



**SINDICATO
NA LUTA**

Novembro/25



**Mala Direta
Básica**

911020870001-63-SE/RS
APTAFURG



CONTRA A FARSA DA REFORMA ADMINISTRATIVA



Coluna de gênero

Diversidade e/ou diferença?

Prof.ª Dr.ª Ana Paula Speck Feijó

Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Sexualidade e Escola - Gese

Em nosso cotidiano observamos que os conceitos de diversidade e diferença estão presentes em rodas de conversa, em publicidades, políticas públicas e em inúmeros outros espaços. Contudo, podemos nos questionar: de que diversidade estamos falando? Diversidade e diferença são conceitos semelhantes? Qual relação esses dois conceitos têm? O que esses conceitos nos mobilizam a pensar? Neste texto, não temos a pretensão de encerrar o debate, mas de convidar você, leitora e leitor/e, a pensar sobre eles.

Ao analisarmos tais conhecimentos, compreendemos que todas/os/es temos marcadores ligados à diferença e que também somos pertencentes a uma diversidade populacional, sexual, cultural, religiosa, de gênero, entre outras possibilidades que nos constituem. Assim sendo, se torna muito difícil- e, porque não dizer, problemático- não debatermos sobre as diferenças dentro dessas infinitas viabilidades de diversidades que nos encontramos enquanto sujeitas/os/es de uma sociedade contemporânea num mundo globalizado.

Compreendemos diversidade como um conceito ligado a identidade, pois relaciona-se à multiplicidade de ideias, culturas, religiões, comportamentos, gêneros, sexualidades, dentre tantas outras formas de nos tornarmos sujeitos em uma sociedade. As diversidades são vinculadas às normas construídas pela sociedade na qual estão inseridas, portanto, se relacionam ao coletivo social.

Assim sendo, conforme o meio social no qual estamos inseridas/os/es, desde muito cedo, vamos frequentar determinados grupos sociais, religiosos, culturais e isso vai nos colocando em determinados grupos identitários. Esses grupos são compostos por pessoas diversas, mas que tem afinidades, aspectos, características em comum.

COMPREENDEMOS DIVERSIDADE COMO UM CONCEITO LIGADO A IDENTIDADE, POIS RELACIONA-SE À MULTIPLICIDADE DE IDEIAS, CULTURAS, RELIGIÕES, COMPORTAMENTOS, GÊNEROS, SEXUALIDADES, DENTRE TANTAS OUTRAS FORMAS DE NOS TORNARMOS SUJEITOS EM UMA SOCIEDADE.

Quando pensamos nas diferenças, no entanto, pensamos em algo que não está vinculado a uma determinada identidade, pois a diferença compõe a multiplicidade de identidades produzidas pelas/os/es sujeitas/os/es, tornando cada pessoa incomparável às demais. Refere-se àquilo que é único da/o/e sujeita/o/e, algo que não é espelhado ou comparado a outras/os/es. Aí está a complexidade de pensarmos a diferença- ela é algo único. Gilles Deleuze nos apontava para isso em seus escritos, dizendo que o que torna a diferença complexa é o fato dela não estar vinculada a comparações, que não há como colocá-la em dualidade ou compará-la com qualquer outra questão, pois a diferença é algo vinculado ao inédito.

Ao pensarmos, então, na diferença e na inclusão dessa na sociedade, estamos nos propondo a pensar uma sociedade que

seja capaz de promover o bem-estar e a integração de sujeitas/os/es que pertençam a determinados grupos identitários, bem como, a sujeitas/os/es que não se identifiquem ou, até mesmo, não queiram pertencer a grupo algum. Estamos falando numa sociedade que promova a integração de todas/os/es com respeito, dignidade, integração de fato, proporcionando a sensação de pertencimento, sem passar por processos discriminatórios, sem terem questionadas as suas existências, sem que suas vidas sejam mutiladas ou ceifadas, por não se encaixarem na norma preconcebida socialmente.

Aliás, quem é igual? Que igualdade é essa que nós tanto tentamos promover enquanto sociedade se, enquanto cidadãos de um mundo capitalista e neoliberal, buscamos nos promover ressaltando exatamente as características que nos tornam diferentes das/os/es demais? Por que para determinados momentos e situações é tão importante sermos iguais? Por que, quando buscamos nos destacar, exaltamos o que nos torna diferente? Por que incluir e respeitar a diferença ainda causa tanto alvoroço e desconforto?

