



Ofício Condsef/Fenadsef nº101/2022.

Brasília-DF, 23 de novembro de 2022.

Aos

Coordenadores da Comissão de Planejamento, Orçamento e Gestão da Equipe de Transição do Presidente da República Eleito

Assunto: Serviços Públicos.

Prezados (as) Senhores (as) Coordenadores (as),

A **CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - CONDSEF**, entidade sindical legalmente constituída, inscrita no CNPJ sob nº 26.474.510/0001-94 e a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - FENADSEF**, entidade sindical legalmente constituída, inscrita no CNPJ sob nº 22.110.805/0001-20, sediadas no Setor Comercial Sul – SCS, Quadra 01, Bloco K, Ed. Denasa, 15º Andar, Asa Sul/DF, CEP 70.398-900, neste ato representadas por seu Secretário-Geral Sérgio Ronaldo da Silva, vêm **apresentar** o que se segue:

Estamos apresentando, em anexo, uma radiografia de como se encontra os serviços públicos federais hoje, depois das tragédias que foram os governos do Michel Temer e Jair Messias Bolsonaro, e sinalizar algumas sugestões para o aprimoramento da gestão pública.

Respeitosamente,

Sérgio Ronaldo da Silva
Secretário-Geral da CONDSEF/FENADSEF



CONDSEF/FENADSEF

Setor Comercial Sul – Quadra 1 – Bloco K – Número 30 –
15º Andar –
Edifício Denasa Asa Sul – Brasília/DF

CEP: 70.398-900

Telefone: (0xx61) 3031-4211

FORTALECER O SERVIÇO PÚBLICO PARA RECONSTRUIR E TRANSFORMAR O BRASIL

Nos últimos anos, o setor público brasileiro passou por várias transformações, sobretudo nos governos de Michel Temer e Jair Bolsonaro, no sentido de fragilizar, ainda mais, os serviços públicos aos brasileiros e suas respectivas estruturas administrativas.

Sendo assim, é imprescindível que a equipe de transição, como também o governo eleito, priorizem o debate relativo ao setor público, na qual requer que passe por um processo de revisão generalizada e por completo, na qual, dentre outras questões, sejam avaliadas as perdas significativas dos postos de trabalho ocorridas em praticamente todos os órgãos do setor público federal, como também estadual e municipal.

É fundamental que tal processo de revitalização do setor público envolva tanto a Administração direta, como também a Administração indireta do Poder Executivo, já que a administração pública no Brasil consiste em órgãos e entidades que desempenham a atividade administrativa do estado. Cabe mencionar que a organização da administração pública brasileira divide-se em administração direta e indireta.

No caso, a Administração direta do Poder Executivo da União é composta pela presidência da república e pelos ministérios, sendo que a Presidência da república é constituída pela Casa Civil, Secretaria Geral, Núcleo de Assuntos Estratégicos, Secretaria de Relações Institucionais, Secretaria de Comunicação Social, Gabinete Pessoal e Gabinete de Segurança Institucional.

Em relação aos ministérios do Brasil, esses são órgãos do poder executivo federal brasileiro. Desde julho de 2021, são 23 pastas ministeriais, sendo 18 ministérios, duas secretarias e três órgãos equivalentes a ministérios. Cada ministério é responsável por uma área específica e é liderado por um ministro ou ministro-chefe.

Já no que diz respeito à administração pública indireta, essa consiste no conjunto de pessoas administrativas que, vinculadas à respectiva Administração direta, têm o objetivo de desempenhar as atividades administrativas de forma descentralizada, sendo que o inciso XIX, do artigo 37 da Constituição Federal se refere às entidades da administração indireta, ao afirmar que "somente por lei específica poderá ser criada **autarquia (são exemplos de autarquias federais: INSS, BACEN, EMBRATUR, etc.)** e autorizada a instituição de **empresa pública (são exemplos de empresas públicas: CONAB, EBSEH, EMBRAPA, ECT, Caixa Econômica Federal)**, de **sociedade de economia mista (Exemplos: Petrobras, Banco do Brasil)** e de **fundação pública (são exemplos de fundações públicas: IPEA, IBGE, Fiocruz, etc.)**, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de atuação".

Cabe destacar também que as Agências executivas e reguladoras também fazem parte da administração pública indireta, sendo elas pessoas jurídicas de direito público interno e consideradas como autarquias especiais. Como exemplo de agência executiva: **INMETRO**.

No que diz respeito às agência reguladoras, elas têm como função fiscalizar os serviços prestados por concessionárias ou permissionárias. São exemplos de agências reguladoras: ANATEL (Agência Nacional de Telecomunicações), ANP (Agência Nacional do Petróleo), ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), ANTAQ (Agência Nacional de Transportes Aquaviários), Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), ANTT (Agência Nacional de Transportes terrestres).

Assim, é fundamental que os Ministérios listados abaixo, como também os demais órgãos mencionados acima passem por um processo de intenso debate no sentido de se reverter as tendências recentes ocorridas de redução do número de servidores públicos, redução nos seus respectivos orçamentos anuais e, conseqüentemente, fragilização quanto à realização de Políticas Públicas.

Seguem abaixo a lista dos Ministérios:

- Agricultura, Pecuária e Abastecimento
- Cidadania
- Ciência, Tecnologia e Inovações
- Comunicações
- Defesa
- Desenvolvimento Regional
- Economia
- Educação
- Infraestrutura
- Justiça e Segurança Pública
- Meio Ambiente
- Minas e Energia
- Mulher, Família e Direitos Humanos
- Relações Exteriores
- Saúde
- Trabalho e Previdência
- Turismo
- Controladoria-Geral da União

Secretarias com status de ministério (ligadas à Presidência da República)

- Secretaria de Governo
- Secretaria-Geral

Órgãos com status de ministério (ligados à Presidência da República)

- Advocacia-Geral da União
- Casa Civil
- Gabinete de Segurança Institucional

Além dos aspectos mais gerais destacados acima, as entidades representativas dos servidores públicos federais apresentam ao governo de transição, mais abaixo, outras demandas mais gerais relativas ao setor público federal, comuns a todos os setores. Tal documento contém também as especificidades de cada área detalhados por órgãos. São questões sobre as quais esperamos poder discutir e negociar a partir da posse, em primeiro de janeiro de 2023.

Preliminarmente, destacam-se os pontos emergenciais e urgentes a serem tratados de imediato, ainda durante o governo de transição:

- A. RESPEITO AO VOTO POPULAR: APURAÇÃO E PUNIÇÃO DE TODOS OS QUE COMETERAM CRIMES POLÍTICOS** - a defesa da democracia exige que sejam apuradas e punidas as mais de 2.500 denúncias de assédio eleitoral patronal, inclusive o uso político de instituições de estado para beneficiar o presidente-candidato (PRF, por exemplo) passando por outros crimes eleitorais e chegando aos crimes violentos (assassinatos, espancamentos, ameaças etc.);
- B. PAUTA EMERGENCIAL PARA A TRANSIÇÃO - ORÇAMENTO 2023:** as entidades signatárias defendem e lutam para que o orçamento de 2023 inclua, entre outros pontos:
- aumento real para o salário mínimo;
 - bolsa-família de R\$ 600,00 com acréscimo para crianças com menos de seis anos;
 - aumento da verba da merenda escolar;
 - piso nacional da enfermagem;
 - recomposição das verbas da saúde e educação;
 - reposição salarial de emergência para os servidores federais (por exemplo, nos mesmos moldes em que está proposto em projeto no Congresso para os servidores do judiciário);

POR UM ESTADO DEMOCRÁTICO E SOBERANO COM O FORTALECIMENTO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

- Revogação da Emenda Constitucional 95/2016 - Teto de gastos - fiscalismo
- Revogação da Lei Complementar 101/2000 - Austeridade fiscal
- Revogação da Lei 13.365/ 2016 - Entrega do pré-sal às multinacionais
- Revogação da Lei 13.429/2017 - Terceirização ilimitada
- Revogação da Lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista
- Revogação da Emenda Constitucional 103/2019 - Reforma Previdenciária
- Revogação do Decreto 10.620/2021 – Unifica os processos de aposentadoria de pensões do RPPS da União no INSS
- Aprovação da PEC 555/2006 – Contribuição de aposentados e pensionistas
- Revogação da Lei 13.415/2021 - Reforma do Ensino Médio
- Revogação dos efeitos da Lei Complementar 173/2020 que interditaram a progressão nas carreiras e a reposição das perdas salariais
- Revogação da Lei Complementar 179/2021 - Independência do Banco Central
- Revogação das demais Emendas constitucionais, leis, decretos, portarias, e normativos que atacam a democracia, alienam a soberania nacional, desmantelam serviços públicos
- Segurança alimentar com prioridade à agricultura familiar: reconstrução dos programas e políticas sociais da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB)
- Política pública de saúde com universalização do atendimento com qualidade, revertendo as ameaças de privatização do SUS e revogando as implantações de OSs e OCIPs
- Reversão do desmonte das políticas sociais, das estatais, dos direitos do povo, dos serviços públicos e defesa da soberania nacional
- Pleno respeito e defesa do direito à autodeterminação dos povos

- Fortalecimento dos órgãos e programas em nível federal, estadual e municipal que operacionalizam a implantação da reforma agrária, a proteção e respeito aos direitos dos povos indígenas, a exploração agrícola e extrativista com preservação do meio ambiente

LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DAS ENTIDADES SINDICAIS

- Re-inclusão na folha de pagamento dos servidores liberados para atividade sindical;
- Remuneração de dirigentes liberados para mandato classista sendo mantida pelo Estado;
- Retirar os obstáculos colocados por Temer-Bolsonaro para o desconto das mensalidades sindicais livremente pactuadas entre os servidores e suas entidades;
- Regulamentação da Convenção 151 da OIT, já aprovada no Congresso Nacional em 2010, visando a garantir o direito de negociação coletiva e de greve;
- Garantia legal de recolhimento da taxa negocial definida livremente em Assembleia pelos trabalhadores;
- Respeito à Organização por Local de Trabalho, vinculada à organização sindical da categoria, nos termos definidos pelos trabalhadores

POR CONDIÇÕES DIGNAS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS

- Redução da jornada de trabalho sem redução de salário;
- Ratificação da Convenção OIT 158 (proíbe a demissão imotivada);
- Fim do fator previdenciário;
- Acesso aos cargos do serviço público exclusivamente por concursos públicos
- Definição de data-base e revisão salarial geral anual prevista na Constituição;
- Estabelecimento de diretrizes gerais de carreiras com valorização do salário-base
- Piso salarial para servidores municipais, estaduais e federais não inferior ao salário mínimo do DIEESE;
- Cumprir as metas 15, 16, 17 e 18 da Lei 13.005/2014 (Plano Nacional de Educação 2014-2024)
- Verbas públicas para a saúde pública (SUS)
- Restabelecimento constitucional da plena paridade e integralidade entre ativos, aposentados e pensionistas
- Isonomia de benefícios entre os três poderes
- Reversão das privatizações, conforme está ocorrendo em muitos países, como nos informa a Internacional do Serviço Público; fortalecimento das empresas estatais e dos sistemas públicos de regulamentação e fiscalização trabalhista, ambiental, sanitária, alimentar
- Regulamentação do trabalho remoto com garantia de direitos e a irredutibilidade da renda do trabalhador
- Realização de uma verdadeira reforma administrativa para aumentar expressivamente a oferta e melhorar a qualidade dos serviços públicos, direito universal de toda a cidadania

DEMANDAS SETORIAIS E PARCIAIS

Em processo de transição, o governo Lula já sinalizou que pretende promover nos primeiros cem dias uma revisão por completo de todas as portarias, instruções normativas, decretos administrativos e ações monocráticas tomadas pelo atual governo que fizeram uma "reforma administrativa invisível", nome dado pelo próprio ministro da Economia de Bolsonaro, Paulo Guedes.

O presidente eleito, Luiz Inácio Lula da Silva, também sinalizou que pretende promover a “desmilitarização” no setor público. Lula anunciou que deve retirar cerca de 8.000 oficiais que ocupam cargos no Executivo Federal. A perspectiva é justamente procurar interromper o aparelhamento do setor público que nos últimos anos passou por nomeação de milhares de militares. Essencialmente, cargos técnicos que deveriam ser ocupados por servidores de carreira.

Para a CONDSEF/FENADSEF essas e outras, são ações essenciais para promover um processo de reestruturação do serviço público no País. A expectativa é de que o governo que representou arrocho salarial, menos concursos e sucateamento do serviço público fique no passado, e possibilite que o diálogo se restabeleça, inclusive tratando de várias demandas do setor público que acabaram ficando represadas nesse intervalo de tempo.

Além de buscar a reabertura de um canal de negociações com o funcionalismo público, a entidade também se dispõe a contribuir na busca de soluções para os principais desafios que se apresentam hoje no serviço público, contribuindo também para uma transição que defenda a soberania popular e nacional abrindo caminho para as verdadeiras transformações democráticas.

Para subsidiar tal debate segue levantamento não exaustivo de ações propostas por órgão ou setor do serviço público, a partir de informações trazidas por entidades filiadas à CONDSEF/FENADSEF e também por associações coirmãs.

CONSIDERAÇÕES E PRINCIPAIS DEMANDAS DOS ÓRGÃOS

Conforme se verificará abaixo, esse levantamento mais completo e ainda em elaboração, estando assim em sua versão preliminar, tem a finalidade de elencar algumas das principais demandas consideradas prioritárias do setor público federal, junto à Comissão de Transição do Governo relativas, principalmente, às carreiras que fazem parte da base da CONDSEF/FENADSEF, como já bem mencionado anteriormente.

1 – FUNAI (Fundação Nacional do Índio)¹

A equipe de transição deve retomar a garantia de direitos indígenas, por meio da execução de políticas públicas de proteção e promoção dos direitos dos Povos Indígenas no Brasil, atualmente a cargo da Funai, o que implica na recuperação da autonomia de seu corpo técnico com relação à agenda dos grupos políticos e econômicos anti-indígenas e anti-indigenistas que estiveram à frente da instituição nos últimos quatro anos, vinculados sobretudo a setores organizados e predatórios do agronegócio e da mineração, além de grileiros de terras públicas, madeireiros e proselistas religiosos.

¹ Os documentos utilizados relativamente às demandas específicas da FUNAI, foram consolidados a partir de vários.... ofícios elaborados pela CUT/CONDSEF/FENADSEF/SINDSEP-DF, inclusive muitos deles enviados para a Sub-procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho.

