



SinTUFABC

Sindicato dos Trabalhadores das
Universidades Federais do ABC

Boletim nº 02/2022

18 DE FEVEREIRO DE 2022



Nesta edição:

Por reposição salarial e para
defender o serviço público, greve! ————— 2

Eleição para a reitoria da UFABC ————— 3

Perguntas às candidaturas a reitoria ————— 4

As preocupações sobre o retorno ao
trabalho presencial ————— 8

Não é possível mais calar ————— 8

Mural da vacinação infantil ————— 10

Por reposição salarial e para defender o serviço público, greve!

Dia 24 de fevereiro, às 15 horas, o SinTUFABC realizará uma Assembleia Geral Extraordinária da categoria com o objetivo de discutir o indicativo de greve orientado pela FASUBRA (Federação dos Sindicatos das Universidades Brasileiras, à qual o SinTUFABC é filiado) e pelo FONASEFE (Fórum Nacional do Serviço Público Federal).

A greve, cujo indicativo está previsto para dia 09 de março, é a única saída frente ao desmonte do serviço público e à desvalorização dos trabalhadores do setor público: o FONASEFE trabalha com a necessidade de reajuste de 19,99% desde 2019, mas a categoria dos trabalhadores técnico-administrativos não tem reajuste desde 2017 e, segundo cálculos, acumula mais de 49% de perdas desde 2011. Além da reposição salarial, a luta é necessária para lutar também pela valorização do serviço público e contra a Reforma Administrativa que irá precarizar a situação do trabalhador e também daqueles que precisam desse serviço.

A FASUBRA promoverá uma Plenária Nacional nos dias 4 e 5 de março para avaliar a conjuntura e também discutir como se incorporar à greve unificada. O SinTUFABC realizará uma assembleia no dia 24 de fevereiro para discutir o cenário nacional e a construção da greve unificada dos trabalhadores do serviço público federal.

Além da inflação (registrada em 10,06% pelo IPCA) que atinge todos os trabalhadores, os que ganham menos foram os mais prejudicados. Para as famílias que ganham de R\$ 2.702,88 a R\$ 4.506,46 a inflação ficou em 10,40%. É justamente nessa faixa que se encontra boa parte da categoria dos técnico-administrativos que tem um dos pisos salariais mais baixos do serviço público federal. Para 2022, há a previsão de que a meta de inflação estoure novamente.

O estrangulamento causado pela Emenda Constitucional 95 garante os lucros do mercado financeiro em prejuízo de quem constrói a educação e os demais serviços públicos. Pela valorização do serviço público, da UFABC e dos trabalhadores que a constroem, uma luta forte e unificada se faz necessária.

Calendário

21, 22 e 23/02	Pesquisa de opinião não-vinculante
24/02	Assembleia Geral Extraordinária
08/03	Dia internacional de luta das mulheres
09/03	Indicativo de greve do serviço público federal

Eleição para a reitoria da UFABC

A UFABC passa por um de seus momentos mais importantes: a eleição para a Reitoria. Este é o momento em que as categorias e entidades representativas que constroem a universidade também se engajam no processo, entrevistando as candidaturas, realizando debates e investigando cada uma das propostas. O SinTUFABC contribuiu para esse processo: realizando sabatinas, organizando e participando do debate promovido junto às entidades representativas e disponibilizando um espaço no boletim para que as chapas possam se manifestar, bem como, atualizando a pauta de reivindicações da categoria. Esperamos que essas iniciativas ajudem os trabalhadores e estudantes a decidirem pela candidatura que irá estar na reitoria da UFABC no próximo período. Abaixo, elencamos algumas atividades realizadas pelo SinTUFABC.

É muito importante que todas, todos e todes votem na pesquisa que será realizada nos dias 21, 22 e 23 de fevereiro. A consulta paritária é uma conquista de toda a comunidade e, portanto, também dos técnico-administrativos que pautam essa luta desde a criação do

SinTUFABC em 2012. Portanto, ressaltamos mais uma vez e pedimos que **TODOS VOTEM** na consulta.

A importância da votação e participação da comunidade ganha ainda maior relevância se considerarmos que as universidades passam por um processo de ataque, especialmente no que diz respeito sua autonomia de gestão universitária. Uma consulta que seja expressiva é sinal de que a comunidade está atenta e deseja que sua vontade seja respeitada.

