

Boletim Informativo

Edição 22
1.março.2024



Assembleia Geral confirma GREVE inicia dia 11/3



Servidores(as) da Universidade de Brasília reunidos na Praça Chico Mendes na manhã do dia 28, por unanimidade reafirmaram o início da GREVE a partir do dia 11 de março.

Ante a ausência de avanços nas negociações com o governo quanto às demandas apresentadas pela FASUBRA não resta outro caminho que organizar uma

forte GREVE. Vamos fazer ouvir a nossa voz e reivindicar salários dignos, melhores condições de trabalho e oportunidades de crescimento na carreira.

Estiveram presentes servidores(as) de diversos setores que confirmaram a disposição para a luta pela reestruturação da carreira que depende de orçamento específico.

Quanto à greve foram discutidos temas importantes como a definição dos serviços essenciais. Como é tradicional nas nossas greves ficou definido como serviços essenciais: alimentação de plantas e animais, segurança e folha de pagamento. Além disso, inovamos ao convidar para compor a comissão de ética representantes do DCE e Adunb.

AGENDA



6 de março

Comunicação pelo SINTFUB da deflagração da GREVE à Reitoria

11 de março

Assembleia Geral - Início da Greve geral dos técnico-administrativos

11 de março

Instalar o Comando Local de Greve e Comissões (ver pag. 2)

11 a 15 de março

Entrega de Carta aos deputados na CLDF, por pauta

11 a 15 de março

Entrega de Carta aos Parlamentares, Congresso Nacional



@Sintfub_Unb



@sintfub_unb

Passos para organizar a GREVE

Instalação do Comando Local de Greve (CLG)

É um organismo fundamental. É um instrumento de organização para que a greve e o movimento sejam fortes para conquistar nossas reivindicações. É no CLG que discutimos todas as propostas e encaminhamentos a serem aprovadas nas Assembleias.

Criação das comissões:

É importante que os servidores(as) se envolvam e participem das comissões para que a mobilização seja grande e efetiva.

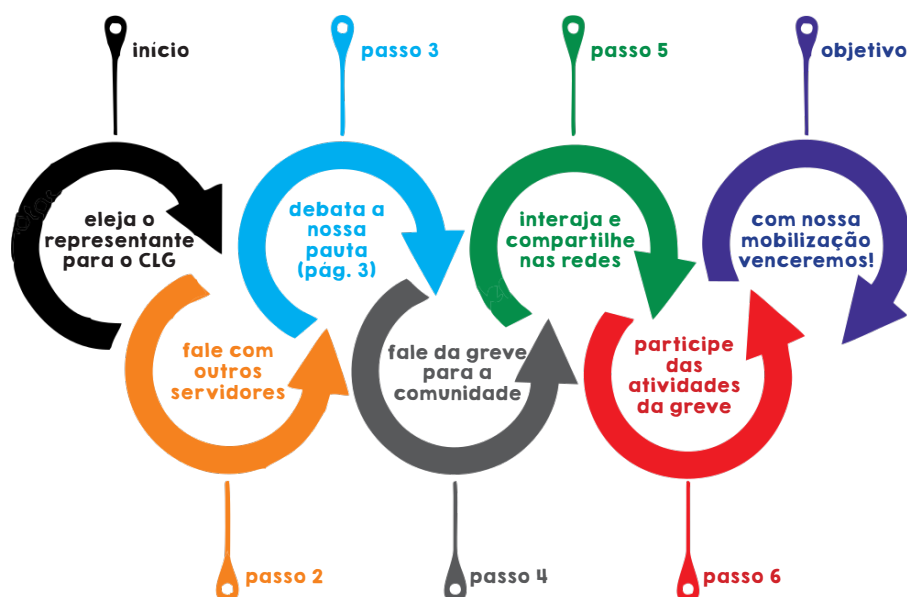
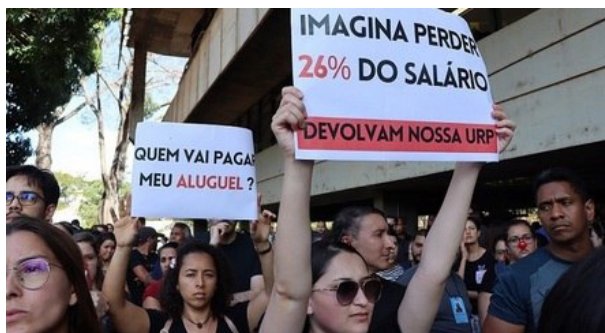
Comissão de Ética:

Discute sobre o funcionamento da Universidade durante a greve, resolvendo problemas sensíveis.