Como já afirmamos inicialmente, não temos a pretensão de responder todas essas questões. Queremos convidar a/o/e leitora/e a refletir sobre quais são seus preconceitos, que vieses são esses que podem atrapalhar a capacidade de trabalhar e de promover a inclusão das diferenças na sociedade? Vamos refletir e tentar trabalhar essas questões para que, assim, façamos cada um/a/e a nossa parte e promovamos uma sociedade mais equa.



E a mulher negra, cumé⁽¹⁾ que fica?

Elina Rodrigues de Oliveira

Técnica em Assuntos Educacionais na Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Doutoranda em Educação Ambiental pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Mestra em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Licenciada em Educação Física e Bacharela em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Integrante do Grupo de Estudos Feministas Lélia Gonzalez, do Grupo de Pesquisa Educação para as Relações Étnico-raciais - ERER FURG e do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação Física e Relações Étnico-raciais - EFRER FURG. Pesquisadora sobre os seguintes temas: corpos, interseccionalidade, relações étnico-raciais.



Sou Elina Oliveira, uma mulher negra, vinda da periferia de Rio Grande. Sou filha da dona Maria Antônia, uma mulher negra, vinda do interior de Canguçu e que trabalhou a vida toda como empregada doméstica. Com ela, aprendi desde cedo que deveria me dedicar aos estudos pois essa era a única possibilidade de melhoria de vida. Hoje entendo que mesmo tendo concluído duas graduações, mestrado e atualmente cursando o doutorado, à pessoa negra no Brasil nada é garantido, e isso eu aprendi com o racismo. Como diria Mano Brown precisamos ser 2 vezes melhor, adiciono que mesmo assim não existem garantias de sucesso.

Atualmente sou servidora e estudante da FURG, e tenho observado o quanto ela ainda tem que avançar para que seja de fato um ambiente democrático, diverso e acolhedor a todas as pessoas. Estando inserida em uma sociedade racista, no estado mais branco do Brasil, se faz necessário um esforço para que ela não seja um espaço racista e violento para as pessoas negras.

Em minha pesquisa de mestrado, motivada pelas minhas duas experiências em cursos de graduação da FURG, busquei identificar as visões de mundo de estudantes cotistas raciais da universidade e me deparei com algumas verdades bastante difíceis e muito familiares para mim. Foram trazidos relatos que citavam desde a falta de representatividade do corpo docente da instituição, a ocorrência de situações de racismo, a falta da temática étnico-racial no currículo dos cursos e a questão meritocrática como argumento de ataque e exclusão aos/as estudantes cotistas raciais. Dentre essas denúncias eu destaco a baixa representatividade negra em cargos docente. Pesquisas tem demonstrado essa ausência⁽²⁾, e também estudo recente que realizei com uma professora da instituição que é uma das maiores referências no que diz respeito à discussão étnico-racial dentro da FURG, e que brevemente será publicado em revista científica.

Estamos precisando de um engajamento maior por parte da FURG para que de fato seja efetivada a lei de cotas raciais para ingresso nos concursos públicos, principalmente nos concursos docentes. A FURG não tem conseguido alcançar os percentuais mínimos determinados pela legislação e isso está atrasando a reparação proposta pela lei.

É importante pensar sobre o efeito positivo que a diversi-

dade traz para a nossa universidade, seja pela possibilidade de que sejam contempladas mais ideias e conhecimentos, seja por ela se tornar um ambiente mais representativo e com o potencial de gerar um sentimento de pertencimento e acolhimento. Eu falo com propriedade sobre isso pois passei a maior parte da minha vida dentro dessa universidade, e ao longo dessa trajetória tenho sentido na pele o racismo e a baixa discussão das temáticas que atravessam a população negra, principalmente as mulheres negras, que ainda enfrentam o fator interseccional das opressões vividas (gênero, raça e classe).

É preciso que se atente para essas visões de mundo que precisam estar contempladas em um projeto de universidade que se diz democrática. A população negra brasileira, como bem dito pela brilhante intelectual Lélia Gonzalez, está na lata de lixo da nossa sociedade. Precisamos que o olhar das mulheres

negras (que tem aferido ao longo da história do nosso país os piores indicadores de renda, ocupação e tem sido a maioria das mulheres que chefiam os lares esteja presente nos espaços de tomada de decisões, precisamos avançar no que diz respeito ao combate ao racismo institucional. Por fim deixo uma breve reflexão:

Se as mulheres negras como a minha mãe fazem tanto com tão pouco, imagina quando elas chegarem a posições de tomada de decisão? Acredito que haveria uma melhoria nas condições de vida de todas as pessoas que fazem parte da nossa sociedade. Tenhamos sempre na memória Lélia, Carolinas Marias, Suelis e Conceições.

