precisa ser valorizada e defendida. Os ataques à autonomia universitária, os escândalos de desvio de recursos e de compras superfaturadas são a assinatura da atual gestão. Somam-se a esses escândalos as práticas de superfaturamentos e negociatas para a aquisição de insumos médicos e hospitalares, a fabricação, compra e distribuição de medicamentos para o tratamento da covid-19 sem qualquer comprovação científica, além das tratativas de compras de vacinas contra a covid-19 de forma escancaradas – escândalos esses que, para a nossa preocupação, parecem agora assuntos superados.

Assim como a educação, a busca pela saúde no seu contexto global, como garantia constitucional e de acesso universal deve ser valorizada. O SUS, fortemente atacado, em especial após o golpe de 2016, demonstrou o seu valor durante o enfrentamento da pandemia que matou mais 660.000 brasileiros e que ainda não acabou, por isso precisamos manter nossa atenção aos cuidados individuais e coletivos.

Em tempos de tantas perdas – de investimentos e de vidas – e de retrocessos para os trabalhadores, decorrentes da agenda neoliberal de Temer e Bolsonaro, temos visto o quanto é pernicioso para uma nação não ter um projeto de desenvolvimento educacional, econômico e social para a maioria da população.

O Brasil, que historicamente é um país de grandes contrastes sociais e permeado por movimentos que desestabilizam a nossa frágil democracia, tem sofrido permanentemente com ataques à Constituição Federal. Por exemplo, não nos parece crível que na segunda década do século 21 a questão de discriminação de gênero dentro das escolas e das organizações sindicais não seja algo resolvido. A construção da igualdade de gênero na escola – em todo seu amplo espectro – é necessária para que cessem os processos de discriminação. Trata-se de um esforço que deve atravessar





desde a primeira infância até os estudos superiores, para que nem o ambiente escolar, nem o ambiente acadêmico possam vir a se tornar espaços de discriminação.

Quebrar paradigmas referentes à desigualdade de gêneros é um dever que temos enquanto educadoras e educadores. Atribuir às crianças brincadeiras típicas de um só gênero (identificando, aqui, gênero com sexo biológico) é uma prática que se deve combater. Já na educação superior, a tipificação de cursos como sendo masculinos ou femininos – que em parte vem da educação recebida na escola básica – serve somente para manter os padrões estabelecidos pela sociedade. Incentivar a participação igualitária de todos os gêneros dentro do mundo do trabalho é um árduo desafio a ser superado. É preciso combater com todas as forças leis discriminatórias.

No recente Encontro LGBTQIA+, realizado em abril de 2022, em São Paulo, discutiu-se a temática da inclusão dessa comunidade ao mundo do trabalho. É preciso que se veja além da sexualidade; que se observe a capacidade do ser trabalhador, independentemente de seu gênero. A falta de oportunidades no espaço de trabalho formal acaba levando muitas companheiras e companheiros para a informalidade, crime e prostituição. Sabemos que isso não se dá por acaso. Sem políticas públicas de inclusão e políticas antidiscriminatórias essa classe fica à deriva, limitada a seus próprios guetos, e invisibilizada – tanto para a sociedade, como para o governo. Fomentar a criação de mecanismos que incluam todos os gêneros de forma igualitária no mundo do trabalho é de urgência igual ou maior que a necessidade de derrubar o governo fascista que aí está posto.

O mesmo desafio se impõe para sindicatos e federações. Devemos assumir que é dever sindical a inclusão igualitária de gêneros. Acolher propostas identitárias é nossa tarefa, se queremos que os direitos humanos sejam respeitados dentro do espaço de luta e de trabalho.





Também as relações de raça e etnias precisam ser discutidas. Situações de vulnerabilidade social e não garantia de direitos são mais comuns para a população negra. Na educação básica, indicadores de analfabetismo, abandono e desempenho, por exemplo, permanecem muito mais altos para os estudantes negros. Isso é normalizado pela sociedade, que ainda vê como padrão ser homem, hétero, branco e adulto.

A violência física e moral sofrida por crianças negras nas escolas precisa ser denunciada. A mesma se dá para com os docentes. Exige-se do docente negro que tenha uma aparência branca para dar legitimidade ao ensino branco e heteronormativo. A escravidão moral ainda não foi superada no ambiente de trabalho e nos espaços de ensino e aprendizagem. É preciso educar continuamente para uma sociedade igualitária. É preciso criar oportunidades no mundo acadêmico, seja através de cotas – que são reparações históricas que devemos ao povo preto que imigrou a força para nosso país –, seja por outros mecanismos que garantam diversidade e direitos para todas, todes e todos.

Construir um espaço em que diferentes lutas e reivindicações sejam atendidas é um compromisso da Federação. A inclusão de pautas representativas dos direitos das maiorias minorizadas está no cerne desse GT, assim como a inclusão de sujeitos que representam as pautas a partir de suas necessidades como grupo.

Nesse sentido, propomos que todos os sindicatos que estimulem e fomentem a criação de GTs DH locais, fortalecendo o debate dos temas tratados pelo GT DH do PROIFES Federação e que contribuam e participem das atividades nacionais e locais.



# DIREITOS PARA QUEM E PARA QUE<sup>1</sup>

*Fernanda Castelano Rodrigues  
Daniel Vendruscolo  
Flávia Bezerra de Menezes Hirata-Vale  
Joelson Gonçalves de Carvalho  
Luiz Bezerra Neto  
Marcos de Oliveira Soares  
Oto Vale  
ADUFSCAR*

Para além das contradições contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que evidenciam as tensões entre o reconhecimento dos direitos como individuais ou coletivos, a questão que continua reverberando desde sua assinatura é: Direitos Humanos para quem?

É verdade que, no Brasil atual, estamos vivendo um momento de extremos, de intensa polarização política e de agudização das

1 Escrito para o XVIII Encontro Nacional em 2022.



desigualdades sociais, com a implementação de um projeto perverso baseado na extinção sistemática de direitos. O atual governo, com uma agenda de “nova direita”, ultraliberal na economia e reacionária nos costumes, se caracteriza, ademais, pelo que Achille Mbembe chamou de “necropolítica”.

Também é verdade que nosso país é marcado pelo uso da violência, pelos abusos e pelo extermínio, bases fundacionais da história brasileira no período colonial que se perpetuaram no Império e na República até nossos dias. Prova da estrutura violenta da nossa sociedade são os dados do genocídio das populações negra e indígena, dos feminicídios e da violência homofóbica e transfóbica no país: a cada 23 minutos morre um jovem negro; dois mil indígenas foram assassinados entre 2009 e 2019; uma mulher é agredida a cada oito minutos e uma pessoa LGBTQIA+ é agredida a cada hora.

Nesse cenário, a educação tem papel fundamental. Mas, como nos ensinou Paulo Freire, não é a educação que muda o mundo: a educação muda as pessoas e as pessoas mudam o mundo. Por isso, para alcançar a igualdade é preciso, primeiro e antes de tudo, lutar por uma educação emancipadora, que seja, na prática, transformadora para as pessoas.

Nesse sentido, a defesa intransigente da democratização do acesso às IFES por meio da expansão das políticas de ações afirmativas é crucial para garantirmos a representatividade da diversidade de sujeitos e grupos que foram alijados do espaço escolar e universitário até muito recentemente. Os recentes cortes anunciados pelo governo federal nos recursos do Ministério da Educação ameaçam inclusive a assistência estudantil. O mais recente Censo da Educação Superior do INEP de 2021 apontou que, pela primeira vez, houve queda nas matrículas nas universidades federais: em 2019 foram 1,3 milhão e em 2020, 1,2 milhão. Dificuldades financeiras dos estudantes, inflação e cortes nas bolsas são as principais causas para essa redução. Não podemos permitir que haja retrocessos no acesso



e na permanência de estudantes nas IFES. Para isso, o PROIFES-Federação deve se manter em permanente diálogo e parceria com entidades representativas do movimento estudantil e incorporar em sua pauta de lutas a defesa das políticas de ações afirmativas e do financiamento para assistência estudantil.

No que tange às questões de gênero, a luta por igualdade exige de nós, mulheres, coragem e persistência. Na ADUFSCar-Sindicato, o Comitê de Promoção da Igualdade, que tenho o prazer de coordenar, tem sido um espaço horizontal e democrático de discussão sobre questões de gênero e raça que marcam as condições de vida e de trabalho da categoria docente. Temos discutido muito a disparidade de gênero entre as áreas de conhecimento: pesquisa do IBGE de 2021 mostrou que, apesar das mulheres serem maioria no Ensino Superior, ainda não se alterou a realidade do perfil das profissões escolhidas, continuam existindo áreas de conhecimento das quais somos excluídas: na Educação, por exemplo, somos 65,6%, enquanto em Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) apenas 13,3% e nos cursos de engenharia e profissões correlatas, 21,6%.

As desigualdades de gênero se revelam também nos cargos de representação e de gestão na maioria das IFES, e, também, nos sindicatos, entidades nacionais e movimentos políticos de toda ordem. Não por acaso é que surgiu, na recente discussão sobre a reformulação do Estatuto do PROIFES-Federação, a proposta de incluir a paridade de gênero como “sugestão” na composição de seu Conselho Deliberativo e sua Diretoria Executiva. Esse debate comprova a necessidade de estabelecer metas e parâmetros para a igualdade de gênero também baseados em políticas afirmativas: essa defesa, pelo PROIFES-Federação, pode contribuir muito com o avanço na redução dessas desigualdades no contexto das IFES.

Uma luta semelhante precisa ser travada quando se trata também da inclusão de pessoas negras no quadro de servidores



docentes das IFES. O Censo da Educação Superior do INEP de 2021 mostrou, baseado nas autodeclarações de professoras e professores em exercício em instituições públicas e privadas de ensino superior, que apenas 23,6% dos docentes são pardos ou negros. E esse dado é ainda mais surpreendente quando se consideram as diferentes regiões do país: norte, 53,1%; nordeste, 51,8%; centro-oeste, 31%; sudeste, 13%; e sul, 6%. Há que se fazer cumprir a Lei 12.990/2014 que determina a reserva de 20% das vagas de concursos públicos, incluindo aqueles para docentes de IFES. Há oito anos da aprovação dessa lei, ainda são praticamente ineficazes os seus efeitos: o percentual de docentes negros nas universidades federais, especificamente, subiu apenas de 24,4% para 28%. Essa lei tem vigência apenas até 2024, o que significa que temos que lutar não apenas por sua plena implementação como por sua continuidade e aperfeiçoamento.





# UM OLHAR PARA AQUELES QUE CUIDAM E QUE DEVEM SER CUIDADOS<sup>1</sup>

*Adriana de Oliveira Delgado Silva – ADUFSCar*

Após dois anos de afastamento social em função da pandemia de covid-19, professoras e professores do ensino superior de todo o país retornaram ou estão retornando às suas atividades presenciais. Nesse período, esses profissionais mantiveram-se ativos, ministrando aulas e executando todas as atividades inerentes à docência no Ensino Superior, construindo conhecimento, orientando estudantes, escrevendo artigos e livros, e dedicando-se a atividades diretamente relacionadas ao combate à pandemia sem qualquer respaldo do Estado brasileiro, que virou as costas para seus professores.

Agora, eles são chamados a missão no campo de batalha. Devem retornar às aulas presenciais, como se nada tivesse acontecido,

1 Escrito para o XVIII Encontro Nacional em 2022.



como se estivessem voltando de um mês de férias. Mas aconteceu! E está acontecendo ainda.

Além da questão do número de casos de covid-19, que mantém acesa a preocupação de contaminação com a doença mesmo após a vacinação, nos perguntamos: e as condições pessoais e mentais desses docentes? Optamos, nesse texto, por olhar para dois recortes da população docente: as mulheres e os/as idosos/as. Sem dúvidas, há muitos outros recortes possíveis e que devem ser olhados, mas não seria possível abranger todos num único texto, portanto nos limitamos a esses dois grupos.

Segundo o Censo da Educação Superior de 2020, o Brasil possuía, naquele ano, 179.738 docentes (em exercício e afastados) nas Instituições Públicas de Ensino Superior. Desses, 99.153 (55,2%) são homens e 80.585 (44,8%) são mulheres. Ao comparar com a estimativa do IBGE para o ano de 2020 da população brasileira adulta de 25 a 75 anos, que prevê 48,2% homens e 51,8% mulheres, já se verifica a primeira distorção causada pela desigualdade de gênero, na questão da proporção de mulheres que alcançam a carreira da docência no ensino superior (INEP, 2020; IBGE, 2020).

A partir do ingresso na carreira, a desigualdade só aumenta. Dados referentes às concessões de bolsas de produtividade do CNPq em 2021 revelam que no nível mais baixo, nível 2, a proporção é de 60,9% de bolsas para homens e 39,1% para as mulheres, enquanto nos níveis mais altos, nível 1A e sênior, tem-se 73,7% e 88,8% para os homens, contra 26,3% e 11,2% para as mulheres, respectivamente (Andrade, 2022, p. 43-45)

Grupos de pesquisa dedicados a questão do gênero apontam algumas razões na tentativa de explicar tamanho abismo entre o reconhecimento do trabalho de homens e mulheres. Contudo, explicar não basta. É necessário que ações urgentes sejam tomadas no sentido de corrigir tais distorções.



Considere-se, agora, tamanha diferença associada às demandas vividas no período de pandemia. Muitas mulheres tiveram que dedicar boa parte de seu tempo ao cuidado com os filhos e ao seu acompanhamento escolar durante o Ensino Remoto; muitas outras dedicaram-se ao cuidado com outros familiares: mães, pais, tios, que necessitaram de isolamento mais severo; tantas outras vivenciaram perdas irreparáveis nesse período. Como serão avaliadas essas mulheres ao retornar às suas atividades? Como serão contabilizados seus processos de progressão e promoção? Como será ou está sendo sua adaptação no processo de retorno presencial? São questões que ecoam sem resposta a curto prazo. Essas mulheres, normalmente tão preocupadas com o ato de cuidar, não estão sendo cuidadas como deveriam.

O que dizer então dos/as idosos/as? Esses docentes, que dedicaram boa parte de suas vidas à construção e consolidação de nossas instituições de Ensino Superior, se viram inicialmente obrigados a adentrar o mundo do ensino digital sem tempo para respirar. Foram imersos nas plataformas e ambientes virtuais e mostraram quão capazes são de se reinventar a cada dia, de aprender e de superar desafios. Graças às possibilidades digitais puderam manter suas atividades laborais, oferecendo continuamente sua contribuição ao conhecimento científico e à sociedade, como um todo.

E, agora, são novamente empurrados para um novo espaço: de volta ao presencial! Quantas angústias, quantas incertezas associadas à sala de aula. Como elevar o tom de voz, já que precisam da máscara? Como manter-se seguros, com o número de contaminações aumentando? Como garantir sua própria saúde e integridade física e daqueles familiares que amam e que estão em casa? Muitas são as dúvidas com o recomeço iminente. Poucos são os olhares de empatia.

A ordem está dada: é preciso voltar. O mesmo Estado que vira as costas aos 670 mil brasileiros mortos pela covid-19 ignora

as condições de saúde e de saúde mental de seus docentes. Que mais esperar de um governo em que a Educação é mercadoria e que, portanto, deveria ser paga pelo cliente?

## PROPOSTAS PARA O XVIII ENCONTRO NACIONAL DO PROIFES

Com tantas aflições e nenhuma luz visível ao fim do túnel, nos cabe acreditar no poder da luta sindical. Por essa razão, consideramos prioritárias ações do PROIFES, no sentido de:

1. Garantir que as Universidades e agências de fomento tenham mecanismos de avaliar a produção científica das mulheres, sem que os períodos de licença maternidade ou afastamento para cuidar de familiares causem prejuízo na avaliação;
2. Lutar junto às entidades científicas e cobrando dos órgãos de fomento o equilíbrio de gênero na distribuição de bolsas de pesquisa e nas avaliações da carreira;
3. Orientar os sindicatos a identificarem e denunciarem situações de assédio moral contra mulheres e idosos/as que necessitam de um período de adaptação antes do retorno imediato ao trabalho presencial;
4. Organizar debates e palestras relativas à questão da saúde mental, para orientação de docentes que estão tendo dificuldades em adaptar-se ao retorno presencial;
5. Organizar debates junto aos sindicatos sobre a norma do MEC que possibilita que parte da carga horária dos cursos presenciais de graduação sejam ofertadas de forma remota/

online, no sentido de identificar os benefícios e eventuais riscos da adesão ao formato híbrido e orientar os docentes quanto aos aspectos positivos e negativos dessa questão.

## REFERÊNCIAS

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2020. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 28 maio 2022.

IBGE: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Projeção da população por sexo e idades simples, em 1º de julho - 2010/2060. Brasília: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao>. Acesso em 28 maio 2022.

ANDRADE, R. de O., Desigualdade entre homens e mulheres marca a distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Revista Fapesp**, 311, p. 43-45, 2022.







# A CONSTITUIÇÃO FEDERAL: CERTIDÃO LAICA BRASILEIRA DA EDUCAÇÃO, DOS DIREITOS HUMANOS E DA DIVERSIDADE<sup>1</sup>

*Maria Elizabeth da Silva – APUB  
Leopoldina Cachoeira Menezes – APUB  
Leticia de Sá Rocha – APUB  
Oswaldo Negrão – ADURN*

## CONTEXTUALIZAÇÃO

A partir de uma leitura sensível do texto escrito por José Carlos Garcia, intitulado “A Constituição não é sua por direito: pelo fim da ingenuidade constitucional”, medita-se sobre o seu conteúdo e a responsabilidade que ele impõe a todos que dele tomam conhecimento. Há uma vontade de virar a chave do tempo em que vivemos em relação aos Direitos Humanos e a nossa Lei Maior. Amparar-se

1

Escrito para o XVIII Encontro Nacional em 2022.



na literatura, na arte cinematográfica, nas imagens artísticas e revistar imaginariamente os feudos que antecederam o nascimento das nações modernas, fortalece a luta. Reportar ao tempo em que a vida e a morte de qualquer pessoa eram prerrogativas de suseranos instituídos por direito divino e, desta forma, venerados pela maioria faz com que lutemos para não retroceder no avanço civilizacional promovido pela universalização da educação e do conhecimento.

Seria rever, imaginariamente, os tempos de breve longevidade, da miséria, doenças, fome, guerras, pestes, injustiças, barbáries, assassinatos, golpes de Estado, inquisições, assombrações, céus e infernos, fogueiras, Joanas d'Arc, feiticeiras, pecados, here-sias, bruxas, duendes e o suserano senhor da vida e da morte de seus súditos, reproduzindo-se sucessivamente, durante quase oito séculos, Joãos Sem Terra aos quatro cantos do mundo. Mobilizar a militância inspirar-se nesses devaneios, o *cogito* de todos os pro-fessores, os de história, bem formados, capacitados e bem remun-nerados que podem se apropriar desse texto, inquietando mentes, varrendo a ignorância histórica dos estudantes de todos os níveis de ensino, educando cotidianamente para o exercício da cidadania em uma sociedade mais justa, como inspira o texto base do Eixo III.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DA TEMÁTICA

Na conjuntura atual, estaríamos todos caminhando sob o paradigma de mal-intencionados e com a alcunha de comunistas. Curioso é que Adão e Eva também foram expulsos do Paraíso porque comeram do fruto proibido: a maçã. Fruto que lhes tirou a inocência e lhes conferiu o discernimento, o conhecimento, a distinção entre o bem e o mal. Assim, na perspectiva do mundo em que vivemos, o casal seria considerado "comunista", por isso seria de novo castigado e expulso do pretense Paraíso.



