



Brasília, 13 de outubro de 2023

RESOLUÇÃO DE CONJUNTURA POLÍTICA SOBRE CARREIRA

A Plenária Nacional da FASUBRA, realizada nos dias 30 de setembro e 01 de outubro de 2023, votou uma proposta de carreira de curto prazo para ser apresentada ao governo. Como base, a proposta apresenta a pauta histórica de piso de três salários-mínimos e step de 5%. No entanto, alertamos a categoria que o debate sobre a carreira com o governo não será fácil.

O governo criou o Ministério da Gestão e Inovação (MGI) para fazer mudanças nos serviços públicos com o discurso de “inovações”, mas pautadas na perspectiva gerencialista. Nesse contexto é que o governo prepara uma reforma administrativa que fala em apresentar carreiras transversais, que pretende acabar com o PCCTAE.

Além disso, no Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) de 2024 apresentado pelo governo propõe só R\$ 300 milhões para a reestruturação das carreiras de todo o funcionalismo federal, o que obviamente impossibilita qualquer melhoria na nossa carreira, mesmo que de curto prazo.

Dessa forma, a plenária da FASUBRA aponta à categoria que será necessário construir um calendário de mobilização para continuar a luta pela conquista das nossas pautas de reestruturação da carreira a começar pela participação na paralisação do dia 03 de outubro, unificada com os SPF; a construção de uma nova paralisação em outubro e de uma greve também unificada, caso o governo não se proponha a mudar o orçamento.

Acreditamos que a pauta de recomposição salarial do FONASEFE, recuperando nossas perdas salariais de 2010 a 2023, deve ser o eixo do curto prazo, unificando com o restante dos servidores públicos federais.

Proposta de Carreira aprovada na Plenária Nacional da FASUBRA

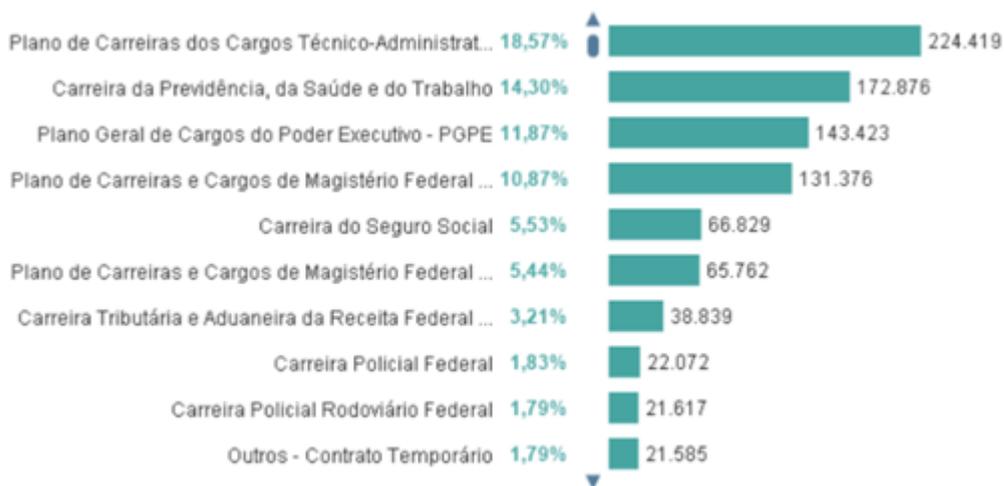
1) CARACTERÍSTICAS DO PCCTAE

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) atualmente é a maior carreira do executivo Federal e contempla mais de 18% do quadro total de servidores dessa esfera, somando mais de 220 mil integrantes, com cerca de 60% em atividade.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

Plano/Carreira >> Grupo do Cargo >> Nome do Cargo



FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

Figura 1. Quantitativo das 10 maiores carreiras do Executivo Federal segundo o Painel Estatístico de Pessoal (2023).

Historicamente, O PCCTAE também tem enfrentado problemas para retenção de pessoas e, nos últimos anos, o mesmo alcançou uma situação insustentável, sem conseguir sequer repor vagas devido a política de não abertura de concursos e altos índices de desligamentos a pedido, prejudicando o serviço prestado e sobrecarregando os trabalhadores que permanecem, criando um ciclo vicioso de esvaziamento, sobrecarga, adoecimento e fuga.

2) REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

Os servidores em atividade atualmente estão divididos em 3 regimes previdenciários distintos:

1) Aqueles que ingressaram até a Emenda Constitucional nº 41/2003, que possuem a integralidade/paridade;

2) Aqueles cuja aposentadoria é calculada pela média das contribuições, que vinculou os trabalhadores a esse regime até a implantação do Regime de Previdência Complementar, com a Lei nº 12.618/2012; e,

3) aqueles cuja aposentadoria estará vinculada ao teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), que é, em 2023, de R\$ 7.507,49.

Os proventos da aposentadoria dos servidores com integralidade são vinculados à totalidade da remuneração em que se der a aposentadoria.

Aos vinculados à composição pela média, no entanto, no melhor dos cenários (caso ele ocupasse um cargo de nível E, já ingressasse com o Incentivo à Qualificação máximo e fizesse todas as progressões em tempo regular, é observado que há uma perda aproximada de 15% entre sua base de cálculo e os proventos da aposentadoria. Segundo dados do Portal da Transparência (2023), hoje temos mais de 6.000 servidores que chegaram ao último nível de progressão por mérito sem ter alcançado o último nível de progressão por capacitação),

Já aqueles servidores que se aposentaram pelo teto do RGPS, no mesmo caso



exemplificativo anterior, teriam uma perda de aproximadamente 53% entre sua base de cálculo e os proventos da aposentadoria.

Este cenário requer uma atenção especial para a realidade posta, a fim de atender as necessidades dos trabalhadores em atividade e aposentados nos diferentes cenários.

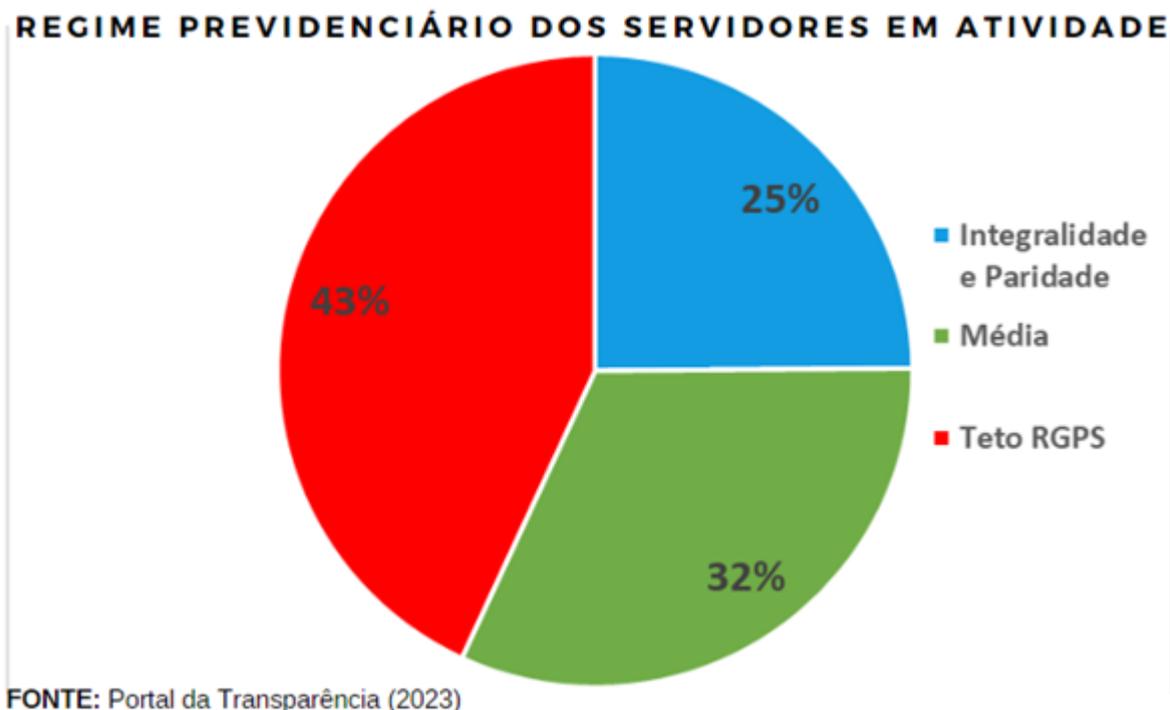


Figura 3: Gráfico mostrando a distribuição em porcentagem dos servidores ativos do PCCTAE nos diferentes regimes previdenciários atuais.