1. Utilizando do "pretuguês" de Lélia Gonzalez.
2. OPARÁ. Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes [recurso eletrônico] / Coordenação: Ana Luisa Araujo de Oliveira, Alisson Gomes dos Santos, Edmilson Santos dos Santos. – Petrolina-PE: UNIVASF, 2024. Disponível em: <relatorio_lei12990-2014.pdf (observatorioopara.com.br)>. Acesso em 27 set. 2025.

3. DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. São Paulo, mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023/index.html?page=12>. Acesso em: 27 set. 2025.

Reforma Administrativa: A sociedade e servidores como alvo

Patrick Matos Freitas

Graduado em direito, especialista em gestão de pessoas e em gestão hospitalar pelo SUS, mestre em administração. Membro da Comissão de Supervisão da Carreira - CIS e Coordenador-Geral da APTAFURG

O debate sobre a reforma administrativa no Brasil voltou com força em 2025, envolvendo iniciativas em todas as esferas federativas. Embora o discurso oficial enfatize modernização, eficiência e transparência, o relatório final do Grupo de Trabalho da Câmara dos Deputados revela que a proposta mantém a lógica histórica de redução do papel do Estado e enfraquecimento do funcionalismo público.

Engana-se quem imagina que a reforma visa apenas combater privilégios ou melhorar serviços à população. O conjunto das cerca de 70 propostas legislativas — compostas por uma PEC, um PLP e um PL — configura uma agenda explícita de austeridade fiscal, achatamento das carreiras, precarização das relações de trabalho e ampliação da gestão gerencial e meritocrática, além de limitar a capacidade de investimento para os serviços públicos, dificultando as regras de acesso ao orçamento.

A rigor, a proposta não se distancia dos modelos anteriores — como a PEC 32/2020 — e mantém como seu eixo principal a introdução de uma gestão por resultados severa, com acordos e avaliações anuais, substituindo uma política remuneratória por bonificações.

Essa bonificação representa uma mudança concreta no modelo remuneratório, trazendo o bônus por resultado como componente fixado pela Constituição e legislação complementar para todos os órgãos públicos. Essas bonificações estão condicionadas — além da produtividade do servidor — à existência de superávit pelo governo e balanços positivos do órgão. Desta forma, trata-se de uma regra que, na prática, será aplicada apenas às empresas públicas, sociedades de economia mista e de atuação arrecadatória, como a Receita Federal, PETROBRAS, CEF e outras afins, não tendo a menor possibilidade de aplicação a instituições como universidades, INSS, IBAMA e a imensa maioria das entidades da administração direta e indireta.

Além disso, por ser condicionado à saúde fiscal dos entes federativos, pode gerar diferenciação significativa entre os servidores, de acordo com o orçamento disponível, junto a uma maior pressão sobre o alcance de metas pactuadas.

No capítulo das carreiras, a PEC estabelece parâmetros claros para o achatamento e nivelamento: as tabelas remuneratórias deverão ser unificadas por ente federativo, com remuneração inicial limitada a 50% do teto do respectivo quadro, e pelo menos 20 níveis de progressão anual obrigatória. Essa padronização visa reduzir desigualdades in-



ternas, mas pressiona carreiras já defasadas, especialmente na educação e saúde, e restringe reestruturações setoriais espontâneas.

Pior ainda, com a intenção de nivelar as carreiras públicas — o que não seria uma ideia ruim — o faz pela lógica inversa, pois não eleva as carreiras de base ao patamar das mais beneficiadas, e sim congela salários e retira benefícios pessoais, incentivos, gratificações e parcelas indenizatórias.

Reside aqui um perigo muito grande, em especial para os TAE. Uma grande parte da sua remuneração é composta pelo incentivo à qualificação — e futuramente espera-se que ele seja complementado pelo RSC — uma parcela paga fora do vencimento básico e que, por essas características, segundo a proposta pode ser excluída. Notadamente em períodos sem reajustes salariais, como o que tivemos recentemente entre 2016 e 2022, a exclusão dessas parcelas pode representar um prejuízo inestimável aos trabalhadores da educação, jogando-os em uma situação crítica.