Argumenta José Carlos Garcia que hoje, no Brasil e no mundo, estão sendo abalados os “fundamentos do constitucionalismo moderno” estabelecidos na Magna Carta da Inglaterra, imposta ao Rei João, em 1215. Desde então, foram mais de “800 anos de transformações do constitucionalismo e do sistema jurídico que forjaram duramente aqueles princípios e regras que nós hoje consideramos naturais” e a que estamos assistindo serem derrubados não apenas no Brasil. O texto de Garcia, em poucas linhas, nos alerta de que a nossa Constituição Cidadã, como outras no mundo afora, também resulta de muitos enfrentamentos, golpes de Estado, torturas, assassinatos, luta por direitos, sacrifícios coletivos e individuais. Haja vista o que aconteceu com Marielle Franco, até esse momento são 1500 dias sem descobrir quem executou seu corpo negro, ou, mais recentemente, sabe-se que ainda estão desaparecidos os corpos do indigenista Bruno Pereira e o jornalista britânico Dom Phillip, que tentavam denunciar o desmatamento por ações de madeiras, à invasão de terras indígenas, ações do garimpo e pesca ilegal, ameaças que vem impedindo a existência da floresta Amazônica.

Durante o Fórum Social das Resistências (26 a 30 de abril, Porto Alegre), a participação na Roda de Conversa: Fome não é *fake* – Direitos Humanos negligenciados no Brasil pós-golpe”, com a interlocução de Maria Elizabeth da Silva (APUB-Sindicato), Oswaldo Negrão (ADURN-Sindicato) e Sônia Ogiba (ADUFRGS) e a participação de representantes sindicais filiados ao PRTOIFES-Federação, instigou-nos a responsabilidade para com o fortalecimento da defesa da transversalidade do tema Direitos Humanos, com a necessária frequência e permanência do diálogo com a Constituição Federal.

Nas palavras de Néviton Guedes (2018), “o Estado Democrático e a sua Constituição são sempre cultivados em meio a expressivas dificuldades”. Não é diferente com a nossa Constituição uma vez que “as Constituições democráticas, [...] têm que realizar as suas funções e justificar a sua existência em meio



a consideráveis adversidades”, como as que enfrentamos atualmente devemos acrescentar. Guedes (2018) segue perfilando com maestria os artigos que estabelecem as salvaguardas de nossa Constituição (artigos 60 e 130 a 139), advertindo, porém, que essas salvaguardas, embora poderosas, “não são capazes de, isoladamente, socorrê-la”, abordando o avanço sucessivo de perdas de direitos, comprometendo os Direitos Humanos arduamente conquistados, o que demonstra o quanto se deixou de fazer em relação ao compromisso de proteção à nossa Constituição Federal.

As atuais percepções de retrocessos, fundamentalismo religioso, perspectivas de retorno à barbárie, já experimentados em outros tempos de obscurantismo, obrigam-nos a refletir sobre o tema. Deve-se, ferrenhamente, evitar o retorno a épocas em que a busca do conhecimento, como já descrito, era tida como heresia, ameaçando os estudiosos, os pesquisadores, os defensores do meio ambiente, eliminando o senso crítico, o anseio por justiça, a luta por equidades etc. Esses acontecimentos e essas contradições, fortalecedores cada vez mais nítidos, da ameaça de retorno à prevalência da doutrinação religiosa em detrimento da ciência, comprometem o processo de estabelecimento de uma plena democracia, conforme garante a Lei Maior.

A ameaça do retorno da doutrinação religiosa é possível de ser observada de muitas formas e uma delas é através dos valores simbólicos que são construídos diariamente e que muitas vezes nos passam como uma cena trivial do cotidiano. Como exemplo, podemos citar as cidades; ao voltarmos nosso olhar para o espaço urbano, observamos que as livrarias ou bibliotecas bem equipadas não fazem parte do cenário de muitas cidades. Encontramos, no entanto, em cada esquina de muitas delas, talvez não seja exagero dizer que em todas as cidades encontramos as igrejas. Algumas com seu heli-ponto, fachadas imponentes, com estética duvidosa, mas com espaços bem construídos e com o orçamento diário vindo de seus fiéis.



Enquanto em muitos outros territórios não há escolas ou quando há, não estão terminadas, as salas de aula são precárias, com goteiras, ou mesmo sem chão ou telhado e com cortes orçamentários que são feitos ano a ano. Há nessa breve leitura a certeza de que tudo que está ligado ao espaço escolar não tem valor. Enquanto o lema que tomou conta do país desde o golpe contra a Presidenta Dilma Rousseff, “Deus acima de tudo”, vem sendo dito como um contraponto de tudo que é razoável, para dizer o mínimo, a profunda crise na educação aumenta enquanto o número de fiéis dentro das igrejas também. Simone de Beauvoir (1960) nos alerta ao escrever: “nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados”. Essa frase nos fala sobre a perda de direitos que pode ser aplicada a toda sociedade.

A investigação de olhar sobre o espaço educacional em oposição ao espaço religioso é um exercício que deve ser constante em nossas pautas, a escola institui uma outra língua para falar com o mundo que não é a língua do espaço doméstico (a casa) que não é o da igreja, por mais progressista que uma igreja possa ser, ela constrói suas práticas a partir de uma visão que tem de seus próprios valores sociais, culturais, morais e éticos. É uma instituição que se escolhe fazer parte, porque a pessoa se vincula a esses valores. A escola é diferente disso, trata-se de um lugar para as diversidades, a escola precisa ter todas as visões de mundo e por isso deve ser laica. A escola é um espaço que garante a cidadania, garante a individualidade e isso faz com que se tenha a possibilidade de escolher a religião que deseja seguir.

Enquanto humanidade nos concentramos no combate Estado versus Igreja católica e nesse tempo foi se constituindo uma aliança no subterrâneo feita com as igrejas neopentecostais, fundamentalistas e neoconservadoras. Garantir que as pessoas conheçam e reflitam sobre seus direitos também é um processo que se constrói dentro do território escolar, porque é o local de grande pluralidade,





muitas vezes dentro desse espaço encontramos quem nunca ouviu falar sobre a luta que se deu pela nossa Constituição Cidadã ou mesmo leu o que tem dentro dela.

A afirmação nos provoca a indagar, que dessa diversidade que encontramos, quantos já tiveram a oportunidade de ler a constituição e saber de seus direitos? Por que não há incentivo a programas educacionais dentro das escolas de valorização das conquistas políticas e sociais? Por que nos gabinetes do espaço escolar encontramos crucifixos pregados nas paredes e não encontramos o livro com a constituição, com a mesma disponibilidade? Por que ao olhar para as cidades observamos mais igrejas do que escolas? Por que ao invés de receber estímulos e investimento a escola é tão atacada?

No próximo Encontro Nacional do PROIFES-Federação, a ser realizado de 12 a 14 de julho de 2022, em Natal-RN, devemos analisar esses aspectos e discutir ações para aprofundar a luta pela garantia do ensino, da pesquisa e da extensão, indissociáveis e de qualidade, pela formação crítica, competente e plural, e pela produção e difusão do conhecimento, para todos os níveis da educação brasileira.

Essa é a obrigação que nos impõe nosso pertencimento à comunidade educacional sindicalizada, baluarte de nossa sociedade para a segurança dos direitos que ainda não perdemos e da luta pela reconquista de tantos outros que nos surrupiaram.

## PROPOSTAS

1. Promover a difusão da Constituição Cidadã no espaço escolar (IFs e UFs) por meio de debates em que estudantes do Ensino Médio e Superior possam se apropriar de seus direitos;

- ## REFERÊNCIAS

GARCIA, José Carlos. A Constituição não é sua por direito – pelo fim da ingenuidade constitucional. **Justificando, Carta Capital**, 2018. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=a+constitui%C3%A7%C3%A3o+n%C3%A3o+%C3%A9+sua+por+direito&oq=&aqs=chrome.135i39i362l5j46i39i362l2j35i39i362.118921494j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 10 jun. 2022.

GUEDES, Néviton. A Constituição de 1988 e a perda de sua força normativa. **CONJUR**, 18 de julho de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-16/constituicao-poder-constituicao-1988-perda-forca>. Acesso em: 9 jun. 2022.



# O PAPEL DA FEDERAÇÃO NESTA LUTA DEVE SER O MAIS GLORIOSO!

*Luiz Glock – ADUFRGS-Sindical*

Eis porquê:

As grandes ditaduras cataclísmicas do século passado, nazismo e comunismo, se destacaram por quererem acabar com a diversidade nas áreas de sua atuação. Nazistas acreditavam não apenas numa raça superior, mas também numa raça totalmente homogênea! O comunismo, especialmente na União Soviética, procurava tornar homogêneo o comportamento humano, pois assim julgavam mais fácil poder dominar a população.

Incrível, como dirigentes desses sistemas políticos ignoraram as bases científicas já existentes, desenvolvidas por Darwin e Wallace, de que a variabilidade da espécie é essencial para sua sobrevivência, e que a homogeneidade de uma espécie é o caminho de sua extinção.



Os fatores que levaram, séculos a fora, o impedimento de estudar o Darwinismo por razões religiosas, foram, certamente, responsáveis por esses desvios políticos de consequências desastrosas.

Por isso, incentivar o estudo da evolução humana e o papel da diversidade biológica de forma geral no progresso da espécie humana, é essencial para sustentar a democracia e garantir a sobrevivência da espécie.

É justamente a garantia da biodiversidade humana a única arma segura para garantir também a capacidade e para o enfrentamento das mudanças climáticas e ambientais que começam a se manifestar no nosso futuro.

Por outro lado, também é a diversidade entre os seres animais e vegetais, especialmente do universo dos microrganismos que interagem com a espécie humana que garante o equilíbrio de nossa saúde!



**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**Xencontro nacional** | PROIFES-FEDERAÇÃO

31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiania-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do Proifes

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais  
[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

12 a 14  
de julho de 2022  
Natal/RN

**XIX**

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

16 a 19 de agosto de 2016  
Rio de Janeiro - RJ

**XII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

De 4 a 7 de agosto de 2015  
Natal/RN

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 a 7 de novembro de 2018  
Salvador - Bahia

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

4 a 7 de novembro de 2023  
Salvador - Bahia

**XIV** Encontro Nacional do Proifes

25 a 28 de julho  
São Luís/MA

Saiba Mais

[www.encontronacionalproifes.com](http://www.encontronacionalproifes.com)

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

4 a 7 de novembro de 2018  
Salvador - Bahia

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO

4 a 7 de novembro de 2018  
Salvador - Bahia

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO

4 a 7 de novembro de 2018  
Salvador - Bahia

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-431-5.12





# PROIFES-FEDERAÇÃO: UM NOVO OLHAR PARA O ENVELHECER<sup>1</sup>

*Márvio Francisco Augusto de Medeiros*

*Maria Francinete de Oliveira*

*Donália Cândida Nobre*

*Tamires Carneiro de Oliveira Mendes*

*ADURN*

Nos últimos 50 anos, o número de pessoas idosas aumentou em cerca de 700%, revelando um novo contexto demográfico, no qual se estima que 30% da população mundial terá 65 anos ou mais até 2070 (Oliveira *et al.*, 2017; Veras, 2009; ONU, 2022). Tais mudanças geram novas demandas nas diversas áreas das políticas públicas, como de saúde, previdência social, trabalho e educação, as quais devem se adaptar para que esse acelerado processo de envelhecimento populacional seja vivenciado com dignidade.

Apesar da clara necessidade de visibilidade, a população idosa ainda é pouco priorizada e excluída socialmente, sendo



comuns os episódios de etarismo, especialmente dentro de espaços com maior concentração de pessoas jovens, como nas Instituições de Ensino Superior. Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), o ADURN-Sindicato, no momento atual, conta com 2.480 associados sendo 1.287 professores aposentados, o que representa 51,9% dos associados. No entanto, percebe-se a baixa participação desse relevante público, na rotina do sindicato, de forma mais ativa. Diante dessa realidade, justifica-se a necessidade de uma política voltada para essa classe, tendo em vista a sua representatividade enquanto maioria.

No que concerne às atividades desenvolvidas no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), o ADURN-Sindicato apoia um grupo de professores que constitui uma Comissão de Professores Aposentados em prol das demandas da categoria. A comissão se reúne regularmente para discutir ideias que favoreçam essa classe, defendendo os direitos e deveres dos associados do Sindicato e promovendo ações políticas, sociais e culturais.

Com vistas a contribuir com o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão, a comissão de professores aposentados tem atuado em estreita parceria com o Instituto do Envelhecer (IEN) da UFRN. Fruto de uma longa construção coletiva com participação de diferentes setores da universidade, o IEN foi criado em dezembro de 2018, como uma Unidade Suplementar vinculada à Reitoria da UFRN para implementar, realizar, divulgar e apoiar ações para proporcionar melhoria na qualidade de vida das pessoas idosas. Dentre suas competências, o instituto desenvolve ações que integram os aposentados da UFRN, o que torna essencial a parceria entre ele o ADURN-Sindicato para contribuir com a qualidade de vida do referido público.

Apesar das inúmeras oportunidades de socialização e troca de saberes que uma instituição de Ensino Superior pode ofertar, percebe-se que há significativa parcela da população idosa que



envelhece sem saúde e hoje depende de cuidados para as atividades diárias, impossibilitando sua participação social, denotando a imprescindibilidade de ações capilarizadas nesse sentido, em meio aos organismos de defesa da categoria docente. Ademais, desponta como agravante as precárias situações de saúde, uma vez que, geralmente, as pessoas não estão preparadas para a aposentadoria, tornando esse momento crucial.

Essa realidade deveria ser vivenciada de forma mais humanizada, considerando a aposentadoria como uma conquista de trabalhadores e trabalhadoras, por melhores condições de vida na maturidade/velhice. A transição, trabalho/aposentadoria, permeada pelo processo de envelhecimento, torna-se ainda mais difícil, quando essa perda na qualidade de vida é agravada pela vulnerabilidade social a que essas pessoas idosas estão expostas. Assim, a conquista da aposentadoria acaba se tornando um elemento com vias de indução ao sofrimento, porque usufruir de uma aposentadoria segura e com suporte social ainda não é uma realidade.

Diante do exposto, ressaltamos que os docentes aposentados, em que pese estarem em dimensão distinta das discussões e lutas específicas quanto à carreira e condições de trabalho, de modo mais intensivo do cotidiano da vida acadêmica, não devem ser excluídos de pautas mais abrangentes e pertinentes à sua integração às IFES e à sociedade; urge que sejam, sim, priorizados, fazendo-se mister que os sindicatos devem desenvolver e impulsionar ações de sociabilidade e integração para este público. Nesse sentido, a participação de um profissional de Serviço Social numa equipe multiprofissional contribuirá significativamente para a identificação de pessoas em situação de vulnerabilidade, num esforço diagnóstico e programático, com vistas à adoção de política consistente de atenção/assistência, dentre outros âmbitos, que será articulada com os diferentes pontos da rede de proteção/atenção à pessoa idosa, garantindo seus direitos fundamentais, estabelecidos no Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2003).



Assim, destacamos a importância da atuação dos sindicatos, para a efetivação da integração dos sindicalizados aposentados nos diversos níveis das ações realizadas nas instituições de Ensino Superior. Possibilitando, de forma coletiva, a sua construção, e ao mesmo tempo, potencializando os resultados, buscando o protagonismo desses docentes, que, ao longo de sua trajetória, foram fundamentais na formação das pessoas, nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

## PROPOSTAS

1. Sugerir, como eixo de atuação do GT de Aposentado do PROIFES-Federação, a realização de encontros regulares de professores aposentados pelos entes/sindicatos filiados/associados;
2. Sugerir que a diretoria de aposentadoria do PROIFES-Federação seja coordenada por um professor aposentado;
3. Desenvolver uma iniciativa do tipo Observatório de Monitoramento das condições de vida e bem-estar de docentes pós aposentadoria, enquanto instrumento de informação e de suporte à tomada de decisão no que se refere ao desenho estratégico de ações.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2003.

HADDAD, E. **O direito à velhice.** São Paulo: Cortez, 1993.



OLIVEIRA, T. C.; SILVA, M. R. L.; FREITAS, Y. N. L.; LIMA, A. L. B.; LIMA, K. C. Determinantes socioeconômicos da saúde do idoso: um estudo ecológico no estado do Rio Grande do Norte. **Revista ciência plural**, v. 3, p. 63-80, 2017.

ONU. Organização das Nações Unidas. **World Population Prospects 2022: Highlights**. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2022. Disponível em: <https://population.un.org/wpp/Graphs/Probabilistic/PopPerc/65plus/76>. Acesso em: 30 jan 2023.

VERAS, R. Envelhecimento populacional contemporâneo: demandas, desafios e inovações. **Rev Saúde Pública**. 2009, v. 43, n. 3, p. 548-554.





# PERDA DE DIREITOS DOS DOCENTES APOSENTADOS: O PAPEL DO SINDICATO<sup>1</sup>

Ana Christina de A. Kratz  
Marilda Shuvartz

AUFG

O funcionalismo público, ativos e aposentados, tem sido visto como os vilões da dívida pública. Com o novo governo, o diálogo se restabeleceu e as possibilidades de resgate da dignidade se apresentam como uma possibilidade. Os impactos sofridos nos últimos anos, principalmente decorrentes da política liberal conservadora, foram retirando conquistas históricas do movimento docente. Na Constituição de 1988, ativos e aposentados foram considerados equivalentes e foi garantida a isonomia e a paridade. As sucessivas reformas foram tornando letra morta essa conquista.



Se as perdas foram grandes para os ativos, as conquistas na carreira, de certo modo, compensaram e recuperaram o prestígio social. Esse prestígio foi duramente atacado no governo passado, mas para a aposentadoria, as perdas foram mais duras.

Os aposentados, além de suas especificidades, compartilham os problemas atuais dos idosos: as alterações tecnológicas que tornaram obsoletos as comunicações em papel impresso, o impacto das redes sociais e da pós-verdade; e a proliferação dos “fake news” numa narrativa que os desvalorizam.

Nesse contexto, temos que refletir sobre o papel dos sindicatos e os movimentos reivindicatórios, criando uma pauta que oriente a luta por direitos. Incluem-se: a) o fim da contribuição previdenciária instituída pela Emenda Constitucional nº 41/2003; b) as alterações na entidade gestora única do regime próprio de previdência social da União; c) a possibilidade de dedução de medicamentos de uso contínuo e alto custo na base de cálculo do IRPF, o fim da PEC 32/2020 que propõe a Reforma Administrativa; d) o reajuste da Tabela do Imposto de Renda das Pessoas Físicas; e f) e a Recomposição salarial.