3) DIAGNÓSTICOS

A referência no piso (P01 - A101) e o efeito do step causam uma distorção intrínseca à estrutura atual da malha salarial. Os 49 padrões na mesma coluna tornam a amplitude acumulada em um peso para o pleito de majoração do step ou ampliação do piso. Na estrutura atual, pelo impacto em PG, temos o topo (P49) ganhando 527% a mais que a base e qualquer movimentação no sentido de aumentar as variáveis (número de padrões ou percentual de step) piora esta situação.

Vejamos que uma das principais lutas historicamente defendidas pela FASUBRA é o step de 5%. Esse pleito, na matriz atual, essa diferença seria levada para 940%, aumentando as diferenças remuneratórias entre os níveis de classificação, concentrando os reajustes nos maiores níveis (aumentando conforme se avança nos Níveis de Classificação e na carreira), com a base não recebendo nenhum impacto (0%) por não sofrer efeito do step e o topo acumulando quase 66% (sem considerar qualquer reajuste solicitado no piso).

Dessa forma, tentarmos majorar o step, ainda que seja em 0,1%, já amplia as diferenças e aumenta a amplitude da nossa tabela atual. Esse efeito dificulta a melhoria

do piso da nossa tabela, enfraquecendo a remuneração de toda a estrutura.

Tentar reduzir a amplitude, diminuindo o padrão de referência dos níveis de classificação, ameaçam estes a serem atingidos com Vencimento Básico Complementar (VBC), que corrói os ganhos da categoria.

				A				E
				I	II	III	IV	IV
		%						
Piso A1	P01	0,0%	R\$ 1.446,12	1				
	P02	1,1%	R\$ 1.518,43	2	1			
	P03	2,1%	R\$ 1.594,35	3	2	1		
	P04	3,2%	R\$ 1.674,06	4	3	2	1	
	P05	4,3%	R\$ 1.757,77	5	4	3	2	
Piso B1	P06	5,4%	R\$ 1.845,66	6	5	4	3	
	P07	6,5%	R\$ 1.937,94	7	6	5	4	
	P08	7,7%	R\$ 2.034,84	8	7	6	5	
	P09	8,8%	R\$ 2.136,58	9	8	7	6	
	P10	9,9%	R\$ 2.243,41	10	9	8	7	
Piso C1	P11	11,1%	R\$ 2.355,58	11	10	9	8	
	P12	12,3%	R\$ 2.473,36	12	11	10	9	
	P13	13,5%	R\$ 2.597,02	13	12	11	10	
	P14	14,7%	R\$ 2.726,87	14	13	12	11	
	P15	15,9%	R\$ 2.863,22	15	14	13	12	
	P16	17,1%	R\$ 3.006,38	16	15	14	13	
Piso D1	P17	18,4%	R\$ 3.156,70		16	15	14	
	P18	19,6%	R\$ 3.314,53			16	15	
	P19	20,9%	R\$ 3.480,26				16	
				...				
Teto EIV	P49	65,8%	R\$ 15.041,48					16