No teletrabalho, uma das novidades regulamentadas pelo Projeto de Lei, o relator formaliza regras que limitam a modalidade a 20% do quadro inicial do órgão, obrigando ao mínimo de 80% de trabalho presencial semanal, ou seja, na prática das universidades federais e institutos federais,



permitindo apenas um dia de teletrabalho por semana. Mantém a lógica atual com custos de infraestrutura a cargo do servidor e vedações expressas para residir fora do município de lotação.

Dessa maneira, e em termos práticos, só teria direito quem reside nas cidades onde a FURG e o IFRS têm sua sede e seus campi. O teletrabalho é regulamentado com forte viés de precarização, transferência de custos à força de trabalho e restrição às políticas de inclusão, cuidado e interiorização que haviam sido esperadas como avanços.

Outro ponto que antes era apenas debatido, a flexibilização e regulamentação dos vínculos temporários, é agora consolidada com a criação de um vínculo estatutário para temporários para pelo menos 5% das vagas em concurso, com duração limitada a dez anos e regras para recontratação, além de direitos básicos garantidos — o que indica avanço da flexibilização estrutural do emprego público.

Ainda no campo dos concursos, estes somente seriam permitidos após análise de viabilidade técnica pelo Governo, por órgãos criados com essa finalidade, e sendo priorizados apenas cargos transversais, retirando totalmente a autonomia universitária para contratações. Além disso, exige balanço financeiro favorável do órgão e do Governo, o que, diante de um cenário de crise econômica, é inviável.

Por fim, a proposta envolve durezas explícitas no campo dos direitos históricos: a Constituição será alterada para proibir adicionais exclusivamente por tempo de serviço, como quinquênios e anuênios, licença-prêmio, licença-assiduidade, progressões automáticas por tempo, conversão em pecúnia de férias não gozadas, e restringe direitos como insalubridade à comprovação pericial, aumentando a rigidez do acesso a essas vantagens.

A porta ficará aberta definitivamente para privatizações, parcerias público-privadas e o aumento da terceirização de cargos hoje considerados de atividade-fim, sendo esta avaliação feita por órgãos centrais, sujeitando todos ao interesse dos governantes e lobistas de plantão. Isso ficou facilitado pelas recentes decisões do STF que flexibilizam cada vez mais a terceirização e a contratação pelo vínculo

celetista.

Como já se antecipava nas conjecturas, a reforma prepara um cenário de maior controle gerencial, transparência ostensiva e pressão por resultados, com possibilidade de avaliação de desempenho vinculada à progressão e até à perda do cargo, inaugurando riscos enormes à estabilidade funcional.

Como o projeto prevê um percentual de preenchimento de cargos de chefia via seleção, permitindo o acesso a pessoas estranhas ao quadro de servidores, indicados políticos poderão ser os responsáveis pela avaliação dos servidores, com duras metas pactuadas e inspecionadas de perto pelo Ministério da Gestão e Inovação (MGI), podendo gerar demissões por insuficiência de desempenho e resultado.

Camadas do setor público que hoje são submetidas a maior rigor, como o magistério e as carreiras técnicas administrativas, podem sofrer perdas significativas na atratividade e valorização, com achatamento salarial, precarização do teletrabalho e aumento da vulnerabilidade frente às avaliações.

Ademais, o processo de transformação digital acelerada previsto na reforma tende a ampliar o impacto sobre a rotina e condições de trabalho dos servidores, exigindo capacitação contínua, maior responsabilização e adaptação a um modelo de Estado cada vez mais gerencial e controlado.

Frente a esses concretos avanços, a luta dos servidores se faz ainda mais necessária para impedir que o Estado social e democrático se transforme em miragem diante de interesses do mercado, que cobram austeridade fiscal radical como forma de dominar o Estado e reduzir a qualidade dos serviços à população.

Ainda que o conteúdo do relatório e dos textos legislativos permita confrontar e contestar as falácia da narrativa oficial, cabe reforçar que a resistência dos servidores públicos deve se articular e se radicalizar para assegurar a manutenção de direitos, autonomia técnica e a qualidade do serviço público como patrimônio da sociedade brasileira.



A retomada do Polo Naval de Rio Grande: um novo horizonte para o desenvolvimento regional.