Assim, cabe uma reflexão sobre o papel da Federação e dos Sindicatos na condução dessa luta. Qual a responsabilidade do Sindicato? Qual o papel da Federação? Quais convergências de interesses devem se organizar numa ação que torne possível o êxito das reivindicações? Qual a importância do Poder Legislativo na defesa dos direitos dos aposentados?

O ADUFG Sindicato sempre teve essas questões na ordem do dia da luta sindical, participa dos Encontros Nacionais do Movimento Nacional dos Servidores Públicos Aposentados e Pensionistas – MOSAP – na busca de um “tratamento adequado e pertinente, no que diz respeito à sua dignidade como brasileiros, através do respeito, consideração e, em especial, atendimento das justas reivindicações e reconhecimento por parte dos Poderes aos quais todos



serviram com espírito público e dedicação”<sup>2</sup>, postulando a correção legislativa dos atos que atingiram os vários direitos legitimamente conquistados, inclusive por leis e comandos constitucionais.

Internamente, o ADUFG-Sindicato tem uma política de atendimento jurídico, atendimento à saúde através de Plano de Saúde e Espaço de Oferta de Serviços de Prevenção para proteção da qualidade de vida de ativos e aposentados. Oferece, também, atividades de lazer e confraternização em suas sedes Administrativa de Goiânia, Sede Campestre em Hidrolândia, Sede administrativa de Jataí, Sede Administrativa de Catalão e está abrindo uma Sede na cidade de Goiás, para atender aquele Campus. São inúmeros serviços prestados: cobertura vacinal de crianças até 12 anos, convênios para oferta de vacinas a menor custo para todas as idades, campanha de vacinação da covid-19 e da Influenza, estúdio de pilates, RPG, drenagem linfática, massagem relaxante, fisioterapia geriátrica, fisioterapia uroginecologia, aulas de Ritmo, Tai Chi Chuan, convênios diversos com fonoaudiólogos, psicólogos, clínicas de atendimento à saúde, escolas de Ensino Fundamental e Médio, creches e educação infantil. Como atividades de lazer, a sede campestre dispõe de 12 quiosques e 12 chalés, piscina aquecida, quadra de esporte de grama, quadra de esporte de areia, salão de festas com cozinha industrial e o tradicional “Sextart” que reúne os filiados e seus familiares uma vez por mês para um churrasco. O sindicato dispõe, ainda, em Goiânia, espaço para debates acadêmicos e políticos, exposições de arte e artesanato, cine clube, rodas de conversa, oficinas de bordado, crochê, pintura e desenho, meditação e jogos de salão.

O papel do sindicato de cuidar dos seu filiados não se esgota na oferta mencionada, e por isso o ADUFG tem como uma de suas prioridades a oferta de serviço jurídico que além de atender às demandas dos docentes, busca respostas para as demandas

A organização da luta precisa agora de reorganizar-se e buscar instrumentos eficazes de atuação. O principal desafio, hoje, entre os aposentados, é vencer o “Fica em casa” do período da pandemia e a desesperança de vitória das lutas reivindicatórias bem como utilizar-se dos momentos presenciais e/ou das mídias sociais para instalar o movimento reivindicatório.

Como discutido no GT de Aposentados do PROIFES, temos que centrar forças na busca da aprovação da PEC 555/2006 que pretende extinguir a odiosa cobrança da contribuição previdenciária sobre seus proventos. Como vencer a falta de sensibilidade dos parlamentares? Como engajar os aposentados nessa luta?

308

## PROPOSTAS

1. Definir metas, estratégias e uma agenda de sensibilização com os parlamentares de forma efetiva, incluindo visitas para aprovação das pautas de interesse dos aposentados;
2. Realizar campanha de valorização dos aposentados nas redes sociais.







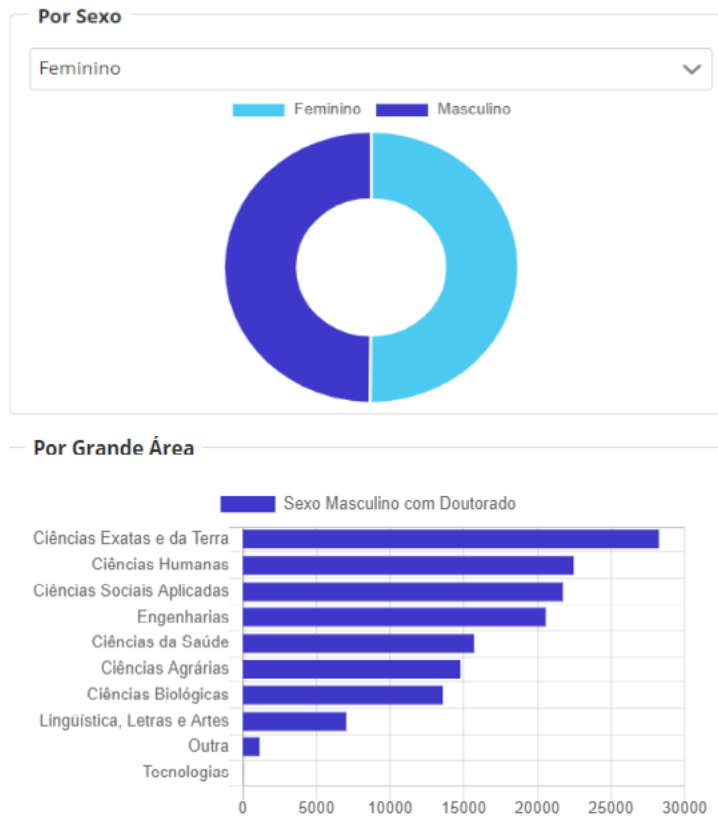
# CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS IFS, AS QUESTÕES DE GÊNERO E O PAPEL DO PROIFES: NEM UMA A MENOS!¹

*Flávia Bezerra de Menezes Hirata Vale*

Não há como falar de um eixo sobre carreira, salários, previdência, condições de trabalho e democracia interna das Instituições Federais (IFs) sem tratar da igualdade de gênero. Neste texto, apresento propostas de atuação dos sindicatos e do PROIFES-Federação, uma vez que as questões de gênero são um tema importante que afeta diretamente a vida profissional de milhares de pessoas nas IFs. O fato é que, mesmo com avanços significativos em relação à igualdade de gênero nos últimos anos, ainda existem desigualdades em relação às oportunidades de carreira e salários entre homens e mulheres. Ou seja, a (des)igualdade de gênero ainda é uma realidade nas IFs.

De acordo com o Censo da Educação do INEP de 2022, o Ensino Básico brasileiro é realizado por mulheres na sua maioria. Do corpo docente, composto por 2.315.616 profissionais, 1.834.295 (79,2%) são professoras. Porém, quando se olha para a docência na Educação Superior, os homens estão na frente. Eles são 167.384 (52,98%) do total de 315.928 professores nesse nível de ensino. Em um olhar mais específico para as áreas de conhecimento cadastradas na Plataforma Lattes, em termos de titulação e representatividade, os números são os seguintes:

**Gráfico 1 - Homens e Mulheres por área de atuação**





#### — Por Grande Área

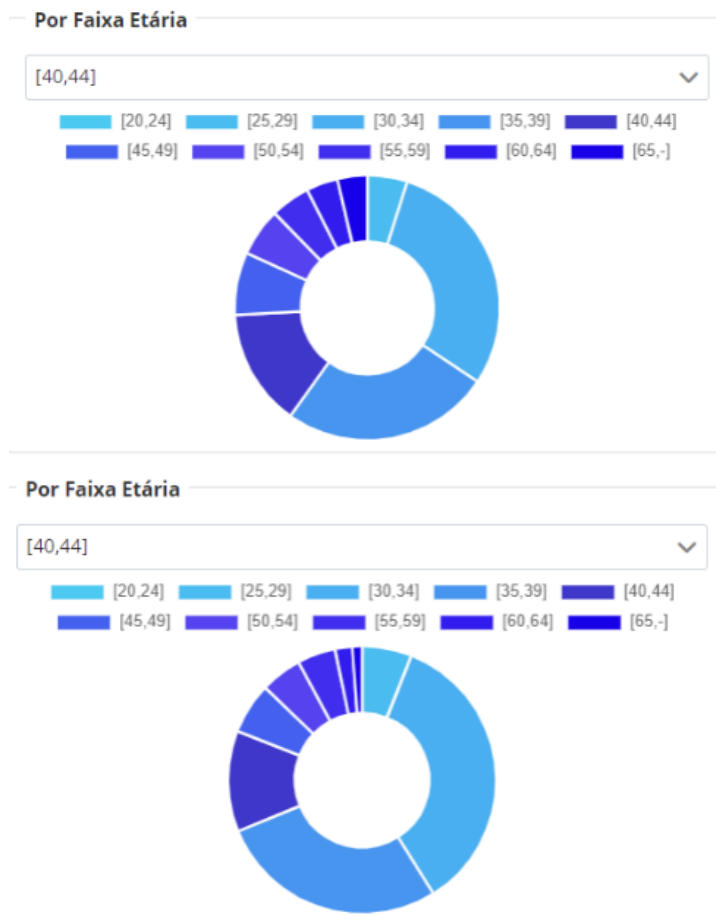


Fonte: Disponível em: <https://painel-lattes.cnpq.br/#/pages/sexo>

A diferença entre o número de pesquisadores com doutorado que se declaram do sexo feminino e do sexo masculino (com todas as ressalvas que se possa fazer em relação a essa classificação) é mínima. São em torno de 224 mil homens e 225 mil mulheres. No entanto, na granularidade dos dados, a situação é outra: existe praticamente uma distribuição complementar “ao contrário” entre as áreas em que mulheres e homens prevalecem.

No que diz respeito à posição na carreira, pela faixa etária, encontra-se a mesma situação de desigualdade: no topo da carreira, os pesquisadores homens têm mais representatividade, ao passo que no início da carreira, são as mulheres que ocupam essa posição.

Gráfico 2 - Homens e mulheres por faixa etária



Fonte: Disponível em: <https://painel-lattes.cnpq.br>

Assim, é inegável que, embora as instituições federais de ensino venham adotando políticas de igualdade de gênero, ainda há muitas desigualdades que afetam as carreiras das mulheres. Além da falta de representação feminina nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), os desafios são também constantes em outras áreas acadêmicas, como humanidades e Ciências



Sociais, em que as mulheres representam a maioria dos estudantes de graduação. Em comum nessas diferentes áreas de atuação é o fato de que a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e pesquisa se mantém. Além disso, a participação feminina em conselhos universitários e em comitês de seleção de professores e pesquisadores também é baixa. É o que mostra Isabelle Oglouyan de Campos, em seu trabalho a respeito das desigualdades de gênero no corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Segundo a autora, estudos realizados em universidades públicas brasileiras revelam que as mulheres docentes

(i) têm mais dificuldade de ingressar em certas áreas disciplinares do que seus colegas homens; (ii) possuem chances de chegar aos cargos mais altos da carreira que estão relacionadas às unidades de ensino as quais se vinculam; e (iii) levam mais tempo para chegar aos cargos mais altos do que seus colegas homens. Ainda em relação aos cargos de gestão, indicam que as mulheres têm mais chances de ser coordenadoras de graduação, mas estão excluídas da coordenação da pós-graduação, das diretorias das faculdades e institutos, da reitoria e do conselho universitário (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). (Campos, 2021)

É imprescindível também apontar o fato de que as mulheres sempre enfrentam mais desafios para equilibrar as demandas de carreira e família. As instituições federais de ensino têm políticas de licença maternidade e paternidade, mas muitas mulheres ainda enfrentam discriminação e preconceito por causa de suas responsabilidades familiares. É o que se encontra materializado nos estudos desenvolvidos no âmbito dos projetos do grupo *Parents in Science*, para quem

[...] é crucial destacar o desafio adicional enfrentado pelas cientistas mães na carreira acadêmica. Elas desempenham um papel múltiplo, equilibrando as demandas da pesquisa com a criação de filhos e da casa. O trabalho





incansável que desempenham dentro e fora de casa é muitas vezes invisibilizado, tornando sua situação ainda mais desafiadora. Essa jornada múltipla é injusta e exaustiva, e é hora de mudarmos essa realidade. Se as mães parassem de executar o trabalho de cuidado, a sociedade colapsaria (Movimento *Parents in Science*, 2023).

Para abordar essas questões, as instituições federais de ensino precisam continuar a implementar políticas e programas que promovam a igualdade de gênero e a diversidade em suas carreiras. Isso inclui políticas de contratação que promovam a diversidade, programas de mentoria e liderança que apoiem mulheres em suas carreiras e políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A igualdade de gênero é essencial para promover uma sociedade justa e equitativa. As IFs têm a responsabilidade de liderar a mudança em relação à equidade de gênero em suas carreiras.

A presença de mulheres em posições de poder e decisão é essencial para garantir uma tomada de decisão democrática e representativa. As mulheres trazem perspectivas únicas para o processo de tomada de decisão, uma vez que podem oferecer uma visão diferenciada e complementar aos homens, que historicamente ocuparam essas posições. Dessa forma, a inclusão das mulheres nas decisões acadêmicas é fundamental para garantir uma representação justa e igualitária de todos os membros da comunidade acadêmica.

Além disso, as mulheres têm um papel fundamental na promoção da inclusão e da diversidade nas instituições de ensino federal. A diversidade é um valor fundamental para qualquer instituição democrática, e as mulheres podem contribuir significativamente para a promoção de um ambiente inclusivo e diversificado. Por fim, é importante destacar que a democracia nas instituições de ensino federal é um processo contínuo, que requer o comprometimento e a participação ativa de toda a comunidade acadêmica. As mulheres têm um papel fundamental nesse processo, e devem ser encorajadas a participar ativamente das decisões e processos acadêmicos.



Somente assim será possível construir uma comunidade acadêmica verdadeiramente democrática, inclusiva e representativa.

Nesse contexto, os sindicatos e o PROIFES têm um papel fundamental na luta pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho, uma vez que ao defender os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras, devem garantir que as políticas e práticas das instituições federais de ensino estejam em consonância com as leis e diretrizes relacionadas à igualdade de gênero. Os sindicatos podem atuar nesse sentido, exigindo que as instituições promovam ações para incentivar a participação feminina em cargos de liderança e equilibrar a representatividade de gênero em todos os níveis hierárquicos. Também é importante que sejam criados programas de capacitação e desenvolvimento para mulheres, visando a prepará-las para as oportunidades de ascensão profissional. Por fim, mas não menos importante, é fundamental que os sindicatos atuem no combate ao assédio e à violência de gênero. Infelizmente, ainda há muitos casos de assédio moral e sexual nas instituições federais de ensino, o que causa danos físicos e psicológicos às vítimas. Os sindicatos devem exigir que as instituições criem políticas e procedimentos rigorosos para prevenir e punir casos de assédio e violência de gênero.

## PROPOSTAS

A partir do exposto, propõe-se que o PROIFES e os sindicatos filiados à Federação que:

1. Desenvolvam ações que promovam o mapeamento das condições de trabalho e carreira das mulheres nas Instituições Federais de Ensino, na medida em que apenas com a dimensão exata desse quadro é possível propor e implementar qualquer medida de impacto verdadeiro para as mulheres;



2. Lutem pela criação de políticas que garantam a equidade de gênero em todas as esferas da vida profissional, inclusive nos próprios sindicatos;
3. Exijam que as instituições criem procedimentos rigorosos para prevenir e punir casos de assédio e violência de gênero.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, Isabelle Oglouyan de. Mulheres na academia: desigualdades de gênero no corpo docente da Faculdade de Direito da USP. São Paulo: **Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP)**, 2021. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376046>. Acesso em: 13 maio 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Manifesto**. Valorizando a Carreira Acadêmica e Científica. Disponível em: [https://www.parentinscience.com/\\_files/ugd/0b341b\\_2c90dc8255834f6db3eea2c7f7194e08.pdf](https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_2c90dc8255834f6db3eea2c7f7194e08.pdf). Acesso em: 13 maio 2023.



# AÇÕES ANTIRRACISTAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS COM VAGAS PARA COTISTAS NAS IFS COMO ESTRATÉGIA PARA CONQUISTAR DEMOCRACIA<sup>1</sup>

*Luciene de Oliveira Dias – ADUFG*

Enquanto antropóloga e professora da Universidade Federal de Goiás, pesquisadora dedicada às relações étnico-raciais, de gênero, sexualidade e coordenadora de um grupo de pesquisa disposto a provocar reflexões a partir das narrativas da diferença, vivi, o que chamo aqui, de atravessamento dessa minha presença em uma banca de concurso e que relato como estratégia de contextualização para as propostas que virão a seguir. No segundo semestre



de 2021, recebi a tarefa de compor banca avaliadora de concurso para docente efetivo, na área de telejornalismo e audiovisual, da Faculdade de Informação e Comunicação. A banca – composta por mim, mais uma professora da área de televisão e um outro professor do curso de Publicidade e Propaganda, também focado em televisão – deveria conduzir o processo seletivo conforme aprovação do Conselho Diretor da Unidade Acadêmica.

O Edital de Condições Gerais nº 9/2020 previa apenas uma vaga e o perfil desejado era experiência na área de concentração com formação definida como graduação em Jornalismo, mestrado em Comunicação ou Jornalismo ou Cinema ou Audiovisual e doutorado nas mesmas áreas. Um perfil desejado altamente disciplinar, a ser avaliado por uma banca não tão disciplinar assim, e que tinha como meta selecionar o que os editais chamam de PPP – pessoa preta ou parda –, conforme o disposto no item 8 do edital, ou seja, um concurso com vaga reservada para pessoas negras.

Essa vaga específica compunha um edital geral que ofertava 15 vagas para docente do ensino superior na UFG, sendo que três dessas vagas eram destinadas a pessoas negras. Vale ressaltar que cada uma dessas três vagas era para diferentes Unidades Acadêmicas da UFG. Informação importante uma vez que a Lei 12.990, de 9 de junho de 2014, reserva a pessoas negras – leia-se aqui pretas e pardas de acordo com categorização do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Isso equivale dizer que concursos com menos de três vagas inviabilizam a aplicação da Lei de Cotas. Como o edital geral da UFG previa 15 vagas, três delas foram reservadas a pessoas negras.





Amparada pela Lei 12.990, a UFG fez o seu cronograma com um período de inscrição que se estendia de 2 de agosto de 2021 a 27 de setembro de 2021. Recebi com satisfação a tarefa de compor essa banca, uma vez que atuo na graduação em Jornalismo desde os primeiros meses do ano de 2009. Carrego a marca de ser a primeira professora negra do curso de Jornalismo da UFG e, por isso, possuo também algumas cicatrizes resultantes do racismo que opera nessa faculdade como, de resto, em todo o Brasil.