STEP 5%

9
4
0
%

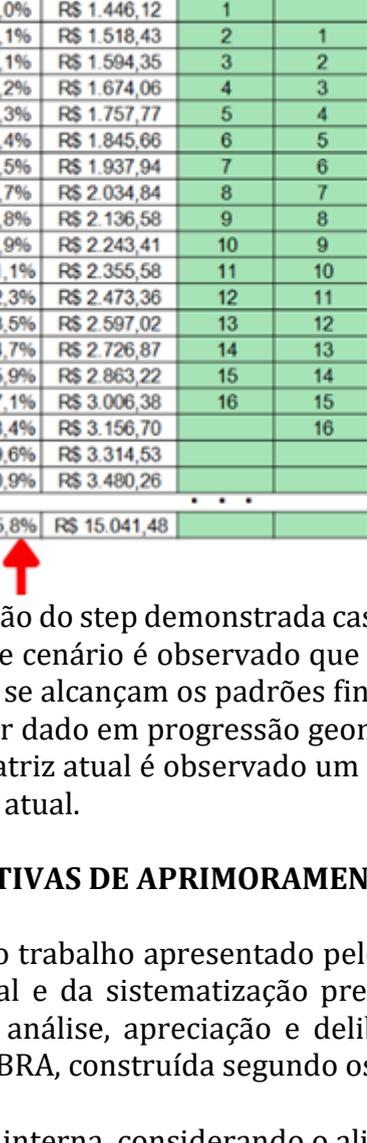


Figura 4: Majoração do step demonstrada caso fosse aplicado o step de 5% na matriz atual do PCCTAE. Nesse cenário é observado que os ganhos remuneratórios são concentrados à medida em que se alcançam os padrões finais da tabela, e esse escalonamento acontece devido ao step ser dado em progressão geométrica entre os padrões. Com a aplicação do step de 5% na matriz atual é observado um aumento de 940% entre os valores do piso e do teto na matriz atual.

4) PERSPECTIVAS DE APRIMORAMENTO DA CARREIRA

A partir do trabalho apresentado pelos Grupos de Trabalho de base, do Grupo de Trabalho Nacional e da sistematização preparada pela representação da FASUBRA na CNSC, foi feita a análise, apreciação e deliberação da proposta de aprimoramento de carreira da FASUBRA, construída segundo os seguintes aspectos:

- Coerência interna, considerando o alinhamento entre os diferentes temas das propostas;
- Viabilidade a curto prazo;
- Alinhamentos aos princípios do PCCTAE;
- Riscos de adoção das propostas;
- As pautas históricas da federação;
- Uma distribuição equitativa de recursos na reestruturação da carreira;
- As boas características da estrutura de carreira atual; e,
- O não prejuízo a nenhum nível de classificação, cargo, servidor ou servidora da ativa, aposentados e instituidores de pensão atualmente na carreira.



5) PAUTAS DELIBERADAS EM PLENÁRIA

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário, mas que não estejam vinculadas à remuneração podem ser tratadas com urgência para aplicação tão logo haja condições financeiras e de negociação operacionais. Dentre algumas pautas com aspectos não salariais, podemos citar:

- 1) Implantação da Jornada de Trabalho de 30h para os Técnico-administrativos em Educação, sem redução salarial e que não se confunda com flexibilização de jornada de trabalho e nem seja vinculado ao interesse da administração ou à necessidade de regimes de escala ou atendimento ininterrupto e, sim, compondo o regime de trabalho, contando como jornada integral e regular. Observando ainda o atendimento das jornadas reguladas em leis específicas;
- 2) Cumprimento dos termos do acordo de greve de 2015;
- 3) Revisar o rol de fazeres técnico-administrativos nas IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias.

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário mas que visem o aprimoramento do PCCTAE devem ser tratadas com urgência e aplicadas o quanto antes. Dentre algumas pautas com impactos orçamentários podemos citar:

- 1) Recomposição das perdas inflacionárias;
- 2) Redução dos interstícios de progressões para 12 meses;
- 3) Ampliação do número dos níveis de capacitação para 8, por nível de classificação;
- 4) Adequação do piso dos níveis na carreira de no mínimo 3 salários mínimos (SM), uma vez que com o atendimento desses pleitos será possível recuperar o poder de compra dos trabalhadores e melhorar a composição da média de contribuição para os proventos de aposentadoria;
- 5) Regulamentação do Adicional de Atividade Penosa que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990;
- 6) Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados;
- 7) Reabertura da possibilidade de enquadramento dos servidores e servidoras que ainda estão no PUCRCE.

6) PROPOSTA DELIBERADA

6.1 Recuperação dos cargos e rehierarquização

Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1/3 do que paga a Instituição para a empresa contratada



e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. Pretendemos manter a organização atual do PCCTAE em microcargos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira.

6.2 Na proposta reduzimos a tabela atual para 3 Níveis de Classificação da seguinte forma:

- *Aglutinar Níveis A e B com o piso do C;
- *Aglutina Níveis C e D com o piso do D;
- *Nível E mantendo sua atual referência.

