

**ENCAMINHAMENTO DO XIX CONFASUBRA ACERCA DA CARREIRA
A DIREÇÃO NACIONAL DA FASUBRA ORIENTA:**

PARA DELIBERAÇÕES NAS ASSEMBLÉIAS DE BASES:

Informamos aos sindicatos de base que as informações abaixo se referem às questões da Carreira que devem ser discutidas e deliberadas na **Plenária Nacional Estatutária da FASUBRA**, que realizar-se-á nos dias **4 e 5 maio de 2007**.

Os pontos a serem discutidos são os tópicos apresentados nos grupos de trabalho que foram para o Plenário no XIX CONFASUBRA, para deliberação na Segunda Plenária Nacional Estatutária da FASUBRA. Além dessas propostas, na Plenária realizada nos dias 12 e 13 de Abril, surgiram outras Proposições.

Dentre as propostas surgidas, algumas já foram encaminhadas pela DN da FASUBRA, e/ou encontra-se em processo de discussão. As demais propostas serão fruto de deliberação nas bases e na Plenária dos dias 4 e 5 de Maio.

Propostas que não necessitam de Deliberação nas bases e na Plenária:

1. Exigir a revisão do enquadramento dos Aposentados, no que se refere à contagem da licença Prêmio não gozado para efeito do tempo de serviço e o padrão de vencimento considerando somente o tempo de Serviço Público Federal, bem como os casos de proventos com base nos arts. 184 da Lei 1.711 e 192, da Lei 8112; - **Esta proposição é fruto do encontro jurídico e está sendo dado os encaminhamentos conforme relatório do referido encontro.**

2. Realizar reuniões do GT-Carreira e Aposentados para elaborar cartilha sobre Carreira, no que tange aos aposentados.

A FASUBRA está trabalhando no sentido de montar uma Cartilha, contendo os passos da construção da Carreira, incorporando ainda explicações pontuais acerca dos desdobramentos da Carreira. Inclusive, é uma demanda oriunda também do Seminário da CIS, realizado pela Federação nos dias-----;

3. Lançar Campanha Nacional/ 2007, visando garantir recursos financeiros orçamentários para o aprimoramento da Carreira.

O eixo emergencial aprovado nas instâncias da FASUBRA, e encaminhado ao Governo, é o referencial política das ações desta Federação quanto a Campanha Salarial específica. Além disso, consta da pauta a reivindicação de recursos para os Programas de Capacitação, estruturado em dotação orçamentária Específica de 1% do valor bruto da folha de pagamento do pessoal TAE das IFE. Desse montante:

- 80% - Fundo para o desenvolvimento de pessoal em cada IFE;
 - 20% - restante /Fundo Nacional, ações regionais e nacionais, exclusivamente, em projetos integrados e desenvolvimento, vinculados a mais de uma instituição do Sistema e Instituídos em razão destas;
 - Administração em cada IFE-administração central, fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão;
 - Administração em âmbito nacional - MEC e fiscalizado pela Comissão Nacional de Supervisão;
 - Protocolos de cooperação entre as instituições do Sistema Federal de Ensino e entre essas e o Ministério.
4. Buscar garantia de Recursos, no Orçamento de 2007, para a implementação da Racionalização.

A questão orçamentária está na política Geral da FASUBRA. Além da questão, orçamentária no que tange a racionalização na convocação que foi feita pela

Direção aos GT-Carreira que auxiliar na elaboração do seminário da CIS, dividimos o grupo de trabalho para ajudar no refinamento das justificativas de alguns cargos. A direção encaminhou vários pedidos e cobranças das reuniões da Comissão Nacional e principalmente, a convocação dos grupos de trabalho racionalização / Terceirização.

5. Exigir da Comissão Nacional de Supervisão discussão das correções necessárias na Lei 11.091 / 2005, com a participação efetiva dos representantes da bancada sindical.

A FASUBRA Sindical encaminhou documento ao MEC questionando a forma de trabalho da CNSC, no tocante a Bancada de Governo. Este debate está sendo travado no momento, na perspectiva de rever alguns procedimentos. Já solicitamos em vários documentos a necessidade da realização de reuniões periódicas e sistemáticas.

