



À Direção do SINTUFABC e à categoria TAEs,

Agradecemos a divulgação da carta e parabenizamos o modo como ela foi construída. Para além das perguntas, caras à categoria, a carta traz uma mensagem nítida: há desgaste acumulado, sobrecarga, insegurança e falta de previsibilidade no cotidiano de trabalho. Seria um erro tratar isso como uma simples lista de itens. Entendemos que o que está colocado é uma preocupação por mudança institucional com respeito, método e compromissos públicos. É assim que recebemos este documento, sempre guiados pela defesa irrestrita de uma universidade pública, gratuita e socialmente referenciada.

A UFABC cresceu muito em cursos, demandas e complexidade e esse crescimento não veio acompanhado de estrutura, equipes, funções e rotinas na mesma medida. Isso aparece no dia a dia: processos travados, retrabalho, ruídos de comunicação, equipes no limite, adoecimento e a sensação de que decisões relevantes nem sempre são sustentadas por critérios bem definidos ou acompanhadas de devolutivas consistentes. Essa insatisfação é legítima — e não é apenas “de um setor”. É estrutural, atravessa campi, unidades e áreas, e cobra um preço alto de quem faz a universidade funcionar no dia a dia. Dessa forma, nos comprometemos a assumir um caminho de reconstrução de confiança, redução de sobrecarga e aumento de previsibilidade, com diálogo permanente, transparência e responsabilidades bem definidas.

A nossa resposta se organiza pelos eixos centrais que a carta explicita, a saber:

Critérios públicos e participação na escolha de dirigentes e na distribuição de funções

Assumimos de forma clara e direta que a escolha de dirigentes precisa ocorrer com participação da comunidade e com critérios técnicos claramente definidos. O mesmo vale para funções gratificadas e cargos de confiança. Perfis, atribuições, metas e justificativas precisam ser públicos, com registro institucional e devolutivas, para reduzir assimetrias, evitar decisões sem critério e proteger as equipes.

E há um ponto fundamental: técnicas e técnicos administrativos devem participar da gestão em todos os níveis. Não como participação simbólica, mas como prática institucional. Onde houver decisão sobre processos, pessoas e orçamento, é essencial que haja TAEs assumindo responsabilidades institucionais. Sem essa presença, a gestão perde capacidade de compreender o cotidiano e de responder com precisão aos desafios reais da universidade.

O que propomos é um modo de governar com menos improviso, com processos claros e compreensíveis, critérios transparentes e prestação de contas contínua. Isso inclui também preparar melhor quem assume posições de liderança e assegurar caminhos concretos para que TAEs também façam parte das instâncias decisórias na gestão universitária.

Transparência como rotina de gestão

A carta pede, no essencial, que a gestão UFABC seja mais objetiva para quem trabalha nela; que seja possível entender por que decisões são tomadas, como prioridades são definidas e como acompanhar o andamento do que foi decidido. Nesse sentido, nos comprometemos com a transparência como procedimento padrão: portais acessíveis, dados organizados, relatórios de leitura simples e painéis públicos sobre temas centrais (execução orçamentária, contratos, obras, compras e serviços), integrados aos sistemas institucionais para evitar desatualização. Transparência aqui não é “vitrine”, é ferramenta de gestão, confiança, justiça institucional e redução de conflitos.

Cultura institucional e respeito mútuo no cotidiano

Respeito não se sustenta só em discurso. Quando faltam pessoas, quando processos são confusos, quando tudo vira urgência e retrabalho, a instituição adoece e o conflito deixa de ser exceção.

Nosso compromisso é enfrentar as causas desse adoecimento, o que implica em organizar melhor as rotinas do trabalho, melhorar processos, reduzir retrabalho, tornar a comunicação institucional mais direta e humana, e pactuar formas de funcionamento que não naturalizem a sobrecarga. Isso significa prazos realistas, regras de prioridade, devolutivas e previsibilidade. Cuidar da cultura não é fazer campanha; é criar condições e rotinas que aumentem a confiança e a percepção de justiça.

E há um ponto importante: conflito não pode ser tratado apenas quando vira crise. Por isso, vamos estruturar um programa institucional de mediação e gestão de conflitos, articulado ao PRO-ACOLHE, com fluxo conhecido, formação de pessoas mediadoras, critérios de acionamento e proteção contra retaliações. Isso significa criar um caminho confiável para lidar com tensões do cotidiano antes que elas escalem, com escuta qualificada, responsabilidade e encaminhamento adequado quando a mediação não for o instrumento correto.

Carreira, RSC e valorização profissional

Acompanhamos com atenção as discussões nacionais sobre a carreira TAE, a chamada “Nova Matriz” e o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Modernizar a carreira e pensar na verticalização precisa significar horizonte de crescimento e justiça, não achatamento. Da mesma forma, o RSC precisa ser tratado com seriedade, sem exclusões e sem virar uma promessa instável.

Certamente, o sindicato tem seu papel insubstituível, mas uma Reitoria com voz ativa faz toda a diferença nas negociações. Nosso compromisso é somar a força institucional da UFABC à agenda nacional de valorização do PCCTAE e de enfrentamento do déficit de pessoal. Internamente, há uma obrigação imediata,

que é a de garantir que tabelas, reenquadramentos e progressões sejam implementados corretamente, com isonomia, orientação clara, sem travas burocráticas desnecessárias e com possibilidade de revisão.

Jornada de 30 horas: saúde, método e não-regressão

Tratamos a jornada de 30 horas como pauta legítima de saúde laboral e qualidade do serviço. Nosso compromisso se dá em dois níveis. No plano nacional, atuar com a ANDIFES e junto ao MEC e, se necessário junto ao MGI, para fortalecer a segurança jurídica do tema. No plano interno, garantir o princípio de não-regressão para setores que já têm flexibilização e conduzir qualquer ampliação com método, isto é, com diagnóstico transparente, reorganização de fluxos e proteção para que 30 horas sejam reais sem virar sobrecarga ou metas impraticáveis.