6.3 Visando o aprimoramento da carreira, os seguintes exercícios devem ser considerados na construção da proposta:

- *Não termos mais a menor remuneração bruta fixa do SPF;
- *Ter como referência (disposto na lei) o piso do Nível de Classificação E;
- *Nível de Classificação C/D sendo 60% do piso do E;
- *Nível de Classificação A/B sendo 40% do piso do E;
- *Step único para todos os padrões de vencimento;

6.4 Outros elementos deliberados:

- *Progressão por Mérito Profissional a cada 12 meses;
- *Progressão por capacitação a cada 12 meses por meio de aceleração para o desenvolvimento na tabela.

● Manutenção da Matriz única

A definição da matriz única envolve a vinculação conjunta de todos os níveis à matriz salarial. Atualmente ela é expressamente prevista na Lei nº 11.091/2005, como definição da base da construção da matriz no Anexo I-A da referida Lei.

Assim, propomos manter a referência única, garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível E. Com a alteração da referência, propomos a readequação das relações entre os níveis de classificação, que atualmente se dá pela interpolação na tabela, para uma relação estabelecida por percentuais entre os níveis de classificação.

● Verticalização da carreira

Também é proposta a verticalização da carreira, convertendo-se os três padrões horizontais de capacitação da matriz atual do PCCTAE em padrões que irão compor verticalmente a progressão por mérito, composta atualmente por 16 níveis de progressão. Dessa forma, seriam mantidos os 19 padrões totais de progressão presentes atualmente na carreira, porém com todos verticalizados, o que torna o processo de reposicionamento na carreira facilitado. A verticalização permite também que todos os servidores poderiam alcançar o teto do desenvolvimento eventualmente pelo mérito, considerando que muitos se aposentaram sem chegar ao teto de desenvolvimento, com perdas irreversíveis após a aposentadoria. O instituto da Progressão por Capacitação seria convertido, portanto, em



uma Aceleração da Progressão, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira, o que dialoga com as demandas dos servidores submetidos à regimes previdenciários pós 2003 e mantém também o estímulo do servidor a se desenvolver e se capacitar.

O posicionamento no novo desenho da tabela será dado conforme demonstrado na figura 5, com os níveis de progressão por mérito e os de progressão por capacitação sendo enquadrados na verticalização da matriz, através de um posicionamento relativo ao desenvolvimento na carreira, atualmente.

REPOSICIONAMENTO NA NOVA ESTRUTURA

A/B/C/D/E					Padrões de Vencimento
I	II	III	IV		
1				→	1
2	1			→	2
3	2	1		→	3
4	3	2	1	→	4
5	4	3	2	→	5
6	5	4	3	→	6
7	6	5	4	→	7
8	7	6	5	→	8
9	8	7	6	→	9
10	9	8	7	→	10
11	10	9	8	→	11
12	11	10	9	→	12
13	12	11	10	→	13
14	13	12	11	→	14
15	14	13	12	→	15
16	15	14	13	→	16
	16	15	14	→	17
		16	15	→	18
			16	→	19

Figura 5: Demonstração de como será realizado o reposicionamento a partir do desenho atual da matriz para o novo desenho.

• Diretrizes para construção da proposta

A matriz aprimorada seria, portanto, construída nos moldes da figura 6, com os padrões de vencimento verticalizados e com os valores dos pisos correlacionados por lei. No caso do cenário exposto na figura, foram mantidos os 19 padrões de vencimento presentes na estrutura atual (atualmente composta por 16 verticais e 3 horizontais).

A matriz de hierarquização de cargos e remuneração proposta e exemplificada abaixo, será a base para os estudos, que devem se iniciar na CNSC, e que definirão as quantidades de padrões de vencimentos, a partir da avaliação de viabilidade e melhor construção no processo de negociação, assim como os valores de correlação entre os pisos na matriz atualizada. A premissa para construção de cenários e de tabelas é não colocar nenhum nível de classificação em risco de VBC, viabilizando o reposicionamento de servidores ativos e aposentados e pensionistas de forma justa e acertada.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