Comissão de Mobilização:

É a comissão encarregada de distribuir os materiais da GREVE, como boletins, notas, cartazes e outros materiais para os servidores(as) e para a comunidade. Também de realizar reuniões setoriais, etc.

Comissão de Comunicação:



É a comissão encarregada de confeccionar os boletins de GREVE e outros informes tanto da FASUBRA como outras fontes.

Comissão de Infraestrutura e finanças:

É a comissão encarregada de organizar a aquisição de todos os materiais necessários para a GREVE.

Organize a GREVE no seu setor!

Uma greve forte depende da ampla participação dos trabalhadores, o engajamento em todos os setores de trabalho, a mobilização e participação nas atividades do Sindicato.

Fechar os setores, trancar portões dificultando o acesso, e o esclarecimento são maneiras de ganhar aquele que ainda têm dúvidas sobre aderir ao movimento.

Fique atento!

O Sindicato produziu materiais que atendem a todas essas necessidades. O Boletim Informativo com as informações, o site, e as redes sociais vão acompanhar cada momento da campanha. Além de faixas e cartazes para forrar a Universidade. Tudo isso auxilia também na comunicação com a comunidade universitária.

Qualquer dúvida quanto a GREVE recorra as redes sociais do SINTFUB.

Manutenção de serviços essenciais

Além dos já citados temos o HUB, segurança, criogenia, cultura de células e microorganismos. Os setores deverão se reunir e definir qual o contingente será mantido etc.

Agora é mobilizar e organizar, como fizemos com a URP.



@Sintfub_Unb



@sintfub_unb

Resumo da Pauta da Fasubra protocolada no MGI

Aprimoramento da carreira dar-se-á até 31 de maio de 2024, considerando: a redução de 5 para 3 níveis de classificação, a redução do nº de padrões de vencimento, 0 piso de 3 salários mínimos, Step de 5%, Incorporação do Piso da Enfermagem e que não produza Vencimento Básico Complementar para nenhum cargo.

Revisar o rol de fazeres técnico-administrativos nas IFE, propondo a atualização das atribuições e requisitos de ingresso nos cargos e, sempre que possível e necessário, a unificação, criação e extinção de cargos.

Não absorção do Vencimento Básico Complementar (VBC), de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, sendo considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico.

Desenvolvimento

Aproveitamento de disciplinas de curso de graduação e pós-graduação para todos os Níveis de Classificação do PCCTAE para fins de progressão por capacitação.

Acordo de Greve 2015.

Efetivação do Plano Nacional de Capacitação com publicação do edital referente a adesão das Instituições Federais de Ensino (IFE) ao Plano Nacional de Desenvolvimento

Profissional dos Servidores In-

tegrantes do PCCTAE, para oferta nos cursos de graduação, de especialização, de mestrado e de doutorado. Acordo de Greve 2015.

Redução dos interstícios para desenvolvimento na carreira para 12 meses.

Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento para fins de Incentivos à qualificação.

Gestão de Carreira

Revisão e revogação do DECRETO N2 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018, anexo IV do DECRETO N? 9.262, DE 9 DE JANEIRO DE 2018 e do anexo III do decreto 10.185/2019, a PORTARIA N° 443, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2018 que interferem na abertura de concurso público e o provimento de vagas, com abertura de concursos pelo RJU.

Revisão e revogação dos decretos e seus anexos que vedam a abertura de concurso público e o provimento de vagas, de todos os cargos extintos, com abertura de concursos pelo RJU. Posicionamento hierárquico em padrão de vencimento equivalente na tabela ao do anteriormente ocupado, quando do reingresso por concurso de servidor em outro cargo do PCCTAE.

Implantação do Sistema de Planejamento e Gestão de Desempenho (SPGD) para as Instituições Federais de Ensino, com a retirada dos servidores do PCCTAE do DECRETO N2 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022.

Jornada de 30 horas semanais sem redução de salário, como jornada regular de trabalho. Defini-

ção e implementação da Jornada flexível, previsto no DECRETO N° 1.590, DE 10 DE AGOSTO DE 1995, considerando os conceitos na Lei n° 11091.