Por Deputado Halley Lino

A retomada do Polo Naval de Rio Grande marca um novo capítulo na história industrial do município e reacende as esperanças de desenvolvimento econômico e social da região sul do estado. Após anos de paralisação e incertezas, o setor naval volta a ganhar força com o anúncio de um investimento de R\$ 1,6 bilhão para a construção de quatro navios petroleiros da classe Handy, contratados pela Transpetro, subsidiária da Petrobras.

O projeto traz consigo a expectativa de geração de mais de 4 mil empregos diretos e indiretos ao longo dos próximos anos, com pico de 1.500 trabalhadores atuando simultaneamen-

te no estaleiro. Além disso, a iniciativa promete movimentar setores como hotelaria, gastronomia, comércio e serviços, impulsionando a economia local e fortalecendo o tecido social da cidade.

Embora o volume atual não represente o auge vivido há uma década, a retomada gradual e planejada pode garantir estabilidade e crescimento contínuo para o setor. Para muitos trabalhadores que já atuaram no polo naval, como caldeireiros, soldadores e montadores, o anúncio representa a chance de voltar à profissão, recuperar a dignidade e melhorar suas condições de vida.

Esse projeto simboliza o fortalecimento da soberania nacional na construção naval. Rio Grande, com sua infraestrutura privilegiada e mão de obra qualificada, tem agora a oportunidade de consolidar-se como referência no setor naval brasileiro.

Este é um momento de esperança renovada. A retomada do Polo Naval representa mais do que obras e empregos: é a chance de reconstruir o futuro de Rio Grande com trabalho, dignidade e desenvolvimento sustentável. Como parlamentar comprometido com o progresso da nossa terra, seguirei acompanhando e apoiando cada passo dessa jornada.

Visita do Presidente Lula a Rio Grande no mês de fevereiro para o lançamento da retomada do Polo Naval



Saúde mental

AMANHECERES

Ana Furlong

Doutoranda em Educação Ambiental pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Ambiental - PPGEA da Universidade Federal do Rio Grande - FURG; Mestra em Estado, Governo e Políticas Públicas pela Faculdade Latinoamericana de Ciências Sociais - FLACSO/Brasil; Mestra em Educação Ambiental pelo PPGEA da FURG; Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Pelotas - UCPel. Trabalha como Técnica Administrativa em Educação - Psicóloga

Esses dias tenho lembrado de uma cena pitoresca da minha infância. Viajamos, minha família e eu, de madrugada, até o sítio dos meus tios em Viamão. Chegamos pouco antes do amanhecer, e eu, pequena e curiosa, pela primeira vez ia ver o Sol nascer. Nos acomodamos no quarto, que tinha duas janelas amplas, uma frente oeste, e outra frente leste. Eu e minha irmã ficamos alguns minutos espiando pela janela, esperando para ver o céu clareando. Estava demorando, e logo nos demos conta: estávamos olhando pela janela errada. Risadinhas, uma corrida de poucos passinhos até a outra janela, e lá estava ele, o raiar do dia, já um pouquinho mais alto, mas ainda lindo em sua suavidade esplendorosa.

Ver raiar um dia pode ser uma memória cheia de carinho e bom humor, como acabo de contar. Mas também pode ser uma vivência cheia de angústias e tristezas, a depender do contexto... Nesse mundo que pode muitas vezes estar tão cheio de vazios - existenciais, afetivos, de sentidos e de porquês - estar desperto, vendo o Sol nascer, pode ser desesperador. Mais um dia de luta, ansiedade, solidão, tristeza, medo, vergonha, incerteza, saudade, rancor... tantos sentimentos difíceis de sentir e de resolver...

Já vivi, já vivemos todos, amanheceres assim - tanto os bons, quanto os ruins.

Respirar fundo, encontrar um lugar no peito para acomodar o peso do que dói.

Respirar fundo, encontrar um lugar no peito para guardar a beleza do que

faz sorrir.

O que diferencia um do outro é um universo de elementos chamado vida. São todas as dimensões que fazem a gente ser humano: um pouco da história de nossos pais, um pouco da tinta especial com que vem pintada nossa alma, um pouco do tempo histórico, um pouco dos amigos e desafetos, dos amores e desilusões, um pouco dos planos e dos sustos, um pouco do que fomos e do devir.