6. Lutar pela Ascensão Funcional: **Já foi definido o novo Relator da PEC da Ascensão Funcional, Deputado Genuíno. A FASUBRA e as entidades que construíram o Substitutivo da PEC estarão organizando reunião com o Relator para trabalhar os desdobramentos dos encaminhamentos acerca da tramitação da referida PEC.**
7. **Manter a defesa histórica do macro cargo único e debater com a categoria os dois macro-cargos, caso não se avancem para alterar a constituição e conquistar o cargo único em um próximo período.**
8. **Terceirização: Está sendo ultimado a construção do Seminário de Terceirização, conforme deliberação do XIX CONFASUBRA. Estamos fechando na DN uma proposição de data.**

PROPOSTAS QUE NECESSITAM DE DELIBERAÇÃO NAS BASES PARA A PLENÁRIA:

1. Reestruturação da Tabela

A estrutura da Tabela deve refletir os princípios contidos na Carreira. A mudança da estrutura da tabela deve buscar se aproximar dos pisos históricos conquistados no PUCRCE. É imprescindível que os pisos salariais entre os Níveis de Classificação valorizem os servidores garantindo-lhes uma perspectiva de desenvolvimento. Os princípios da Linearidade entre as classes implicam em garantir que todos tenham a mesma possibilidade de desenvolvimento dentro da carreira e que haja igualdade de tratamento para com todos os servidores, independentemente da classe em que eles estejam.

No que tange a este tema, **foi discutido e foi aprovado no XIX Congresso da FASUBRA a seguinte Resolução:**

- ✓ **CARREIRA** - Todas as Propostas de alternativas de negociação das etapas de **REESTRUTURAÇÃO DA TABELA** serão encaminhadas para debate nas bases e pautadas para a deliberação na 2ª Plenária Estatutária da FASUBRA: **"CONSIDERANDO A DELIBERAÇÃO sobre a reestruturação ocorrida na Plenária de Dezembro de 2005". O que faltou foi descer para a discussão nas bases e qual a forma de chegarmos a esta proposição, ou seja, as tabelas dentro desta deliberação citada acima, e a deliberação da plenária de dezembro de 2005.**

- ✓ **Deliberação da plenária de dezembro de 2005:**

Parâmetros para construção da estrutura da tabela enquanto tática de negociação:

1. Piso salarial de 3 (três) salários mínimos para o Nível de Classificação A;
2. Piso salarial de 10 (dez) salários mínimos para o Nível de Classificação E;
3. Até que se chegue ao piso de 3 (três) salários mínimos para o Nível de Classificação A, 10 (dez) salários mínimos para o piso do Nível de Classificação E e 5% (cinco por cento) de step, a Plenária autoriza a quebra da linearidade da tabela, como tática de mesa de negociação

para resolução do VBC, buscando a **aproximação** dos pisos históricos conquistados no PUCRCE, para os Níveis de Classificação B, C e D.

Há que se considerar que no PUCRCE Nível de apoio se dividia em 6 subgrupos. O Nível médio em 4 subgrupos e o Nível Superior se dividia em 3 subgrupos, começando com grau de tecnólogos e terminando com NS 3, onde estão as profissões com cursos de nível superior.

Para se encontrar a equivalência entre PUCRCE e PCCTAE dividimos o Nível de apoio em 2 grupos sendo o NA 1, NA2 e NA3 transformados no Nível de Classificação A, com piso relativo ao NA1. O Nível de Classificação B corresponde aos subgrupos NA4, NA5 e NA6 com piso do NA4. O Nível de Classificação C corresponde aos subgrupos NM1 e NM2 com piso do NM1. O Nível e Classificação D corresponde aos subgrupos NM3 e NM4 com piso do NM3. O Nível de Classificação E corresponde ao NS3

EQUIVALÊNCIA ENTRE PUCRCE E PCCTAE

PUCRCE	PCCTAE	PISO
NÍVEL	NÍVEL	
NA 1, 2 e 3	A	3,00
NA 4, 5 e 6	B	4,02
NM 1, 2	C	6,24
NM 3, 4	D	7,58
NS 1		10,16
NS 3	E	12,97

RELAÇÃO PISO/SALÁRIO MÍNIMO DO PUCRCE NAS PROPOSTA APRESENTADAS

PUCRCE		PCCTAE		PROPOSTA FNS		PROPOSTA DN	
NÍVEL	PISO	NÍVEL	PISO	NÍVEL	PISO	NÍVEL	PISO
NA 1,2,3	3,00	A	1,85	A	3,00	A	3,00
NA 4 5 6	4,02*	B	2,20	B	3,83	B	4,22
NM 1, 2	6,24**	C	2,60	C	5,39	C	5,94
NM 3, 4	7,58	D	3,25	D	6,88	D	8,36
NS 1	10,16			E	10,16	E	11,76
NS 3	12,97	E	3,75				

* PROPOSTA DA DN ULTRAPASSA O % DE S/M DO PUCRCE

** PROPOSTA DA DN É MENOR QUE O % EM S/M DO PUCRCE

Considerando que a deliberação da Plenária e referendada no XIX CONFASUBRA fixou os pisos do Nível de Classificação A e E em 3 e 10 S/M respectivamente e apontou que os pisos dos Níveis de Classificação B,C e D buscassem **APROXIMAÇÃO** dos pisos históricos conquistados no PUCRCE, a proposta que atende a estas exigências é a apresentada pelo FNS, uma vez que a mesma mantém os pisos fixados e aproxima os níveis B, C e D.