Ressalta-se que, no intuito de restringir direitos, a Funai atuou por meio do chamado *infralegalismo autoritário*, por meio da edição de medidas e posicionamentos inconstitucionais e/ou alheios à missão institucional de defesa dos direitos indígenas. Sobre o tema, exige-se a revogação dos seguintes atos administrativos e posicionamentos:

- **Revogação da Instrução Normativa nº 09/2020**, cuja finalidade, de fornecer a proprietários e a possuidores privados a certificação de que os limites de seus imóveis não incidem sobre os limites de Terras Indígenas, permitindo, por exemplo, que possam regularizar suas propriedades e acessar linhas de crédito, viola o dispositivo constitucional que regula o tema e restringe a proteção das Terras Indígenas apenas as que se encontram na situação administrativa de terras homologadas;

- **Revogação da Resolução n. 04/2020**, que impõe critérios estatais de identificação étnica a indivíduos e Povos Indígenas, e consequente respeito aos procedimentos identificação étnica adotados pelas comunidades e Povos tradicionais no Brasil, conforme o que preconiza o direito internacional;

- Fim dos incentivos estatais a prática ilegal de arrendamento de Terras Indígenas, atualmente promovidos por intermédio da promoção de empreendimentos instalados por "organizações de composição mista" ou "parcerias agrícolas"; retirada da expressão "organizações de composição mista de indígenas e não indígenas", e **supressão do parágrafo 1º do artigo 1º da IN conjunta 01/2021 (Funai/ Ibama)**, que dispõe sobre os procedimentos a serem adotados durante o processo de licenciamento ambiental de empreendimentos ou atividades localizados ou desenvolvidos no interior de Terras Indígenas cujo empreendedor seja organização indígena;

- **Revogação da Portaria n. 418, de 17 de março de 2020**, que declarou a nulidade do processo administrativo de identificação e delimitação da Terra Indígena *Tekoha Guasu Guavirá*;

- Transparência nas ações e respeito ao direito a consulta livre, prévia e informada, mediante procedimentos adequados informados pelos protocolos de consulta dos Povos Indígenas, anteriormente a qualquer decisão política, administrativa, legislativa e/ou jurídica que impacte seus territórios e modos de vida, inclusive no âmbito de processos de licenciamento ambiental de empreendimentos. **Reinstalação do Conselho Nacional de Política Indigenista** com competente discussão e qualificação, junto às representações dos 305 Povos Indígenas no Brasil, de suas formas de funcionamento, buscando-se garantir que os procedimentos e técnicas democráticas dos Povos Indígenas referenciem as instâncias de participação, controle social e governança;

- **Retomada da posição original da Funai no Recurso Extraordinário RE 1.017.365** (que trata das demarcações de Terras Indígenas e teve repercussão geral reconhecida pela Corte), ao lado da comunidade da Terra Indígena *Ibirama Laklanõ* e de todas as organizações indígenas e indigenistas acolhidas com a *amicus curiae* no processo;

- **Renúncia a propostas de conciliação destinadas a reduzir Terras Indígenas já homologadas** (a exemplo da *Tl Kayabi* e da *Tl Apyterewa*);

- Imediata desintrusão de garimpeiros, madeireiros, grileiros, arrendatários e demais invasores das Terras Indígenas no país, bem como recomposição desses territórios;

- **Retomada de todos os processos administrativos de identificação, delimitação e regularização de Terras Indígenas paralisados na Diretoria de Proteção Territorial da Funai**, garantindo-se a coordenação e composição dos Grupos de Trabalho de regularização fundiária por profissionais com certificação reconhecida;

- **Retomada da defesa jurídica dos indígenas em situação de conflito fundiário com invasores particulares e em outras questões de violação de seus direitos coletivos**, e promoção do acesso das comunidades a todas as políticas públicas a que fazem jus, independentemente da situação administrativa em que se encontra o pleno reconhecimento de seus territórios;

- **Retirada de apoio ao PL 490/2007 e seu substitutivo de autoria do relator, deputado Artur Maia**. O PL 490/2007 estabelece, entre outras medidas, que as Terras Indígenas passem a ser demarcadas por meio de leis, repassando a atribuição do Executivo às maiorias circunstanciais políticas do Congresso Nacional. Também dá ao Congresso o poder de rever áreas já demarcadas e de proibir a ampliação das Terras Indígenas já existentes, ainda que o processo de demarcação tenha sido anterior a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, por essa razão, não tenha obedecido aos atuais requisitos constitucionais.

- **Retirada de apoio ao PL 191/2020**, que regulamenta o § 1º do art. 176 e o § 3º do art. 231 da Constituição, para estabelecer as condições específicas para a realização da pesquisa e da lavra de recursos minerais e hidrocarbonetos e para o aproveitamento de recursos hídricos para geração de energia elétrica em Terras Indígenas. Na prática, libera a mineração, a construção de hidrelétricas e atividades agropecuárias nesses territórios especialmente protegidos;

- Retirada de apoio a quaisquer propostas legislativas em curso que violem os direitos indígenas e promoção dos procedimentos de consulta e participação política de suas organizações, em igualdade de condições, buscando garantir que seus posicionamentos, instituições e decisões sejam vinculantes no centro produtor da decisão política;

- **Imediata recomposição da força de trabalho da Funai**, mediante abertura de concurso público e estruturação das unidades descentralizadas; **fim da precarização do trabalho indigenista**, implementação de procedimentos que garantam a segurança de lideranças indígenas e servidores da Funai em situações conflitivas locais e restabelecimento das relações de confiança Funai/Povos Indígenas;

- Restabelecimento de uma atuação indigenista de Estado, livre de ingerências políticas de maiorias circunstanciais, voltada à defesa dos interesses indígenas, que garanta a autonomia dos Povos Indígenas e de seus projetos de vida, e do corpo técnico da Funai para o cumprimento de sua missão institucional.

Por fim, ressalta-se que a proteção aos Indígenas Isolados ou de Recente Contato foi amplamente fragilizada, infringindo prerrogativas constitucionais. Atrasos da Funai na publicação de portaria de restrição de ingresso, locomoção e permanência em áreas com indígenas de isolamento voluntário levaram o Ministério Público Federal a exigir a renovação da proteção para a Terra Indígena *Ituna Itatá*. Outras portarias de restrição foram registradas com atrasos e mediante ações judiciais. Essas medidas são atualmente a única proteção jurídica oferecida aos povos isolados e, portanto, devem ser mantidas com esforços adicionais de fiscalização.

Diante deste cenário de precarização histórica aliada ao atual contexto de aumento da criminalidade e ataques aos Povos Indígenas e seus territórios, aos agentes públicos que persistem exercendo atividades de fiscalização de crimes e ilegalidades, bem como a ambientalistas e defensores de direitos humanos que atuam para contribuir com a gestão territorial e proteção destas populações, foi apresentada, também, conforme se verá a seguir, uma lista de reivindicações prioritárias e emergenciais que dizem respeito às condições de trabalho dos servidores da Funai para que possam continuar exercendo seu ofício:

1. **Medidas EMERGENCIAIS e IMEDIATAS** para garantir a segurança física e psicológica dos servidores da Funai que atuam na Frente de Proteção Etnoambiental Vale do Javari, bem como nas Coordenações Regionais Vale do Javari e Alto Solimões. **Solicita-se, portanto, a presença de, no mínimo, dois agentes da Força Nacional para cada uma das quatro Bases de Proteção Etnoambiental (BAPes) na Terra Indígena Vale do Javari, sendo elas as BAPes Curuçá, Itui-Itaquai, Figueiredo e Jandiatuba.** Requisita-se a presença de força policial nas sedes das Coordenações Regionais Vale do Javari e Alto Solimões, situadas, respectivamente, em Atalaia do Norte (AM) e Tabatinga (AM).

2. Constituição de **força tarefa rotativa composta por, no mínimo, quinze servidores da Funai, para prestar suporte aos servidores que atuam em Atalaia do Norte (CR Vale do Javari) e em Tabatinga (CR Alto Solimões),** para apoiar e/ou substituir temporariamente os servidores lotados nessas regiões que não se considerem em condições físicas ou psicológicas de permanecer, bem como para garantir a continuidade dos serviços prestados às populações indígenas da região.

3. Elaboração de um Plano de Trabalho para estruturar condições mínimas de trabalho e segurança aos servidores que atuam em todas as Frentes de Proteção Etnoambientais (FPEs) e Bases de Proteção Etnoambientais (BAPes) da Funai, com designação de responsável técnico e prazo de resposta. Para tanto, é necessário constituir uma Comissão Técnica por meio de Portaria para acompanhar o referido plano, com participação das entidades representativas dos servidores - CONDSEF, SINDSEP-DF, INA e ANSEF.

4. Estratégia para retenção da força de trabalho nas FPEs via rotatividade de servidores de diferentes cargos, criação de atrativos como gratificação de campo, plano de carreira específico, incluindo profissionalização e valorização dos trabalhos finalísticos.

5. Revogação da Portaria 1.486/12 e atualização do regime de escala de trabalho e revezamento dos servidores em exercício nas BAPes, de forma condizente com a legislação vigente, concomitante com as normativas da FUNAI - Portaria 1.060/2020.

6. Padronização, regulamentação e normatização das BAPes como estruturas da Funai, com condições básicas para alojar servidores/as com dignidade: alojamento adequado, sanitários adequados, alimentação adequada ou pecúnia para aquisição pelos/as servidores/as, água de consumo adequada, meios de comunicação e de transporte adequados, de forma que para ser considerada uma BAPE seja necessário ponto de internet satelital e cargo comissionado relacionado com respectiva equipe técnica e finalística.

7. **Assinatura imediata de Portaria, com validade nacional, que desburocratize e dê celeridade ao acionamento das forças de segurança pública (Força Nacional ou Polícia Federal) para apoio PERMANENTE às Frentes de Proteção Etnoambientais e demais unidades descentralizadas da Funai situadas em áreas críticas, sempre que necessário.**

8. **Descentralização e desburocratização do deslocamento de servidores da Funai às Terras Indígenas,** por meio da revogação das atuais normas que centralizam a emissão de autorizações de deslocamento de servidores da Funai nas Diretorias e Presidência do órgão, restabelecendo o modelo utilizado anteriormente, preconizado pela autonomia das unidades descentralizadas.

9. **Pagamento isonômico de diárias para servidores da Funai e outros órgãos públicos em Terras Indígenas,** o que envolve revogar as orientações em contrário referentes a pagamento de “meia diária” a servidores da Funai e de nenhuma indenização em viagens dentro do mesmo

município de lotação que exigem pernoite em aldeias, seja pela distância percorrida ou pela natureza do trabalho.

10. **Implementação de Protocolo de Segurança** que contenha princípios, métodos e procedimentos, reforçados por instrumentos legais, parcerias e convênios, para garantir segurança e suporte legal aos servidores, que vise tanto a prevenção como busque orientar e subsidiar os servidores envolvidos em situações de risco e ameaça a sua integridade física e psicológica. Ressalta-se que em 29 de julho de 2020 foi instituído um Grupo de Trabalho para elaboração de Protocolo de Segurança (Portaria nº 870/PRES), concluído em dezembro do mesmo ano, com a apresentação de Plano de Segurança da Fundação Nacional do Índio (PLANSEG/FUNAI), sem nenhum encaminhamento posterior por parte da direção do órgão (ver Processo SEI nº 08620.006972/2020-74).

11. **Regulamentação do poder de polícia administrativa** para instrumentalização de Auto de Infração, expedição de Termo de Interdição e Embargo, porte de arma e garantia de treinamento específico aos servidores que realizam fiscalização pela Funai.

12. Fornecimento regular de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), como coletes balísticos, para atividades de fiscalização, em quantidade e periodicidade adequadas.

13. Garantia, aos servidores, de que tenham lotação diferente das áreas onde realizam fiscalização.

14. Regulamentação e implementação do pagamento de Adicional Noturno, hora-extra e periculosidade aos servidores em exercício nas BAPES, e de reconhecimento do caráter de plantão da atividade de permanência em campo (que a Funai estenda a todos os trabalhadores os direitos conquistados via decisões da Justiça Federal do Amazonas, Roraima e Acre - conforme NUP 08620.001289/2021-21).

15. Implementação do Plano de Carreira Indigenista e Plano Especial de Cargos da Funai, que se encontra parado no MJSP (ver Processo SEI nº 08620.007602/2018-30).

16. Preenchimento de todos os cargos vagos existentes na Funai, por meio da aprovação do Concurso Público solicitado pela instituição no ciclo 2021/2022, atualmente em análise no Ministério da Economia, após negativa dos dois ciclos anteriores.

17. Estabelecer no novo estatuto da Funai, encaminhado ao MJ em cumprimento ao Decreto nº 10.829, de 5/10/21, que regulamenta a Lei nº 14.204, de 16/09/21, a criação **de critérios técnicos para o preenchimento de cargos de direção na Funai**, tanto na sede quanto nas unidades descentralizadas, compatíveis com a atuação indigenista a ser desempenhada e que não se restrinjam ao nível de educação formal (nível superior).

18. Por fim, soma-se a esta lista de ações emergenciais, **a solicitação de que não seja adotada por parte da direção do órgão indigenista nenhuma retaliação aos/as servidores/as que se mobilizaram, incluindo-se corte de ponto, mudanças de lotação, exoneração de cargos, abertura de sindicâncias administrativas e suspensão da progressão funcional.**

Considerando-se, por fim, que a Funai tem adotado algumas medidas de retaliação aos servidores mobilizados e em greve, com destaque aos seguintes documentos: i) **Despacho da Coordenação Geral de Etnodesenvolvimento (CGETNO/DPDS)**, de 23/06, informando nominalmente os/as servidores/as que aderiram à greve e que são filiados às entidades representativas da Funai, encaminhando a informação para “providências administrativas”; e ii) **Informação Técnica nº 91/2022**, da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal

(CODEP/CGGP/DAGES), que comunica que servidores/as que tiverem em seu registro de frequência "falta por motivo de greve" terão sua progressão funcional interrompida; solicitamos que a mediação destaque a garantia de nenhuma retaliação aos (às) servidores (as) mobilizados (as) e em greve; e o pagamento dos dias parados sem compensação de horário.