Padrões de Vencimento	Vencimento Básico			
	A//B	C//D	E	
1	RS 3.960,00	RS 5.940,00	RS 9.900,00	*Progressão por Mérito Profissional a cada 12 meses
2	RS 4.158,00	RS 6.237,00	RS 10.395,00	
3	RS 4.365,90	RS 6.548,85	RS 10.914,75	Acelera para o Nível 3 com 1 ano no Nível 1 + 60h de capacitação
4	RS 4.584,20	RS 6.876,29	RS 11.460,49	
5	RS 4.813,40	RS 7.220,11	RS 12.033,51	Acelera para o Nível 5 com 1 ano de Nível 3 + 60h de capacitação
6	RS 5.054,07	RS 7.581,11	RS 12.635,19	
7	RS 5.306,78	RS 7.960,17	RS 13.266,95	
8	RS 5.572,12	RS 8.358,18	RS 13.930,29	Acelera para o Nível 8 com 1 ano de Nível 6 + 60h de capacitação
9	RS 5.850,72	RS 8.776,09	RS 14.626,81	
10	RS 6.143,26	RS 9.214,89	RS 15.358,15	Acelera para o Nível 10 com 1 ano de Nível 8 + 60h de capacitação
11	RS 6.450,42	RS 9.675,63	RS 16.126,06	
12	RS 6.772,94	RS 10.159,42	RS 16.932,36	
13	RS 7.111,59	RS 10.667,39	RS 17.778,98	Acelera para o Nível 13 com 1 ano de Nível 11 + 60h de capacitação
14	RS 7.467,17	RS 11.200,76	RS 18.667,93	
15	RS 7.840,53	RS 11.760,79	RS 19.601,32	Acelera para o Nível 15 com 1 ano de Nível 13 + 60h de capacitação
16	RS 8.232,56	RS 12.348,83	RS 20.581,39	
17	RS 8.644,18	RS 12.966,28	RS 21.610,46	
18	RS 9.076,39	RS 13.614,59	RS 22.690,98	Acelera para o Nível 18 com 1 ano de Nível 16 + 60h de capacitação
19	RS 9.530,21	RS 14.295,32	RS 23.825,53	

Figura 6: Matriz do PCCTAE aprimorada com 19 padrões de vencimento, todos verticalizados. O desenvolvimento será dado pelo mérito e pela aceleração da progressão através de cursos de capacitação.

Considerando o desenvolvimento na carreira, o mesmo será dado na nova malha salarial por meio da Progressão por Mérito Profissional. A fim de resguardar a capacitação como forma de desenvolvimento, bem como garantir a evolução em condições que favoreçam os múltiplos regimes previdenciários, permitindo o planejamento do desenvolvimento pelo servidor, fica também instituído o desenvolvimento por Aceleração da Progressão, dado por meio de cursos de capacitação. A atualização das cargas horárias necessárias utilizadas como requisito de evolução também deve ser considerada no aprimoramento. Com a aceleração, a evolução na carreira de início a fim poderia levar de 12 anos a 19 anos para alcançar o topo, conforme planejamento próprio do servidor.

Com a proposta de matriz apresentada, incorporando a pauta histórica da FASUBRA (step de 5% e piso mínimo de 3 salários mínimos), conseguiremos construir uma carreira com menor amplitude matricial, distribuindo melhor os recursos de recomposições salariais entre todos os níveis, sem qualquer risco de VBC e mantendo os cargos da carreira hierarquizados nos 3 níveis de classificação propostos (A/B, C/D e E).

Além de reduzir a amplitude, um fator limitante ao aporte de recursos na matriz, conseguimos contemplar demandas históricas da categoria e agregar possibilidades apresentadas pelas forças políticas da FASUBRA. Observe que a matriz de pisos correlacionados ao verticalizar a malha, consegue equalizar a distribuição de recursos, quando comparados à estrutura atual.

CONCLUSÃO



A plenária da FASUBRA, ocorrida nos dias 30 de setembro e 1o. de outubro deliberou acerca da construção de uma proposta de aprimoramento da carreira dos Técnicos Administrativos em Educação. Os detalhes da proposta construída se encontram descritos nesse documento. Como perspectiva fica encaminhado o alinhamento com o SINASEFE na construção de uma proposta única e a negociação com o Governo Federal de forma conjunta no processo.