Assim, é importante lembrar que o processo eleitoral não acaba na consulta paritária não-vinculante: é necessário que o colégio eleitoral aceite uma lista tríplice que expresse a vontade da comunidade acadêmica. Assim como é essencial que o governo federal respeite a vontade da comunidade referendando o primeiro nome da lista enviada. Para isso, precisamos nos manter engajados e atentos, participando da consulta mas também das etapas seguintes.

Fique atento aos comunicados do sindicato para as próximas ações e lembre-se, nos dias 21, 22 e 23 de fevereiro participe da consulta!

Atividades realizadas com participação do SinTUFABC

- ➔ Disponibilização de espaço no boletim para respostas às questões importantes da categoria
- 🔗 08/02: Sabatina com a Chapa 1: #UFABCPresente
- 🔗 10/02: Sabatina com a Chapa 2: #UFABCdeTODESparaTODES
- 🔗 Atualização da pauta de reivindicações em assembleia
- 🔗 Participação no debate das entidades



Fotos das sabatinas com as chapas 1 (em cima) e chapa 2 (embaixo)

Perguntas às candidaturas à reitoria

1. No decorrer dos anos, a autonomia universitária tem sido atacada em diversas frentes, com contingência de verbas já aprovadas por lei e outras iniciativas centralizadoras que transferem ao governo federal atribuições antes das universidades. Como a candidatura pretende reafirmar a autonomia universitária para que a UFABC tenha autonomia, conforme o artigo 207 da Constituição Federal? Qual previsão de espaço para servidores técnico-administrativos na autonomia universitária da UFABC?



Chapa 1 - #UFABCpresente

Para nós da chapa 1, a defesa da autonomia universitária é um valor inegociável. A UFABC precisa continuar presente como protagonista em órgãos externos que congregam os esforços para defender os valores e princípios das Universidades Públicas, e suas demandas por verbas que garantam o ensino superior público de qualidade, fundamentado em pesquisa e extensão de ponta, inclusivo e acessível. Assim, continuaremos a participar das mobilizações na Andifes (com as demais IFES brasileiras), nos colégios de pró-reitores e nas iniciativas do Congresso Nacional em defesa das Universidades.

O reitor Dácio Matheus foi um dos articuladores do colégio de reitores das IFES paulistas para a obtenção de emendas de bancada. Foram cerca de 30 milhões conquistados nos últimos anos - com mais 10 milhões previstos para 2022 - graças a esses movimentos. Para isso, também a participação de servidoras e servidores técnico-administrativos em diversos fóruns nacionais, pautando a necessidade de valorização permanente da Universidade, é imprescindível.

Essa articulação com agentes externos só tem sucesso por conta do trabalho da gestão e da comunidade da UFABC como um todo. Para a defesa da autonomia universitária, TAs têm sido de fundamental importância: dada a capacidade do nosso quadro funcional e já com presença preponderante na composição do quadro dirigente atual e das diversas comissões da UFABC, essa proporção de maioria de TAs entre os dirigentes será mantida no próximo quadriênio.

Chapa 2 - #UFABCdeTODESparaTODES

A autonomia universitária é uma dimensão basilar, pétrea, que visa assegurar a liberdade de pensamento, de criação, de contestação e de crítica no interior dessas instituições, vocalizando discordâncias intra e extramuros. Reconhecemos como inerentes ao princípio da autonomia universitária a capacidade de exercer a independência da instituição perante o despotismo e a arbitrariedade, mas também por meio de sua inventividade perante estruturas enrijecidas e engessadas. A Chapa 2 entende que esse fundamento, assentado na experiência secular das universidades, é um instrumento que deve incidir duplamente nas instituições, de modo a fortalecer as estruturas e, também, os indivíduos. Autonomia e liberdade para exercê-la são constitutivos de uma universidade crítica. E o exercício dessa autonomia permite afastar e confrontar medos externos e internos. Ao sustentar tais princípios, nos colocamos como crítica aos regimes, governos e autoritarismo, fortalecendo a capacidade de sustentar posições nas conjunturas adversas como períodos de intervenção externa ou greve, reivindicação e mobilização para proteção de direitos e prerrogativas duramente conquistadas ou a se conquistar. A ampliação dos canais de participação deve ser imperativa e propomos a realização de audiências públicas, encontros regulares, públicos e permanentes entre a comunidade e gestores, de modo a assegurar a interlocução direta entre as esferas decisórias e a base de servidores e demais integrantes da instituição.