Adicionalmente, uma reivindicação imediata está relacionada à previsão orçamentária emergencial, no âmbito da LOA 2023, para recomposição tempestiva do quadro de servidores da Funai e para fixação de servidores em locais remotos e de difícil acesso, por meio da implementação do adicional de fronteira², conforme projeções de impacto orçamentário abaixo:

1) Concurso Público:

- Total da Despesa para 2023: R\$ 24.970.921,06
- Total da Despesa para 2024: R\$ 97.784.424,45
- Total da Despesa para 2025: R\$ 106.306.000,19
- Total da Despesa para 2026: R\$ 63.535.567,21
- **Total geral R\$ 292.596.912,91**

2) Adicional de Fronteira

- Projeção de Impacto Financeiro-Orçamentário Ano 2023: R\$ 6.702.696,00
- Projeção de Impacto Financeiro-Orçamentário Ano 2024: R\$ 6.702.696,00
- Projeção de Impacto Financeiro-Orçamentário Ano 2025: R\$ 6.702.696,00
- **Total Geral: R\$ 20.108.088,00**

2 – INCRA

Em relação ao INCRA, será detalhada abaixo a situação atual e as necessidades para os próximos anos³.

2.1 - INTRODUÇÃO

O Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) foi criado por meio do Decreto-lei nº 1.110, de 9 de julho de 1970 - a partir da fusão do Instituto Brasileiro de Reforma Agrária (IBRA) e o Instituto Nacional de Desenvolvimento Agrário (INDA). O órgão agrário surgiu como autarquia responsável pela execução do que determinava a Lei nº 4.504/64, que criava o "Estatuto da Terra", ou seja, democratizar o acesso à terra no Brasil.

Nos seus primeiros 15 anos de existência o INCRA atuou muito mais na colonização, realocação de pessoas sem terra, principalmente do Sul e Nordeste, em "áreas sem gente" no Centro-Oeste e Norte do Brasil. Mas foi somente com a aprovação do I Plano Nacional de Reforma Agrária (I PNRA), em 1985, cuja meta era o assentamento de 1,4 milhão de famílias, que a autarquia agrária começou a ganhar força. Por outro lado, o I PNRA provocou inúmeras reações de forças políticas contrárias à realização de um amplo programa de Reforma Agrária e isso resultou na extinção do INCRA, em outubro de 1987.

² As informações relativas aos valores constam nos documentos e projeções de impacto orçamentário elaborados pela própria equipe do órgão (FUNAI).

³ As considerações relativas ao INCRA foram obtidas, também, a partir dos documentos elaborados pela CNASI-NA - Associação Nacional dos Servidores Públicos Federais Agrários, como também do caderno de teses do 13º Congresso do SINTSEF do Ceará.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe no Capítulo III os artigos 184 e 191 dedicado à “política agrícola e fundiária e da reforma agrária”, enfatizando a necessidade de um órgão forte para a executar. Isso ampliou o movimento de retorno no INCRA, o que ocorreu em 29 de março de 1989, quando o Congresso Nacional rejeitou o Decreto-lei 2.363/87.

2.2 – PESSOAL do INCRA

Nas décadas de 1980 e 1990 as péssimas gestões dos sucessivos governos aprofundaram o sistema da dívida pública, grandes déficits fiscais com volatilidade inflacionária e cambial, em benefício do capital financeiro e do rentismo. A saída da burguesia para os problemas econômicos do Brasil, nos anos 90, durante o Governo Collor de Mello, foi a diminuição da estrutura e orçamento do Estado com as políticas sociais que atendem à classe trabalhadora. Isso, o levou a expulsar, demitir cerca de 30 mil servidores federais do Serviço Público sem o menor critério. Neste período, o INCRA perdeu cerca de 40 por cento da sua força de trabalho, sendo colocados em disponibilidade pelo menos 2.300 servidores e demitidos outros 600. Em muitos casos os servidores eram obrigados a assinar termos com a saída do Serviço Público por meio de coação e outras formas repugnantes de opressão. Também outros milhares de servidores foram colocados em disponibilidade.

A política Neoliberal de Fernando Henrique Cardoso (FHC), com base na receita do “Consenso de Washington”, também atacou direitos dos trabalhadores do Serviço Público, visando reduzir a atuação do Estado nas diversas atividades do país, no âmbito econômico, social e desenvolvimentista. Assim, na visão de “Estado mínimo” de FHC, ficaria no Serviço Público apenas as carreiras típicas de Estado. E para efetivar isso, foi aplicada uma reforma administrativa que promoveu o Programa de Demissão Voluntária (PDV) de servidores públicos. Muitos casos de coação e perseguição foram confirmados contra servidores, obrigando-os a aderir ao PDV. Novamente o INCRA foi um dos órgãos mais atingidos pelas demissões.

Nas gestões dos governos do Partido dos Trabalhadores – Lula e Dilma –, entre os anos de 2003 a 2016, o Estado passa a ser encarado como um fomentador do desenvolvimento econômico do país. E isso, trouxe melhorias no que se refere às políticas públicas executadas pelo INCRA, para o Instituto enquanto autarquia agrária e para seus servidores – como agentes executores de tais ações governamentais.

E para sensibilizar os governos de então a ampliar o desenvolvimento também para as condições de trabalho e carreiras de servidores públicos, os trabalhadores do Serviço Público intensificaram as articulações, levando-se à criação das mesas de negociações entre Governo e categorias. No período ocorreram ainda grandes movimentos da categoria do Serviço Público em mobilizações e greves. Neste bojo, os servidores do INCRA realizaram três grandes greves no período, nos anos de 2004, 2007 e 2012 – intercalados com mobilizações amplas da categoria.

Deste movimento de articulações políticas, mobilizações e reivindicações, no INCRA ocorreram a criação do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário e de 4.500 cargos (Medida Provisória nº 216, de 23/09/2004), realização de três concursos públicos para reposição da força de trabalho no órgão, recomposição parcial de remuneração após os anos de arrocho dos governos anteriores e ampliação orçamentária da autarquia.

2.3 - CAPILARIDADE, PÚBLICOS E SITUAÇÃO ATUAL

Embora tenha seu quadro de pessoal severamente reduzido de nove mil (entre os anos 70 e 90) para cerca de dois mil e oitocentos servidores atualmente, o INCRA teve nas últimas décadas

sua atuação territorial acrescida em 33 vezes – saltando de 61 para mais de 2000 municípios em todo o país. Ao mesmo tempo, o quantitativo de projetos de assentamento aumentou em 140 vezes – saindo de 67 para 9.417 unidades, cuja área total passou de 9,8 milhões de hectares para 87,4 milhões de hectares. Já o número de famílias assentadas passou de 117 mil para aproximadamente um milhão, ou quatro milhões de pessoas.

Atualmente são atendidos pelo INCRA, de forma direta e indireta, cerca de 30 milhões de brasileiros - entre assentados, acampados, quilombolas, ribeirinhos, moradores de reservas extrativistas, proprietários rurais e seus funcionários.

A regularização de territórios quilombolas é também de responsabilidade do INCRA, onde já tramitam 1.796 processos visando regularizar terras das comunidades remanescentes de quilombos. Contabiliza-se no Brasil cerca de 2,8 mil comunidades quilombolas certificadas pela Fundação Cultural Palmares.

Outro público atendido pelo INCRA é de proprietários rurais, com cerca de sete milhões de imóveis rurais particulares, já que o instituto é também o gestor do cadastro rural de terras e responsável pela certificação de georreferenciamento de imóveis rurais. O INCRA ainda emite o Certificado de Cadastro de Imóvel Rural (CCIR), que é um documento indispensável para transferir, arrendar, hipotecar, desmembrar, partilhar (divórcio ou herança) e obter financiamento bancário.

Em termos institucionais o INCRA atualmente tem uma sede, em Brasília, 29 superintendências regionais em todos os estados e Distrito Federal, cerca de 30 unidades avançadas e parceria com aproximadamente dois mil municípios - nos quais criou Unidades Municipais de Cadastramento (UMCs) para atender seus diversos públicos.

No entanto, a grandiosidade dos números do INCRA não foi suficiente para sensibilizar o governo Bolsonaro a lhe dotar de gestão qualificada, orçamento apropriado e ações de valorização dos servidores da autarquia. Pelo contrário, em vez de fortalecer, Bolsonaro reduziu o órgão a algo com pouquíssima importância em diversas áreas, em um dos piores momentos de sua história, com enorme retração de seu orçamento, com abandono das ações de democratização de acesso à terra - como reforma agrária e regularização de territórios de comunidades quilombolas -, com menos de um terço dos servidores que tinha na sua fundação, assédio institucional e individual aos trabalhadores, gestores desqualificados e com atuação restrita apenas à titulação de assentamentos e regularização fundiária de ocupações em áreas da união.

No orçamento, por exemplo, o INCRA foi diminuído e passou a depender fortemente de emendas parlamentares. Exemplo disso ocorreu em 2020, quando o INCRA completou 50 anos de criação, seu orçamento global / geral daquele ano foi de empenho de apenas 66,6 por cento do valor previsto em 2000 – 20 anos antes. Reduzindo de R\$ 1,09 bilhão em 2000 para R\$ 725,6 milhões em 2020 – de acordo com dados obtidos no Ministério da Economia, por meio do Painel do Orçamento Federal (Função 21 – Organização Agrária). Se for adicionada a inflação acumulada de 20 anos ao orçamento de 2000, o impacto da redução é bem maior. Isso, por que no período de janeiro de 2000 a maio de 2020 o aumento acumulado da inflação registrado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da ferramenta calculadora do IPCA, alcançou elevação de 234,37 por cento. Se for somado ao orçamento de 2000 o aumento acumulado da inflação de 234,37 por cento no período de 20 anos os recursos para 2020 deveriam ser de R\$ 3,6 bilhões - cinco vezes maior que o de R\$ 725,6 milhões.

Para terminar de enterrar o órgão, o governo Bolsonaro reduzir suas atribuições, com o direcionamento da sua atuação restringida à entrega de títulos a assentados da reforma agrária e

regularizar terras da União ocupadas por posseiros. Para acelerar isso, o direcionamento político-ideológico levou, em 2 de dezembro de 2020, à publicação da Portaria Conjunta nº 1, assinada pelo MAPA e INCRA instituindo o "Programa Titula Brasil", que repassava atribuições da autarquia para os municípios, facilitando a titulação de terras e a legalização da grilagem.

Essas e outras ações foram contestadas e denunciadas na imprensa e órgão de controle / investigação, como o Ministério Público, pelas entidades representativas dos servidores do INCRA - que em vez de retroceder, corrigir os erros e falhas, fez foi ampliar as ações de assédio e perseguição aos servidores e seus representantes. dessa forma, a direção da autarquia passou a ameaçar as entidades representativas dos servidores do INCRA de processo e multa por uso de espaços no órgão, levando muitas delas a deixarem de atuar nas suas dependências.

Ainda no período, o governo e a gestão do órgão reduziram enormemente o número de DAS para as chefias de cargos nas unidades da autarquia, além de terem aplicado “estranhos critérios” de escolha dos nomes que as ocuparam - levando a pessoas sem as devidas qualificações ficarem em pontos-chaves do Instituto, direcionando as ações e prejudicando a exceção as suas atividades típicas e os servidores.

2.4 - REIVINDICAÇÕES / NECESSIDADES

2.4.1 - Carreira

- REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO INCRA, com base no relatório final do GT de Carreiras / 2016 (que prevê melhoria dos padrões remunerativos, criação de gratificação de qualificação e retribuição por titulação, além de concurso público);

- realização de CONCURSO PÚBLICO PARA REPOSIÇÃO DE 3.000 SERVIDORES no INCRA (a fim de compensar o número dos que se aposentaram e fortalecer os diversos setores), com base no relatório final do GT de Carreiras / 2016 e na ATA Nº 50, do Tribunal de Contas da União (TCU), de 12 de dezembro de 2018, (publicadas no Diário Oficial da União de 31/01/2019 na Edição: 22, Seção 1, Página, 51), que determinou, entre outras decisões, recomposição da força de trabalho da autarquia.

2.4.2 – Saúde dos trabalhadores

- Realização de estudos técnicos e científicos para sistematização dos riscos ambientais e mentais das atividades de trabalho no INCRA, quantificação dos impactos e dos danos a que estão submetidos os trabalhadores, em articulação das entidades nacionais e regionais com o Ministério Público do Trabalho;

- cobrar da gestão da autarquia a formulação e implementação do PPRA (Plano de Prevenção de Riscos Ambientais) e PCMSO (Plano de Controle Médico e Saúde Ocupacional), bem como o cumprimento do Decreto nº 6856 / 2009 (realização de exames periódicos);

- articulação do Serviço de Desenvolvimento Humano das superintendências do INCRA para assinatura de convênio estadual com a GEAP (GEAP Mais Saúde) e/ou com outras organizações de saúde visando das opções aos servidores da autarquia.

2.4.3 – Orçamento e gestão

- RECOMPOSIÇÃO DO ORÇAMENTO DO INCRA para cumprimento da sua missão institucional (reforma agrária com desconcentração fundiária, regularização de territórios

quilombolas, fortalecimento da agricultura familiar, Assistência Técnica para as famílias de trabalhadores rurais beneficiários da Reforma Agrária e ordenamento da estrutura fundiária nacional, cadastro de terras);

- melhoria da QUALIDADE DA GESTÃO com a determinação de critérios, ao se pôr em postos-chaves pessoas com qualificação técnica, ficha limpa e equilíbrio emocional, para que sejam eliminados casos de desvio de conduta, direcionamento de ações e assédio moral / sexual dos trabalhadores / trabalhadoras do INCRA;

- que a gestão do INCRA viabilize aos profissionais da autarquia efetivas CONDIÇÕES DE TRABALHO ESTRUTURAL / PREDIAL, MATERIAL (VIATURAS, MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS), E DE DADOS / ELETRÔNICA;

- que o PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD) do INCRA (baseado no Decreto nº 11.072/2022) seja aberto para a participação das entidades representativas e grupos de servidores organizados visando a CONSTRUÇÃO CONSENSUADA E COLETIVA DAS REGRAS (a exemplo de melhores critérios de avaliação das atividades a serem realizadas e dos percentuais de adesão – podendo ser de até 100% dos servidores para a modalidade teletrabalho [integral ou parcial] nos setores apropriados ou de 60% para os demais que ficarão 100% em trabalho remoto, mais 30% para os que irão realizar trabalho misto).

2.4.4 – Parcerias

- Viabilização de parcerias institucionais entre a gestão do INCRA e as entidades representativas nacionais e locais de seus servidores na realização de atividades e eventos visando MELHORAR A QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS aos públicos da autarquia;

- viabilização de parcerias institucionais entre a gestão do INCRA e as entidades representativas nacionais e locais de seus servidores na busca de apoio político-parlamentar e articulação com movimentos sociais em ações de interesse da autarquia, dos servidores e dos públicos atendidos pelo órgão;

- viabilização de parcerias institucionais entre a gestão do INCRA e as entidades representativas nacionais e locais de seus servidores com órgãos públicos afins – a exemplo de FUNAI, IBAMA, ICMBio, Fundação Palmares, ANATER, EMBRAPA, CONAB –, visando realização de ações conjuntas para melhor atender seus públicos;

- viabilização de parcerias institucionais entre a gestão do INCRA e as entidades representativas nacionais e locais de seus servidores para a CESSÃO DE ESPAÇOS FÍSICOS sem custos (ou com custos moderados) nas unidades da autarquia.