A homologação das inscrições contou com 33 nomes, sendo que desses apenas 12 se apresentaram para a prova escrita. Das 10 pessoas aprovadas na prova escrita, apenas uma havia se autodeclarado negra e ficou em segundo lugar na classificação geral dessa etapa. Todo o processo seletivo transcorreu conforme o edital e, no dia 10 de dezembro de 2021, foi divulgado o resultado final. A candidata autodeclarada negra foi aprovada em primeiro lugar considerando que se tratava de um concurso por cota para pessoas negras, mas em terceiro lugar no que é chamado de ampla concorrência.

Com a proclamação do resultado, iniciou-se uma enxurrada de recursos que transformaram esse processo seletivo no mais questionado em toda a história da Faculdade de Informação e Comunicação. Já nos dias 11, 12 e 13 de dezembro de 2021, o processo recebeu quatro contestações, sendo duas de candidatos aprovados e duas de candidatas reprovadas apontando possível suspeição da composição da banca, discrepâncias na atribuição de notas, etarismo e favorecimento do candidato que logrou o primeiro lugar na ampla concorrência. Todos os quatro recursos foram negados por intempestividade ou incoerência das alegações.

Mas os questionamentos continuaram, e o candidato que obteve a maior nota na ampla concorrência – embora no edital esteja estabelecido que a vaga é para pessoas pretas e pardas – entrou, no dia 20 de dezembro de 2021, com recurso junto à Reitoria da UFG.



As alegações eram as mesmas que o candidato havia apresentado no recurso à Unidade Acadêmica. Ao mesmo tempo, outro candidato aprovado, mas não classificado dentro do número de vagas, e outra candidata reprovada apresentaram cópia do mesmo recurso à Reitoria, mudando somente o nome do impetrante.

Nessa mesma data, 20 de dezembro de 2021, a candidata autodeclarada negra passou pela Comissão de Heteroidentificação da UFG, que considerou procedente a sua participação no certame. Após tramitação e respostas aos três recursos por parte da Reitoria, a candidata autodeclarada negra foi convocada para posse no dia 18 de abril de 2022. Contudo, em 28 de abril de 2022, foi solicitada a suspensão da nomeação da candidata autodeclarada negra por força executória de processo impetrado pelo candidato que logrou a maior nota na ampla concorrência do concurso.

A Diretoria de Administração de Pessoas cumpriu a decisão judicial e a reitora da UFG publicou portaria que tornava sem efeito a nomeação da candidata autodeclarada negra. Processado todo o imbróglgio judicial, no dia 10 de novembro de 2022, a Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoas solicitou a nomeação do candidato branco e suspendeu a reserva de cotas para pessoas negras para o cargo do edital. Essa decisão foi publicada no Diário Oficial da União do dia 16 de novembro de 2022.

O caso assumiu repercussão midiática nacional, organizações sociais se mobilizaram em defesa das cotas e formou-se uma opinião pública de denúncia contra o racismo que operava na Faculdade de Informação e Comunicação em função das ameaças impetradas ao edital para concurso público com cotas para pessoas negras. Diante desse cenário, no dia 29 de novembro de 2022, o candidato branco encaminhou à UFG um termo comunicando sua desistência de assumir o cargo. Funcionando como autômato, a reitora da UFG tornou sem efeito também essa nomeação no dia 16 de dezembro de 2022.



Todo esse percurso que a execução do primeiro edital por cotas para contratação de docente da Graduação em Jornalismo da UFG tomou atravessou a convivência com uma instituição que opera cotidianamente a partir da lógica do racismo, morosidade e meritocracia. Existir, enquanto pessoa negra, nesse espaço é conviver diariamente com a ameaça a todas as possibilidades de vida para pessoas negras. Enquanto antropóloga, pesquisadora, docente e componente da banca fui, literalmente, atravessada pela necessidade de provocar reflexões sobre a relevância de contribuir para a implementação de ações antirracistas também nos concursos públicos para docentes em todas as Instituições Federais de Ensino dos Sindicatos do PROIFES-Federação.

De acordo com levantamento realizado pelo ADUFG-Sindicato dos Docentes das Universidades Federais de Goiás sobre esse processo de seleção e gentilmente cedido para esta pesquisa, no período de 19 de novembro de 2022 e 4 de janeiro de 2023 foram produzidas 23 matérias jornalísticas em veículos locais e nacionais. Chama a atenção nessa clipagem a concentração de matérias no dia 26 de novembro de 2022, um total de seis produções em distintos veículos. Vale lembrar que a UFG convocou o candidato branco, atendendo a determinação judicial, no dia 16 de novembro de 2022, e que o termo de desistência foi assinado pelo mesmo e encaminhado à UFG no dia 29 de novembro de 2022.

Ao estudar a identidade negra em Salvador, Bahia, o antropólogo Osmundo Pinho (2001) ajuda a pensar a crescente politização do campo das relações raciais, que está profundamente ligado à politização das identidades raciais e, ainda, à expansão de uma agenda política negra no Brasil contemporâneo. Acredito muito que essa agenda em expansão vem recebendo, nos últimos anos, contribuições essenciais e atuação no sentido de embaralhar ainda mais o campo em estudo. Cabe especialmente aos movimentos sociais organizados, sindicatos e associações de classe elaborar estratégias para a construção de uma agenda de ações que deem conta de



implementar políticas consistentes de combate ao racismo e resolução do passivo histórico que o Brasil acumula quando falamos de pessoas negras. Diante do exposto, destaco a urgência para que o PROIFES-Federação também some forças em ações antirracistas.

## PROPOSTAS

1. Realizar levantamento sobre a forma como as Instituições Federais de Ensino dos Sindicatos Federados ao PROIFES organizam os seus concursos com vagas reservadas a PPP – pessoas pretas e pardas –, em acordo com a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014;
2. Orientar os Sindicatos Federados Locais a comporem as Comissões de Heteroidentificação das suas Instituições Federais de Ensino;
3. Realizar pelo menos uma formação antirracista, com foco na oferta de nomes de representantes dos sindicatos para comporem as Comissões de Heteroidentificação, em cada um dos Sindicatos Federados Locais no ano de 2024.

## REFERÊNCIAS

- DIAS, Luciene de Oliveira. Entre Margaridas e Samambaias: extensão universitária na formação em jornalismo. In: MAIA, J.; PAVAN, R.; FARIAS, S.J.P. (Org.). **Estudos Contemporâneos de Jornalismo**. Goiânia: Editora UFG, 2019. p. 135-152.
- HALL, Stuart. Race, articulation and societies structured in dominance. In: ESSED, Philomena; GOLDBERG, David Theo. **Race critical theories**. Malden: Blackwell Publishers Ltd., 2002 p. 38-68.



PINHO, Osmundo de Araujo. Lutas Culturais: Relações Raciais, Antropologia e Política no Brasil. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 10, n. 1, 2007. DOI: 10.5216/sec.v10i1.286. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/286>. Acesso em: 3 jan. 2023.

PINHO, Osmundo de Araujo; FIGUEIREDO, Angela. Ideias fora do lugar e o lugar do negro nas ciências sociais brasileiras. **Estudos Afro-Asiáticos**, ano 24, n. 1, 2002. p. 189-210.



# A LEI DE COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL<sup>1</sup>

*Leopoldina Menezes  
Ana Lucia Góes  
Auristela Felix  
Maia Elizabeth Silva  
Sílvia Ferreira  
Marcio André  
APUB*

A Lei de Cotas Raciais constitui uma ação afirmativa de inserção de negros e negras nos serviços públicos federais e sua vigência vai até junho de 2024.

1

Escrito para o XIX Encontro Nacional em 2023.

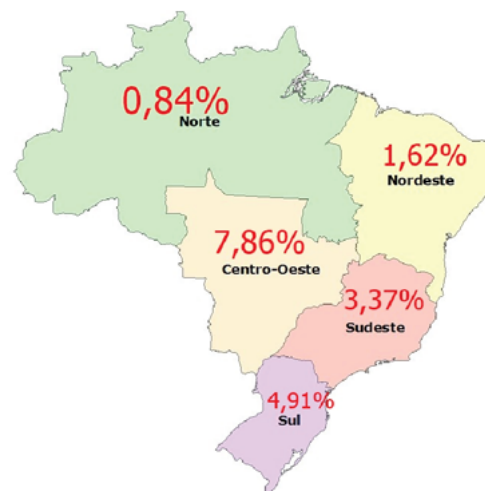


Conforme expressa a Professora Ivete Alves Sacramento, a primeira Reitora negra de uma universidade pública brasileira (Universidade do Estado da Bahia – UNEB), a adoção de cotas para negros e negras no Brasil “tem como fundamental importância a busca de reparar as desigualdades historicamente construídas pelo racismo que deriva da própria estrutura social” (2022, contracapa).

Apesar da aprovação da Lei 12.990, de 9 de junho de 2014, que se refere à aplicação de cotas raciais para o ingresso por concurso no quadro efetivo da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, estabelecendo 20% das vagas para negros/as, na prática, as determinações legais não estão sendo cumpridas no que tange aos concursos para ingresso de docente nas universidades públicas federais.

Em artigo publicado sobre pesquisa de doutorado realizada na Universidade Federal da Grande Dourados e defendida em 2019, a professora Vanessa Palma (2021) alerta para os fatores que limitam a efetividade da lei em apreço. Após efetuar levantamento de dados sobre editais de concursos para magistério superior de instituições federais em todas as regiões brasileiras, de 2014 ao primeiro semestre de 2017, a autora registrou que, do total de 11.744 vagas ofertadas, apenas 374 vagas eram reservadas para negros/as, o que corresponde a 3,18%. Inclusive no Nordeste, esse percentual só atingiu 1,62%, como espelha o Mapa a seguir (Figura 1).

**Figura 1** – Brasil: relação das porcentagens levantadas da reserva de vagas para docentes negros (as) por Região (2014-2017)



Fonte: Palma (2021, p. 109).

Um desses fatores limitadores, segundo Palma (2021, p. 110), refere-se ao que estabelecem os editais publicados, “haja vista que não existe um regramento específico para a realização desses concursos públicos federais; o que se tem é apenas a previsão constitucional disposta no art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988 sobre a obrigatoriedade de se realizarem concursos de provas e títulos para os cargos de docentes nas universidades públicas”. Cada instituição segue suas próprias normas na confecção desses editais, gerando diversas lacunas quanto à clareza no que tange às exigências de cotas raciais.

Outro fator limitador é o fracionamento de editais e vagas, segundo aponta Palma (2021, p. 111), infringindo inclusive o alegado art. 37 que, “em nenhum momento estabelece cláusula de exceção relativa à distribuição de vagas em relação à localidade disponibilizada para a vaga. Pelo contrário, o comando legal é claro ao definir



que o percentual de vagas reservadas há de ser definido a partir do número total de vagas oferecidas no concurso”, conforme manifesta o Ministério Público em Ação Civil Pública de 2017, citada pela autora.

Apesar de todas as limitações e dificuldades para a plena aplicação da lei, e considerando que sua vigência se extingue em junho de 2024, é inegável a sua importância como mais um elemento da luta contra o racismo até hoje arraigado na sociedade brasileira.

Urge, desse modo, que o PROIFES-Federação constitua um grupo de trabalho que possa a curto e médio prazo:

1. acompanhar os debates no Congresso Nacional acerca da vigência da Lei n. 12.990; e aplicações de sanções;
2. acompanhar as iniciativas desenvolvidas nos âmbitos das IFES: estudando os critérios utilizados em cada instituição para a política de cotas desenvolvendo com base em estudos realizados sobre o tema, como o de Mello e Resende (2020), documentos que possam subsidiar a implantação e monitoramento desta política no âmbito das IFES;
3. propor uma metodologia para aplicação mais unificada e extensiva nas universidades federais a fim de contribuir com os debates entre as próprias instituições e a Andifes.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Governo federal. Lei n.12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF, 2014. **Diário Oficial da União**, 10 jun. 2014, p. 3. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: 15 maio 2023



MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, jan./mar. 2020. Disponível em: [ConcursosPublicosFederaisPara docenteAçõesAfirmativas-7974952.pdf](https://www.concursospublicosfederaispara.docente.org.br/.../). Acesso em: 14 maio 2021.

PALMA, Vanessa. Fatores Limitadores da Efetividade da Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos para o Magistério Superior Federal. **Boletim de Análise Político-Institucional**, IPEA, n. 31, p. 107-113, dez. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/.../>. Acesso em: 16 maio 2023.

SACRAMENTO, Ivete Ales do. Contracapa. *In*: VAZ. Lívia Santana. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.





# ATÉ QUANDO AS MULHERES, ESPECIALMENTE NEGRAS, SERÃO INVISIBILIZADAS NOS ESPAÇOS ACADÊMICOS CIENTÍFICOS, DE GESTÃO E NO SINDICATO DA CATEGORIA DOCENTE?¹

Ana Lúcia Barbosa Góes  
Claudilene Maria da Silva  
Leopoldina Cachoeira Menezes  
Auristela Félix de Oliveira Teodoro  
Maria Cláudia Cardoso Ferreira  
Maria Elizabeth da Silva  
Silvia Lúcia Ferreira  
Barbara Coelho Neves

APUB



Houve um tempo em que todas as mulheres eram definidas pelos homens que as rodeavam: seus pais, irmãos e maridos. No século XIX, a separação entre as esferas pública e privada fez os homens, ainda provedores da família, sobretudo das mulheres brancas, dominarem a esfera pública, enquanto essas mulheres, por cuidarem dos filhos e do lar, foram relegadas à esfera privada. A eles, foi reservada a esfera produtiva e, a elas, a reprodutiva. Assim deu-se início ao que se denominou divisão sexual do trabalho, situação que cria e reproduz as desigualdades de papéis e funções na sociedade e que é reproduzida nos diversos espaços de ocupação feminina, como a academia, a docência e a política, não incluem a diversidade sobretudo de todas as mulheres. O feminismo contemporâneo contribuiu para transformar a posição das mulheres na ciência, pois, nas últimas décadas, testemunhamos avanços significativos no que diz respeito à inserção e à participação das mulheres no campo científico. Verifica-se, entretanto, que essa participação é ainda bastante diferenciada em relação aos homens, quando se analisam os diferentes campos do saber, a ascensão na carreira e a participação nas ciências.

Em uma pesquisa realizada em 2019 pelo APUB Sindicato com 826 docentes, 58,28% eram do sexo feminino, cuja média de idade foi de  $42,21 \pm 11,29$  anos, aproximadamente 45% tinham filhas e filhos, 56% possuíam pós-doutorado, 88% tinham Dedicação Exclusiva como regime de trabalho. Essas duas últimas informações demonstram uma certa condição que facilitaria a ascensão na produção do conhecimento científico e na carreira. No entanto, são necessários outros dados para se proceder a uma análise mais acurada: a exemplo, como se distribui o tempo destas professoras com o trabalho acadêmico de ensino, pesquisa e extensão próprio do regime de DE e o das atividades doméstico-familiares, aí incluídas o cuidado dedicado à prole e as pessoas idosas que fazem parte desse núcleo familiar e que são de responsabilidade quase que exclusiva delas.



Embora as mulheres tenham os mesmos direitos assegurados pela Constituição Federal em relação aos homens, alguns dados ainda impressionam pela desigualdade de gênero e raça. No artigo de Oliveira *et al.*, a classificação dos 100.000 cientistas mais influentes, identifica-se uma sub-representação das mulheres brasileiras no meio acadêmico. Apesar de serem cerca de 54% das estudantes de doutorado no Brasil, o que representa um aumento de 10% nas últimas duas décadas, as mulheres brasileiras não estão representadas nos níveis mais altos da carreira. Dados do programa “Jovens Pesquisadores”, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), indicam que o número de mulheres na ciência no Brasil diminui à medida que a carreira científica progride, ou seja, são poucas as mulheres que ocupam cargos considerados de maior prestígio e em posições acadêmicas elevadas, chamando-se a atenção para a maior sub-representação de mulheres negras nesses espaços.

Em 2020 as mulheres representam apenas 30% das beneficiárias da bolsa produtividade, um subsídio do governo brasileiro concedido a cientistas com maior produtividade do país. Nesse mesmo ano, apenas 17% participaram da Academia Brasileira de Ciências. Entretanto, quando se analisa a produção científica, as mulheres são responsáveis por quase 70% do total de publicações de cientistas entre os anos de 2008 e 2012. Não há, entretanto, nesses dados informações sobre a publicação de cientistas negras.

A ascensão na carreira docente nas instituições federais de Ensino Superior, mesmo a entrada ocorrendo mediante concurso público, o que confere, teoricamente, igualdade na entrada, no convívio interno diário, parece haver uma luta para que as mulheres não sejam vistas, ouvidas e valorizadas e quando se trata de mulheres negras a incidência dessa variável pesa ainda mais. E isso se reflete na produção necessária para alcançar pontuação acadêmica para promoção na carreira: as mulheres são promovidas a professoras titulares em um ritmo mais lento do que os homens, sendo que



algumas ficam presas no nível ou classe anterior. A redução na representatividade feminina em cargos de liderança acadêmica tem sido denominada de “efeito tesoura”. O preconceito, o racismo, o assédio e até mesmo a exaustão fazem com que as mulheres desistam dos cargos de liderança.

Essa condição piora quando a mulher tem filhos. O impacto da maternidade na carreira é um dos maiores obstáculos, pois, apesar da mudança de comportamento da mulher, uma vez que ela precisa reorganizar seu tempo, a maternidade não deixa a mulher menos competente ou capaz para o trabalho, quando lhe são oferecidas políticas públicas de apoio, por exemplo, o cumprimento de lei que determina a existência de creches públicas, bons restaurantes para alimentação, assistência à saúde no local de trabalho. A opção pela maternidade pode significar, entre outras coisas, a diminuição da produtividade de algumas mulheres, uma vez que a maternidade e a ciência acabam competindo por seu tempo, e isso pode retardar sua ascensão no ambiente científico.

Pode-se perceber algum tipo de avanço nessa temática. O movimento *Parent in Science* (PIS), formado por professoras e professores, com o objetivo de discutir sobre a parentalidade no universo da academia e da ciência, conseguiu sensibilizar a Capes para criar um espaço no Currículo Lattes para registrar o período de licença-maternidade. Em janeiro de 2023, a PIS também solicitou à Capes a inclusão de um campo de preenchimento exclusivo para licença-maternidade, paternidade e adotante na Plataforma Sucupira, que reúne informações de discentes e docentes de pós-graduação no Brasil.

Essa ação evidencia no currículo profissional que em determinado intervalo houve menor “produtividade” devido à maternidade. Essas iniciativas ajudam a evitar que as pesquisadoras mães sejam desligadas de programas de pós-graduação, apesar de não ser uma garantia.



Contudo, vale salientar que as mulheres enfrentam diversas dificuldades ao ingressar e progredir na área da ciência. Essas dificuldades podem ser atribuídas a vários fatores, incluindo estereótipos de gênero, preconceitos, desigualdade estrutural e falta de representatividade. Segundo dados da Unesco, as mulheres representam 33,3% de todos os pesquisadores no mundo e apenas 12% delas são membros de academias científicas nacionais.