Perguntas às candidaturas à reitoria

2. A UFABC protagonizou no ano de 2013 um dos maiores Processos Administrativos Disciplinares da história das Universidades Federais, envolvendo 23 TAs. Desde então não conseguiu formular uma política de combate às diferentes práticas assediadoras que ainda afligem trabalhadores e estudantes. Qual a proposta das candidaturas para este problema?



Chapa 1 - #UFABCpresente

A chapa 1 se compromete em manter a mesa permanente de negociação entre a Reitoria e o SINTUFABC. Esse é um espaço privilegiado de diálogo com a categoria TA, que possibilita a construção coletiva de ações e campanhas preventivas e, quando for o caso, permite tratar com celeridade de eventuais medidas corretivas.

É importante que os órgãos de controle cumpram um papel formativo da comunidade da UFABC. Neste sentido, a criação do Fórum das Instâncias de Controle e Monitoramento foi um grande avanço. A atuação primeira das diferentes instâncias de controle não é punitiva, mas particularmente educativa.

Entendendo o quão sensível é a questão dos assédios, nos comprometemos a continuar acolhendo de forma adequada nos espaços da Universidade - e aperfeiçoando esse processo de acolhida a partir da contribuição da comunidade de servidores e estudantes - as pessoas vítimas de assédio, respeitando-as, tratando-as com dignidade e produzindo medidas resolutivas.

Nossa principal ação inicial, no que tange à política de combate às diferentes práticas assediadoras que afligem pessoas trabalhadoras e estudantes, será concluir a formulação da Política de Combate ao Assédio na UFABC. Isso é fundamental. O Grupo de Trabalho instituído pela reitoria debruçou-se sobre essa questão e realizou uma ampla discussão a respeito do tema. A recomposição imediata de um novo GT para finalizar esse trabalho, propondo uma resolução ao ConsUni, deve ser estabelecida com a maior celeridade possível.



Chapa 2 - #UFABCdeTODESparaTODES

A Chapa 2, UFABC deTodesparaTodes, reconhece a urgência de se retomar não somente o debate, mas a implementação de medidas concretas para coibição não somente para o assédio, mas também o combate de todas as formas de discriminação na UFABC. O primeiro passo requer o fortalecimento dos mecanismos institucionais de combate. Para isso, propõe reinstaurar a Coordenadoria de Direitos Humanos para uma colaboração estreita entre Comissão de Ética, Corregedoria Seccional, Ouvidoria, ProAP, Procuradoria Federal e Sugepe para a construção articulada de uma política institucional de escuta, apoio, acolhimento e acompanhamento às vítimas, promovendo espaço para denúncia e instauração de processo de investigação. O segundo passa pela ampla discussão da política, por meio do debate qualificado entre as entidades representativas, coletivos, servidores e comunidade para construção coletiva da Resolução a ser pautada no Conselho Universitário. Especificamente sobre os eventos de 2013, consideramos ter sido uma das páginas mais sombrias da UFABC. Foi um processo malconduzido, mal resolvido e mal decidido, com profundo impacto negativo dentro e fora da Universidade. Perdemos servidores, destruímos vínculos e retrocedemos na disposição e na capacidade de mobilização e enfrentamento dessa categoria. Até hoje a instituição não foi capaz de refletir a respeito e aprender com o trauma e as fraturas que se instalaram em decorrência do tenebroso episódio.

Perguntas às candidaturas à reitoria

3. Mesmo após a conversão da CGRH em SUGEPE há o entendimento de que é necessário haver avanços significativos na gestão de pessoas da universidade. Existem questionamentos, por exemplo, no ajuste da jornada para mães e pais que têm filhos em idade escolar, na política de remoção interna ou em casos de assédio sofridos por colegas em situação de terceirização. Qual a proposta para a candidatura no que diz respeito à gestão de pessoas?



Chapa 1 - #UFABCpresente

Nos últimos anos, houve avanços importantes na gestão de pessoas na UFABC, mas ainda há espaço para desenvolvimento. Foram instituídas políticas transparentes, estabelecendo, por exemplo, critérios para afastamentos e a capacitação das servidoras e servidores. O que antes era decidido de forma individual, hoje é pautado por normas claras e amplamente publicizadas. Também há transparência total quanto ao quadro funcional de cada área e aos ocupantes de todas as Funções Gratificadas (FG) e Cargos de Direção (CD). O compromisso da chapa 1 é manter a absoluta transparência na gestão de pessoas.

Iremos aprimorar o acompanhamento da execução dos contratos de serviços terceirizados e do cumprimento das cláusulas que garantam o combate às discriminações e aos assédios neste grupo, intensificar as ações do GT Acolhimento às trabalhadoras e aos trabalhadores em situação de terceirização na UFABC.