Ainda sobre as demandas da categoria deliberadas em plenária, no contexto da Mesa Nacional de Negociação Permanente, foram considerados as seguintes pautas:

- Instituição da data-base
- Ascensão funcional
- Revogação das reformas da previdência

RESOLUÇÕES APROVADAS QUE TATICAMENTE NÃO FORAM ENCAMINHADAS AO GOVERNO

Redução nos Padrões de Vencimento e aumento dos Níveis de Capacitação

Seguindo as tendências majoritárias indicadas pelo GT Carreira Nacional e constante do relatório apresenta à plenária, foram aprovados dos os seguintes pontos:

1. Redução de padrões de 16 para 12;
2. Aumento do número de níveis de capacitação para 8;
3. Cuidar para que no curto prazo utilizar apenas a escolaridade como elemento de classificação dos cargos nos níveis aglutinados (AB, CD e E) para evitar problemas jurídicos, para os cargos que não tiverem a escolaridade para estarem no nível;
4. Que esses elementos serão trabalhados pela CNSC nos exercícios de tabela a serem apresentados ao governo juntos com os demais parâmetros que foram informados no documento protocolizados.

IATAE ou Gratificação Semelhante

A Fasubra Sindical não deve apresentar ao governo nenhum tipo de proposta de IATAE – Incentivo de Atividade do Técnico Administrativo em Educação, gratificações ou semelhantes. Reafirmamos que não aceitamos qualquer proposta que diferencie a categoria entre ativos, aposentados e pensionistas.

Como é prática da Fasubra, qualquer proposta sobre qualquer tema de carreira será discutida em assembleia de base e Plenária.

SOBRE O VETO PRESIDENCIAL À ALTERAÇÃO DOS ARTIGOS 3º E 8º DA LEI 11091/2005



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

Segue o conteúdo dos Ofícios enviados pela FASUBRA para o Ministério da Educação e o Ministério da Casa Civil, expressando a indignação da Federação com a mensagem presidencial que veta a alteração dos Artigos 3º e 8º da Lei 11091/2005, e cobrando uma resolução por parte do governo federal a respeito do tema. A FASUBRA realizará pressão junto ao MEC, Casa Civil e Congresso para que os efeitos deste veto sejam anulados.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

OFÍCIO 265/2023 - SEC

Brasília, 11 de outubro de 2023

Senhor Ministro,

Com espanto, a direção da FASUBRA Sindical tomou conhecimento no dia de hoje (11/10) sobre a mensagem de veto constante na publicação da Lei 14.695 de 10 de outubro de 2023.

A referida lei que entrou em vigor hoje, altera a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, para proporcionar acesso a bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio a estudantes, a docentes, a ocupantes de cargo público efetivo, a detentores de função ou emprego público e a pesquisadores externos ou de empresas efetivamente envolvidos nessas atividades, e a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, para prever a concessão das mesmas bolsas a ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativos que atuem em instituições federais de ensino e que estejam envolvidos nas referidas atividades.

O preâmbulo da Lei se contrapõe à lógica do veto descrito na mensagem nº 505 de 10 de outubro de 2023, uma vez que justifica o veto presidencial a alteração dos artigos 3º e 8º da Lei 11091/2005. A alteração proposta pelo Congresso Nacional a esses artigos da Lei 11091/2005 fortalece a identidade da categoria de técnico-administrativos em educação e, conseqüentemente, avança na democratização das relações de trabalho nas Instituições Públicas de Ensino.

É urgente a promoção efetiva de um processo de democratização na gestão universitária em nosso país que ainda é estruturada por uma democracia restrita originária do regime empresarial militar que marcou o nosso país de 1964 a 1985. Democratizar a gestão universitária é um instrumento importante para fortalecer a democracia na sociedade brasileira, e a instituição do fim da lista tríplice, a instituição da paridade nas eleições para os gestores das Instituições Públicas de Ensino, da



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

paridade nos conselhos deliberativos e a possibilidade de qualquer servidor público ter a possibilidade de se candidatar ao cargo de dirigente máximo da instituição, não gera impactos financeiros para os cofres públicos e avança na superação da estrutura de castas, segregacionista que existe hoje nas Instituições.

A alteração proposta para a Lei 11091/2023 vetada hoje pelo presidente da República, é um passo importante na construção da valorização de todas/os servidoras/es das Instituições Públicas de Ensino, avançando no processo de democratização das relações de trabalho.

Neste sentido, considerando o veto presidencial solicitamos, em caráter de urgência, a apresentação de um projeto de lei ou qualquer outro instrumento normativo por parte do poder executivo, que corrija o retrocesso que simboliza o veto presidencial exposto na mensagem 505.