Criação de um GT para discussão do Reconhecimento dos Saberes e Competências e Instituição de Incentivo de Reconhecimento dos Saberes e Competências.

Efetivação das atribuições gerais dos cargos do PCCTAE, com a permissão para 0 servidor técnico-administrativo em educação ser coordenador de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas IFE, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por IFE ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.

Estabelecer 0 Modelo de Composição do Quadro de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (dimensionamento de pessoal e matriz de distribuição de vagas), nos termos do disposto no inciso I do parágrafo 1º do art. 24 da Lei 11.091/2005 e dos artigos 5º e 6º do Decreto n2 5.825/2006, respeitando autonomia das IFE quando dos concursos para definição de quais cargos do PCCTAE concursar.

Definição do quadro de vagas por níveis de classificação do PCCTAE e não por cargos.

Realizar a discussão do Assédio Moral nas IFE. Acordo de Greve de 2015.

Leia a versão integral da proposta da Fasubra no site.

Resposta do governo à proposta da Fasubra

No dia 22 de fevereiro, a Fasubra e o Sinasefe (Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica) estiveram reunidos no MGI (Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos) para reunião da mesa específica de negociação sobre a reestruturação da carreira.

Organizados pelo SINTFUB, estiveram presentes servidores(as) diversos campi da Universidade de Brasília, com “pirulitos”, cartazes, faixas e o carro de som fazendo bastante barulho manifestando a insatisfação da categoria e a necessidade de uma proposta para a reestruturação da carreira que contemple a categoria.

O documento oficial do Ministério responde alguns pontos que

poderão ser discutidos posteriormente, no entanto, não apresenta nenhum valor específico para a reestruturação da carreira. Permanecendo a proposta de 18/12/2023, de 9% (4,5% em 2025 e 4,5% em 2026), sendo que a categoria poderia decidir se esse índice seria destinado à recomposição salarial ou a reestruturação da carreira.

O MGI se comprometeu a participar do Grupo de Trabalho (GT) da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) que discute no MEC a reestruturação.

Reunião dia 28/2 - da Mesa Nacional de Negociação Permanente

No dia em que os servidores da UnB se reuniram para reafirmar o início da greve para o dia 11 de março, aconteceu uma reunião no DNIT com a Mesa Nacional de

Negociação Permanente dos Servidores Públicos Federais que discute a recomposição salarial (com o emergencial de 2023) e os benefícios (alimentação, saúde e creche).

A reunião não trouxe propostas efetivas para a categoria e o Secretário de Relações de Trabalho, José Lopez Feijóo, responsável direto pela negociação no MGI, afirma que só pode apresentar alguma coisa concreta, valor disponível para os trabalhadores, em abril/maio, depois que o governo tiver um balanço da arrecadação. Mas já sabemos que houve uma arrecadação recorde, superando em 6% o que estava previsto pelo governo.

Publicamos abaixo a resposta do governo.