Ainda há muito a avançar: as discussões sobre o atendimento mais adequado a servidoras mães e servidores pais, a construção de normativas regulatórias internas para a implementação do teletrabalho, e a retomada das discussões sobre a implementação da jornada de 30h são compromissos presentes do nosso plano de gestão. É preciso usar com habilidade todos os dispositivos legais à nossa disposição, para que se possa construir ganho do ponto de vista institucional na mesma medida em que signifique melhoria de condições de trabalho e qualidade de vida para todas as servidoras e servidores da UFABC.



Chapa 2 - #UFABCdeTODESparaTODES

A Gestão de Pessoas é um elemento estratégico e transversal, que exige uma política de valorização e desenvolvimento de pessoas de caráter progressista e desenvolvimentista que permita aos servidores e trabalhadores em situação de terceirização um ambiente que promova a devida qualidade de vida no trabalho. Propomos, nesses temas sensíveis a comunidade, pautar a criação do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, previsto pela Portaria da Reitoria nº 546/2014, como instância deliberativa colegiada com poder decisório sobre políticas de pessoal para democratizar o processo decisório, recuperar os relatórios dos Grupos de Trabalho que trataram das políticas de assédio moral e de atendimento de pais e mães da UFABC e definir critérios técnicos para a remoção interna. Não obstante, entendemos necessário estabelecer um canal aberto de diálogo com a Comissão Permanente do Pessoal Docente (CPPD), o Comitê de Capacitação e Qualificação de Pessoal (CCQP), a Comissão Permanente de Apoio à Flexibilização de Jornada (CAF), a Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), a Comissão de Políticas Afirmativas (CPAf) e a Comissão Permanente de Acessibilidade (CoPA), reconhecendo os trabalhos empreendidos na defesa do valor da diversidade e da inclusão, do preparo de lideranças, incentivo a uma cultura de pertencimento que tenha o diálogo, a tolerância e o respeito como princípios estruturantes.

Perguntas às candidaturas à reitoria

4. Uma demanda antiga dos trabalhadores técnico-administrativos da UFABC é da gestão democrática como, por exemplo, que os chefes possam ser escolhidos por seus pares. A pauta de reivindicações de TAs coloca em especial os cargos de Corregedor, Ouvidor e Superintendente de Gestão de Pessoas. Qual o posicionamento da candidatura sobre essa demanda?



Chapa 1 - #UFABCpresente

É compromisso da chapa 1 anunciar todos os dirigentes somente após diálogo com técnicas e técnicos de cada uma das áreas. Entendemos que esse tipo de construção verdadeiramente coletiva é, além de uma forma de respeito pelas equipes, uma maneira de contarmos com a experiência acumulada pelas áreas na elaboração de soluções para o bem comum, que passam pelo estabelecimento das diretrizes que orientarão os fluxos e rotinas diárias de trabalho. Dialogar francamente com o quadro funcional de cada área é condição essencial para uma gestão participativa e realmente democrática. O posicionamento da chapa 1 é claro: todos os nomeados e nomeadas para o quadro dirigente só o serão depois de serem ouvidas as servidoras e servidores das áreas.

Nos casos específicos da Ouvidoria e da Corregedoria, há requisitos legais, estabelecidos pela Controladoria Geral da União (CGU), que a servidora ou o servidor precisa cumprir para poder ser indicado. Esses dirigentes têm mandato definido justamente para que possam agir com isenção inclusive em relação à gestão da Universidade. Como dito acima, as equipes também serão consultadas antes de qualquer anúncio.

No caso da SUGEPE, será relevante instituir um Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, um órgão colegiado que possa orientar as decisões de quem estiver à frente da área. A ideia principal é balizar o papel da SUGEPE através de um colegiado participativo e representativo, que oriente a atuação de dirigentes da maneira mais assertiva possível.