Certos de que o atual governo não deseja perpetuar uma situação de injustiça dentro das Instituições Públicas de Ensino no país, nos despedimos com a convecção de que o poder executivo resolverá essa situação com a maior celeridade possível.

Atenciosamente,

Cristina del Papa

Ivanilda Oliveira Silva Reis

Loiva Isabel M. Chansis

**Coordenação Geral
FASUBRA Sindical**

Solidariedade ao Povo Palestino

A FASUBRA Sindical enviou Ofício para o Ministro das Relações Internacionais, para o Embaixador responsável pela Secretaria de África e de Oriente Médio do Ministério das Relações Internacionais e para o Gabinete pessoal do Presidente da República. Disponibilizamos a seguir o conteúdo presente em todos os três ofícios enviados em solidariedade ao povo palestino que sofre cotidianamente com diversas violações dos direitos humanos promovidos pelo Estado de Israel.



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

OFÍCIO 262/2023 - SEC

Brasília, 11 de outubro de 2023

Ao

Exmo. Embaixador
Mauro Vieira Ministro das Relações Exteriores
protocolgeral.dca@itamaraty.gov.br

Exmo. Sr. Ministro,

Com enorme preocupação humanitária, a Direção Nacional da FASUBRA Sindical se manifesta em relação a política de agressão e violência praticada cotidianamente por Israel contra a população Palestina que vive na Faixa de Gaza.

A FASUBRA Sindical faz o contraponto às informações tendenciosas veiculadas pela grande mídia que constrói a falsa narrativa de que o povo Palestino é terrorista, e esconde as diversas práticas criminosas contra a vida do povo Palestino promovidas por Israel nesse seu longo apartheid.

Vivenciamos um período político na conjuntura brasileira em que o maior desafio é superar o autoritarismo entranhado no Estado e na sociedade brasileira, que foi hipertrofiado no decorrer dos últimos 6 anos, acompanhado por um fortalecimento do negacionismo e da lógica ultraliberal na economia. Para isso, temos a compreensão que será de fundamental importância a adoção de políticas públicas que ampliem os direitos sociais da população brasileira e que fortaleça o serviço público. Não é coerente para quem se dispõe a construir uma sociedade democrática no Brasil, ignorar todos os crimes cometidos pelo Estado de Israel, contra o povo palestino residente na Faixa de Gaza.

Nesse sentido, apelamos ao Governo brasileiro que reflita e retifique seu posicionamento político adotado até o momento em relação a esse conflito, que ocorre como resposta a décadas de violência e sufocamento do povo Palestino, de modo que, reconheça e condene publicamente a violência praticada por Israel, defendendo junto a Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU) o fim do apartheid e a segregação dos povos.



Fedeção de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

Além da indicação que o Brasil rompa relações comerciais e diplomáticas com Israel caso não cesse imediatamente o estrangulamento, massacre e, os assassinatos provocados cotidianamente por esse Estado na Faixa de Gaza.

Saudações Sindicais,

Cristina del Papa

Ivanilda Oliveira Silva Reis

Loiva Isabel M. Chansis

**Coordenação Geral
FASUBRA Sindical**

CALENDÁRIO	
OUTUBRO	
18	Reunião virtual do GT de Saúde e Hospitais Universitários (Região Centro Oeste);
25	Reunião virtual do GT de Saúde e Hospitais Universitários (Região Norte);
30 e 31	9º Congresso Brasileiro de Ciências Sociais e Humanas em Saúde.
NOVEMBRO	
7	Plenária Nacional Unificada presencial das Entidades do Serviço Público Federal;
8	Paralisação Nacional convocada pelo FONASEFE com caravanas para Brasília-DF;
8	Reunião Virtual do GT de Saúde e Hospitais Universitários (Região Sudeste – São Paulo e Rio de Janeiro);



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

22	Reunião Virtual do GT de Saúde e Hospitais Universitários (Região Sudeste – Espírito Santo e Minas Gerais);
29	Reunião Virtual do GT de Saúde e Hospitais Universitários (Região Sul).
DEZEMBRO	
7 e 8	Reunião da Direção Nacional da FASUBRA
9 e 10	Plenária Nacional da FASUBRA
11	Conferência Livre da FASUBRA para a CONAEE 2024