Pleitos Registrados pelo DERET/SRT	Considerações
<p>SINASEFE/FASUBRA - Piso e reajuste. Piso de 3 salários-mínimos (R\$ 3.960,00) – Classificação C I - Step 5%</p> <p>Obs.:</p> <p>(1) a atual tabela contém 49 padrões com intervalos (Steps) de 3,9%. O piso corresponde a R\$ 2.120,13 (Nível de Classificação C, Classe de Capacitação I – 11º padrão) – podendo ser escalonada no tempo essa concessão.</p> <p>(2) considerando a influência exponencial do step, o fato é que a alteração solicitada do percentual de 3,9% para 5,0%, a partir do padrão 11º padrão, alteraria todos os demais, resultando em um valor de R\$ 13.538,0 para o 49º padrão, que hoje é R\$ 9.073,02.</p> <p>Obs.: o SINASEFE comunicou a unificação de sua proposta de reestruturação da carreira e recomposição salarial c/a apresentada pela FASUBRA.</p> <p>(OFÍCIO Nº 014/2024/DN/SINASEFE NACIONAL)</p>	<p>Trata-se de demanda estrita de reajuste. Necessário avaliar qual o espaço orçamentário disponível e qual a decisão de Governo sobre o tema. Alerta-se, apenas, que se trata do maior contingente de servidores (145.414 ativos e 92.508 inativos, o que resulta em 237.922 impactados). O aumento em final de carreira representaria 140,74% (apenas no Vencimento Básico). Como outras parcelas são calculadas com base no VB, como o Incentivo à Qualificação, o impacto orçamentário seria expressivo. Se demanda for priorizada, será necessário que CGINF/DESIN/SGP elabore os cenários e os cálculos. Pela proposta apresentada, um servidor técnico-administrativo de uma Instituição de Ensino, em final de Carreira, com Doutorado (aumento de 115% sobre o VB), receberia R\$ 46.963,35 (supera o teto constitucional já com aumento previsto para 2025). Entende-se, portanto, inviável a proposta. De toda forma, a elaboração de qualquer proposta de reajuste ou reestruturação de tabela depende de orientações, diretrizes e parâmetros superiores, já que envolvem questões orçamentárias, jurídicas e estratégicas. Tudo isso, sem dispensar uma avaliação de potencial elevação de assimetrias existentes na política remuneratória existente atualmente no Sistema de Carreiras do Poder Executivo federal.</p>
<p>FASUBRA - Verticalização da carreira, convertendo-se os três padrões horizontais de capacitação da matriz atual do PCCTAE em padrões verticais (atualmente são 16 níveis), resultando em 19 padrões.</p>	<p>Trata-se de mudança estrutural que pode ser discutida e que exigiria reformular toda a lógica sobre a qual a carreira está constituída, com impactos em enquadramentos e regras de progressão e promoção. A proposta parece ser incompatível com outras apresentadas, como a ampliação dos níveis de capacitação para 8. Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.</p>



Resposta do governo à proposta da Fasubra



A proposta de reestruturação do PCCTAE foi a primeira mais votada do tema Educação na consulta do Plano Plurianual (PPA) na plataforma Brasil Participativo, resultado que ratifica a urgência da categoria, que abriga mais de 220 mil pessoas, por reestruturação e recomposição salarial.

<p>FASUBRA - Manter a organização atual do PCCTAE em micro cargos organizados em 3 Níveis de Classificação: (1) Aglutinar Níveis A e B com o piso do C; (2) Aglutina Níveis C e D com o piso do D; e (3) Nível E mantendo sua atual referência.</p>	<p>Os cargos dos níveis A e B são cargos oriundos de uma matriz antiga, sendo que para muitos deles o requisito de ingresso era apenas alfabetização. A quase totalidade desses cargos está em processo de extinção. Entende-se, portanto, inviável aglutiná-los com o nível C. Na prática, portanto, o PCCTAE, atualmente, já conta, basicamente, com cargos ativos apenas de três níveis (C, D e E). A proposta de alterar os valores do vencimento básico desses níveis foi tratada no primeiro item e depende de fatores orçamentários, técnicos e estratégicos.</p> <p>Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.</p>
<p>FASUBRA - Atualização das atribuições dos cargos - compromisso previsto no termo de acordo de 2015.</p>	<p>Propõe-se que a atualização das atribuições dos cargos seja realizada após a racionalização do Plano, por meio da criação de cargos genéricos, que possam ser classificados em especialidades, as quais, por sua vez, poderia ser detalhada em ato infralegal. Dessa forma, propõe-se que o tema seja tratado no contexto de uma proposta de racionalização do PCCTAE, que precisará ser decorrente de estudo prévio e aprofundado.</p>
<p>FASUBRA - Redução dos interstícios de progressões para 12 meses;</p>	<p>Se for realizada uma reestruturação geral do plano, é possível discutir a redução do interstício. Dependerá da tabela a ser construída.</p>
<p>Ampliação do número dos níveis de capacitação para 8, por nível de classificação.</p>	<p>Entende-se que a medida é inadequada ao ampliar excessivamente as faixas de capacitação com impacto remuneratório baseadas unicamente em carga horária de capacitação. Atualmente, o Plano já conta com 4 níveis de capacitação, que a área técnica entende ser suficientes para promover o contínuo desenvolvimento dos servidores na carreira.</p>
<p>FASUBRA - Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados;</p>	<p>O enquadramento, realizado em 2005, levou em consideração o tempo de efetivo exercício no serviço público federal. Não se vislumbra outra forma de enquadramento possível, especialmente após 19 anos de vigência da lei.</p>
<p>FASUBRA - Migrar parte dos servidores administrativos em exercício nas escolas Militares, que são PGPE, para a carreira PCCTAE.</p>	<p>A transposição de servidores entre carreiras ou planos distintos enfrenta obstáculos jurídicos, especialmente após o julgamento do Tema 1157 do STF (ARE 1306505, Rel. Min Alexandre de Moraes): em síntese, somente poderá mudar de carreira quem ingressou por concurso público e, nesse caso, parte desses servidores podem ter ingressado no serviço público sem concurso; e a edição da Súmula Vinculante nº 43 – em síntese, é inconstitucional toda forma de provimento que propicie o servidor ingressar em carreira para o qual ele não fez concurso.</p>

Servidor pode fazer GREVE?