2.5 - Conclusão

Ao longo de cinco décadas o INCRA teve suas atribuições enormemente ampliadas, mas as condições de trabalho, de estrutura física, de equipamentos, orçamento e pessoal não cresceram na mesma proporção e isso impactou negativamente na qualidade e quantidade dos serviços prestados pelo órgão no período, prejudicando sua imagem e a do Governo.

Dificuldades na gestão e recursos humanos, bem como nas ações de qualificação dos servidores impactaram na capacidade operacional da autarquia, que atualmente está com seu limite

alcançado. Para ampliar tal capacidade se faz necessário uma **gestão qualificada, orçamento apropriado, servidores valorizados e capacitados, melhoria das condições de trabalho.**

Portanto, para viabilizar a execução das diversas atribuições que tem o órgão e o atendimento dos 30 milhões de brasileiros que compõem seus públicos é essencial que o governo realize:

- **Promoção das políticas públicas executadas pelo INCRA;**
- **Fortalecimento do INCRA;**
- **Valorização dos servidores.**

Cabe destacar que, em 2020 o INCRA completou 50 anos de fundação e em vez de ter ações de fortalecimento e valorização de seus profissionais, o Governo Bolsonaro pôs o órgão em um dos piores momentos de sua história, com enorme retração de seu orçamento, com abandono das já restritas ações de democratização de acesso à terra, com um terço dos servidores que tinha na sua fundação, assédio institucional e individual aos trabalhadores, gestores desqualificados e com atuação restrita apenas à titulação de assentamentos e regularização fundiária de ocupações em áreas da União.

Diante das fragilidades apontadas, adicionalmente às questões levantadas anteriormente, na ocasião foi elaborada uma Pauta de reivindicações dos servidores do INCRA na qual continha os seguintes pontos:

- Reestruturação das carreiras do INCRA, com base no relatório final do GT de Carreiras/2016 (que prevê melhoria dos padrões remunerativos, criação de gratificação de qualificação e retribuição por titulação, além de concurso público);

- Realização de concurso para reposição de 3.000 servidores no INCRA (a fim de compensar o número dos que devem se aposentar em breve e fortalecer alguns setores), com base no relatório final do GT de Carreiras/2016 e na ATA No 50, do Tribunal de Contas da União (TCU), de 12 de dezembro de 2018, (publicadas no Diário Oficial da União de 31/01/2019 na Edição: 22, Seção 1, Página, 51), que determinou, entre outras decisões, recomposição da força de trabalho da autarquia.

- Realização de estudos técnicos e científicos para sistematização dos riscos ambientais e de saúde mental das atividades de trabalho no INCRA, quantificação dos impactos e dos danos a que estão submetidos os trabalhadores, em articulação das entidades nacionais e regionais com o Ministério Público do Trabalho;

- Cobrar da gestão da autarquia a formulação e implementação do PPRA (Plano de Prevenção de Riscos Ambientais) e PCMSO (Plano de Controle Médico e Saúde Ocupacional), bem como o cumprimento do Decreto número 6.856 (realização de exames periódicos);

- Articulação do Serviço de Desenvolvimento Humano das superintendências do INCRA para assinatura de convênio estadual com a GEAP (GEAP Mais Saúde).

- Recomposição do orçamento do INCRA para cumprimento da sua missão institucional (reforma agrária com desconcentração fundiária, regularização de territórios quilombolas, fortalecimento da agricultura familiar, ordenamento da estrutura fundiária nacional e cadastro de terras);

- Melhoria da qualidade da gestão, ao se indicar para postos chaves, pessoas com qualificação técnica, ficha limpa e equilíbrio emocional, para que sejam eliminados nos casos de

desvio de conduta, direcionamento de ações e assédio moral/sexual dos trabalhadores/trabalhadoras do INCRA;

- Que a gestão do INCRA viabilize aos profissionais da autarquia efetivas condições de trabalho estrutural / predial, material (viaturas, mobiliário e equipamentos), e de dados /eletrônica.

- Mobilização interna dos servidores nas unidades do INCRA

- Mobilização externa, com articulação junto às entidades parceiras – a exemplo de sindicatos locais e representantes dos servidores da FUNAI, IBAMA, ICMBio -, busca de apoio político-parlamentar, articulação com movimentos sociais, participação em eventos do INCRA e de interesse dos servidores da autarquia e públicos, em geral.

3 – DNOCS (Departamento Nacional de Obras contra as Secas

O Departamento Nacional de Obras contra as Secas – DNOCS de natureza autárquica, com sede e foro na cidade de Fortaleza – CE, vinculado ao Ministério da Integração Nacional, passa a denominar-se Departamento Nacional de Infraestrutura Hídrica e Convivência com a Seca – DNOCS.

Ao DNOCS, na sua área de atuação, compete:

I - Participar do planejamento da infraestrutura hídrica em todo o território nacional, em parceria com as unidades do Ministério da Integração Nacional e Superintendências de Desenvolvimento;

II - Promover ações de acumulação, aproveitamento e gestão de recursos hídricos, ampliando a oferta hídrica em qualidade e quantidade;

III - Operar e manter infraestruturas hídricas sob sua responsabilidade jurisdicional e do Ministério da Integração Nacional;

IV - Realizar parcerias com os governos estaduais e municipais para a execução, manutenção e operação de obras de infraestrutura hídrica;

V - Realizar estudos prévios para execução e aproveitamento de obras de infraestrutura hídrica;

VI - Executar obras de infraestrutura hídrica;

VII - Desenvolver atividades de aquicultura e piscicultura nos reservatórios sob sua responsabilidade; e

VIII - Promover, na forma da legislação em vigor, a aquisição e a desapropriação de terras destinadas à implantação de projetos e proceder à concessão ou à alienação das glebas em que forem divididas.

Na Região Nordeste e no semiárido do Estado de Minas Gerais, além das atribuições elencadas no artigo anterior, compete ao DNOCS:

I - Executar ações referentes às atribuições federais das políticas de Recursos Hídricos, Irrigação, Meio Ambiente, Segurança de Barragens, Desenvolvimento Regional e Proteção Civil;

II - Desenvolver estudos e executar ações para a regeneração de ecossistemas hídricos e de áreas degradadas e a revitalização de bacias hidrográficas;

III - Implementar as políticas de enfrentamento à desertificação e de mitigação dos efeitos da seca;

IV - Promover ações visando à formação de centros vocacionais tecnológicos;

V - Promover estudos, pesquisas e difusão de tecnologias, destinados ao desenvolvimento sustentável da aquicultura e atividades afins;

VI - Promover ações a partir da infraestrutura hídrica, sob sua responsabilidade, para geração de energia obtida de fontes renováveis; e

VII - Atuar, por delegação dos órgãos competentes, nas funções de administração e fiscalização do uso racional dos recursos de água e solo.

O DNOCS poderá atuar, em outras regiões, em áreas afetadas por estiagens ou processos de desertificação, mediante demanda do Ministério de Integração Nacional.

4 – IBAMA (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis) e ICMBio (Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade)

O IBAMA e o ICMBio são órgãos executores da Política Nacional de Meio Ambiente e para tanto executam ações de fiscalização, prevenção e combate a incêndios florestais, manejo de fauna silvestre, licenciamento ambiental, controle da qualidade ambiental, educação ambiental, recuperação de áreas degradadas, definição e gestão de unidades de conservação, monitoramento ambiental etc.

A ação dos servidores da Carreira de Especialistas em Meio Ambiente ocorre sempre pautada pelo objetivo de resguardar o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Infelizmente o momento vivido pelos servidores é de desmonte de políticas públicas ambientais; assédio e perseguição aos servidores e ao seu trabalho; estímulo ao cometimento de ilícitos e crimes ambientais; atraso ou não pagamento de gratificações; defasagem salarial e insuficiência na contratação de novos servidores.

Diante de tal repertório de ações que visam o prejuízo dos servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente e de suas ações, somado à sensação vigente de apoio ao cometimento de ilícitos e crimes ambientais o que se vê é o aumento dos índices de desmatamento em todos os biomas terrestres e do número e extensão dos incêndios florestais, resultando em prejuízos a toda a sociedade. A título de exemplo, a cidade de Porto Velho/RO respira o ar mais poluído do Brasil na semana do dia 28 de agosto de 2022, sendo este ainda um ar mais poluído do que o da China. Em 2021 houve um aumento da área desmatada de 15% na Amazônia, 20% no cerrado e impressionantes 89% na caatinga.

No ano de 2021 a situação do quadro de pessoal do IBAMA era de mais de 3.000 cargos vagos e pouco mais de 2.000 cargos ocupados. Em 2020 realizou-se estudo para subsidiar a realização de concurso para o provimento de 2.311 vagas ao longo dos anos de 2021 a 2023, que dobraria o efetivo do IBAMA e teria um custo acumulado de R\$ 338.582.705,83, nos três anos analisados. Ainda no ano de 2020 foi decretada a operação de Garantia da Lei e da Ordem na Amazônia, a um custo de 470 milhões de reais, gastos em uma operação de seis meses que não gerou resultados práticos.

No ano de 2022 realizou concurso em que foram providas 568 vagas para o IBAMA, permanecendo o cenário de esvaziamento das superintendências, gerências e unidades técnicas. Ademais, os trabalhos desenvolvidos pela fiscalização do IBAMA têm sido cerceados, quando não na origem, durante o andamento do processo administrativo. Em 08 de outubro de 2019 foram implantados os sistemas que viabilizariam a conciliação ambiental, sendo esta uma novidade instituída pelo Decreto nº 9.760/2019, que incluiu uma série de procedimentos preliminares no processo sancionador, com a justificativa de dar celeridade a esse processo. Uma contradição em termos e que resultou na quase que completa paralisação do processo sancionador.

Soma-se a isso a decisão do presidente do IBAMA que anula etapas do processo de apuração de infração ambiental e que coloca em risco de prescrição os processos iniciados neste período, com isso a União pode deixar de receber 3,6 bilhões de reais em multas. A decisão afeta grande parcela do trabalho dos servidores envolvidos no processo sancionador entre os anos de 2009 e 2020.

Medidas urgentes são necessárias para a retomada da efetiva gestão e proteção ambiental, das quais elencamos:

- Aprovação da PEC nº 13/2022, que define como Instituições permanentes de Estado o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio, e dá outras providências.

- Aprovação do PLS 325/2018, que estende a concessão de indenização aos servidores do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – Ibama e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio – em exercício nas unidades situadas em localidades estratégicas, vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços.

- Reestruturação da Carreira de Especialista em Meio Ambiente.

- Concurso público em nível nacional, para reposição do quadro de servidores.

- Pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Além das questões abordadas acima, uma compilação com as principais pautas a serem discutidas foi também elaborada por servidores do IBAMA e ICMBio em Goiás⁴ e que representa um resumo dos problemas encontrados por servidores do IBAMA e ICMBio em Goiás e que se assemelha ao que ocorre nas demais localidades do país.

Listam-se abaixo alguns dos problemas atuais:

Comunicação

Censura: Servidores ou mesmo as chefias das unidades não estão autorizados a dar entrevistas ou dar satisfação a sociedade, a não ser quando solicitasse formalmente às ASCOMs das sedes das autarquias, que por sua vez encaminharia o pedido ao Ministério do Meio Ambiente. Isso fez com que o IBAMA e ICMBio sumissem da mídia. As vezes operações ou atividades comandadas pelo IBAMA ou ICMBio não tinha participação dos servidores nas entrevistas.

Adicionalmente, o site totalmente desatualizado e sem informações necessárias de divulgação.

Pessoal:

Falta de concursos públicos e aposentadorias tem causado o esvaziamento do IBAMA, ICMBio e MMA – Há mais de 5.000 cargos vagos em todo Brasil.

Chefias:

⁴ Material relativo à consolidação dos debates da carreira desenvolvido pela diretoria da ASIBAMA/GO, na qual representa um resumo dos problemas encontrados por servidores do IBAMA e ICMBio em Goiás.

A estrutura de cargos de chefia está inadequada, especialmente no ICMBio, onde não há equipe mínima e cargos de chefia para todas unidades de conservação. A chefia das unidades do IBAMA e ICMBio muitas vezes é ocupada por pessoas **alheias** ao serviço público e à **questão** ambiental. Há diversas denúncias de assédio e de uso político das instituições em investigação.

Não existe hoje uma previsão de aproveitamento de servidores para os cargos comissionados que garantam uma continuidade dos trabalhos como há em outras carreiras, o que tem levado ao uso político desses cargos, mesmo os menores, ocupados por pessoas sem perfil adequado às funções. O fortalecimento das políticas ambientais passa pela garantia de melhores critérios de ocupação de cargos de cunho técnico.

Nesse sentido, tramita no Senado a PEC 13/2022, que alça o ICMBio e o Ibama a órgãos de Estado, com expectativa de que ganhem maior autonomia técnica e mandato para os presidentes, diminuindo interferências alheias às missões institucionais.

Importante a exoneração o mais rápido possível dos gestores lotados no IBAMA e ICMBio durante o governo Bolsonaro e construir com servidores a indicação dos nomes técnicos que ocuparão esses cargos.

A Carreira de Especialista em Meio Ambiente - CEMA e Plano Especial da Carreira de Meio Ambiente – PECMA

Os governos Temer e Bolsonaro não repuseram perdas inflacionárias e nossa carreira atualmente é uma das menos valorizadas do executivo federal, na contramão da importância da questão ambiental no mundo.

Estrutura predial:

O desinvestimento foi marca registrada do governo atual. Há necessidade emergencial de reforma predial, especial no prédio da superintendência do Ibama em Goiás (onde parte do ICMBio também funciona), que já tem laudo do risco de incêndio e cobrança do MPF para melhorar acessibilidade.

Atualmente, quando há algum investimento a ser feito, muitas vezes os servidores não são ouvidos, especialmente os lotados em Unidades de conservação. Ocorreu recentemente de unidades receberem caminhões, quando na verdade a prioridade era investir na infraestrutura, por exemplo.

Revisão de normas e posicionamentos

Revisão imediata de normas e posicionamentos, especialmente do presidente do IBAMA, que permitem a redução da velocidade da apuração do ilícito ambiental e a possibilidade de prescrição de milhares de autos de infração. Necessário aumentar equipes dos núcleos de conciliação e de julgamento dos autos de infração em todo o Brasil.