Chapa 2 - #UFABCdeTODESparaTODES

A Chapa 2, UFABC deTodesparaTodes, está fundada no compromisso de transparência e democracia substantivas e acredita na efetiva participação da comunidade para a desmontagem de mecanismos de reprodução do poder como fim em si mesmo. Para isso, avoca para si a responsabilidade de promover uma Gestão Participativa e Transparente mobilizando a estrutura que a compõe em suas diferentes escalas, dinâmicas e movimentos. Desse modo, há o compromisso de assegurar institucionalmente, no ambiente universitário, a liberdade individual e o respeito ao contraditório, garantindo o equilíbrio necessário para a administração e a governabilidade institucional. Trata-se, portanto, de compromisso com a ética, adotada como premissa e princípio, elemento fundamental nas relações da Gestão com as instâncias acadêmicas e representativas, unidades administrativas e os indivíduos que compõem a comunidade. Propomos, nesse sentido, a renovação dos quadros dirigentes, cujas escolhas sejam pautadas na competência, aderência aos princípios estruturantes do diálogo, transparência e seja legitimado após submissão ao escrutínio de seus pares. No tocante às instâncias de controle interno, a Corregedoria Seccional e Ouvidoria se somam aos instrumentos de governabilidade em apoio à comunidade e devem exercer suas funções de modo independente e autônomo, no qual propomos que sejam cargos eletivos para que atuem de forma imparcial e legítima, com efetivo atendimento aos interesses da coletividade.

As preocupações sobre o retorno ao trabalho presencial

Desde 2020 vivemos uma realidade de vida que nos exigiu grandes mudanças e sacrifícios. A rotina de todas nós, pessoas servidoras, foi diretamente afetada. Tivemos que passar a trabalhar em nossas casas, com uma estrutura adaptada, equipamentos improvisados, aumentos de gastos com energia elétrica e água, entre outros, e ainda tivemos que dividir espaço com nossos familiares, pets, barulhos da vizinhança, e até mesmo uma campanha tocando passou a ser um incômodo constante.

Quase dois anos do início da pandemia, o retorno de parte das atividades presenciais está finalmente chegando, mas o que poderia ser um momento de alegria é na verdade um motivo de grande preocupação para a categoria. Ainda vivemos um período de saúde pública muito grave! Além da alta taxa de contágio da variante Ômicron, infelizmente as mortes continuam subindo exponencialmente, o que eram cerca de 600 mortes por dia no nosso país na metade de janeiro deste ano, se tornaram mais de 1000 no início de fevereiro. São números alarmantes, es-

tamos falando de vidas e famílias desamparadas, cada vida importa!

Em meio ao atual cenário, a Coordenação do SinTUFABC procurou parte das conselheiras que nos representa para preparar conjuntamente um ofício aprovado em assembleia pedindo a Reitoria o adiamento do início das atividades presenciais, mantendo as aulas de forma remota. Mesmo com nosso apelo, em sessão do ConsUni de 08/02/2022, não houve votação do assunto, apenas uma solicitação de que os cursos decidam tal adiamento, deixando a decisão para docentes que já se manifestaram favoráveis ao retorno presencial.

Diante disso, realizaremos conversas com as pessoas colegas servidoras que mais estarão sendo impactadas pelas atividades presenciais, como as técnicas de laboratório, e nos manteremos atentas aos próximos desdobramentos.

Caso tenha alguma denúncia para fazer, ou caso queiram conversar sobre qualquer assunto, procure o sindicato através do e-mail contato@sintufabc.org.br.

Não é mais possível calar

Escrevemos porque não é mais possível calar. Escrevemos porque gostaríamos de pedir sua indignação.

A maior expressão do racismo estrutural brasileiro, e conseqüentemente seu lado mais cruel, é uma pessoa correr risco de vida simplesmente por ser negra. Dados do Atlas da Violência/2021¹, produzido pelo Ipea e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) e do Anuário Brasileiro de Segurança Pública/2021², produzido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, evidencia que:

- Na última década morreram no país 405.811 pessoas negras, o equivalente a capital do Tocantins, Palmas, dizimada.
- Crianças vítimas da violência letal são majoritariamente negras (63%).
- Adolescentes de 15 a 19 anos vítimas da violência policial também são majoritariamente

negras (81%).

• Pessoas negras representam: 62,7% dos policiais assassinados e 78,9% das vítimas de intervenções policiais.

• As pessoas negras foram 75,8% das vítimas de homicídio, 64,3% das vítimas de latrocínio e 75,3% das vítimas de lesão corporal seguida de morte.

• As mulheres negras foram 61,8% das vítimas de feminicídio em 2020.

• As chances de uma pessoa negra ser vítima de homicídio no Brasil é 2,6 vezes maior do que a de uma pessoa não negra.

O impacto da desigualdade racial na nossa sociedade é em todas as áreas e aspectos da vida, destacamos apenas os dados de violência/morte porque é o limite, é o fim: o que fazer após a morte de alguém simplesmente por ser preta? Um ato, uma manifestação, uma nota de repú-

dio não trará a pessoa de volta a vida, não livrará diversas outras pessoas da dor mais cruel de perder um ente querido.