Saúde, segurança e cuidado: tirar o cuidado do improviso

O cuidado e a prevenção precisam orientar a gestão. Propomos substituir o modelo reativo por uma política institucional preventiva e contínua de saúde da trabalhadora e do trabalhador. Isso passa por instituir um Núcleo Permanente de Saúde e Segurança, e estruturar o PRO-ACOLHE como um ecossistema integrado de escuta, prevenção e mediação, com rotinas, responsabilidades, portas de entrada e acompanhamento.

O direito à desconexão deve ser promovido ativamente como diretriz de saúde e gestão. EPs precisam ser fornecidos de forma contínua a quem necessitar. E segurança não pode ser assunto secundário ou lateral. Trataremos como prioridade a obtenção do AVCB e o início imediato dos procedimentos para contratação de bombeiro civil especializado em emergências e prevenção de acidentes, o que é uma grave falha da gestão atual.

Também abordaremos com seriedade os temas de insalubridade e periculosidade através diagnósticos técnicos, ambientes adequados, prevenção e, quando cabível, processos corretamente instruídos e encaminhados, com transparência e isonomia, para que direitos sejam reconhecidos e riscos reduzidos de forma efetiva.

Trabalhadoras e trabalhadores terceirizados

As trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados são parte importante da vida diária dos campi e do acolhimento à comunidade. Rejeitamos a precarização e assumimos como diretriz não ampliar a terceirização.

Nos serviços hoje terceirizados, vamos fortalecer e modernizar a fiscalização contratual para coibir com rigor falhas, atrasos e qualquer forma de tratamento indigno, garantindo o cumprimento de salários, benefícios e direitos. Contrato bem fiscalizado é dignidade, continuidade do serviço e respeito.

Também cuidaremos das relações de trabalho para que as pessoas com vínculo laboral terceirizado sejam tratadas com isonomia no acesso aos ambientes da UFABC.

Fundações de apoio, financiamento e sustentabilidade pública

A precarização do financiamento federal exige ação estratégica, mas sem atalhos. Se avançarmos em estudos sobre Fundação de Apoio e sobre Fundo Patrimonial, nenhum passo será dado sem um debate amplo e transparente com a comunidade. Qualquer proposta nesse sentido deve ter controle público, transparência ativa, prestação de contas, auditoria permanente e proteção inegociável da autonomia universitária.

Por sua vez, a execução orçamentária da UFABC precisa ser mais simples de ser acompanhada: portais acessíveis, interativos e em linguagem simples, com atualização periódica e informações que permitam à comunidade entender prioridades, execução e resultados. A revisão de contratos e a priorização das despesas por critérios técnicos facilitará o controle orçamentário e financeiro da UFABC.

Inclusão, diversidade e relações de reconhecimento

Relações institucionais saudáveis se baseiam em reconhecimento. Propomos consolidar e ampliar as políticas de ações afirmativas e diversidade, e estruturar como prioridade a Política Institucional de Atendimento a Mães e Pais, com regras claras de flexibilização quando cabível, acompanhadas de instalações adequadas, como salas dignas de apoio à amamentação.

Racismo, assédio, machismo, capacitismo e LGBTQIA+fobia precisam ser enfrentados com firmeza, por meio de prevenção, protocolos e formação continuada da comunidade universitária como um todo. Entendemos que respeito também se constrói com preparo, regras e responsabilidade institucional.

Liberdade sindical e diálogo estruturado

A história e o trabalho das entidades sindicais são parte intrínseca da defesa da universidade pública. Defendemos a liberdade sindical e o direito de greve. Além disso, o diálogo não pode depender de ocasião e, portanto, manteremos uma mesa permanente de negociação, com calendário, registros e devolutivas, para que o acompanhamento seja efetivo e contínuo.

Conselhos e democracia

Reconhecemos o valor democrático das reivindicações e a importância de ampliar e diversificar a participação nos conselhos. Ao mesmo tempo, mudanças na arquitetura institucional exigem rito, debate qualificado e responsabilidade jurídica. Nosso compromisso é conduzir esse debate com método, transparência e consulta, como construção coletiva.

Por fim, em respeito à democracia e à comunidade da UFABC, defendemos que a pesquisa de opinião não vinculante deve orientar a conduta política das candidaturas. Assim, reafirmamos o compromisso da Chapa 1 no respeito ao resultado da consulta. Se não formos a chapa mais votada, não pleitearemos integrar a lista tríplice. Seguiremos atuando com transparência e responsabilidade institucional.

Encerramos reafirmando o essencial: respeitamos profundamente o papel do SINTUFABC e a legitimidade das pautas. E sabemos que, sem reconstruir confiança, previsibilidade e justiça institucional, a UFABC perde energia onde não deveria, isto é, no desgaste interno, em vez de se concentrar no que verdadeiramente importa: ensino, pesquisa, extensão e vida universitária.

O Plano de Gestão 2026–2030 detalha os instrumentos e compromissos mencionados. Convidamos vocês para uma leitura minuciosa e para nos indicarem o que pode ser melhorado. Seguimos à disposição para transformar este diálogo em uma agenda de construção coletiva e acompanhamento público.

Acompanhe e compartilhe:



renovaufabc.net.br



Instagram: [@renovaufabc](https://www.instagram.com/renovaufabc)

**Com respeito e esperança,
Derval Rosa e Marcella Pecora Milazzotto**

Chapa 1 • Reitoria UFABC 2026–2030