Vi alguns tantos raias, e perdi alguns. Daqueles que vi, guardo lembranças graciosas, como o da infância que contei, outros de andanças boêmias da juventude, outros de saídas e chegadas, aterrissagens em terras distantes ou no meu chão natal. Guardo também as lembranças de raias cheios de incerteza e medo, lágrimas, nó na garganta, anseio por poder ouvir uma voz, por poder depositar a angústia da minha voz em um outro coração amigo. Guardo amanheceres de pura tristeza, em que dar notícias desoladoras coube a mim, outros de pavor, em que aquilo que parecia um pesadelo virava uma realidade que eu precisava confrontar. Daqueles que não vi, guardo vontade e curiosidade.

Todos esses raias me constituem como eu sou, e isso não digo como autoelogio ou soberba - longe disso. Raios de Sol sempre vão emergir desde o horizonte mais profundo, desde a noite mais escura - para nosso alívio ou desespero. Por sorte, muitas vozes, muitas vidas, operaram em meu favor. Presenças que ajudam a suportar, ausências que incentivam a caminhar,

toda uma sinfonia complexa de tons que tem me feito acreditar que cada novo raiar vai trazer um novo dia - e com esse novo dia, estarão lá antigas e novas possibilidades, mais fáceis ou mais difíceis, mais delicadas ou mais duras, mas sempre, sempre, possibilidades.

Esses dias tenho pensado nos amanheceres.

Tenho pensado que o raiar de cada dia é uma experiência única, plena de alternativas absolutamente impensáveis, ou comodamente antecipáveis - e ambas são lindas de sua forma. E ambas estão sempre à nossa frente, como nuances de um raiar do Sol, convidando e clareando o caminho para dar o primeiro passo em mais um dia. Ah, quase esqueço - às vezes, estamos esperando um demorado raiar do Sol à nossa frente, mas... ele vai estar surgindo desde um canto inesperado, desde outras janelas, desde outros horizontes. E se tivermos boa companhia, que bom. E se estivermos oprimidos, que um novo raiar nos renove a energia de levantar.

No fundo, no fundo - da alma e da retina - cada amanhecer é único, ainda que o Sol seja sempre o mesmo, seja sempre a vida convidando a seguir. Nem sempre é fácil, mas sempre tem um nascer do Sol do qual podemos nos lembrar, que trouxe esperança, amparo e leveza. Lembremos desses, nas madrugadas mais densas, em que um novo dia parece difícil de enfrentar - lembremos que cada novo dia é uma manhã prenhe de possibilidades.

VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A violência relacionada ao trabalho é um fenômeno antigo, porém seu estudo e a produção de recursos que ajudem a combatê-lo são relativamente recentes. Se o trabalho acompanha o ser humano desde o início de sua evolução, é no advento do sistema capitalista que a opressão relacionada ao trabalho passa a ser registrada e analisada de forma mais atenta. O desenvolvimento do neoliberalismo como ordem hegemônica tem aprofundado essas opressões, e as apresenta à sociedade como sendo apenas reflexos inevitáveis do desenvolvimento das economias capitalistas. Processos de precarização vão sendo inseridos nas relações de trabalho, seja em ambientes privados ou estatais. Flexibilização, privatização, terceirização, engenharia estrutural, reestruturação, informalidade, desburocratização, competitividade, empreendedorismo. Todas essas palavras fazem parte do vocabulário utilizado para justificar e convencer a classe trabalhadora de que o individualismo e a meritocracia devem pautar as dinâmicas da vida laboral. Trabalhadoras e trabalhadores vivenciam redução de salários, de direitos trabalhistas, aumento de jornadas e de volume de trabalho, fragilização das relações de emprego e desumanização dos ambientes de trabalho, todos efeitos da agenda neoliberal. De forma perversa, a eles passa a caber todo o ônus por um sofrimento que é sentido de maneira isolada e silenciosa, pois estão cada vez mais distanciados de espaços de crítica e elaboração de formas de enfrentamento, como os sindicatos. Ainda que a violência no trabalho seja um fenômeno amplo e global, sabemos que as