5 – Servidores Públicos Federais lotados nas Organizações Militares do Ministério da Defesa, nos comandos da Marinha, Exército e Aeronáutica.

O Ministério da Defesa é o órgão do Governo Federal incumbido de coordenar o esforço integrado de defesa, visando contribuir para a garantia da soberania, em prol da sociedade brasileira, abrangendo o preparo e o emprego conjunto e singular das Forças Armadas, constituídas

pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, e a articulação entre elas e os demais órgãos do Estado⁵.

A atual estrutura organizacional do Ministério da Defesa, aprovada pelo Decreto nº 10.998, de 15 de março de 2022, busca refletir essa integração, colocando as três Forças a serviço de uma única política, em um ambiente de coordenação, articulação e integração de meios e esforços.

Destaca-se que a estrutura organizacional do MD é peculiar. Assim, o Presidente da República é o Comandante Supremo das Forças Armadas, conforme estabelecido no art. 142 da Constituição Federal e o Ministro de Estado da Defesa exerce a direção superior das Forças Armadas.

As Forças Armadas possuem autonomia administrativa, orçamentária e financeira, nos termos da Lei Complementar nº 97, de junho de 1999. Os comandantes exercem, no âmbito de suas atribuições, a direção e a gestão do respectivo Comando. Os Comandos das Forças Singulares dispõem de estruturas próprias, de efetivos de pessoal militar e civil, fixados em lei, e de autonomia para fazer a gestão, de forma individualizada, dos recursos orçamentários que lhes forem destinados no orçamento do Ministério da Defesa.

Além disso, com relação à estrutura central do Ministério da Defesa, importa destacar dois grandes órgãos de alto nível diretamente subordinados ao Ministro: o Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas e a Secretaria-Geral.

No que diz respeito aos Servidores Públicos Federais Cíveis lotados nas Organizações Militares do Ministério da Defesa nos comandos da Marinha, Exército e Aeronáutica, suas principais demandas são as seguintes:

1. Que seja pago o auxílio alimentação em pecúnia aos servidores do Comando da Marinha.
2. Aumento do percentual da contra partida feita pelo governo para o auxílio saúde dos servidores e seus dependentes.
3. Plano de saúde unificado para todos dos servidores públicos federais do Ministério da Defesa.
4. Reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar (CTM) e unificação das tabelas salariais dos servidores públicos federais lotados no Ministério da Defesa (Exército, Marinha e Aeronáutica).
5. Enquadramento dos cargos do PCCTM (Plano de Cargos da Carreira de Tecnologia Militar) na CTM (Carreira de Tecnologia Militar).
6. Extensão da GQ (Gratificação por Qualificação) para o nível auxiliar (servidores qualificados).
7. Recriação dos Cargos de Nível Auxiliar, pois atualmente esses cargos estão extintos.
8. Concursos públicos para CTM (Carreira de Tecnologia Militar), Ciência e Tecnologia e PGPE (Plano Geral de Cargos do Poder Executivo)
9. Lutar pelo fim da contratação de prestadores de tarefa por tempo certo PTTC (Prestação de Tarefa por Tempo Certo).
10. Inclusão do PGPE na CTM.
11. Incorporação das gratificações de desempenho ao Vencimento Básico (VB).
12. Fazer gestão junto aos órgãos superiores das organizações militares para agilizarem a tramitação de processos de concessão de direitos de servidores, por exemplo, aposentadoria,

⁵ Informações disponíveis em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/institucional-2/estrutura-organizacional>

- adicionar de insalubridade e periculosidade, priorizando o processo para os servidores que possuem idade acima de 60 anos, cumprindo o que estabelece o estatuto do idoso.
13. Requisitar um profissional do MTE (perito) para elaborar laudo e conceder insalubridade aos profissionais que estão realizando trabalhos de riscos e não recebem esse direito. Lutar também para que as organizações militares tenham um laudo ambiental expedido por perito e que não seja de organização militar.
 14. Reajuste do auxílio-alimentação para os servidores públicos federais.
 15. Paridade para aposentados e pensionistas.
 16. Lutar por permissões para que haja espaços nas organizações militares para exercício sindical.
 17. Inclusão dos servidores de nível auxiliar e intermediário das organizações militares escolares no PCCTAE (Plano de Cargos da Carreira de Técnico Administrativo da Educação).
 18. Inclusão dos servidores dos hospitais militares para carreira de C&T (Ciência e Tecnologia).
 19. Que as **cláusulas 1ª, 5ª e 6ª** do **Termo de Acordo número 9/2015** sejam efetivadas.
 20. Reconhecimento do curso de Doutorado de Política e Estratégia da Marítima (C-PEM), ministrado pela Escola de Guerra Naval (EGN) junto ao Conselho Nacional de Educação (CNE) e Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para fins de pagamento da Retribuição de Titulação (RT3).

6 – EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares)

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEH) é uma empresa pública de direito privado, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de prestar serviços de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, no âmbito do SUS, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres, serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública.

Em relação aos aspectos mais gerais relativos à EBSEH e quanto às empresas estatais, sobretudo aquelas consideradas “dependente de recursos do Tesouro”, um dos aspectos importantes relativo às ações sindicais correspondem às negociações coletivas.

Nesse caso, a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais institucionalmente, é responsável por determinar políticas e diretrizes para as empresas estatais do Brasil, dentre as quais se incluem as empresas públicas e as sociedades de economia mista, o que, em muitos casos, afeta diretamente o processo de negociações coletivas envolvendo as representações representativas dos servidores e empregados públicos....

Assim, demonstrou-se necessário que as regulamentações abaixo venham a ser revistas e que possam vir a ser debatidas oportunamente.

1. Resolução nº 22, de 18 de janeiro de 2018 (REVOGADA PELA **RESOLUÇÃO CGPAR/ME Nº 36, DE 4 DE AGOSTO DE 2022**), na qual estabelece diretrizes e parâmetros mínimos de governança para as empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde na modalidade de autogestão.
2. Em relação à **RESOLUÇÃO CGPAR/ME Nº 42, DE 4 DE AGOSTO DE 2022**, que estabelece diretrizes e parâmetros para as empresas estatais federais quanto aos seus regulamentos internos de pessoal e plano de cargos e salários, exclusão do Artigo 6º, na qual estabelece que a participação da empresa estatal federal no custeio de planos de saúde, não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) da despesa.

3. Exclusão e abertura de negociações para tratar da **INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 54**, DE 20 DE MAIO DE 2021 - Dispõe sobre os critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), nas situações de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve, para o desconto da remuneração correspondente aos dias de paralisação e para a elaboração do respectivo Termo de Acordo para compensação de horas não trabalhadas.
4. Em relação ao DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019, na qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, são sugeridas as seguintes
 - a. No que diz respeito aos afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento, **EXCLUSÃO do parágrafo 1º e seus respectivos inciso**, conforme descritos abaixo:
 - i. Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:
 - I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
 - II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;
 - III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e
 - IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.
 - ii. **§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:**
 - I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e
 - II - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.
 - b. A respeito do “Art. 26. O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja superior a trinta horas semanais” – **retornar de trinta horas, para 15 (quinze horas)**.

Abaixo são listadas alguns dos desafios recentes enfrentados pela representação dos empregados da EBSEH em seu mais recente processo de negociação coletiva.⁶

⁶ Caderno de teses do 13º Congresso do SINTSEF/CE.

As Entidades que representam os empregados e empregadas da EBSEH - CONDSEF, CNTS, FENAM, FENAFAR e FNE, lutam para destravar três anos de negociações represadas com a empresa, a luta é para que a empresa reconheça a importância dos seus empregados e empregadas.

Não é possível que quem enfrentou a pandemia, arriscou sua vida e de seus familiares para que brasileiros pudessem ter assistência à saúde, fiquem na inércia e não recebam nenhum reconhecimento por parte desse governo.

Apesar de muitas tentativas de buscar um acordo com a direção da EBSEH, conflitos insistem em travar o processo de negociação por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) justos para todas e todos.

A gestão da EBSEH tentou manipular as pautas apresentadas pelas entidades sindicais e ainda insiste em mudar a base de cálculo da insalubridade pelo salário mínimo. Na reunião, a gestão da EBSEH tentou descaracterizar a atuação das entidades sindicais e intervir na política sindical, o que foi devidamente rechaçado pelos representantes sindicais.

A CONDSEF enfatizou que este ponto foi trazido pela gestão e que a pauta da insalubridade não faz parte das negociações, e que nos moldes propostos, a categoria considera a insalubridade como ponto inegociável. A CONDSEF afirmou que havendo a manutenção do tensionamento quanto à insalubridade e a desconsideração dos reais pontos da pauta de reivindicação, não restaria alternativa senão levar para dissídio o impasse que não estava sendo travado pela categoria, mas sim pela empresa, como teria sido afirmado.

A empresa não concordou com nenhuma das propostas que foram apresentadas, pelas entidades e pela Ministra do Tribunal Superior Trabalho (TST) - Delaide Miranda permanecendo o impasse, ocasião que a Ministra informou que na permanência desse impasse será obrigada a encerrar o processo de mediação e agendará uma data para o julgamento do processo. A categoria segue disposta ao diálogo, mas espera ter seu trabalho reconhecido, essa Luta é para que a empresa reconheça e valorize seus empregados sem ameaçar direitos já conquistados. Nenhum direito a menos.

A Direção Executiva da Condsef/Fenadsef, com a finalidade de debater o processo de mobilização da categoria da Ebserh, no sentido de buscar mecanismos de destravar os acordos coletivos de trabalho represados e sem avanços nas negociações orienta os nossos sindicatos filiados a convocar assembleias para Consultar as bases sobre a disposição da mesma de realizar uma greve com o objetivo de forçar a gestão da empresa a apresentar uma proposta digna para o conjunto dos empregados. Caso a categoria tenha disposição de encampar um novo movimento paredista, aprovar como indicativo o dia 21/09/22, como início desse movimento nacional.

- Que os empregados (as) da EBSEH tenham direito a votar para escolha do reitor da UFC e tenham direito a participar como membro do colegiado gestor do complexo hospitalar da UFC.

- Que o assento existente no Conselho Estadual de Saúde destinado à UFC seja preenchido por empregado (a) da EBSEH;

- Manutenção de todas as cláusulas sociais do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente, o qual continua através de prorrogações, concordando com a alteração da redação das cláusulas 2a, 4a, 12a, 13a, 14a, 17a e 27a, conforme pactuado na mesa;

- Reajuste linear de 22,30% (vinte e dois, vírgula trinta por cento), pelo INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor- IBGE, incidindo sobre os salários e benefícios dos empregados públicos da Empresa;
- Pagamento dos valores retroativos sobre salários e benefícios considerando os respectivos Acordos Coletivos de Trabalho vencidos;
- Após o reajuste linear de 22,30% (vinte e dois, vírgula trinta por cento), a EBSERH conceda também aumento de R\$ 600,00, (seiscentos reais) aos Assistentes Administrativos e aos Técnicos em radiologia;
- Vigência de três anos (Março de 2020 a Fevereiro de 2023) do Acordo Coletivo de Trabalho.
- Manutenção da base de cálculo do adicional de insalubridade sobre o salário-base.

7 – CONAB (Companhia Nacional de Abastecimento)

A CONAB (Companhia Nacional de Abastecimento) é uma empresa pública, vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA).

Criada por Decreto Presidencial e autorizada pela Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, tendo iniciado suas atividades em 1 de janeiro de 1991.

A Conab se originou da fusão de três empresas públicas, a Companhia Brasileira de Alimentos (COBAL), a Companhia de Financiamento da Produção (CFP) e a Companhia Brasileira de Armazenamento (CIBRAZEM), que atuavam em áreas distintas e complementares, quais sejam, abastecimento, fomento à produção agrícola e armazenagem, respectivamente.

Atualmente, a Companhia, que é uma empresa oficial do Governo Federal, é encarregada de gerir as políticas agrícolas e de abastecimento, visando assegurar o atendimento das necessidades básicas da sociedade, preservando e estimulando os mecanismos de mercado.

As mesmas considerações feitas em relação às regulamentações mencionadas na parte relativa à EBSERH, valem também para o caso das negociações relativas à CONAB, como também em relação às negociações das Empresas Estatais, sobretudo aquelas que são consideradas como “dependentes de recursos do tesouro”.

Em defesa da CONAB e de seus empregados(as), as entidades representativas das trabalhadoras e trabalhadores da Conab conclamou todos e todas a se unirem em prol da manutenção do SAS – Serviço de Assistência à Saúde no ACT 2017/2019 e pela reposição salarial de 2018/2019, das perdas inflacionárias no ACT 2019/2020, de modo a que possamos caminhar para sua finalização e iniciar a discussão do ACT 2021/2022.

Todas as tentativas e flexibilizações que foram feitas pelas comissões dos empregados, esbarraram na ingerência da SEST/ME, que impõe uma condução repetida pelas sucessivas diretorias da Conab, sem que tenhamos sequer a oportunidade de conhecer sua argumentação, materializadas por ofícios e e-mail enviados para a Conab.

A população conabiana e seus familiares conhecem de perto o que está sendo o arrocho salarial, nos últimos três anos bateu na casa dos 20%, sendo que em 2021 passou de 10%, considerando que estamos há vários anos sem nenhuma reposição salarial.

O SAS foi retirado unilateralmente do ACT por imposição da SEST/MF, sob o pretexto da Resolução CGEPAR nº 23/2018, a qual teve os seus efeitos suspensos por força do PDL 342/2021. O SAS pode e precisa voltar ao ACT, juntamente com as tabelas do ACT 2017/2019, para continuar a ser discutido no próprio acordo coletivo, inclusive se necessário, a incidência mínima de participação mensal dos empregados.

A CONAB executa o programa de política de garantia de preços mínimos - PGPM

A Política de Garantia de Preços Mínimos (PGPM), lançada em 1966, ainda exerce papel relativamente na política agrícola brasileira e, conseqüentemente, nas decisões do produtor sobre o plantio atenuando as decisões de preços que são características do mercado agrícola.

Por meio de instrumentos como a aquisição e o empréstimo, o governo atua comprando o excedente ou financiando a estocagem sempre que o preço de mercado se situa abaixo do preço mínimo.

O preço mínimo é definido pelo governo para os produtos das safras regionais e de safra de verão, que pode ocorrer por meio de operações de compra, de equalização de preços ou financiamento. A atuação governamental é feita quando o preço de mercado está abaixo do mínimo nas regiões produtoras.