Já a proposta apresentada pela DN atende a exigência de piso para o Nível de Classificação A, **APROXIMA**, para baixo, o Nível de Classificação C e ultrapassa os Níveis de Classificação B, D, para cima, em relação ao PUCRCE e não atende a exigência da Plenária/XIX CONFASUBRA para o Nível de Classificação E.

CONCLUSÃO

Portanto, se temos que alterar a resolução da Plenária, deveríamos então considerar o patamar dos pisos praticados no PUCRCE para todos os Níveis de Classificação.

PUCRCE		PCCTAE	
NÍVEL	PISO	NÍVEL	PISO
NA 1,2,3	3,00	A	3,00
NA 4 5 6	4,02	B	4,02
NM 1, 2	6,24	C	6,24
NM 3, 4	7,58	D	7,58
NS 1	10,16		
NS 3	12,97	E	12,97

2. Aumento dos Níveis de Capacitação: Com um estudo mais detalhado em relação ao resultado da segunda etapa da carreira no que tange a capacitação, estima-se que cerca de 19% dos servidores alcançaram o nível de capacitação IV e cerca de 8% estão no nível III de capacitação. Hoje, considerando a reforma da Previdência significa que ainda temos muito tempo para trabalhar e então, justifica a necessidade de aumentarmos o número de padrões. **A proposta é convocar o GT carreira para aprofundar a discussão.**

3. ANEXO IV - Proposta de mudança da estrutura e atualização dos percentuais :

I. Atualização dos percentuais do Incentivo à Qualificação: Este item também merece maiores reflexões sobre a garantia de na mesma lógica de aperfeiçoamento e qualificação dos trabalhadores e estímulo a sua capacitação de aumentarmos os percentuais. Este tema, foi deliberado na Plenária de dezembro de 2005 que depois de um amplo debate na base da categoria, foi aprovado a necessidade de aumentarmos os percentuais e que sejam isonômicos entre as Classes, partindo do princípio da Lei do mínimo 10% (dez por cento) para o título de Fundamental Completo e assim subseqüentemente chegando a 75% ao doutorado (setenta e cinco por cento) tendo por referencia os incentivos aplicados a carreira docente. Tais percentuais incidirão sobre o vencimento básico.

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

TÍTULO	Correlação Direta	Correlação Indireta
Fundamental Completo	10,00%	----
Ensino Médio	15,00%	----
Médio Profissionalizante ou Técnico	25,00%	20%
Graduação	30,00%	25,00%
Especialização	40,00%	30,00%
Mestrado	50,00%	40,00%
Doutorado	75,00%	50,00%

4. Aumento dos padrões de Vencimento: O argumento é a Reforma da Previdência, onde teremos um tempo maior no Serviço Público e assim, necessita da ampliação dos padrões visto que não conseguimos aprovar o incentivo a permanência proposto pela Federação. No enquadramento verificamos que muitos servidores já ficaram no último padrão de vencimento e que têm muito tempo para trabalhar no serviço público, sem nenhuma perspectiva de crescimento. Estes trabalhadores acabam caindo num processo de acomodação e desestímulo na sua atividade.

Esta proposta a direção deverá também convocar o GT- carreira para a discussão e deliberar em outro momento.

Greve

*Quero uma greve onde vamos todos,
Uma greve de braços, pernas, de cabelos,
uma greve nascendo em cada corpo.*

*Quero uma greve
de operários, de pombas,
de choferes, de flores,
de técnicos, de crianças,
de médicos, de mulheres.*

*Quero uma greve grande,
que até o amor alcance.
Uma greve onde tudo se detenha,
o relógio das fábricas
o seminário, os colégios
o ônibus, os hospitais,
a estrada, os portos.*

*Uma greve de olhos, de mãos e de beijo.
Uma greve onde respirar não seja permitido,
uma greve onde nasça o silêncio
para ouvir os passos do tirano que se marcha.*

Gioconda Belli.