Portanto, é preciso dar condições adequadas para que as mulheres, principalmente as mulheres negras, se mantenham e possam crescer em suas carreiras, tenham elas filhos ou não. É importante construir um ambiente em que outras formas de fazer ciência sejam valorizadas e naturalizadas. O modelo produtivista atual afeta principalmente todas as mulheres, mas também afeta qualquer pessoa que tenha outros papéis além do trabalho. É importante garantir a igualdade de oportunidades para as mães que desejam seguir carreira científica e/ou docente. É fundamental criar um ambiente inclusivo, flexível e que reconheça o valor de todas as mulheres como profissionais e como mães.

## PROPOSTAS

Para as Instituições de Ensino dos Sindicatos Federados/ MEC e Demais Instituições Relacionadas à Educação:

1. PROIFES-Federação tenha como bandeira a luta por políticas institucionais inclusivas nas universidades e no movimento sindical. Exemplo: Incentivando as universidades e instituições federais de ensino superior e EBTT a formular políticas institucionais que promovam a igualdade de oportunidades para mulheres e mães dentro da academia, no exercício das funções de ensino, pesquisa, extensão e gestão, bem como





políticas contra os diversos tipos de assédio dirigidos especialmente às mulheres.

Para Institutos de Pesquisa/MCTI e Demais Órgãos Relacionados à Pesquisa:

1. PROIFES-Federação defenda bolsas de pesquisa, específicas para mulheres (como por exemplo o retorno e a ampliação das bolsas do Programa Mulher e Ciências do CNPq com cotas nos editais para mulheres negras)
2. A defesa de experiências no âmbito das universidades que criem trajetórias formativas para mulheres, em especial, as mulheres negras nas ciências.

## REFERÊNCIAS

Carolina A, Nero P. Gênero e Carreira Docente: uma análise com professoras do serviço público. **XLVI Encontro da ANPAD**. 2022.

Sassi GP. **Relatório Final Primeira Pesquisa Sobre Docentes Das Universidades Federais Baianas**. 2021; Disponível em: <http://apub.org.br/jornal-da-apub-l-primeira-pesquisa-da-apub-sobre-perfil-docente-aponta-mudancas-geracionais-e-principais-pautas-da-categoria/>

Oliveira L De, Reichert F, Zandonà E, Soletti RC, Staniscuaski F. The 100,000 most influential scientists rank: The underrepresentation of brazilian women in academia. **An Acad Bras Cienc**. 2021, n. 93, p. 1-12.

Santos Machado L, Perlín M, Colla Soletti R, Rosa E Silva LK, Doerderlein Schwartz IV, Seixas A, *et al*. Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil. **Proc - 2019 IEEE/ACM 2nd Int Work Gend Equal Softw Eng GE 2019**. 2019, p. 37-40.

Winslow S, Davis SN. Gender Inequality Across the Academic Life Course. **Sociol Compass**. 2016;10(5):404-16.



Machado RDO. Gênero E Carreira Docente No Brasil: Reflexões a partir de uma revisão sistemática da literatura na década 2011-2020. **V Semin Int Desfazendo Gênero**. 2021;

Observatório do Conhecimento. Mulheres que são mães sofrem mais preconceito no meio acadêmico, revela pesquisa – **Observatório do Conhecimento** [Internet]. 2023. Disponível em: <https://observatoriodoconhecimento.org.br/mulheres-que-sao-maes-sofrem-mais-preconceito-no-meio-academico-revela-pesquisa/>. Acesso em: 26 maio 2023.



# O ENVELHECER E A DEMOCRACIA<sup>1</sup>

*Manoel Marcos Freire d'Aguilar Neto*

A democracia, que teve sua origem na Grécia antiga, no seu período clássico, com algumas limitações de nascença e pouca abrangência, envelheceu? E envelhecendo, depois de ampliar-se, após milênios de contribuição não à previdência social, mas a uma previdência humanística e filosófica que ajuda a aprimorar a sociedade, ela se aposenta? Não, não há indícios de que isso possa vir a acontecer, embora seja verdade que, de tempos em tempos, aqui, ali ou alhures, um ou outro “vilãozinho” forma uma quadrilha e tenta “apresentá-la compulsoriamente”. Nesses casos, por maior ou menor que seja o seu afastamento, acaba retornando à atividade e ao seu papel de protetora dos Direitos Humanos fundamentais, renovada e revigorada em seus principais valores procurando dignificar mulheres e homens independentemente da cor da pele, da orientação sexual, do credo, do pensamento político ideológico, porque cidadãos de bem, conscientes e responsáveis, amantes da liberdade, estão sempre dispostos a defendê-la, não raro com custo da própria vida.



E o homem? Bem, o homem envelhece, perde o viço, torna-se idoso, “fora de moda” e sem emprego. O envelhecer está associado à aproximação do final da vida e, lamentavelmente, em inúmeras circunstâncias, é considerado sinônimo de solidão, doença, peso para a família e morte.

Nas sociedades orientais e dos povos originários, já, equivocadamente, denominadas de primitivas, o idoso passa a ocupar um lugar de destaque como repositório de conhecimentos e saberes importantes e valiosos que seriam repassados aos mais jovens, além de atuar como conselheiro a orientar decisões importantes do interesse daquela sociedade. Lao-Tsé considerava a velhice o momento supremo de alcance espiritual máximo, enquanto Confúcio acreditava que a autoridade da velhice é justificada pela aquisição de sabedorias. Já nas sociedades ocidentais, mais afeitas a exaltar a beleza e o vigor físico, o envelhecer não é tão auspicioso.

Mas, envelhece-se. E a única maneira de evitar o envelhecimento é morrer antes e isso ninguém quer. E, envelhecendo, aposenta-se após anos de contribuição a uma previdência social que não funciona adequadamente e que tão pouco sustentará dignamente o aposentado.

E, aqui, há que se diferenciar entre os diferentes grupos de idosos/aposentados, no que diz respeito às atitudes e aos comportamentos, mas restringindo os comentários e ou as análises exclusivamente àqueles indivíduos que se dedicaram durante toda a suas vidas ao ensino, pesquisa e atividades extensionistas no âmbito das universidades públicas.

No primeiro grupo estariam aqueles idosos que, por vontade própria ou impelidos por alguma circunstância desfavorável, estão efetivamente recolhidos aos seus aposentos; outro grupo seria formado por aposentados mais ativos, mas ainda assim tendo certa dificuldade de fazer uso dos modernos recursos de informática e



comunicação; no terceiro grupo estariam aqueles aposentados ainda mais dispostos, têm vida social e familiar vibrante, viajam, fazem atividades físicas, usam as modernidades tecnológicas com facilidade e desenvoltura até mesmo por herança da vida profissional que tiveram e chegam mesmo a se “meterem” em atividades sindicais.

Até mesmo esse último grupo experimenta certa “solidão” no que diz respeito a uma troca de experiências e conhecimentos, às vezes incapaz de ensinar alguma coisa aos mais jovens porque, neste mundo moderno, o pseudoconhecimento surge simplesmente na tela do computador ou do celular após digitação de um endereço específico. Todos os grupos têm em comum as dificuldades financeiras, maiores ou menores, a depender do regime da aposentadoria e decorrência das malfadadas reformas da previdência social. Há, ainda, situações vexatórias em algumas instituições que até impedem o aposentado de voltar a frequentar as suas dependências, ou seja, após uma vida de dedicação em que o local de trabalho era uma extensão da sua própria casa o aposentado tem, por um ato administrativo vil, apagada toda a sua memória de vida profissional.

É cabível perguntar, agora, se o aposentado, idoso e a velha democracia convivem bem? Se considerarmos a democracia apenas sob o ponto de vista simplório de poder exercer o direito de ir e vir, se manifestar livremente, escolher a sua religião, votar e ser votado, de participar da elaboração das leis através dos seus representantes que acabam nunca ou raramente o representando, pode-se dizer que sim, que há convivência. Contudo, se pensarmos mais amplamente na democracia como forma de organização da sociedade com a função precípua de defender e proteger os direitos humanos fundamentais acima citados, mas lastreada, fundamentada na igualdade social e de oportunidades, sem tanta concentração de poder econômico, a coisa muda de figura. O aposentado, portanto, idoso, com seus proventos corroídos por enormes despesas, principalmente médicas, sem reajustes dignos, sem oportunidades de outro trabalho para complementar





a sua renda, pode muito bem compor uma ala daquela triste e injustificada agremiação onde já desfilam todos aqueles que sofrem algum tipo de preconceito – racial, misógino, homofóbico, religioso – já ele próprio vítima também do Idadismo. Todos esses indivíduos carecem de instrumentos institucionais de defesa social, econômica, cultural, enfim, dignamente existencial.

O Brasil está envelhecendo e em cerca de 20 anos a sua população será considerada envelhecida. Segundo dados da ONU, em 2050, 30% da população estão acima dos 60 anos e já em 2025 o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos<sup>2</sup>. E a grande questão que se impõe é saber se o país estará pronto para enfrentar os desafios que este envelhecimento traz consigo como o da pobreza, da aposentadoria, das habitações insuficientes e inadequadas.

No espaço do ambiente restrito da estrutura familiar que, num passado não muito distante, dava apoio ao idoso houve profunda modificação de tal forma que, com frequência o próprio idoso é quem fornece o apoio, notadamente o financeiro, aos seus familiares. Por outro lado, se sabe que recursos econômicos escassos, aliados à falta de uma política pública que inscreva a assistência aos idosos entre as suas prioridades, de modo a assegurar o acesso adequado aos serviços sociais e de saúde, a simples facilitação da acessibilidade aos ambientes e de locomoção ainda muito incipientes, fazem com que esse grupo populacional seja discriminado e até mesmo isolado do convívio social e cultural nas suas cidades.

Há alguma coisa que possamos fazer? Para responder a essa pergunta, é conveniente não ser, segundo a definição do eminente escritor Ariano Suassuna, otimista para não parecer tolo nem pessimista para ser considerado um chato; e tentar ser, então, um realista esperançoso traduzido nas propostas seguintes que, entre outras coisas, ajudaram no fortalecimento da democracia.

## PROPOSTAS

1. Que os sindicatos incorporem na sua luta contra todo tipo de preconceito a luta contra o Idadismo e que, no âmbito local, tentem definir com as reitorias das universidades das suas bases alguma forma de inclusão dos aposentados nas atividades cotidianas das instituições.
2. Que nas suas negociações com o Governo o PROIFES exerça rigorosa vigilância no que diz respeito aos reajustes salariais dos aposentados e na correção dos valores de quaisquer outros benefícios, como o da assistência à saúde complementar.
3. Que o PROIFES estude a adequação e conveniência de interferir junto ao Governo para que haja investimentos e execução de uma política que atenda às necessidades do idoso, que contemple, entre outras coisas, a criação de centros de acolhimento e intensifique a formação dos recursos humanos necessários a tal atividade.



# “EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA E MOVIMENTO SINDICAL”

## OS APOSENTADOS NA LUTA PELA APROVAÇÃO DA PEC 555/2006<sup>1</sup>

*Adnilra Sandeski  
Cristina Ayroza  
SINDIEDUTEC*

Os aposentados, de maneira geral, e, em particular, os professores aposentados das Instituições Federais de Ensino (Magistério Superior e EBTT), têm perdido ao longo de suas aposentadorias direitos os quais pensavam que já estavam adquiridos. Com a Emenda Constitucional 20/98, tiveram o primeiro corte, que foi a cobrança dos inativos. Desse período até o momento, todos os governos, de uma forma ou outra, implementaram medidas que prejudicaram consideravelmente o poder aquisitivo dos

1

Escrito para o XIX Encontro Nacional em 2023.



aposentados e com isso uma implicação direta na qualidade de vida dessas pessoas.

Nesse sentido, este texto tem por base a abordagem sobre a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 555/2006, que foi uma proposição apresentada pelo deputado Carlos Mota, do PSB de Minas Gerais, em 2006. Essa PEC tem como objetivo revogar o artigo 4º da Emenda Constitucional nº 41/2003, o qual estabelece a cobrança de contribuição previdenciária sobre os proventos de aposentadoria e pensões de servidores públicos. A PEC segue tramitando desde então, só que nunca foi pautada para aprovação na câmara dos deputados.

Em 28 de março de 2023, foi apresentado um requerimento à mesa diretora nº 947/2023 pelo Deputado Gilvan Máximo (Republicano-DF), que solicita inclusão na ordem do dia da Proposta de Emenda à Constituição Nº 555-A/2006. A inclusão na ordem do dia significa que o requerimento busca pautar a discussão e votação da PEC em questão, permitindo que seja debatida e analisada pelos parlamentares durante as sessões legislativas.

A abordagem desse assunto no XIX Congresso da Federação é voltado à questão do óbvio, que tem que ser dito e escrito quantas vezes forem necessárias, sabemos que o PROIFES-Federação já entregou documentos com essa pauta por ocasião da equipe de transição do novo governo, assim como para o Ministério da Educação, Ministério da Gestão e Ministério do Trabalho que manifestou total apoio a essa pauta.

A Diretoria de Aposentados do PROIFES-Federação, através do seu GT Aposentados, em reunião no dia 26 de maio, pautou também sobre a PEC 555/2006 e convidou o senhor Edson Haubert, que é o atual Presidente do Instituto MOSAP, o qual tem como principal objetivo a luta pelos direitos dos servidores públicos aposentados e



pensionistas do Brasil. O PROIFES-Federação mantém uma representação junto a esse Instituto.

O senhor Edson nos relatou que, no dia 18 de abril de 2023, o Ministro da Previdência Social Carlos Lupi recebeu representantes do MOSAP, a reunião teve como objetivo discutir questões relacionadas à PEC 555/2006, e que durante a reunião foram apresentadas ao Ministro várias demandas e uma delas era o apoio para a aprovação da PEC 555, que está apta à votação desde 2010. O Ministro afirmou que a aprovação da PEC se dá por uma questão política, sendo assim, ele ofereceu ajuda para as negociações pela inclusão na pauta de votação da câmara dos deputados, e sugeriu que essas negociações, sejam articuladas com apoio da assessoria do seu ministério.

Acreditamos que além da assessoria do Ministro Lupi, que se mostrou receptivo em articular com o MOSAP, a Federação, por meio de diálogos com os deputados, apresentação de argumentos, realização de mobilizações e pressão política, possa também contribuir para que a proposta seja debatida, analisada e pautada na câmara.

## PROPOSTAS

O XIX Encontro Nacional do PROIFES-Federação decide:

1. Aprovar a defesa da PEC 555/2006, por ser uma pauta legítima e relevante, e promover essa discussão para avançarmos nessa luta. O engajamento junto à Câmara dos Deputados, assessoria política de alguns Ministérios, por meio de articulações e sensibilização dos parlamentares, pode ser uma estratégia eficaz para que a PEC seja pautada;



2. Ampliar o alcance da Proposta de Emenda à Constituição nº 555, de 2006, de modo a assegurar que a contribuição previdenciária não mais seja cobrada nem de aposentados/as e pensionistas submetidos às regras previdenciárias anteriores à EC nº 41, de 2003, nem daqueles regidos pelas normas então estabelecidas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição 555/2006**. Revoga o art. 4º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003. Brasília: Câmara dos Deputados, 2006. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=328385>.





# A APOSENTADORIA É PARTE FUNDAMENTAL DA CARREIRA<sup>1</sup>

*Joviniano Soares de Carvalho Neto – APUB*

A aposentadoria é parte essencial da carreira e a defesa dos aposentados deve ser prioritária na pauta dos sindicatos docentes. Após apresentar o papel e a situação da aposentadoria para os trabalhadores em geral e os professores em especial, apresentamos propostas de ações referentes à remuneração, à participação e ao encontro.

## O PAPEL DA APOSENTADORIA

A aposentadoria, para todos os trabalhadores, deve ser um momento em que a pessoa termina seu tempo de contribuição

1

Escrito para o XIX Encontro Nacional em 2023.



obrigatória na construção da economia e da sociedade. A partir daí, receberia o reconhecimento pelo serviço prestado, com uma remuneração que garantisse uma sobrevivência digna para si e, após sua morte, uma pensão digna para sua(seu) cônjuge e dependentes incapazes temporária (por exemplo menoridade) ou permanentemente de se sustentar. Garantida a remuneração, a pessoa pode usar livremente o seu tempo. Vem do latim a frase *Otium cun dignitate* (ócio com dignidade), sendo *Otium* como sinônimo de descanso.

É tempo livre, que se pode utilizar para fazer coisas relevantes para a sociedade, continuar atuando na sua carreira, desenvolver ou iniciar uma carreira diferente, para ler, viajar, comprar, praticar esportes, cuidar da saúde, encontrar com os amigos e a família e, até, para apenas descansar/relaxar e ver o tempo fluir olhando para o céu ou o mar.

## A APOSENTADORIA PARA OS PROFESSORES FEDERAIS

Este cenário, que deveria existir para todos os trabalhadores, apresentava características especiais para os professores universitários federais. Estáveis, com remuneração razoável em relação a maioria dos trabalhadores, podendo trabalhar e serem reconhecidos até a velhice, com o valor da aposentadoria, mais ou menos, igual à da ativa, com nível de instrução superior, o que abriria perspectivas.

## REFORMAS CONTRA A APOSENTADORIA

A perspectiva de uma boa aposentadoria é um dos incentivos para uma boa carreira. Deveria ser. Com as sucessivas



reformas da Previdência, essa perspectiva de tranquilidade na aposentadoria, que nunca existiu para a maioria dos trabalhadores brasileiros, inclusive os que conseguiram aposentar com carteira assinada e o salário mínimo, atingiu os servidores federais e os professores universitários. As sucessivas mudanças na Previdência nos dividiram em várias “gerações” de aposentáveis e aposentados (cada nova com menos direitos) e diminuiu drasticamente as pensões.

Testemunhamos professor, de cerca de 40 anos, não querer virar DE para manter dois vínculos e ter, no futuro, aposentadorias maiores do que o teto do INSS. O esclarecimento da redução de pensões é a tarefa dolorosa para os advogados.

## PROPOSTAS

Para manter a unidade da categoria, é essencial a ação dos sindicatos. Nessa linha, elaboramos:

Defesa da remuneração:

1. É importante a manutenção da bandeira da aposentadoria igual ou próxima à da última remuneração da ativa, isto é, restabelecer a aposentadoria com vencimentos integrais. Enquanto isso não ocorre, propomos duas linhas de atuação:

A primeira é parte da luta geral. A luta pela recuperação das perdas ocorridas no governo Temer e Bolsonaro, com reajuste se estendendo a ativos e aposentados. É a etapa que ora se inicia. O reajuste de 9% atinge a todos, mas os corretos reajustes de vale alimentação e bolsas de Pós-graduação não atingem diretamente os aposentados.



## 2. Outras são específicas:

A segunda inclui ações específicas para os aposentados:

- Apoiar a luta contra a contribuição previdenciária dos inativos, inclusive, apoiando o MOSAP.
- Acompanhar e fiscalizar a ação da FUNPRESP defendendo a atuação dos representantes dos associados (boa parte professores federais) nas decisões.
- Defender/apoiar a elevação do teto da aposentadoria do INSS para todos os trabalhadores;
- Manter, ampliar e divulgar convênios que reduzam despesas e auxiliem na manutenção da qualidade de vida.