Programa de Aquisição de Alimentos - PRA

O Programa de Aquisição de Alimentos da Agricultura Familiar (PRA) possui duas finalidades básicas: promover o acesso à alimentação e incentivar a agricultura familiar. Para o alcance desses dois objetivos, o programa compra alimentos produzidos pela agricultura familiar e os destina às pessoas em situação de insegurança alimentar e nutricional e àquelas atendidas pela rede socioassistencial e pelos equipamentos públicos de alimentação e nutrição.

Pão também contribui para a constituição de estoques públicos de alimentos produzidos por agricultores familiares e para a formação de estoque pelas organizações da agricultura familiar.

Para alcançar os objetivos a que se propõe, o PRA atua em seis modalidades: compra direta, compra com doação simultânea (CDS), apoio a formação de estoque – CPR – estoque, leite (apoio a produção para o consumo de leite, especificamente para o Vale do Jequitinhonha-MG), compra institucional e aquisição de sementes.

Trabalhadores da CONAB apresentam pauta de reivindicações 2022/2023. A categoria pleiteia uma recomposição salarial de 32,53%.

A Federação Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (FENADSEF), a Associação Nacional dos Empregados da Conab (ASNAB) e a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (FISENGE) protocolaram, na sede da Conab, em Brasília, a pauta de reivindicações da categoria para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2023.

A categoria reivindica uma recomposição salarial de 32,53%, referente ao acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) dos últimos 12 meses mais perdas históricas, que levam em consideração, inclusive, os três anos sem renovação do acordo coletivo. Além disso, os empregados da Conab lutam por ganho real de 5%. Nas cláusulas econômicas o auxílio escola

reivindicado é de R\$ 950 e a assistência à educação infantil de R\$ 800. No Programa de Alimentação do Trabalhador 25 tíquetes de R\$ 55.

A pauta foi construída coletivamente em assembleias unificadas realizadas com a categoria e representantes das entidades. Durante essas assembleias, os participantes puderam ter suas dúvidas esclarecidas, sugeriram melhorias no texto e apresentaram novas pautas para o acordo. A data-base dos empregados da Conab é 1º de setembro. Lembrando que não há renovação do ACT há quase quatro anos. Ou seja, nesse tempo a categoria não teve nenhum tipo de reajuste.

A FENADSEF, FISENGE e ASNAB reforçam que o engajamento dos trabalhadores nas atividades será fundamental para retirar o processo de negociação do ACT dos empregados da CONAB da inércia em que se encontra há pelo menos três anos. A Empresa não acatará nossas reivindicações se não pressionarmos. Todas as tentativas anteriores feitas pelas comissões dos empregados de buscar uma flexibilização esbarraram na ingerência da SEST/ME.

A Comissão de Negociação Nacional do ACT participou de uma audiência unilateral, no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Atendendo a uma solicitação da categoria e da própria Conab, a Justiça instalou um processo (TST- RPP 63 – 1000493-66.2022.5.00.0000) de mediação para as negociações do acordo coletivo. O próximo passo será uma reunião bilateral. A categoria segue mobilizada acompanhando os encaminhamentos.

Reivindicações dos empregados da Conab:

- Reajuste salarial de 9,77% (nove vírgula setenta e sete por cento), correspondente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado no período de 1/09/2021 a 31/08/2022, sobre os salários, aplicado em 1º de setembro de 2022.

- Reajuste salarial de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), correspondente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado no período de 1/09/2020 a 31/08/2021, sobre os salários, aplicado em 1º de setembro de 2022.

- Reajuste de 6,32% (seis vírgula trinta e dois por cento), correspondente ao índice do INPC acumulado de setembro de 2018 a agosto de 2020, sobre os salários, aplicado em 1º setembro de 2022.

- Reajuste de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento), correspondente às perdas históricas anteriores a setembro de 2017, período de janeiro de 2008 a agosto de 2016, sobre os salários, aplicado em 1º setembro de 2022.

- Reajuste de 1,42% (um vírgula quarenta e dois por cento), correspondente às perdas acumuladas dos ACTs 2017/2018, sobre os salários, aplicado em 1º setembro de 2022. Onde, 1,42% (um vírgula quarenta e dois por cento), corresponde à diferença entre 3,46% (INPC acumulado no período) e os 60% do INPC concedido em setembro de 2018 pela empresa.

- Manutenção do SAS/ACT 2017/2019!

- Reposição salarial 2018/2019!

- Não à intransigência da SEST!

- A Conab deve defender seus empregados!

- Contra a privatização dos armazéns da Conab!

- Em defesa da segurança alimentar da população!

A CONAB EM PAUTA NO GOVERNO LULA

Com a vitória de Luiz Inácio Lula da Silva na eleição de 2022, a Conab voltará a cumprir a sua função social, gerindo as políticas agrícolas e de abastecimento, visando assegurar o

atendimento das necessidades básicas da sociedade, bem como operacionalizando programas sociais propostos pelo novo governo Lula⁷.

A Conab desde 2017 vem passando por um processo de desestruturação de suas atividades sociais, inclusive com o fechamento de 27 unidades armazenadoras em 2019, objetivando transformar a Companhia em uma empresa pública de consultoria voltada a análise econômica de mercado de produtos, com o objetivo de beneficiar o setor do agronegócio exportador, relegando as atividades sociais abaixo discriminadas:

GARANTIA E SUSTENTAÇÃO DE PREÇOS: PGPM - Política de Garantia de Preços Mínimos; PGPAF - Política de Garantia de Preços da Agricultura Familiar; PGPM – Bio - Política de Garantia a de Preços Mínimos para Produtores da Sociobiodiversidade; PEPRO - Prêmio Equalizador Pago ao Produtor Rural; PEP - Prêmio para o Escoamento de Produto e PROP - Prêmio de Risco para Aquisição de Produto Agrícola Oriundo de Contrato Privado de Opção de Venda;

FORMAÇÃO, MANUTENÇÃO E FISCALIZAÇÃO DE ESTOQUES: AGF – Aquisição do Governo Federal; Contrato de Opção de Venda.

COMERCIALIZAÇÃO DE ESTOQUES: Programa de Vendas em Balcão; Leilões públicos de estoques oficiais; Leilões públicos de estoques oficiais com subvenção;

EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS SERVIÇOS DE ARMAZENAGEM: A Companhia Dispõe de uma rede armazenadora do País que atua no segmento de forma supletiva no atendimento ao mercado em geral, além de prestar suporte na manutenção dos estoques públicos e dos programas sociais.

MOVIMENTAÇÃO DOS ESTOQUES PÚBLICOS: Apoio logística aos produtores e aos diversos Programas de Abastecimento, no sentido de disponibilizar espaços de estocagem nas zonas de produção para o recebimento de novas safras, posicionando estrategicamente os estoques, com o objetivo de abastecer regiões vítimas de desequilíbrios de mercado e sujeitas a movimentos especulativos, além da remoção de grãos para as regiões afetadas pela seca, principalmente no Nordeste, e por meio do Programa de Vendas em Balcão realiza a comercialização desses produtos removidos a preços subsidiados para uso na ração, visando atender a pequenos criadores de animais, que sofrem com elevados custos, altos preços e baixa disponibilidade local de grãos.

FISCALIZAÇÃO DO SEGURO RURAL: As fiscalizações das áreas de produção rural beneficiadas pelo Programa de Subvenção ao Prêmio do Seguro Rural (PSR) são realizadas pela Conab que verifica informações de área e do bem segurado em lavouras de cultura anual, fruticultura, horticultura, reflorestamento e pecuária.

OPERACIONALIZAÇÃO DO PAA: PAA - Programa de Aquisição de Alimentos; Compras Institucionais da Agricultura Familiar; CDAF – Compra direta da agricultura familiar; CPR-DOAÇÃO - Compra com doação simultânea da agricultura familiar; Aquisição de Sementes da Agricultura Familiar; PROHORT - Programa Brasileiro de Modernização do Mercado Hortigranjeiro; REFAP - Rede de Fortalecimento do Comércio Familiar de Produtos Básicos.

PROGRAMAS E AÇÕES GOVERNAMENTAIS – DOAÇÕES DE ALIMENTOS: Distribuição de cestas de alimentos; Distribuição de alimentos, em caráter emergencial; Suplementação da oferta de alimentos a entidades públicas e às de interesse social; Doação de

⁷ Tais considerações estão contida no documento da diretoria do SINSEP/GO e ASNAB/GO - Goiânia (GO), 08 de novembro de 2022.

alimentos vinculados a PGPM e ao PAA; Ajuda Humanitária internacional (PMA-Programa Mundial de Doação de Alimentos);

Os trabalhadores da Conab preocupados com a falta de políticas sociais ligadas ao abastecimento alimentar por parte do atual governo federal, deixando a Conab inerte sem desenvolver as suas atividades sociais, além da total desmotivação do corpo funcional em relação as questões trabalhistas, vem perante a equipe de transição do Governo Lula, manifestar os anseios da categoria, reivindicando para que sejam reimplantadas as atividades sociais acima descritas, objetivando o fortalecimento e o cumprimento de sua finalidade institucional e social para a sociedade brasileira, bem como os itens abaixo:

a) Participação da Conab nos fóruns relacionados a agricultura, abastecimento e segurança alimentar, em âmbito nacional, estadual e municipal;

b) Criação e reformulação dos instrumentos de comercialização para fortalecimento da Conab, na operacionalização das políticas agrícolas e de abastecimento alimentar;

c) Modernização das Unidades Operacionais da Companhia de forma a oferecer serviços de qualidade para a sociedade;

d) Reabertura das 22 Unidades Operacionais fechadas em 2019, objetivando desenvolver as atividades sociais ligadas ao abastecimento e segurança alimentar;

e) Descentralização e desconcentração das atividades da Companhia, utilizando inclusive as unidades operacionais como ponto de desenvolvimento das ações técnicas e operacionais da Companhia, adequando com a capacidade de pessoal;

f) Revisão sobre os atos de criação dos NUINF - Núcleos de Informações Agropecuárias; e

g) Que a nova Diretoria da Conab seja comprometida com os objetivos e a missão da Companhia, a gestão pública e não tenham interesses pessoais e/ou partidários.

Ademais, apresentamos abaixo, **PAUTA TRABALHISTA ESPECÍFICA**, da qual os trabalhadores da Conab esperam que o Governo Lula possa solucionar com celeridade esses problemas, dos quais os empregados já vem a 4 (quatro) anos sofrendo em relação ao total desrespeitos aos seus direitos, quais sejam:

a) **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO:** A Conab é a única empresa estatal federal que não assinou o ACT.2019/2020 e os seguintes, perfazendo um total de 4 (quatro) Acordos Coletivos que até o momento não foram assinados, inclusive estando com a quantidade de 39ª prorrogações do ACT.2017/2019, em razão da truculência da SEST/ME e a complacência da atual Diretoria da Conab;

b) **PLANO DE SAÚDE:** Fortalecimento do Plano de Saúde de Auto Gestão, denominado de Serviço de Assistência à Saúde — SAS, dos empregados ativos, com extensão aos aposentados da Conab. Cabe destacar que o atual governo e a Diretoria pretendiam acabar com esse Plano de Saúde, sob o pretexto de recomendação da SEST/ME, baseado na Resolução CGPAR 23, de 18/01/2018, que estabelecia diretrizes e parâmetros para o custeio das empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde aos empregados, da qual os seus efeitos foram suspensas pelo PDL nº 342/2021 do Senado Federal, mas mesmo assim, a SEST/MF vinha impondo a Diretoria da Conab a implantação da referida Resolução na Conab, sem qualquer base legal e pura maldade contra os seus empregados;

c) SUSPENSÃO DA RESOLUÇÃO DA DIRETÓRIA EXECUTIVA DA CONAB Nº 021, DE 26/10/2020: Refere-se sobre a extinção do contrato de trabalho unilateralmente, em razão das aposentadorias requeridas a partir de 14/11/2019 e as aposentadorias compulsórias com idade de 75 anos, até a devida regulamentação do parágrafo 16, do art.201, da Constituição Federal de 1988, incluído pela Emenda Constitucional 103/2019, venha ser regulamentado por Lei Complementar pelo Congresso Nacional;

d) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Descongelamento do auxílio alimentação, por meio de alteração na LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2023 e conseqüentemente reajuste do seu valor, já que desde 2019 os valores não são reajustados, mesmo com aumento da cesta básica;

e) PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: Discussão e elaboração de um novo Plano de Cargos e Salários, pois os 2 (dois) que se encontram em vigor estão defasados e não atendem aos empregados;

f) PLANO DE GESTÃO DE DESEMPENHO: Elaboração de um novo Plano de Gestão de Desempenho, pois o que se encontra em vigor está causando muitos problemas entre os empregados; e

g) PAGAMENTO DO RETROATIVO DOS 5 NÍVEIS AOS EMPREGADOS ANISTIADOS DA CONAB: Que a Companhia e a AGU apresentem conjuntamente uma proposta de pagamento dos valores retroativos, com base nos cálculos homologados em 2015, uma vez que desde de 2009 essa questão vem se arrastando sem qualquer conclusão definitiva;

Além das questões acima, abaixo constam proposta mais ampliadas, como também específicas, debatidas no âmbito da ASNAB.

PROPOSTAS AMPLIADAS

1. Criação de um Ministério que trate da Agricultura Familiar e Alimentação.

Justificativa: Durante os últimos quatro anos, o Brasil vivenciou um desmonte das políticas públicas voltadas para esse público. Ideologicamente, trataram de pormenorizar o conceito de “Agricultura Familiar”, descaracterizando ao utilizar um termo em desuso, pobre conceitualmente, o “pequeno produtor”. É preciso rearticular as políticas públicas em um ambiente no qual se pense em produção alimentos e não commodities. As commodities e a agricultura empresarial continuariam no MAPA.

2. Realização, ainda em 2023, de uma conferência nacional de segurança alimentar para rearticulação das políticas de segurança alimentar.

3. Criar mecanismos que invistam a Conab de poder para coordenar a organização das Ceasas visando rediscussão conjunta para o fortalecimento da agenda voltada à segurança alimentar, organizando o setor e provendo informações e controle, inclusive dos 44 bancos de alimentos existentes nas Ceasas.

4. Retomar o PAA, diferenciando-os para os públicos no mesmo formato do Pronaf (PAA mulher, PAA Agroindústria, PAA Jovem, PAA Povos originários, PAA Agrofloresta, PAA Agroecologia, PAA Sementes, etc). Cada um com seu modelo de governança e regramentos diferenciados. Reformular o PAA Leite. Destinar recursos crescentes para reviver a importância que esse segmento deve ter frente as necessidades da sociedade.