Um direito

A greve é um direito constitucional inalienável. É um recurso dos trabalhadores para conquistar suas reivindicações.

Diante desse potente instrumento de luta, os patrões têm utilizado a justiça para procurar bloquear movimentos. A justiça que, como todo mundo sabe tem lado, na maioria das vezes julga estabelecendo critérios que na prática buscam inviabilizar a greve, alegando essencialidade entre outras coisas.

Regras definidas pelo STF

No caso do serviço público não houve regulamentação da legislação vigente, e o Supremo Tribunal Federal foi quem acabou estabelecendo normas baseadas em casos julgados para o exercício da greve. Criando condições negativas, autorizando inclusive a contratação de terceiros para manutenção de serviços e pesadas multas aos sindicatos em caso de considerar a abusividade, ou seja, ilegalidade do movimento paretista.

No caso da nossa campanha atual passamos por todos os passos da Negociação Coletiva até chegar a este momento. Como servidores públicos federais, representados pela Federação de entidades sindicais de todo o país, a Fasubra, tivemos nossa pauta aprovada e apresentada ao governo em 2023, tanto no caso da Mesa Geral para discutir salários e benefícios, quanto da reestruturação do PCCTAE.

A proposta do governo (9%, sendo 4,5% em 2025 e 4,5% em 2026) foi rejeitada pela categoria

nacionalmente. As reuniões posteriores aconteceram sem que o governo apresentasse nova proposta.

Formalidades legais

Por isso, a Assembleia Geral do dia 28/2 reafirmou a greve, garantindo o prazo legal de comunicação de 72 horas de antecedência. A Federação (Fasubra) comunicará oficialmente o governo (MEC e MGI), e os sindicatos locais comunicam as Reitorias e comunidade universitária.

Considerando os serviços realizados nas Universidades os próprios trabalhadores organizam a manutenção do que for essencial (ver pág. 2).

Esses pontos garantem o cumprimento de todos os procedimentos legais para a decretação da greve.

Estágio propatório

O servidor não pode ser punido

por adesão à greve e servidor(a) em estágio probatório pode participar do movimento, cargo comissionado também.

Dias parados serão descontados?

O STF considera a greve como suspensão do contrato de trabalho e estabelece a possibilidade de corte, bem como de compensação dos dias parados.

Destacando que “o desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público.”

Portanto, a participação no Comando Local de Greve, nas Comissões, e nas atividades do Sindicato são importantes tanto para unificação e sucesso do nosso movimento quanto para amparar os trabalhadores de qualquer perseguição.

GREVE é momento de luta e mobilização!



@Sintfub_Unb



@sintfub_unb

Sem valorização do servidor, não tem valorização da Educação!

Os servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação conquistaram o Plano de Carreira (PCCTAE) em 2005 e foi estabelecido na Lei Federal 11.091/2005, fruto de uma intensa luta, mobilização, debates e articulação.

É definido como o conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional. Estabelece cargos, classificados em cinco níveis distintos (A, B, C, D e E), de modo que o agrupamento por nível segue o critério exigido de grau de qualificação. Acontece que ao longo dos anos, não bastasse o achatamento do vencimento salarial, um dos mais baixos de todas as carreiras do serviço público federal, a carreira precisa ser atualizada, não apenas para dar conta das perdas ao longo dos anos, mas para valorizar a categoria garantir permanência nos cargos, corrigir distorções etc.

Diante do alto índice de aposentadorias, os poucos concursos realizados não deram conta de suprir a falta de trabalhadores.

E um dos problemas da categoria é que como outras áreas do serviço público tem melhores salários e carreira, 27% dos servidores(as) que tomaram posse nos últimos concursos abandonaram a carreira TAE, após passar em outros concursos mais valorizados e bem remunerados.