nações que têm sido mais exploradas pela dinâmica capitalista, tais como o Brasil, têm a sua classe trabalhadora mais vulnerabilizada. Dentro desta classe, considerando a abissal desigualdade social e econômica do Brasil, temos um contingente gigantesco de pessoas vivenciando uma realidade de trabalho na lógica da informalidade e da uberização. Poucos grupos de trabalhadores ainda acessam alguns direitos trabalhistas e alguma proteção social. Estes, especialmente os vinculados ao serviço público, sofrem com campanhas políticas e da mídia hegemônica pela desqualificação de seu trabalho, uma vez que representam, para o restante da classe trabalhadora, um horizonte tão almejado de dignidade e valorização no trabalho. As organizações privadas e estatais têm cada vez mais consolidado dinâmicas de trabalho que estão amparadas em estruturas hierarquizadas, excesso de burocracias, cultura autoritária, foco em cumprimento de metas. A violência estrutural emerge como processo e resultado da confluência dos já destacados fatores ideológicos, culturais, econômicos e laborais, associados a características particulares de determinados indivíduos que se impõem como agressores e assediadores. Nesse contexto o fenômeno do assédio moral, que discutimos nesta cartilha. Esperamos que seja um recurso útil para que trabalhadores e trabalhadoras se reconheçam como tal, e se entendam como parte de uma classe que deve prezar e lutar pela união, em busca de defender seus direitos e avançar coletivamente, rumo a um trabalho que faça sentido e gere felicidade, e não adoecimento.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

A relação com colegas ou superiores faz você se sentir inferiorizado/a, ridicularizado/a, envergonhado/a? Você se sente inútil, tem vontade de pedir transferência ou até demissão? Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, de forma sistemática e prolongada. Essa conduta abusiva é praticada por pessoas do mesmo local de trabalho, mas pode também fazer parte da forma como a própria instituição orienta a relação com os trabalhadores. Através dessa forma de violência são prejudicadas a dignidade, a personalidade, a integridade física e psíquica do trabalhador e da trabalhadora agredidos. Na maioria das vezes, o processo de assédio moral inicia de forma

sutil, dissimulado em pequenas ações mais diretas ou indiretas - que vão sendo cada vez mais intensas e frequentes. Muitas vezes, a vítima sente-se humilhada, mas não tem seu sofrimento reconhecido ou validado por colegas, familiares, e mesmo por profissionais da saúde que venha a procurar. Assim, isola-se, sente-se desmotivada para o trabalho, e tende a se responsabilizar pelo sofrimento que lhe está sendo infligido.

O agressor/a busca desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, por meio de diversas atitudes. Em alguns casos, o objetivo de quem assedia é forçar a vítima a pedir transferência do local de trabalho ou demissão, quando não responde ao autoritarismo do superior. Mas

também pode representar tentativas de autoafirmação de quem agride em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras do local, ou ainda pode ter conotação de represália por divergências com a vítima, ou ainda podem expressar discriminação quanto a sexo, identidade de gênero, orientação sexual, capacitismo, racismo, faixa etária, etc. Quaisquer que sejam as motivações, nenhuma delas justifica ou escusa o agressor de suas ações. Elas nos possibilitam entender que não há um "perfil" de vítima. O assédio moral não ocorre contra pessoas mais frágeis, mas sim mais vulnerabilizadas, em função do nosso contexto social, que ainda não tem o respeito à diversidade como fundamento nas relações humanas.

CASO VOCÊ ESTEJA VIVENCIANDO UMA SITUAÇÃO SEMELHANTE, BUSQUE AJUDA, POIS ESSES FENÔMENOS TENDEM A SER ACIRRADOS CASO NÃO HAJA INTERVENÇÃO PRECOCE E EFICIENTE.



**SINDICATO
NALUTA**

O Jornal Sindicato na Luta - veículo de comunicação da Associação do Pessoal Técnico-Administrativo da FURG (APTA FURG) - tem distribuição gratuita e dirigida.

EXPEDIENTE

ENDERECO:
Rua Padre Nilo Gollo, 76,
São Jorge, Rio Grande RS.
Tel.: (53) 3230-2284/3230-5417
WhatsApp: (53)98428-5716
(53)98428-5688
Email: aptafurg@aptafurg.org.br

COORDENAÇÃO GERAL

Berenice Costa Barcellos
Patrick Matos Freitas
Rafael Missiunas

JORNALISTA RESPONSÁVEL

Marcio Vieira Oliveira- Mtb. 9258
Tel.: (53) 9947-1622
marciooliveira2000@yahoo.com.br

COORDENAÇÃO DE DIVULGAÇÃO E IMPRENSA

Patrick Matos Freitas
Maria de Lourdes Lose
José Alberto Coutinho

DIAGRAMAÇÃO

Matias Castro - matiasbuenodecastro@gmail.com
Information Technology (IT)