Política de fortalecimento da participação: Tão importante quanto a defesa da remuneração é a presença e participação dos aposentados nas atividades e decisões do sindicato. Muitas diretrizes já foram apresentadas e aprovadas em outros Encontros do PROIFES. Dentre propostas antigas e novas, destacamos:

- A existência de Diretoria e Comissão de Aposentados.
- Realização de encontro de aposentados.
- Na defesa dos Direitos Humanos, explicitar o combate ao Idadismo (preconceito contra os aposentados) sob todos os seus disfarces.
- Apoiar e dar protagonismo ao GT de aposentados do PROIFES.
- Assumir como prioritária a participação de aposentados nos GTs dos sindicatos a começar pelo GTs de Educação, Ciência e Tecnologia.
- Os sindicatos docentes não apoiam a criação de sindicato de aposentados para os docentes porque se consideram o sindicato também dos aposentados. Inclusive, por isso





devem apoiar e participar de entidades de aposentados e idosos, destacando-se o MOSAP no qual alguns sindicatos docentes já participam.

3. Promoção de espaços de encontro e lazer. O sindicato é um local em que, acima das divisões de unidade ou idades, todos os professores podem se encontrar.



# PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO DOCENTE E A NECESSIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT<sup>1</sup>

*Tatiane Martinazzo Portz  
Suzane Conceição Pantolfi Tostes  
Amanda Rottava*

Aprovada em 10 de junho de 2019 na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT –, a Convenção nº 190 (ou simplesmente C190) estabelece normas globais que buscam acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

1

Escrito para o XIX Encontro Nacional em 2023.



Alicerçada nos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988, C190 é o primeiro tratado internacional a reconhecer que a violência e o assédio nas relações laborais violam os Direitos Humanos e a indicar medidas que possam ser tomadas para prevenir e lidar com situações que “resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos” (OIT, 2019), incluindo violência e assédio de gênero.

Até o momento, 27 países ratificaram a C190 (OIT, 2023). Apesar de ter dado início ao processo, o Brasil ainda não ratificou a C190. A conclusão do processo irá possibilitar vida digna aos trabalhadores, especialmente àqueles grupos que se encontram em vulnerabilidade laboral, tanto em setores privados quanto na administração pública.

Não é possível pensar em assédio e serviço público sem considerar o processo de precarização. Para as Instituições Federais de Ensino (IFE), a C190 irá favorecer o desenvolvimento de melhores condições de trabalho e a redução da precarização social.

Pode-se dizer que essa precarização social é causada, entre outros fatores, pela vulnerabilidade nas relações do trabalho docente e pelas desigualdades nas quais homens e mulheres atuam no serviço público, bem como a intensificação do trabalho, que levam ao adoecimento e à desmotivação profissional (Katrein e Mello, 2021). Ademais, a deficiência nas leis trabalhistas ou a ineficiência na sua aplicação prática tem intensificado esse cenário, principalmente nos últimos 6 anos (2017-2022). Durante o período mencionado, sofremos com a reforma da previdência que alterou o regime de aposentadoria dos docentes. As mulheres foram as mais prejudicadas com essa reforma da previdência, pois aumentou, no mínimo, cinco anos a mais de trabalho.

Além de compreender a violência e o assédio moral nas relações de trabalho como uma violação aos direitos humanos, a



C190 da OIT reconhece as desigualdades e as discriminações nas relações de trabalho nas suas diversas formas. Ela se torna um instrumento internacional para pensar no potencial impacto do dano que a violência e o assédio causam na vida do docente.

## PROPOSTAS

1. Propomos a luta para que o governo brasileiro ratifique a Convenção nº 190 da OIT;
2. Propomos que os Sindicatos promovam estudos junto às bases sindicais, que proporcionem abertura para ouvir as demandas dos trabalhadores nos quesitos de melhorias nas condições de trabalho, além de apresentarem e debaterem soluções às demandas;
3. Outras proposições de base sindical para minimizar a precarização do trabalho são a luta para regularização da carga horária docente, junto aos IF's, visando à ampliação das horas disponíveis para manutenção e apoio ao ensino, assim como, a regulamentação do auxílio transporte a todos os servidores.

## REFERÊNCIAS

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 - Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190). Disponível on-line em [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO). Acesso em: jun. 2023.

KATREIN, C. S; MELLO, L. E. de. Resiliência, assédio moral e Convenção 190 da OIT. *In*: SERAU JUNIOR, M. A. (Coord.) **Assédio moral e sexual no trabalho**: comentários à convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021.





# O BEM-ESTAR E A FORÇA DOS PROFESSORES APOSENTADOS QUE SOMOS OU SEREMOS<sup>1</sup>

*Mariliz Gutterres – ADUFRGS*

A longevidade dos brasileiros vem aumentando e, com isso, também o número de pessoas que atinge a idade de aposentadoria. A expectativa de vida muda conforme o ano de nascimento da pessoa e o sexo. Por exemplo, quem está com 30 anos terá um tempo médio de vida diferente do que quem acabou de nascer: é a chamada projeção de sobrevida. A expectativa de vida dos idosos aumentou em 8,3 anos de 1940 a 2019. Em 1940, um indivíduo, ao atingir 65 anos, esperaria viver em média mais 10,6 anos, sendo que, no caso dos homens, seriam 9,3 anos, e no das mulheres 11,5 anos. Já em 2019, esses valores passaram a ser em média de 18,9 anos para ambos os sexos, sendo 17,2 anos para os homens e 20,4 anos

1

Escrito para o XIX Encontro Nacional em 2023.



para as mulheres. Além disso, em 1940, a população de 65 anos ou mais representava 2,4% do total. Em 2019, o percentual passou para 9,5% – um aumento da ordem de 7,1 pontos percentuais.

A aposentadoria na vida do trabalhador, em especial do professor, pode ser considerada um evento libertador ou de reclusão, ao despertar sentimentos de incertezas diante do afastamento do mundo do trabalho. A passagem para a aposentadoria e a ausência do trabalho formal é um período de mudanças que exige adequações a esse novo estágio da vida. A função docente no contexto laboral envolve o conhecimento intelectual e o amadurecimento diante dos anos de experiência no ensino, pesquisa e extensão, além da conquista de plenitude da produção teórica imaterial. A pré-aposentadoria corresponde às percepções, às atitudes, à tomada de decisão e ao planejamento de um futuro próximo. A pós-aposentadoria é compreendida como um momento de adaptação e satisfação à nova condição de vida. Planejar a aposentadoria é uma forma de prevenir a ocorrência de uma aposentadoria insatisfatória e mal-sucedida, promovendo bem-estar nessa etapa da vida. Algumas estratégias de suporte com foco no planejamento para aposentadoria, por exemplo, os programas de preparação para aposentadoria, de curta ou longa duração, podem ser úteis para promover a percepção de bem-estar, clareza de metas e perspectiva de tempo futuro e de mudanças cognitivas e comportamentais.

Não obstante, o fato de na velhice o organismo humano se revelar mais vulnerável, autores abordam a questão do envelhecimento com pontos de vista positivos. Autores distinguem duas formas de envelhecer: a forma “normal”, relativa a indivíduos que revelam um perfil de envelhecimento não patológico, mas de alto risco de doença; e a forma “bem-sucedida”, relativa a indivíduos cujo perfil de envelhecimento revela baixo risco de doença e elevado potencial de funcionamento. Uma nova abordagem do conceito de envelhecimento bem-sucedido tem a conjugação de três componentes: (1) baixo risco de doença e de incapacidades relacionadas com a



doença; (2) elevado funcionamento físico e mental; e (3) envolvimento ativo com a vida.

O bem-estar e a realização com o aposentar-se são, contudo, incertos. Bem-estar relaciona-se ao estudo científico da felicidade. Os estudos sobre bem-estar possuem duas abordagens distintas: o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. O conceito de bem-estar subjetivo está relacionado a três dimensões: (1) satisfação com a vida ou julgamento cognitivo em relação à própria vida; (2) afetos positivos ou vivências de emoções agradáveis; e (3) afetos negativos ou vivências de emoções desprazerosas. A aposentadoria pode aumentar o bem-estar, reduzir o estresse, aumentar o tempo livre e representar um marco importante de realização. Por outro lado, a aposentadoria pode diminuir o bem-estar, pela redução do contato social e por mudança em componentes da identidade. Atividades de lazer, convivência e socialização são essenciais em todas as etapas da vida da pessoa. Já na fase de idade avançada, em que as pessoas tendem a se isolar ou a diminuir o convívio social por diversas razões e por falta de oportunidade, essas atividades vêm a ser substanciais para propiciar bem-estar e saúde física e mental.

Por sua vez, a educação, enquanto processo promotor de desenvolvimento humano integral, é entendida como um direito da pessoa em todas as idades, na medida em que a prepara para melhor vivência e compreensão em cada uma das fases da vida. O conceito de educação está subjacente ao conceito de Educação ao Longo da Vida, entendido no seu sentido genuíno de *life long education and learning*, surgido pela primeira vez na Declaração de Nairobi da UNESCO (1976). A formação humana, ininterrupta e inacabada, estende-se pela vida e se faz por meio de aprendizados, de compartilhamento de experiências.

Nesse sentido, assume-se a necessidade de discutir a importância que a educação continuada tem para os cidadãos e na sociedade, como ações e atos de aprendizagem contínuos, tanto



melhor se forem evolutivos. O sentido de educação ao longo da vida compreende um processo de formação humana, de crescimento e de realizações pessoais. A educação continuada é inerente ao desenvolvimento da pessoa humana e relaciona-se com a ideia de construção do ser. Compreende, de um lado, a aquisição de conhecimentos e aptidões e, de outro lado, atitudes e valores, implicando no aumento da capacidade de discernir e agir.

Essa noção de educação envolve todos os universos da experiência humana, além dos sistemas escolares ou programas de educação não formal. Mais do que a transformação dos tempos livres em oportunidades de educação/aprendizagem, a educação na terceira idade, através de atividades artísticas, físicas e culturais, promove informações e conhecimentos, bem como o desenvolvimento de capacidades motoras, mentais e de interação social, que capacitam a pessoa idosa para uma melhor adequação às alterações características dessa fase da vida. A educação é fator determinante de um envelhecimento bem-sucedido. Vários organismos internacionais têm atribuído à educação, entendida como um processo permanente e comunitário, um papel fundamental, enquanto instrumento promotor de capacidades com potencial para fazer face aos desafios da sociedade atual.

Dentre as novas habilidades, a literacia digital é nova prioridade nos processos de educação/aprendizagem. Quer em termos pessoais de comunicação e de relação interpessoal, quer em termos profissionais, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) fazem parte do cotidiano individual, profissional e comunitário. O segmento populacional de pessoas idosas é o mais afetado pela revolução tecnológica digital, experienciando sérias dificuldades em lidar com os dispositivos tecnológicos. Sendo o Brasil um país que se projeta com mais de 28 milhões de pessoas com mais de 60 anos de idade, há uma preocupação pertinente com essa grande parcela da população, pois a presença dos idosos como usuários da internet cresce e se mostra com o de maior aumento proporcional entre as



faixas etárias. Entre essas pessoas, há baixa interpretação crítica das informações, dificuldade de acompanhar o fluxo de notícias e pouca habilidade com ferramentas da internet. A hipótese que idosos compartilham mais notícias falsas do que os jovens já foi comprovada: idosos acima de 65 anos compartilham sete vezes mais notícias falsas do que jovens entre 18 e 29 anos.

A condição socioeconômica do idoso é, por sua vez, indispensável para atender às suas necessidades fundamentais, inclusive numa fase de vida com maiores necessidades individuais e de cuidados com a saúde. Com frequência também, os proventos do aposentado têm reconhecida importância no contexto familiar e social. O sistema de previdência social no Brasil é um importante instrumento para a proteção do aposentado na velhice e para a redução das desigualdades sociais.

## PROPOSTAS

Tendo em vista a elevada participação de professores aposentados filiados aos Sindicatos das Associações de Docentes (ADs), em percentuais que chegam próximo a 50%, a proposta ao PROIFES-Federação é colocar atenção e foco nos aposentados. Esses aposentados encontram-se apartados de espaços e relações em suas Instituições Federais de Ensino (IEFs) de origem, as quais restringem seus acessos, seja de forma física, material, virtual, prejudicando, por exemplo, suas participações/contribuições para preservação da memória de trajetórias docentes, institucionais e coletivas. Tal situação torna esses professores vulneráveis a fazerem opções políticas eleitorais que vão na contramão das pautas sindicais do PROIFES, e, inclusive, os leva a agirem equivocadamente (ou intencionalmente) no sentido de disseminar desinformação nas redes sociais, voltarem-se contra a ciência, contra a educação universal e inclusiva e contra a





democracia. Aliás, o potencial dos colegas aposentados é digno de considerar pois eles podem cooperar em atividades nas ADs, dadas suas competências acumuladas, intelectos, bagagens de conhecimentos, capacidades criativas, entre tantos predicados.

Como proposta de ação sindical, sugere-se ao PROIFES:

- Proporcionar ações de educação continuada aos professores aposentados, bem como ações de integração (social, recreativa, artística, física, cultural, tecnológica, científica), fazendo também a articulação junto às suas Instituições Federais de Ensino (IEFs) e incentivando a participação ativa dos cidadãos aposentados nas diversas pautas e lutas sindicais, valorizando sua representatividade e os reconhecendo como fortes aliados;
- Para viabilizar o bem-estar e a melhor qualidade de vida dos professores aposentados, que o PROIFES leve em frente e com o máximo empenho que a causa pede, o pleito para a extinção da contribuição de servidores inativos e de pensionistas para o regime de previdência de que trata o artigo 40 da Constituição Federal e, por fim, que o PROIFES contribua na ampla comunicação a todos sobre as atuais regras para aposentadoria.

## REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, I. C. et al. Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.** v. 24, 1, 2021.

LEANDRO-FRANÇA, C. E MURTA, S. G. Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental Psicologia. **Teoria e Pesquisa** v. 35, e35, 2019.

ROWE, J.; KAHN, R. **Successful aging**. New York, DTP Health, 1997.



MENDONÇA, H. et al. Saúde, qualidade de vida e bem-estar: Limites e interfaces. In: **Saúde e bem-estar no trabalho**: Dimensões individuais e culturais p. 11-34, 2012.

ALBUQUERQUE, A., & TRÓCCOLI, B. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, 153-164, 2004.

HADDAD, S. A educação continuada e as políticas públicas no Brasil. p. 27-38. **Revista Brasileira de Educação**. v. 1, n. 0. R.J., 2007.

ANTUNES, M. C. P. & MACEDO, A. C. O papel da educação não formal (de adultos) na promoção do envelhecimento bem-sucedido. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 47, e228938, 2021.

PEREIRA, C. & NEVES, R. Os idosos na aquisição de competências TIC. **Educação, Formação & Tecnologia**, v. 4, n. 2, p. 15-24, 2011.

GUESS, A.; NAGLER, J.; TUCKER, J. Less than you think: Prevalence and predictors of fake news dissemination on FB. **Sci. Advances** v. 5, n. 1, 2019.



# DIVERSIDADE NOS CAMPI COMO BASE PARA A DEFESA DA UNIVERSIDADE PÚBLICA, LAICA, GRATUITA

*Douglas Verrangia - ADUFSCar*

Vivemos, nas Universidades e escolas públicas resistindo em sociedades capitalistas, uma ameaça constante de privatização e de ações no sentido da mercantilização da educação. Um processo de “redução do ensino a um comércio, que não leva em conta a universalização, o desenvolvimento das pessoas e o fim das desigualdades” (Santos, 2019). Essa ideia é amplamente discutida na literatura crítica em educação produzida em nosso país, como no livro “Escola e democracia”, do professor Demerval Saviani.

De forma bastante simplificada, essa ameaça deriva, em grande parte, das diferenças ideológicas entre pensamentos



políticos de cunho conversador e progressista, e das diferentes concepções sobre esta questão dentro deles. Nesse sentido, uma visão conservadora, direitista, predominante em países como os EUA e alguns países europeus (Hungria, por exemplo), considera a educação como produto, estudantes como consumidores, e trabalhadores como serviçais dos interesses de grupos dominantes, especuladores do mercado financeiro, megaempresas e corporações transnacionais. Vimos de forma assombrosa em nosso país, o crescimento e fortalecimento de um movimento de extrema direita que, também, cresce no mundo inteiro. Um dos indícios desse crescimento se manifesta nos resultados de eleições e plebiscitos realizados nos últimos 10 anos pelo mundo afora (Brexit no reüno unido em 2016, eleição de Donald Trump como presidente dos EUA em 2016, eleição de Jair Bolsonaro em 2018, resultados do partido de extrema-direita Fratelli d'Italia em 2022, entre, infelizmente, muitos outros).

Esse crescimento coincide com a expansão de um neoliberalismo extremo (redução do estado, superexploração do trabalho, controle do comportamento sexual, doutrinação religiosa etc.) e tem fomentado uma noção de polarização nesses países. Foi evidente, no Brasil, a ideia de uma “polarização” social entre Lula e Jair Bolsonaro nas eleições de 2022, sendo que os resultados extremamente apertados (50,90% vs 49,10%) reforçam essa concepção.

Não se trata aqui de estender uma análise política, mas esse breve contexto é importante para compreender as propostas aqui descritas. O que interessa mais destacar é que, essa noção de polarização acaba mascarando uma realidade social mais complexa e que tem reflexos diretos nas Universidades públicas e na produção de C&T. Se analisarmos a distribuição dos votos para presidente em 2022, percebe-se que há três principais componentes em que essa “polarização” se manifesta: gênero; raça e religiosidade. Isto é,



há diferenças claras nos votos entre homens e mulheres; brancos, negros e indígenas; entre cristãos católicos e protestantes (pentecostais e neopentecostais). Trata-se, então, de destacar o papel central da chamada 'Diversidade', que permeia de forma drástica diferenças de cunho político-ideológico.

Tornando uma longa questão curta, sabe-se que as propostas de Lula e Bolsonaro se radicalizam concretamente em vários pontos, um deles, central para as Universidades, trata-se do financiamento público da Educação Superior e do campo da C&T. Dessa forma, é fundamental no enfrentamento desse movimento pró-mercantilização da educação (fundações na educação básica, por exemplo) e privatização da Universidade Pública, que nós, docentes das IF's organizados em sindicato, foquemos no aprofundamento de uma relação mais recíproca com a sociedade brasileira, a fim de estabelecer vínculos, ações dialógicas de educação política e obtenção de apoio intenso para a manutenção e ampliação do sistema universitário público em nosso país, para os anos que virão, isto é, num escopo de médio e longo prazo.

Apresento, assim, um conjunto de propostas no âmbito local (que nominarei 'comunidade de acolhimento dos campi'), regional e nacional, com foco em: enfrentar essa noção de "polarização social"; aumentar interação educativa (entendendo educação como diálogo, mão dupla) com a sociedade mais ampla, partindo dos campi; construir projetos de diálogo, aprendizagem e convivialidade de na Universidade e com a comunidade acolhedora. Essas propostas têm a Diversidade como eixo articulador das ações, no sentido de uma defesa intransigente da manutenção e ampliação das IF's.