O que está comprometendo o próprio funcionamento da Universidade.

O que é prioridade?

Atualmente, a nossa carreira é uma das poucas que estão com a Mesa Nacional de Negociação Específica em aberto, buscando aprimoramento, reestruturação e a recomposição salarial.

De acordo com o que foi dito pelo MGI na reunião do dia 28, o governo está dando prioridade à pauta de reestruturação das carreiras. Tanto que já fecharam 4 acordos no ano passado e esse ano já fecharam 9 acordos. Entre eles estão o MEC, o Banco Central e a Polícia Federal, categorias menores, mas com remuneração muito superior à dos técnicos, ou seja, com uma perda que ainda haja necessidade de recomposição, não equivale ao rebaixamento da nossa carreira e salários.

A negociação com a Fasubra e a Sinasefe compreende 220 mil trabalhadores nacionalmente e o governo alega o impacto desse montante para o orçamento, diferente de outras categorias menores. E no âmbito da educação está discutindo não apenas com os técnicos, mas também com os docentes.

Fica claro que a luta pelo Orçamento Federal compromete o investimento em Educação que na propaganda oficial é apresentada como prioridade pelo governo. E ainda que existam medidas que favoreçam políticas educacionais, a valorização do profissional que garante o funcionamento das escolas, institutos, universidades também representa ter Educação de qualidade, com toda a potencialidade que isso significa.

O período do golpe de Estado, os seis anos de Michel Temer

e Jair Bolsonaro, foram terríveis para a Educação em geral, incluindo os servidores. Inclusive uma das reivindicações na Mesa de Negociação é o “revogaço” de leis do governo Bolsonaro como a Portaria 10.723/2022, que trata da redistribuição de cargos efetivos na Administração Pública Federal, os Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019, que tratam de cargos extintos e a vedação de concurso para os cargos previstos nos referidos decretos; Decreto nº 9.991/2019 entre outros. Agora precisamos nos mobilizarmos para correr atrás do prejuízo.

Andifes

A Andifes em reunião do seu Pleno recebeu da Fasubra proposta de reestruturação da carreira.

Os reitores de maneira geral se manifestaram preocupados com os problemas apresentados pelos representantes dos trabalhadores e se comprometeram em apoiar o plano de reestruturação da carreira TAE. A Fasubra aproveitou a oportunidade para dizer que espera dos reitores que esse apoio se manifeste no dia a dia, pelo fim da perseguição e assédio contra os servidores, particularmente diante da luta e mobilização que está se desenvolvendo.

A defesa dos servidores é a defesa da própria Universidade. A Fasubra e os sindicatos têm discutido e denunciado a ameaça de caos na Educação por falta de orçamento e pessoal. A nossa é pela valorização da educação e dos servidores. Por isso queremos: **Reestruturação já!**

Participe da mobilização

O sindicato vai percorrer os setores de trabalho e conta com ampla participação dos servidores(as). O momento é decisivo e o governo já manifestou interesse em negociar diante da intensificação e disposição da categoria para a greve.

O momento é de fazer a dis-

cussão com a comunidade universitária e ganhar a adesão de todos. Converse com seu colega de trabalho, distribua o boletim e espalhe o conteúdo da nossa luta nas redes sociais. Mas principalmente, vamos continuar nos setores, na Universidade, e seguir o calendário de mobilização que

já têm nova assembleia marcada para o dia 11 de Março.

Durante a greve serão programados bandeiraços na Esplanada e Rodoviária do Plano Piloto, podem ser agendadas atividades nas cidades onde tem campi da UnB etc. além da presença de servidores de outros estados do País.



Assembleia Geral aprova Doutor Honoris Causa para Lula

A Assembleia Geral do dia 28/2 aprovou que o SINTFUB proponha ao Consuni que a UnB ofereça o título de Doutor Honoris Causa ao presidente Lula, por sua corajosa e importante posição contra o genocídio do povo Palestino.

Em cinco meses os ataques do Estado sionista de Israel já resultou na morte de mais de 30 mil pessoas, 70% mulheres e crianças. Além de jornalistas, equipes de direitos humanos etc. Cerca de 2 milhões de refugiados após da destruição em Gaza e na Cisjordânia agora estão sendo atacados em campos de refugiados e 100 palestinos.

A denúncia de Lula fez uma série de outras autoridades mundiais se posicionarem e deve ser apoiada.