5. Fortalecer a Conab com o fito de dar suporte à estratégia de combate à fome e fortalecimento da agricultura familiar, inclusive na coordenação geral do PAA, rediscutir os instrumentos da Política Garantia de Preços Mínimos, com vistas a formação de estoques.

6. Pensar, estrategicamente, a política de aquisição de cestas, diretamente de cooperativas da agricultura familiar e atendimento para populações mais necessitadas.
7. Fortalecer o Programa de Vendas em Balcão, visando os agricultores mais necessitados.
8. Recriação de conselhos estratégicos e importantíssimos, como CONSEA, fortalecimento dos conselhos que permaneceram como CNPCT e outros.
9. Promover articulação dos órgãos MMA, ICMBIO, IBAMA para retomada do Grupo Gestor da PGPM-Bio, incluindo a Conab, visando a revisão da pauta de produtos, recomposição orçamentária, ampliação das ações de divulgação, formalização dos mercados, etc.
10. Rearticulação da ANATER, com retomada de poder de investimento e de articulação com as agências estaduais.
11. Direcionamento dos órgãos governamentais para adesão à modalidade de Compras Institucionais do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA).
12. Destinação de rubricas orçamentárias diretamente para a Conab executar as políticas públicas, sem que haja necessidade de estabelecer Termos de Execução Descentralizada com outros órgãos.
13. Criar instrumentos que fortaleçam à Conab na Gestão dos Públicos e Privados, inclusive no que concerne a fiscalização dos estoques..
14. Criar novas políticas e programas visando a garantia e sustentação de preços e renda.
15. Criar instrumentos visando o seguro e crédito rurais para os agricultores familiares e de pequeno e médio portes.
16. Modernização das unidades armazenadoras dentro de uma visão estratégica, visando o fortalecimento dos segmentos agricultura familiar e dos pequenos e médios agricultores.
17. Reabertura das 22 unidades armazenadoras fechadas em 2019.

TEMAS FUNCIONAIS E ESTRUTURAIS

As três primeiras iniciativas abaixo descritas devem ocorrer, quando da assunção de nova diretoria em 2023 e as 4ª, 5ª e 6ª, se possível, de imediato.

1. Promover reestruturação orgânica da companhia de modo a atender as novas metas governamentais.
2. Promover novo Plano de Cargos e Salários que valorize os empregados;
3. Promover novo concurso público, ainda em 2023, a fim de recompor o quadro de pessoal de forma a adequá-lo às novas diretrizes governamentais.
4. Revogar, imediatamente, a Resolução Direx nº 21, de 16/10/2020, que demite, ilegalmente, sumariamente os empregados que completam 75 anos. Tal revogação se faz necessária, posto que o parágrafo 16 do artigo 201, da Constituição Federal, que foi incluído pela Emenda Constitucional 103/2019, denominada de Reforma da Previdência, tem sua eficácia é limitada, necessitando de regulamentação por meio de Lei Complementar a ser discutida no Parlamento Brasil, Até o momento tiveram o contrato de trabalho extinto unilateralmente, desde de novembro de 2020 a outubro de 2022, 127 empregados.
5. Suspender imediatamente a venda das unidades armazenadoras de propriedade da Conab.
6. Suspender imediatamente o processo de substituição do Pano de Saúde de Auto Gestão (Serviço de Assistência à Saúde – SAS), vigente há décadas, por Plano de Saúde por Operadora, que está em curso sob a justificativa de atendimento à CGPAR 23, a qual teve seus efeitos suspensos no Senado pelo PDL 342/2021. Grande parte dos empregados não têm condições financeiras de pagar o que está sendo proposto.
7. Descongelamento do Auxílio-Alimentação, sem reajuste desde 2019, incluindo na LDO de 2023.

8 – CEASA/MG

A CeasaMinas - Centrais de Abastecimento de Minas Gerais S/A - é uma empresa de economia mista do governo federal, sob a supervisão do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA. Constituída em 1971, por meio da Lei nº 5.577, de 20 de outubro de 1970, a CeasaMinas entrou em operação em 28/02/74.

A empresa possui e administra diretamente o entreposto da Grande BH, localizada no município de Contagem, na Região Metropolitana de Belo Horizonte e outras cinco, instaladas nos municípios de Uberlândia, no Triângulo Mineiro; em Juiz de Fora e Barbacena, na Zona da Mata, e em Governador Valadares e Caratinga, ambas no Vale do Rio Doce.

O mercado atacadista de gêneros alimentícios de Minas Gerais é um dos principais do país e grande parte está concentrada nas dependências da Unidade Grande BH da CeasaMinas. Esse entreposto reuniu, inicialmente, o comércio atacadista de hortigranjeiros da Grande BH e promoveu significativa melhoria no comércio e abastecimento destes produtos.

A partir de 1980, teve início o processo de transferência, de Belo Horizonte para o entreposto, do comércio atacadista de cereais e produtos alimentícios e não alimentícios industrializados - como rações, concentrados, fertilizantes, defensivos, implementos agrícolas, embalagens, produtos de higiene e limpeza. Hoje, a unidade da CeasaMinas em Contagem é considerada a central de abastecimento mais diversificada do mundo⁸.

Em relação à empresa, há movimentos na direção de acelerar o processo de privatização da CeasaMinas, estatal estratégica para regular preços de alimentos e dar suporte e incentivo à agricultura familiar no estado de Minas Gerais, mas também de diversas regiões do país. Uma resolução publicada no Diário Oficial da União nessa terça traz a definição dos valores mínimos para leilão da estatal.

A Condsef/Fenadsef e o Sindsep-MG seguirão atuando na direção de impedir que essa privatização seja efetivada, o que na prática deverá provocar impactos negativos para milhões de brasileiros. Do mesmo modo, o desmonte da Conab que com fechamento de armazéns afetou, inclusive, o valor dos alimentos, produtos essenciais que foram um dos principais motivos de sucessivas altas impactando com o aumento da inflação.

9 – O saneamento básico e a Funasa – um olhar do SUS

O Saneamento Básico no Brasil foi construído em quatro momentos de visões distintas. O primeiro momento se caracterizou pela ausência governamental nas questões sanitárias (século XVI até meados do século XIX). No segundo momento o Estado assume diretamente as questões sanitárias, estando intimamente ligado a melhoria da saúde e da produtividade do trabalho (meados do século XIX até o final de 1959). No terceiro momento inicia-se a bipolarização entre as ações de saúde e as de saneamento, entendendo a saúde ante a uma lógica assistencialista, enquanto o saneamento passa a ser encarado como uma problemática de infraestrutura (a partir de 1960).

Nesse terceiro momento se constrói as condições para a viabilização do Plano Nacional de Saneamento (PLANASA), fruto da ditadura militar que desmontou o Serviço Público Municipal de Saneamento, incentivando a criação das Companhias Estaduais de Saneamento e destinando os recursos públicos para o financiamento do setor de saneamento apenas para estas companhias.

⁸ Para informações adicionais: <http://www.ceasaminas.com.br/historicogeral.asp>

Foi então instituído a época o Banco Nacional de Habitação – BNH (1964); Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (1965); Fundo de Financiamento para Saneamento – FISANE (1967); Sistema Financeiro de Saneamento (1968); Instituição da Política Nacional de Saneamento e criação do Conselho Nacional de Saneamento (1967); Definição da aplicação de recursos pelo BNH nas operações de financiamento para o saneamento (1969); e a instituição do PLANASA (1971 – 1978).

Surge então o quarto momento com a instituição dos seguintes instrumentos: Lei da Concessão de Serviços Públicos (Lei 8.987/1995); Lei das PPP (Lei 11.079/2004); Lei dos Consórcios Público (Lei 11.107/2005); Lei do Saneamento Básico (Lei 11.445/2007); Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei 12.305/2010); Procedimento de Manifestação de Interesse - PMI (Decreto 8.428/2015); Plano Nacional de Saneamento Básico – PLANSAB; Programa Nacional de Saneamento Rural – PNSR; Novo Marco Regulatório (Lei 14.026/2020); e Nova Lei de Licitações (Lei 14.133/2021).

O setor Saneamento Básico não deixa de ser um caso emblemático com relação ao setor de saúde, mas especificamente com relação ao Sistema Único de Saúde – SUS, por representar um simbolismo legal em razão da total impertinência com a realidade prática e com os dados e informações do setor da saúde por força do descolamento cognitivo.

Os dados do setor são alarmantes o que demonstra de certa forma um descaso com relação a uma Política Pública tão importante e relevante para a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas, e ainda, como ação preventiva no combate as doenças de veiculação hídrica e de outras ocasionadas pelo agravo da degradação ambiental:

- São quase 35 milhões de brasileiros sem o acesso ao serviço de abastecimento de água;
- 7,5% das crianças e dos adolescentes têm água em casa, mas não é filtrada ou procedente de fonte segura;
- 7,1 mil piscinas olímpicas de água potável são perdidas todos os dias;
- Quase 100 Milhões de brasileiros não têm acesso ao serviço de esgotamento sanitário;
- Cerca de 13 milhões de crianças e adolescentes não têm acesso ao saneamento básico.

A questão do saneamento básico devido a sua real importância perpassa por temas transversais de grande relevância como a cidadania, o trabalho, a saúde, a educação, o turismo, o mercado imobiliário, a preservação e outros que regem o conceito de Saúde Planetária.

Tao importante à questão do saneamento básico que os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, uma agenda de sustentabilidade adotada pelos países-membros da ONU para ser cumprida até 2030, deu destaque ao seguinte objetivo “Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos”.

Neste objetivo, estão definidas como metas a distribuição de água de forma igualitária para a população mundial, a melhoria da qualidade da água, o fim da defecção a céu aberto e a garantia de saneamento para todos.

As metas também preveem maior reciclagem e reutilização da água, enfatizando que países mais ricos devem oferecer apoio aos países em desenvolvimento em recursos tecnológicos e em atividades como dessalinização e tratamento de água.

O objetivo ainda ressalta a importância do envolvimento de comunidades locais na melhoria da gestão de água e saneamento.

Mas para a instituição de uma Política Pública de Saneamento Básico inclusiva e socialmente universalizada temos que enfrentar inúmeros desafios:

- ARTICULAÇÃO PLANSAB/PNRS/PNRH;
- ARTICULAÇÃO PNSR;
- INVESTIMENTOS PÚBLICOS – beneficiários – regras de aplicação;
- ESTRUTURA GOVERNAMENTAL – reestruturação da arquitetura organizacional;
- UNIVERSALIZAÇÃO – Socialização – Acórdão TCU;
- MODICIDADE TARIFÁRIA – referencial – categoria de consumo – classe social – subsídio do estado;
- REGRAS EDITALÍCIAS – poder concedente - titularidade;
- CAPACIDADE DE PAGAMENTO – usuário – obrigatoriedade de uso;
- ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES – Perspectivas da Organização Sindical;
- A QUESTÃO JURÍDICA – na visão sindical e dos movimentos sociais;
- OS ASPECTOS DA CONSTITUCIONALIDADE – segurança jurídica;
- A GARANTIA CONSTITUCIONAL DO DIREITO A ÁGUA – medidas de consolidação;
- O POSICIONAMENTO POLÍTICO – ação e reação;
- A UNIVERSALIZAÇÃO – metas – prioridade – recursos – aprimoramento da gestão – riscos – tarifa; e
- EMPREGABILIDADE E RENDA – nível de empregos – garantia de manutenção de renda.

É com essa importância que devemos compreender o papel do saneamento básico enquanto competência e atribuição do SUS.

O artigo 196 da Constituição Federal – CF estabelece que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado (políticas sociais e econômicas) o que nos leva de forma incontestável a compreender que a prestação desse serviço é pública, ou seja “Saúde é Pública” por ser principalmente um dever de Estado.

Na mesma CF o artigo 198 afirma que as ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com diretrizes que dentre elas destaco a seguinte: atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais.

O artigo 200, da CF, define como competência do Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, a sua efetiva participação na formulação da política e da execução das ações de saneamento, a fiscalização e o controle das águas para consumo humano, e também a colaboração na proteção do meio ambiente.

A questão da participação na formulação da política pública e na execução das ações de saneamento básico é reforçada na Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90), no seu artigo 6º. Observe também que a Lei Orgânica da Saúde, no seu artigo 7º, diz que todas as ações e serviços públicos de saúde que integram o Sistema Único de Saúde – SUS, inclusive privados contratados e conveniados, de acordo com o artigo 198 da CF, obedecerá a princípios, dentre os quais destacamos: a integração, em nível executivo, das ações de saúde, meio ambiente e saneamento.

O princípio da integração novamente é tratado no artigo 15 da Lei Orgânica da Saúde reforçando a tese da obrigatoriedade de atuação dos entes da federação no desempenho de suas atribuições, no âmbito administrativo, no caso, na participação na formulação da política e da execução de ações de saneamento e colaboração na proteção e recuperação do meio ambiente. Por

último nos artigos 16, 17 e 18, da Lei Orgânica da Saúde, se aborda as competências das direções do SUS nos níveis nacional, estadual e municipal.

Assim compete ao nível nacional a participação na formulação e na implementação das políticas, de controle das agressões ao meio ambiente e de saneamento.

Ao nível estadual compete participar da execução da política e da execução das ações de saneamento básico.

E por fim compete ao nível municipal executar os serviços de saneamento básico.

Vejamos também o que trouxe a Lei de Saneamento (Lei nº 11.445/07) no seu artigo 2º, a afirmação de que os serviços públicos de saneamento básico serão prestados com base em princípios fundamentais, dentre os quais destacamos:

- a universalização do acesso;
- a integralidade, compreendida como o conjunto de todas as atividades e componentes de cada um dos diversos serviços de saneamento básico, propiciando à população o acesso na conformidade de suas necessidades e maximizando a eficácia das ações e resultados; e
- a articulação com as políticas de desenvolvimento urbano e regional, de habitação, de combate à pobreza e de sua erradicação, de proteção ambiental, de promoção da saúde e outras de relevante interesse social voltadas para a melhoria da qualidade de vida, para as quais o saneamento básico seja fator determinante.

Por tudo esclarecido acima podemos afirmar que nesse ambiente legal as questões de saneamento básico e suas respectivas ações incluem na sua abordagem a interrelação e interdependência com outros fatores e soluções, sobretudo no campo da saúde e meio ambiente, com destaque para habitação, urbanização, drenagem e manejo ambiental, controle de vetores, e outros.

O SUS se encontra ausente dessa discussão.

Agora além dessa questão da ausência da participação efetiva do SUS no exercício da sua competência quanto ao saneamento básico, inclusive quando da construção dos Planos Municipais de Saneamento Básico – PMSB (instrumento de planejamento do setor) e na própria construção dos instrumentos de regulação e fiscalização dos serviços de saneamento básico, o momento exige a adoção da narrativa de enfrentamento a essa temática e a sua devida compreensão fora da discussão assistencialista e médica.