Particularmente, contra uma visão privatista e de mercantilização da educação, de enfrentamento de disputas ideológicas, e de enriquecimento da democracia interna nas Universidades.



## TIPOS DE AÇÕES

- Criação de GT's nos sindicatos que se dediquem ao tema da Diversidade na perspectiva aqui proposta;
- Diálogo entre sindicatos e com coletivos de estudantes, sindicatos de professores da educação básica, coletivos LGBTQIA+, grupos de trabalhadores autônomos, torcidas de futebol e outros esportes, grupos culturais (como movimentos de MC's, duplas sertanejas, secretarias de cultura, grupos de teatro, entre outros): para ações conjuntas e para entender estratégias de aproximação, apoio e colaboração;
- Diálogo com, e apoio a, grupos e coletivos que discutem relações étnico-raciais – na Universidade (grupos de estudos, coletivos de estudantes, de TA's) e nas comunidades (grupos dos Movimento Negros; secretarias municipais de assuntos da população negra; centros de referência da população negra, como museus, culturais) – a fim de construção de ações conjuntas, assim como no apoio a ações realizadas por esses grupos;
- Aproximação a grupos e lideranças religiosas da comunidade acolhedora (igrejas católicas e evangélicas, centros de umbanda e candomblé, templos etc.) – a fim de construção de ações conjuntas.
- Rodas de conversa, nas Universidades e em locais estratégicos das comunidades acolhedoras, sobre temas na interface entre relações de gênero e: democracia; produção de conhecimento científico; formação acadêmica e profissional; combate a discriminações (machismo, transfobia, misoginia, entre outras) no contexto universitário;



- Rodas de conversa, nas Universidades e em locais estratégicos das comunidades acolhedoras, sobre temas na interface entre relações étnico-raciais e: democracia e justiça social; produção de conhecimento científico; formação acadêmica e profissional; ingresso e permanência na Universidade; composição de quadro de servidores das IF's;
- Seminários abertos na Universidade envolvendo temáticas como: religiosidade e produção científica; tolerância religiosa e democracia; religião e formação profissional;
- Atividades culturais que envolvam (discutam, apresentem, critiquem, transgridam) a diversidade de gênero e étnico-racial, numa perspectiva democrática e aberta ao debate com todas as pessoas. Peças de teatro, atividades musicais, rodas de capoeira, sessões de cinema, exposições e mostras, entre outras;
- Seminários para diálogo e trocas de ideias entre trabalhos acadêmicos produzidos nas IF's e grupos organizados da comunidade acolhedora, envolvendo a Diversidade e religiosidade na perspectiva apresentada antes;
- Apoio na publicação de cartilhas e textos informativos sobre diversidade na Universidade (estudos, ações de ingresso e permanência existentes, combate a discriminações, formas de denúncia);
- Engajamento na cobrança de cumprimento da Lei de cotas nos concursos e seleções das IF's; de apoio aos estudantes ingressos por ações afirmativas; de ampliação das ações afirmativas em todos os setores das Instituições Universitárias;
- Apoio no levantamento de dados sobre religiosidade dos estudantes e relações com negacionismo científico, democracia e função social da universidade.

## PROPOSTAS

1. Desenvolver e apoiar ações no sentido da educação para relações de gênero justas, no sentido da equidade de gênero, nas IF's e delas com a comunidade acolhedora, assim como ampliar essa discussão dentro dos sindicatos. Trata-se aqui de ações que considerem todas as formas de manifestação de gênero, envolvendo identidades cis e trans, binárias e não binárias, considerando perspectivas feministas (e a participação de mulheres, homens e todas as pessoas que desejem) e, também, perspectivas sobre masculinidades (envolvendo homens, mulheres e todas as pessoas que desejem);
2. Desenvolver e apoiar ações no sentido da educação para relações étnico-raciais mais justas, no sentido da equidade racial, assim como ampliar essa discussão dentro dos sindicatos. Trata-se aqui de propor e ampliar ações de combate ao racismo (interpessoal, institucional e estrutural) nas IF's, assim como de fomentar interação entre sindicatos e entidades do movimento social negro, secretarias de educação e movimento cultural (batalhas de rima, MC's, capoeira, entre outros);
3. Desenvolver e apoiar ações de diálogo com instituições religiosas nas comunidades acolhedoras dos campi, no sentido da superação da visão de que a formação Universitária pública é, de alguma forma, contrária a algum tipo de espiritualidade ou religiosidade orientada pelo desenvolvimento espiritual das pessoas, evidenciando o caráter laico das IF's e sua orientação republicana e de defesa do direito constitucional à religiosidade.





# DESCONSTRUIR VELHOS PARA CONSTRUIR NOVOS PARADIGMAS: A NECESSIDADE DE ROMPER PADRÕES MACHISTAS NO AMBIENTE SINDICAL

*Adauto Locatelli Taufer – ADUFRGS*  
*Bernardo Walmott Borges – APUFSC*  
*Daniel Vendrúscolo – ADUSCar*  
*Guilherme Sachs – SINDIEDUTECH*  
*Flávio Silva – ADUFG*  
*Jailson Alves dos Santos – APUB*  
*Luís Antônio Serrão Contim – ADUFG*  
*Marcos de Oliveira Soares – ADUFSCar*  
*Oswaldo Gomes Corrêa Negrão – ADURN*

## CONTEXTUALIZAÇÃO

Na segunda etapa do Curso sobre “Feminismos” (Curso Feminismos: Classe, Raça e Gênero)<sup>1</sup> ação do GT de Direitos Humanos, foi destinado um considerável tempo para que os homens presentes pudessem se reunir e, juntos, tratarem das masculinidades, visto que, a opressão sexista, machista e, muitas vezes, misógina contra as mulheres, parte de um homem. Ademais, nesse debate e nessa reflexão coletiva – a partir do reconhecimento de paradigmas machistas seculares, oriundos do “patriarcado”, relegando às mulheres posições de pouca relevância dentro de uma organização social pensada, quase exclusivamente, para atender aos privilégios masculinos – e conhecemos a importância de homens antimachistas se engajarem na luta que não é apenas das mulheres, mas de todas e de todos que defendem, verdadeiramente, essa causa fundamentada em relações horizontalizadas e livres das vantagens sócio historicamente reservadas aos homens.

Com base nisso, reiteramos a premência de romper tais práticas nocivas, problematizando a urgência dos homens de engajamento ativo na luta das mulheres em defesa de uma sociedade e de espaços, de fato, iguais a ambos, liberto, pois, de comportamentos machistas há muito arraigados na nossa estrutura social que alija e subjuga as mulheres. Aliás, no que atine à dominante estrutura patriarcal vigente, Gerda Lerner, em A Criação do Patriarcado: História da Opressão das Mulheres pelos Homens, esclarece que – com o desenvolvimento da agricultura do Período Neolítico, considerando o fato de as mulheres produzirem mais filhos a fim de que o trabalho das crianças fosse utilizado ao aumento da produção e, consequentemente, ao acúmulo de excedentes os “homens como grupo” detinham poderes sobre as mulheres, mas as “mulheres como grupo” não exerciam tais poderes sobre os homens. Dito de outra maneira,





as próprias mulheres tornaram-se um recurso adquirido por homens tanto quanto as terras adquiridas por eles. Mulheres eram compradas ou trocadas em casamentos para benefício de suas famílias. Depois, elas foram dominadas ou compradas para a escravidão, quando seus serviços sexuais eram parte de sua mão de obra e seus filhos eram propriedades de seus senhores.

[...]

Dessa forma, a escravidão das mulheres, combinando tanto o racismo quanto o machismo, precedeu a formação de classes e a opressão de classes. As diferenças de classes foram, em seu princípio, expressas e constituídas em termos de relações patriarcais. A classe não é um constructo separado do gênero. Em vez disso, a classe é expressa em termos relacionados ao gênero. (Lerner, 2019, p. 262, grifo nosso).

De acordo com as contribuições de Lerner a respeito da formação e da constituição do patriarcado, podemos depreender que um dos primeiros, senão o primeiro, papéis sociais da mulher atrelado ao gênero, está relacionado ao fato de ela ter sido trocada em acordos matrimoniais, em casamentos engendrados, muitas vezes, com vistas à condição financeira e ao acúmulo de patrimônio. Ao homem, entretanto, foi reservada a função majoritária e privilegiada de executar tais trocas e de estabelecer as regras do contrato e os termos das trocas conjugais.

Atualizando essa discussão à contemporaneidade e, na perspectiva de nos construirmos como parceiros das mulheres na luta feminista, o debate sobre as masculinidades, oriundo dessa formação realizada no CFCRG foi bastante revelador, uma vez que nos colocou frente a constatações sobre as quais nem sempre um homem (principalmente se ele for branco e heterossexual) tem condição de, por si só, perceber. Antes de mais nada, constatamos que as diferenças endereçadas às mulheres (fato que socialmente corrobora com uma visão sobre a dita diferença de gênero), consideradas “naturais”,



são, na verdade, produto de construções históricas engendradas para atingir basicamente os interesses do patriarcado que, no sistema do capital, tem servido para melhor explorar a força de trabalho feminino e para oprimir as mulheres, como bem detalha Lerner, determinando-lhes funções e papéis subalternizados na sociedade. Então, diante dessa arcaica e doente estrutura patriarcal perpetuada há séculos, não foi difícil chegarmos à constatação de que há privilégios sociais de classes aos homens, sobretudo aos brancos e aos heterossexuais.

Tais privilégios: a) alimentam a estrutura patriarcal dominante e são reforçados por ações, por pensamentos e por julgamentos machistas para com as mulheres, o que tem sido uma prática constante; e b) tem alimentado a fragmentação da classe trabalhadora. Muitas vezes, o que a classe poderia unificar, em termos de lutas gerais para o bem-estar coletivo de todas e de todos, o gênero tem segmentado. Com efeito, as “rodas masculinas”, não raro, são espaços destinados à reprodução de práticas e de comportamentos que, em dada medida, perpetuam e legitimam certo tipo de solidariedade que reproduz o machismo, a homofobia, a transfobia e outras manifestações de intolerância e de opressão, cujos preconceitos e segregações necessitam de, urgentemente, ser combatidos.

Nessa perspectiva, o universo sindical é bastante capturado por esse tipo de comportamento, visto que ele é lido como um espaço de enfrentamentos políticos e de atitudes “corajosas”, quase sempre relegado aos homens; já as divergências internas entre homens e mulheres na esfera sindical, como casos de confrontações que culminam em gritos, em dedos em riste e em dedos na cara, reforçam um discurso de desrespeito e de opressão às mulheres, muitas vezes, assegurado pelo assédio moral constantemente direcionado a elas.

Os enfrentamentos “maiores”, os de cunho político, porém, são considerados, usualmente, como atributos dos homens, cabendo, dessa maneira, às mulheres papéis sociais no sindicato de menor relevância, circunscritos, usualmente, ao plano figurativo, como a



prática de secretariar reuniões ou de acompanhar um dirigente em atividades em que o protagonismo será sempre (quase sempre) dele.

Tendo em vista tal cenário ora descrito, o Curso sobre Feminismos (CFCRG) do PROIFES surgiu, não apenas por uma vontade objetiva de uma ou de outra militante, mas também como necessidade concreta de uma voz coletiva, pois o machismo (uma das formas de opressão de gênero) está, sim, presente na federação como um fenômeno real e concreto. Por isso, precisamos romper com esse ciclo de reprodução, enfrentando as atitudes machistas quando elas ocorrerem, de tal forma que seja construído um ambiente seguro e igual, de fato e não apenas de discurso, na relação entre mulheres e homens. Na nossa modesta visão, uma forma de modificar esse estado de coisas, que são inadequadas e que carecem urgentemente de mudança, é por meio do estabelecimento de critérios equânimes de organização, nos sindicatos e na federação, criando condições à maior e à melhor participação feminina. Isso significa garantir e legitimar a participação horizontalizada das mulheres nos espaços de decisão e de poder. Esse tipo de ação indicaria, entre outras atitudes, não somente uma forma proativa de ação dos homens do PROIFES, mas também construiria um ambiente de luta coletiva mais saudável, mais solidário, mais seguro e, sobretudo, mais respeitoso e mais justo à participação de todas e de todos. Dessa maneira, acreditamos que, se tais critérios não forem criados na prática cotidiana - ou seja, como a materialidade de um fenômeno que se apresenta entre nós da federação: a existência de relações machistas em seu interior e a permanência de outras formas de opressão - a cultura masculina (do chamado e do tido “macho alfa”) continuará a se apresentar fortemente e a restringir a participação feminina na federação às funções subalternizadas que tanto rechaçamos.

A participação no referido curso nos mostrou, também, a importância da constituição de um coletivo feminista no PROIFES, construção necessária porque, de maneira geral, o machismo é a expressão, também, da negação do feminismo e do feminino, o que



enfraquece as possibilidades de construirmos relações horizontalizadas, principalmente, nas questões concernentes às relações de gênero. Assim, a discussão feita por nós, na perspectiva das masculinidades presentes nas ações, nas histórias de vida e até nas distintas orientações sexuais (bissexuais, heterossexuais e homossexuais) dos homens que compõem o PROIFES, nos ajuda a pensar relações de gênero num panorama de construção de relações menos desiguais e menos paritárias, portanto.

## PROPOSTAS

Considerando toda a argumentação ora arrolada, apresentamos a este XIX Encontro Nacional do PROIFES-Federação, a propostas listadas a seguir, uma vez que, para nós, é fundamental que:

1. haja orientação para que os sindicatos federados repliquem, em suas diretorias e em suas bases, o Curso Feminismos (CFCRG) e que a federação possa fazer dele um evento constante na formação de suas lutas e de seus quadros políticos;
2. seja criado, junto ao GT de Direitos Humanos, um coletivo para discutir as masculinidades e, para refletir, a partir dessa implementação, o papel que os homens podem ter no combate a todo tipo de opressão e de violência de gênero;
3. seja implementada, por parte do PROIFES, a reestruturação de seu estatuto, criando critérios de paridade de gênero na composição de sua diretoria e de seu Conselho Deliberativo.

Temos plena e absoluta convicção que tais propostas não concentram em si a solução ideal ou a mais adequada para extirpar as práticas machistas dos sindicatos e da federação. Elas, todavia, são os primeiros passos de uma longa caminhada que precisa ser



percorrida diária e constantemente pelas mulheres e pelos homens sindicalizados que, juntas e juntos, acreditam na desconstrução de uma sociedade machista, cujo propósito-mor é a construção de outra sociedade antimachista que assegura às mulheres uma igualdade de ação e de direito, não apenas discursiva. Para que isso se materialize e se presentifique, entretanto, é preciso que os homens reconheçam seus privilégios e abdicuem de muitos deles a fim de que, de verdade, possamos construir uma sociedade paritária quanto aos aspectos e às lutas concernentes ao gênero.

## REFERÊNCIAS

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Trad. Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.



*Raquel Nery Gomes Lima – APUB*

375



A questão social de gênero é uma das que persistem. Se a igualdade é princípio fundamental dos Direitos Humanos, a própria necessidade de que seja declarado indica que as práticas insistem na direção contrária: apesar de avanços e transformações, a condição social da mulher permanece desvantajosa e isso se manifesta nos dados sobre a participação política, mais especificamente na política sindical. No que interessa ao nosso movimento, apresentamos alguns apontamentos e propomos encaminhamentos. Para desenvolver o que segue, tomamos de Bourdieu os conceitos de campo ator e capital (político e simbólico), e por referência o documento “La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género” (2020), elaborado pela Comissão Interamericana de Mulheres (Organização dos Estados Americanos), no contexto do Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (2004, dez anos depois da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994). O que discutimos e propomos aqui, parte da percepção de que, no contexto do PROIFES Federação, há uma demanda por política de gênero que alcance de maneira clara e efetiva tanto nossas práticas institucionais quanto nossa pauta sindical. Destacamos os esforços do GT Direitos Humanos e seu recente curso sobre feminismos, movimentos iniciais de uma ação que em várias instâncias institucionais e estatais já está bem adiantada<sup>2</sup>.

Primeiro apontamento: as taxas de filiação sindical de mulheres apresentaram nas últimas décadas crescimento contínuo e estável (CIM-OEA, 2020, p. 17), mas esse crescimento não se refletiu numa pauta que contempla as demandas das mulheres em seus desafios laborais, nem nos processos de liderança e tomadas de decisão da

2 Não apenas no PROIFES: o documento da CIM reconhece que “pocos estudios han incorporado una perspectiva de género y una reflexión crítica acerca de los derechos humanos de las mujeres involucrados en el contexto sindical, **conociéndose aún muy poco sobre las condiciones que determinan la ausencia, exclusión, participación y representación de las mujeres en la vida sindical**” (grifo do autor).



política sindical<sup>3</sup>. Esse dado vai encontrar no contexto sindical do magistério superior federal aspectos menos ostensivos (em nosso caso, as remunerações e regras de progressão são as mesmas para homens e mulheres) e, por conseguinte, especificidades e desafios de mais difícil identificação e enfrentamento: as trabalhadoras do magistério superior federal estão submetidas aos mesmos atravessamentos da condição de gênero, notadamente o trabalho não remunerado (ou, em termos mais atualizados, a economia do cuidado<sup>4</sup>).

Se é verdade que essa condição e atravessamento tem repercussões nas taxas de ocupação das mulheres em espaços destacados como bolsas de produtividade, tempo decorrido entre o ingresso no magistério federal e a classe de professora titular e outras posições que pressupõem acúmulo de capital simbólico (como em sociedades científicas), é possível postular que essas mesmas causas incidam sobre as possibilidades de ocuparem espaços de direção sindical, já que essa atividade significa uma esfera de ação adicional.

Segundo apontamento: as questões de gênero tendem a permanecer ocultas ou ignoradas e, no campo sindical, seu desvelamento é frequentemente acompanhado de uma série de reações de caráter subjetivo ou conceitual. Em outras palavras, o enfrentamento das questões de gênero tende a instituir uma atmosfera de conflagração, o que, nos parece, pode funcionar como contenção e silenciamento. Se considerarmos as violências de gênero, é notável que “una práctica reiterada y extendida a nivel global [...] registra en general una tasa muy baja de denuncias y sanciones” (Comité, 2020, p. 7); o tema do assédio é precariamente tratado em nosso campo, pelo que indagamos o quanto o fato de ele ocorrer entre pares

3 “Tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial (OIT, 2019:55) y 30% en Latinoamérica (CEPAL, 2013: 179)11.” (p. 19)

4 Segundo o Lab Think Olga, “um esforço que equivale a 11% do PIB. Mais do que qualquer indústria. E mais do que todo o setor agropecuário produz.”