Antes mesmo do ato em protesto a morte por espancamento do jovem Moïse, presenciamos (incrédulos?) o assassinato de Durval, homem negro, que caminhava na calçada e cometeu o grave crime de abrir sua própria mochila, o que fez com que um homem branco que estava no conforto do seu carro a uma distância considerável de Durval, se assustasse com ele e o alvejasse 3 vezes, provocando sua morte. O homem branco foi indiciado por homicídio culposo, quando não há intenção de matar.

E este é outro reflexo do racismo estrutural que precisamos nos indignar o suficiente para avaliar até quando aceitaremos que a morte de uma pessoa negra não choque o suficiente para serem tipificadas como são de fato: assassinatos dolosos, vis e cruéis.

As violências são tantas que individualmente nos sentimos pequenos para conseguir intervir na realidade, mas podemos em nossos coletivos e instituições emitir posicionamentos e cobrá-los também de se posicionar.

E nós, trabalhadores da Educação, podemos trazer o debate de forma pública, convocar audiência com a comunidade externa, chamar nossos alunos para pensar a violência racial e urbana, as leis que nos regem e a se colocar nesse debate, assumir que esse é um problema nosso (nosso de verdade, inclusive quando falamos a partir de território: em 2020 a cidade de São Bernardo do Campo



Moïse e Durval, presente!

O morto era Eu

Ao ler o jornal
Estampando as capas dos jornais
Espancado por policiais
Mais uma vez um corpo jazia
Ontem fui torturado
O corpo quebrado,
Novamente alvejado
Quando não me matam, me ferem
Me humilham, silenciam
Cerceiam minha liberdade
E com uma vil crueldade
Quase me deixam respirar
Só pra depois de novo me sufocar
Me por em algemas, me humilhar
E daqui a 23 minutos
Mais uma vez eu morreria
Aquele morto era Eu
Era minha filha, minha menina
Meu pai, meu Tio, meu sobrinho
Meu vizinho
Meu menino
Meu avô, meu primo
Meu amigo
Aquele morte me transpassa
Me corta e me despedaça
Me tira o ar
Aqueles mortes, e são tantas
E a tanto tempo
Nossos corpos a alimentar tubarões
Fortunas, impérios, barões
Alavancando subida de ações
Então não estranhe o fogo no meu
olhar
Quando meu prazer for ver queimar
Toda a violência e o genocídio do
racismo
Todos aqueles que querem meu
povo sepultar
Pensam que estamos só morrendo
Também estamos combatendo
Lutando pelo direito de existir
Resistindo pelo direito de viver
E nessa luta, nós não iremos ceder

Aline Maxiline
@pretadeversos

foi a terceira do Estado de São Paulo com o maior número absoluto de mortes decorrentes de intervenção policial³, e até hoje o assassinato do pré-adolescente negro andreense, Lucas, ocorrido em nov/2019, segue sem solução⁴. e que queremos mudar essa cultura racista. Queremos, né?

Assinam: Roberta Kelly, Renata Silva, Aline Maxiline, Jorge Rodrigues, Ricardo Andrade.

“Fugimos do Congo para que não nos matassem. Mas mataram meu filho aqui” - Lotsove Lolo Lavy Ivone, mãe do Moíse

1 <https://forumseguranca.org.br/atlas-da-violencia/>

2 <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/>

3 <https://www.dgabc.com.br/Noticia/3803707/sao-bernardo-e-a-terceira-cidade-do-estado-em-mortes-causadas-pela-policia>

4 <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2021/11/dois-anos-depois-morte-de-garoto-no-abc-continua-sem-culpados.shtml>

Mural da vacinação infantil

Reproduzimos algumas fotos, com a devida autorização dos pais ou responsáveis legais, para mostrar a importância da vacinação. Vacina salva vidas!



Da esquerda para a direita, de cima para baixo: Cecília e Alice, filhas da servidora Aline Maxiline (PROGRAD), Sofia e Tulipa, filhas dos servidores Lígia Gomes (PROGRAD) e Hugo Carlos (Biblioteca), Débora e Helosísa, filhas da servidora Eliane Rocha Ferfolli, Jorge, afilhado do servidor Felipe Alencar (PROGRAD), Samir, filho da servidora Roberta França (Biblioteca) e Rafaela, filha dos servidores Renata Silva (Secretaria-Geral) e Vinícius do Carmo (PROEC).