(e não na relação empregador-empregada) resulta em anteparo ao seu enfrentamento. Mas as violências de gênero assumem outras formas: observe-se como conservamos um conjunto infradiscursivo de práticas de subordinação das mulheres a determinados papéis e funções, não raro estigmatizadas, bem como o encapsulamento da atuação delas a temas e assuntos que replicam a economia do cuidado. Ademais, ainda segundo o documento de referência, o campo sindical “desde sus orígenes, se construyó a partir de rituales de membresía y solidaridad homo-social y desde una masculinidad hegemónica (...), contraponiendo y subordinando la lucha por la igualdad de género a la lucha de clase” (Comité, 2020, p. 15), esta, a reação conceitual ou epistemológica ao enfrentamento do problema, a partir da falsa premissa de que a agenda da igualdade de gênero compete com as grandes pautas sindicais. É preciso reconhecer que só atendermos às demandas dos direitos humanos sob a perspectiva de gênero se pactuarmos a divisão e compartilhamento dos capitais simbólicos e políticos, o que é bastante compatível com a vocação democrática e de solidariedade do campo sindical.

Terceiro apontamento: é inevitável que as questões de gênero no contexto sindical requeiram uma resposta normativa, tanto quanto é necessário escapar da armadilha que institui um antagonismo intergêneros que tende a alimentar essencialismos baseados em pólos como fraqueza-força, natureza-cultura, por um lado, e a presunção do outro como subjetividade a colonizar pelo imperativo da agenda feminista. É preciso impessoalizar o debate. Se a saída normativa, como no caso do racismo, já se realiza em várias instâncias legais, estatais e institucionais<sup>5</sup>, cabe-nos cumprir nossa tarefa institucional como atores e atrizes sociais que militam em um

5 A Comissão Interamericana de Mulheres, com o documento que nos serve de referência, responde à demanda de “colaborar con la Corte Interamericana de Derechos Humanos y con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con miras a enriquecer el proceso consultivo hemisférico sobre la opinión solicitada a la Corte en relación con el “Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su elación contra otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.” (p. 12)



mesmo campo e assim apresentar ao movimento docente nacional uma política que atualiza e eleva nossa Federação a um patamar ético e democrático de relevância insofismável.

Com isso posto, propomos:

1. Considerando a transversalidade da questão de gênero em todos os aspectos da carreira docente e em todas as pautas sindicais, instituir como tarefa comum e contínua em cada grupo de trabalho da Federação o levantamento das demandas da agenda de Direitos Humanos sob perspectiva de gênero que lhe for pertinente, sempre articulada à perspectiva étnico-racial (outra questão renitente, a ser igualmente considerada em nosso contexto), sob a coordenação do GT Direitos Humanos;
2. Promover a distribuição, inserção e formação de quadros femininos em/para frentes de atuação política tradicionalmente homo sociais e hegemonicamente masculinas;
3. Instituir grupo de trabalho (amplamente representativo e com prazo de atuação) que estude e desenvolva uma proposta de participação paritária das mulheres em todas as frentes de trabalho e representação da Federação.

## REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. Campinas: Papirus, 1996.

COMITÉ DE EXPERTAS DEL MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ (MESECVI) / Comisión Interamericana de Mujeres. La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. OEA/Ser.L/II.6.28, 2020.



## Diretoria 2009-2011

**Gil Vicente Reis de Figueiredo**  
*Presidente*

**Eduardo Rolim de Oliveira**  
*Vice-Presidente*

**Eliane Leão**  
*Diretora Administrativa*

**Elenize Cristina Oliveira da Silva**  
*Vice-Diretora Administrativa*

**José Maria de Sales Andrade Neto**  
*Diretor de Finanças*

**João Eduardo Silva Pereira**  
*Vice-Diretor de Finanças*

**Hélio Hipólito Simiema**  
*Diretor de Aposentados*

**Flávio Lúcio Rodrigues Vieira**  
*Diretor de Imprensa e Comunicação*

**José Eduardo Borges Moreira**  
*Diretor do Ensino Básico*

**Paulo Roberto Haidamus de Oliveira Bastos**  
*Diretor de Políticas Educacionais*

**Elizabeth Aparecida Bittencourt**  
*Diretora de Políticas Sociais*

**Fernando Antônio Sampaio de Amorim**  
*Diretor de Políticas Públicas*

**Francisco Jaime Bezerra de Mendonça**  
*Diretor de Relações Institucionais*

**José Lopes de Siqueira Neto**  
*Diretor Relações Sindicais*

**Ricardo Ferreira Pinheiro**  
*Diretor de Assuntos Jurídicos*

**Fernando Artur de Freitas Neves**  
*Diretor de Relações Internacionais*

## Diretoria 2012-2014

**Eduardo Rolim de Oliveira**  
*Presidente e diretor de Assuntos Jurídicos*

**Fernando Amorim**  
*Vice-Presidente*

**Paulo Roberto Bastos**  
*Secretário e diretor de Assuntos Sindicais*

**João Batista de Deus**  
*Segundo Secretário*

**Gil Vicente Figueiredo**  
*Tesoureiro e diretor de Relações Internacionais*

**Marcelino Cavalcante Pequeno**  
*Segundo Tesoureiro*

**Francisco Wellington Duarte**  
*Diretor de comunicação*

**Sílvia Lúcia Ferreira**  
*Diretora de Aposentadoria e Previdência*  
*Diretora de Assuntos Educacionais do Magistério Superior*

**Nilton Ferreira Brandão**  
*Diretor de Assuntos Educacionais do EBT*

## Diretoria 2015-2017

**Eduardo Rolim de Oliveira**

*Presidente e Diretor de Assuntos Jurídicos*

**Daniel Christino**

*Vice-Presidente e Diretor de Comunicação*

**Silvia Maria Leite de Almeida**

*Secretária*

**Cristiano Leonardo de Alan Kardec Capovilla Luz**

*Segundo Secretário*

**Nilton Ferreira Brandão**

*Tesoureiro e Diretor de Aposentadoria e Previdência*

**Gilka Silva Pimentel**

*Segunda tesoureira*

*Diretora de Assunto Educacionais do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico*

**Mariuza Aparecida Camillo Guimarães**

*Diretora de Assuntos Educacionais do Magistério Superior*

**Valdemir Alves Junior**

*Diretor de Assuntos Sindicais*

**Gil Vicente Reis de Figueiredo**

*Diretor de Relações Internacionais*

*Diretor de Políticas Educacionais*

**Humberto Lourenção**

*Diretor de Assuntos Educacionais das Escolas Militares*

## Diretoria 2018-2021

**Nilton Ferreira Brandão**

*Presidente*

*Diretor de Assuntos Jurídicos*

**Luciene da Cruz Fernandes**

*Vice-Presidente*

**Gil Vicente Reis de Figueiredo**

*Secretário e Diretor de Políticas Educacionais*

**Maria do Socorro da Costa Coelho**

*Segunda Secretária*

**Flávio Alves da Silva**

*Tesoureiro*

*Diretor de Assuntos Educacionais do Magistério Superior*

**Eduardo Rolim de Oliveira**

*Segundo Tesoureiro*

*Diretor de Relações Internacionais*

**Gilka Silva Pimentel**

*Diretora de Comunicação*

*Diretora de Assuntos Educacionais do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico*

**Valdemir Alves Junior**

*Diretor de Assuntos Sindicais*

**Humberto José Lourenção**

*Diretor de Assuntos Educacionais das Escolas Militares*

**Ítalo Domingos Santirocchi**

*Diretora de Aposentadoria e Previdência*

## Diretoria 2021-2023

**Nilton Ferreira Brandão**

*Presidente*

**Wellington Ferreira Duarte**

*Vice-Presidente*

**Lúcio Olímpio de Carvalho Vieira**

*Secretário*

**Flávia Bezerra de Menezes Hirata Vale**

*Segunda Secretária*

**Flávio Alves da Silva**

*Tesoureiro*

**José Jackson Do Amor Divino**

*Segundo Tesoureiro*

**Gilka Silva Pimentel**

*Diretora de Comunicação*

**Patryckson Marinho Santos**

*Diretor de Aposentadoria*

**Rosângela Gonçalves de Oliveira**

*Diretor de Assuntos Educacionais do EBIT*

**Emanuel Lins Freire Vasconcellos**

*Diretor de Assuntos Jurídicos*

**Maria do Socorro da Costa Coelho**

*Diretora de Assuntos Sindicais*

**Eduardo Rolim de Oliveira**

*Diretor de Relações Internacionais*

**Geci José Pereira Da Silva**

*Diretor de Assuntos Educacionais do Magistério Superior*

**Carlos Alberto Ribeiro Barbosa**

*Diretor de Assuntos Educacionais das Escolas Militares*

**Fernanda Castelano**

*Diretora de Direitos Humanos*

**Enio Pontes de Deus**

*Diretor de Ciência e Tecnologia*

**Raquel Nery Lima Bezerra**

*Diretora de Seguridade Social*

## Diretoria 2024-2026

**Francisco Wellington Ferreira Duarte**

*Presidente*

**Flávio Alves da Silva**

*Vice-Presidente*

**Ana Paula Ribeiro**

*Secretário*

**Adnilra Sandeski**

*Segunda Secretária*

**Jairo Bolter**

*Tesoureiro*

**Walber Abreu**

*Segundo Tesoureiro*

**Jailson Alves dos Santos**

*Diretora de Comunicação*

**José Jackson Divino**

*Diretor de Aposentadoria*

**Romeu Bezerra**

*Diretor de Assuntos Educacionais do EBIT*

**Oswaldo Negrão**

*Diretor de Assuntos Jurídicos*

**Regina Rigatto Witt**

*Diretora de Assuntos Sindicais*

*Diretor de Relações Internacionais*

**Geci José Pereira Da Silva**

*Diretor de Assuntos Educacionais do Magistério Superior*

**Carlos Alberto Ribeiro Barbosa**

*Diretor de Assuntos Educacionais das Escolas Militares*

**Rosângela Gonçalves de Oliveira**

*Diretora de Direitos Humanos*

**Enio Pontes de Deus**

*Diretor de Ciência e Tecnologia*

**Raquel Nery**

*Diretora de Seguridade Social*

**Carlos Alberto Marques**

*Diretor de Política Educacional*

# ÍNDICE REMISSIVO

## A

América Latina 20, 24, 29, 33, 54, 99, 116, 147, 148, 151, 153, 155, 157, 158, 162, 200

aposentadoria 43, 46, 47, 48, 49, 50, 206, 302, 303, 306, 339, 340, 343, 346, 347, 348, 349, 352, 355, 356, 357, 360

assédio 35, 39, 41, 44, 45, 49, 132, 133, 135, 178, 181, 182, 183, 185, 186, 246, 260, 288, 316, 317, 333, 335, 351, 352, 353, 354, 371, 377

assédio moral 35, 41, 132, 133, 178, 181, 182, 183, 246, 288, 316, 352, 354, 371

ativismo político 22, 263

## C

capacitação 34, 56, 96, 174, 316

carreira docente 30, 51, 68, 150, 226, 332, 379

classe 23, 27, 28, 31, 32, 36, 54, 85, 86, 103, 109, 111, 114, 133, 138, 145, 146, 161, 164, 171, 178, 207, 241, 242, 246, 247, 249, 258, 268, 279, 301, 322, 333, 370, 371, 377

condições de trabalho 30, 35, 38, 43, 49, 63, 72, 85, 192, 210, 226, 227, 247, 302, 310, 316, 352, 353

Constituição Federal 23, 41, 50, 123, 124, 125, 135, 195, 229, 278, 290, 292, 293, 327, 332, 360

Convenção nº 190 da OIT 48, 49, 351, 353

cotas 34, 45, 93, 100, 106, 107, 171, 172, 260, 262, 263, 280, 321, 322, 326, 327, 328, 335, 366

CPLP-SE 22, 24

## D

deficiência 35, 39, 142, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 237, 239, 249, 250, 251, 252, 257, 262, 352

democracia 23, 39, 42, 54, 55, 62, 63, 139, 143, 144, 183, 200, 238, 252, 258, 261, 265, 270, 272, 274, 278, 293,

296, 298, 310, 315, 337, 339, 340, 360, 362, 364, 365, 366

desigualdade 24, 33, 81, 127, 138, 145, 150, 157, 160, 161, 174, 179, 195, 235, 236, 238, 241, 242, 255, 279, 286, 312, 332, 334

Direitos Humanos 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 48, 51, 52, 56, 81, 90, 97, 101, 116, 119, 128, 130, 131, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 145, 154, 161, 166, 168, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 180, 187, 192, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 211, 214, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 230, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 259, 261, 263, 265, 267, 268, 270, 272, 275, 281, 290, 292, 293, 337, 349, 352, 369, 373, 376, 379, 382

diversidade 50, 87, 94, 140, 160, 161, 211, 212, 213, 221, 223, 224, 253, 257, 258, 272, 280, 282, 295, 297, 298, 315, 331, 366

## E

Educação Infantil 38, 225, 226, 227, 228

educação pública 29, 33, 62, 230, 261, 265, 275

Escola sem Partido 86, 87

estado laico 38, 229

estupro 30, 82, 83, 84, 86, 94, 132, 136, 244, 262

Etnicidade 21, 22, 90, 101, 137, 141, 142, 145, 178, 179, 211, 214, 222, 241, 259

experiência 32, 44, 51, 71, 76, 103, 119, 319, 356, 358

## F

Feminismos 51, 118, 369, 372, 373

fome 23, 41, 274, 291

formação sindical 34, 96, 174

## SUMÁRIO



## G

gênero 20, 22, 23, 24, 30, 33, 34, 41, 43, 44, 45, 50, 51, 52, 78, 79, 80, 82, 83, 86, 87, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 101, 102, 103, 105, 106, 109, 114, 115, 116, 128, 131, 133, 138, 141, 143, 144, 145, 149, 151, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 173, 174, 175, 179, 192, 204, 211, 212, 213, 222, 234, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 277, 278, 279, 283, 286, 288, 310, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 332, 334, 352, 363, 365, 366, 367, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379

GT 20, 21, 22, 23, 24, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 48, 51, 52, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 102, 128, 131, 137, 140, 141, 142, 145, 173, 174, 178, 192, 198, 214, 219, 220, 221, 222, 225, 228, 233, 239, 242, 259, 261, 263, 280, 303, 308, 343, 349, 365, 369, 373, 376, 379

## H

Heteroidentificação 44, 321, 323

## I

Idadismo 46, 48, 340, 341, 349

IFEs 34, 35, 40, 42, 47, 73, 74, 75, 76, 352

IFs 41, 128, 295, 310, 315

inclusão 34, 35, 36, 39, 44, 46, 69, 140, 145, 163, 179, 187, 188, 189, 191, 195, 196, 198, 251, 258, 262, 265, 272, 277, 279, 280, 283, 315, 333, 341, 343, 344

indicadores sociais 33, 154

interseccionalidade 33, 101, 161, 171

## J

justiça social 39, 54, 63, 270, 272, 274, 366

## L

laicidade 38, 259

livros 42, 74, 155, 169, 285, 296

## M

masculinidades 50, 51, 367, 369, 370, 373

movimento sindical docente 33, 39, 119, 156

movimentos sociais 81, 113, 139, 140, 141, 178, 200, 204, 236, 240, 255, 257, 322

mulheres negras 34, 45, 46, 101, 102, 103, 106, 153, 170, 171, 172, 174, 175, 179, 332, 334, 335

## P

paridade 24, 51, 154, 157, 158, 283, 305, 373

PEC 555/2006 46, 308, 342, 343, 344

política 24, 25, 30, 31, 34, 40, 45, 46, 47, 51, 52, 61, 68, 70, 71, 74, 75, 85, 94, 99, 113, 116, 118, 131, 132, 138, 140, 148, 160, 171, 172, 173, 177, 183, 201, 202, 205, 207, 210, 211, 216, 217, 220, 221, 222, 236, 238, 240, 250, 251, 254, 261, 263, 265, 271, 272, 281, 294, 301, 302, 305, 307, 322, 328, 331, 340, 341, 344, 363, 364, 375, 376, 377, 379

Práxis 28, 52

prematuridade 121, 122, 125, 128

## Q

Quebre o Silêncio 21, 220

## R

Rede de Mulheres 24, 65, 260

reforma da educação 22, 263

reformas 47, 255, 257, 268, 305, 339, 348

representatividade feminina 333

roda de conversa 22, 23, 226

## S

saúde mental 22, 36, 41, 208, 209, 210, 248, 263, 288

sindicalismo docente 52, 241

sindicatos 20, 24, 26, 30, 32, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 50, 51, 57, 66, 72, 74, 75, 76, 78, 80, 90, 91, 94, 97, 102, 105, 106, 114, 139, 140, 154, 159, 164, 167, 168, 174, 178, 198, 207, 219, 221, 222, 224, 230, 233, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 263, 264, 265, 273, 275, 279, 280, 283, 288, 296, 302, 303, 306, 310, 316, 317, 322, 323, 341, 346, 348, 349, 350, 365, 367, 372, 373

sindicatos federados 20, 30, 34, 38, 39, 40, 51, 66, 91, 94, 97, 102, 154, 159, 167, 168, 174, 259, 260, 261, 263, 265, 373



## U

universidades 35, 36, 45, 46, 60, 71, 72, 73, 79, 85, 87, 100, 101, 102, 103, 106, 107, 130, 138, 140, 143, 145, 149, 159, 167, 178, 187, 220, 221, 225, 226, 227, 247, 248, 257, 262, 273, 282, 284, 308, 314, 326, 327, 328, 334, 335, 338, 341

## V

violência contemporânea 37  
violência contra a mulher 21, 29, 37, 133, 135, 244, 245, 262  
violência de gênero 44, 51, 82, 94, 131, 316, 317, 373

## SUMÁRIO



# DIREITOS HUMANOS NO MOVIMENTO SINDICAL

pautas de debates nos encontros  
nacionais do PROIFES-Federação  
(2011-2023)

**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO  
31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiânia-GO

**Xencontro nacional** | **PROIFES**  
FEDERAÇÃO  
31 de julho a 04 de agosto de 2014  
Goiânia-GO

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XV**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO

01 a 04 de agosto de 2019  
Belém - Pará

**XVIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
12 a 14 de agosto de 2022  
Natal/RN

**XIV** Encontro Nacional do PROIFES  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
19 a 21 de agosto de 2015  
Assis - SP

**XIII**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES  
FEDERAÇÃO  
26 a 29 de julho  
Porto Alegre - RS

**XIX**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
19 a 21 de julho de 2023  
Salvador - Bahia

**XVI**  
ENCONTRO NACIONAL  
PROIFES-FEDERAÇÃO  
4 A 7 DE NOVEMBRO  
WWW.PROIFES.ORG.BR

**XVII**  
ENCONTRO NACIONAL  
DO PROIFES-FEDERAÇÃO  
19 a 21 de julho de 2025  
Salvador - Bahia

**XIV** Encontro Nacional do PROIFES  
25 a 28 de julho  
São Luís/MA  
Saiba Mais  
www.encontronacionalproifes.com

**CUT** BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**CPLP-SE**  
CONSELHO PARLAMENTAR DA AMÉRICA LATINA E DO CARIBE



Internacional de la Educación  
América Latina  
IEAL

**PROIFES**

**pimenta**  
reimundo