Assim a garantia de preservação do SUS representa um instrumento de valorosa conquista social e de oposição a lógica do capital. A saúde privatizada deixa de ser essa conquista perdendo a condição de política de estado. Assim temos que enfrentar inúmeros desafios, com o envolvimento dos movimentos sociais, sindicatos e partidos políticos, no combate efetivo desse desmonte, visando principalmente:

- A garantia dos direitos humanos ao saneamento básico com base na disponibilidade, qualidade, acessibilidade socializada e aceitabilidade.
- A utilização de tecnologias de apoio a saúde.
- O SUS como política do bem-estar social, inserido no Sistema de Seguridade Social.
- A interdisciplinaridade, intersetorialidade e a participação social como ferramenta de gestão.

- A garantia de políticas sociais, interesses coletivos e superação da lógica predominante de gestão e de financiamento.
- O combate à exclusão territorial e a garantia de sustentabilidade.
- A dimensão social e ambiental.
- A estratégia de planejamento.
- A participação comunitária.
- A gestão associada.
- A interdependência, interfaces, integração de políticas e iniciativas públicas.
- A convergência de saberes na educação popular em saúde.

Além desses desafios também temos que estabelecer uma discussão sobre os modelos institucional, de atenção e de gestão (oferta, recurso e federalismo sanitário); o financiamento; e a construção e ações integradas estratégicas (educação ambiental, saneamento básico e práticas preventivas integradas e intersetoriais).

10 – MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

O MTE foi criado em 26 de novembro de 1930, na era Vargas, sendo o órgão administrativo do Governo Federal responsável, em suma, pela regulamentação e fiscalização de todos os aspectos referentes às relações de trabalho no Brasil. Em 2015, por meio da medida provisória 692/15, o MTE se uniu ao Ministério da Previdência, tornando-se o Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Mais recentemente, o Ministério do Trabalho e Previdência foi recriado por intermédio da edição da Medida Provisória Nº 1.058, de 27 de julho de 2021, na qual alterou a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, culminando assim na criação do Ministério do Trabalho e Previdência.

Como exemplo de atividades realizadas pelo Ministério, podemos citar a criação de políticas de geração de emprego e renda, que reunia uma série de serviços, modernizando as relações entre cidadão e governo.

Cabia ainda ao Ministério a fiscalização e controle da legislação trabalhista pelas empresas, como, por exemplo, cumprimento da quota de aprendizes e deficientes. Caso houvesse o desrespeito a fiscalização do trabalho aplicavam as sanções cabíveis.

Também era de sua responsabilidade a criação das Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho, visando resguardar o empregado no ambiente do trabalho.

O MTE também definia as diretrizes de registro profissional, seguro-desemprego, análise de recursos, carteira de trabalho e abonos salariais, como medida de apoio aos trabalhadores. Podemos ainda citar que o MTE era responsável pela criação de políticas de imigração, pela mediação entre as empresas e o trabalhador estrangeiro, respeitando a lei 13.445/17, que é a responsável pela regulamentação da imigração no Brasil.

Por fim, o MTE era responsável ainda por presidir o conselho do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e gerir o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A dissolução e a transferência de suas funções para outros Ministérios demonstram uma redução da preocupação com as atividades que eram desenvolvidas, vez que elas não seriam as principais responsabilidades dos Ministérios da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública, já que possuem pasta própria, sendo que, ao assumir novas funções, essas seriam subsidiárias.

Ainda é necessário pontuar que a extinção de um Ministério dedicado ao trabalhador passou uma mensagem de que as políticas de emprego e renda, fiscalização das relações de trabalho não era prioridade para o atual governo.

A ausência de uma fiscalização efetiva estimula o descumprimento da legislação, o que tende a elevar o número de reclamações trabalhistas.

Importante pontuar que a criação de medidas que restringem ou dificultam a fiscalização do cumprimento dos deveres trabalhistas prejudica também a economia, dado que investidores e importadores estrangeiros não hesitariam em ameaçar o país com barreiras comerciais não-tarifárias, caso o Brasil descuide do combate ao trabalho escravo e infantil.

Podemos concluir que, ao longo dos anos, o MTE foi responsável pela criação de uma série de medidas que trouxeram benefícios ao trabalhador e contribuíram para o desenvolvimento do país, e sua extinção gerou insegurança jurídica e até mesmo econômica para o Brasil.

A recriação do MTE em 2021 não significa que o erro foi corrigido. Foi *uma medida com fins eleitoreiros e buscou alocar mais apoiadores dentro do atual governo.*

Diante do exposto acima fica claro a necessidade de se voltar as atenções a esse ministério de importância histórica aos trabalhadores brasileiros, como algumas medidas de caráter urgente como:

1. *Reativação das unidades fechadas no Brasil e em Goiás devido a política de desmonte do órgão pelo governo Bolsonaro;*
2. *Aquisição de espaço próprio para gerenciar o trabalho e emprego de Anápolis, uma vez que a mesma hoje funciona dentro de unidade da receita federal em Anápolis, limitando sua autonomia;*
3. *Reestruturação física das unidades do mte (atual MTP) em Goiás;*
4. *Modernização da rede de tecnologia e equipamentos;*
5. *Implementação de cursos de capacitação dos servidores do mte (atual MTP) Goiás;*
6. *Implementação de plano de carreira específico;*
7. *Reposição salarial com aumento real e reposição inflacionária;*
8. *Reestruturação das atribuições dos servidores;*
9. *Concurso público;*
10. *Incorporação das gratificações;*
11. *Aumento das verbas indenizatórias;*
12. *Criação de gratificação de qualificação específica para servidores mte (atual MTP);*
13. *Reativação do GPCOT;*

11 – INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação)

A despeito do demonstrado aumento crescente da importância e da magnitude das atividades típicas atribuídas ao Inep nos últimos anos, seu quadro de servidores tem sofrido perdas consideráveis de seu corpo técnico na última década. Essa situação comprometeu a eficácia de suas atribuições. Em 2020, o Inep só conseguiu manter ocupadas com servidores em exercício pouco mais da metade (392) das 697 vagas disponíveis para os cargos do quadro do Instituto, um número absolutamente alarmante quando analisado ao lado das enormes responsabilidades da Autarquia.

No último concurso, realizado em 2012, dentre os candidatos aptos para nomeação e exercício, um total de 27,54% desistiu de ingressar na Autarquia antes mesmo da posse, o que equivale a 95 candidatos (41 Técnicos e 54 Pesquisadores). Nessa mesma perspectiva, o índice de vacância entre os servidores que ingressaram no Inep desde 2013 foi de 27,20%, totalizando 68

egressos (28 Técnicos e 40 Pesquisadores). Adicionalmente, vale ressaltar que o Inep estima a concessão de aposentadoria para, pelo menos, 34 servidores até 2025. Destaca-se ainda que, no ano de 2020, já houve quatro aposentadorias e 24 servidores já recebem abono permanência, podendo se aposentar a qualquer momento.

Uma das maiores razões da constante evasão dos quadros técnicos do Inep é a redução da atratividade do salário da Autarquia. Os servidores buscam novas oportunidades com maiores ganhos em outros Órgãos ou na iniciativa privada que sempre tem convenções coletivas para reposição das perdas inflacionárias. Uma carreira com valorização da remuneração ajudaria na manutenção dos quadros atuais e para a chegada de novos profissionais, através de novo concurso. Outro aspecto que precisa ser também resolvido é a existência de duas carreiras no mesmo Órgão que deixa os servidores mais antigos insatisfeitos, pois a faixa salarial é menor do que a dos mais recentes.

Dia 7 de outubro de 2015, a Condsef assinou termo com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) relacionado as Carreiras do INEP, o acordo foi de reajuste de 10,8% baseado no Índice IPCA do ano de 2015 o qual foi parcelado em duas vezes e incluiu também a redução do interstício para a progressão funcional na carreira de 18 para 12 meses, com efeito financeiro a partir de 1º de janeiro de 2016, fato que foi concretizado na Lei nº 13.325 de 2016. O que representou um incremento de 5,5% a partir da data de 1º de agosto de 2016 e após isso 5% com data inicial de 1º de janeiro de 2017. O que já estaria defasado em relação ao IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo pois o reajuste anterior tinha sido em 1º de julho de 2012.

Os servidores do Inep tiveram ganhos abaixo da inflação acumulada na última década, principalmente relacionadas a outras carreiras de mesma magnitude. O Inep é um dos Órgãos que estão há mais tempo sem nenhum tipo de mesa de negociação com o Governo. Observando os últimos 5 anos, segundo a calculadora do IPCA disponível no site do IBGE o percentual total da Inflação entre janeiro de 2017 e setembro de 2022 (último mês disponível para consulta) foi de 33,39%. Representando uma redução do poder de compra dos servidores, aumentando significativamente os problemas de mão de obra no Inep, que já estavam em nível alarmante o que repercute na efetividade das políticas públicas educacionais do País.

Em síntese, a proposta seria:

- Recomposição do poder de compra com aumento real dos salários do Inep em relação ao último aumento realizado em 1º de janeiro de 2017. Com correção em percentual maior do que o medido pelo IBGE utilizando o IPCA, considerando a data inicial em 1º de janeiro de 2017, visando resolver gravíssimos problemas inadiáveis relativos à gestão de pessoal do Instituto, que historicamente não tem conseguido atrair e manter quadro de excelência em razão da grave precariedade de suas Carreiras;
- Unificação entre si as carreiras de nível superior do Instituto, bem como as de nível médio.

12 – CARREIRAS DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA

O relato a seguir é uma realização do Fórum Nacional das Entidades Representativas das Carreiras de Ciência e Tecnologia, carreira, estas estabelecidas pela Lei 8.691/93. O Fórum de C&T congrega 32 associações e sindicatos dos servidores públicos federais dos institutos de pesquisa e órgãos de fomento e tem como sua principal missão mobilizar estas representações nas discussões de interesse e importância para a C&T.

NA ÁREA DE C&T.

O desenvolvimento e crescimento de uma nação passam necessariamente por investimentos em educação, Ciência e tecnologia, além da área de inovação. Além da preservação e a continuidade da produção científica e tecnológica (C&T) de um país, que dependem dos investimentos em pessoas e estruturas e materiais tecnológicos. Tudo isso passa por investimento sólido e perene. Ciência e Tecnologia deve ser política de estado e não de governos. Deve ter seus recursos assegurados por percentuais do PIB e previstos na Constituição Federal.

Os investimentos de C&T como proporção do Produto Interno Bruto (PIB) teve seu ápice em 2015 com 1,37% refletindo a combinação entre elevados valores de investimentos e um PIB que diminuiu 3,5% no contexto do desenvolvimento do golpe, cujo desfecho aconteceu em 2016.

Para fins de comparação, temos que no Brasil foram investidos o equivalente a menos que 1% do PIB em C&T em 2021 e em 2022 menos ainda, enquanto noutros países, em especial os ricos, os percentuais foram maiores: Alemanha (3,19%), China (2,23%), Coreia (4,64%), Estados Unidos (3,07%) e Japão (3,20) (dados do MCTI, 2022).

Destaca-se a necessidade de se dar maior ênfase ao desenvolvimento científico e tecnológico do país e, em particular, junto com os órgãos que constroem e implementam as políticas públicas para o setor. Além do discurso favorável à Ciência e Tecnologia, é imprescindível o envolvimento, claro e efetivo, com a reconstrução e o fortalecimento de nossas instituições seus recursos e de todas e todos que nelas atuam.

Atualmente as instituições de C&T do governo federal estão absolutamente sucateadas, nos diversos quesitos que se possam apresentar.

As deficiências na área estrutural e funcional das instituições são causados pela redução dos recursos de investimento, conforme dito anteriormente. Convém esclarecer que são prédios sem manutenção de suas estruturas, equipamentos de pesquisas obsoletos, falta de peças e ou de verbas para manutenção em equipamentos mesmo obsoletos, que os engenheiros e cientistas tentam manter em operação, sem verbas para contratar equipes de apoio e segurança.

Chega-se ao absurdo de que gestores não saibam se terão recursos para pagar a energia elétrica e serviços de água e internet no próximo mês.

Fica claro então que a continuidade das pesquisas e desenvolvimento ficam prejudicadas ou até são encerradas (em setores até estratégicos) devido a estruturas físicas sem manutenção, equipamentos ultrapassados e a te sem funcionamento, Ausência de contratações para reposição de pessoal onde hoje a maioria das Unidades de Pesquisa conta com menos de 40% do efetivo de 15 anos atrás e também a ausência de reposição salarial (6 anos) para as carreiras de C&T cujas perdas estão em torno de 76%.

Outro ponto, ainda que fora do aspecto estrutural, é a redução drástica dos recursos de bolsas para incentivo à pesquisa, pós graduação e especializações nos órgãos gestores em educação e em pesquisa, desestimulando novos pós graduando, o que é gravíssimo para a ciência.

Ao longo dos últimos anos o corte das bolsas e de verbas atinge mais de 60% dos valores praticados antes de 2016. Cabe ressaltar que as bolsas de pesquisa e pós-graduação se encontram a 9 anos sem nenhum reajuste.

Contratação de pessoal especialista nas carreiras de pesquisa tecnologia e gestão e abertura de discussão com relação as perdas salariais são urgentes embora tenhamos no FORUM de C&T, consciência das prioridades vitais devidas ao povo brasileiro.

A liberação do FNDCT sem mutilações para o desenvolvimento científico e Tecnológico será ferramenta fundamental para se começar a corrigir estas aberrações que estrangulam a C&T.

No FNDCT cabe a correção dos percentuais de aplicação dos recursos onde a pesquisa em centros de pesquisa ficou prejudicada por regulamentação que concentra na iniciativa privada o grande “filé” desses recursos.

Vale também mencionar que nos dias 10 e 11 de novembro de 2022⁹ ocorreu recente reunião do Fórum Nacional das Entidades Representativas das Carreiras de Ciência e Tecnologia, sendo que as entidades representadas nessa atividade foram as seguintes: SINDCT, ASSEC-MG, AFINCA-RJ, AFINPI-RJ, Núcleo Base INPA - SINDSEP/AM, ASCON-RIO, Associação de Servidores Fundação Casa Rui Barbosa e AMAST.

Dentre os objetivo dessa reunião, um dos pontos foi gerar um documento à equipe de transição do governo Lula contendo as principais demandas do setor.

DELIBERAÇÕES DO FÓRUM DE C&T

Escrever documento para o Presidente Lula, numa introdutória onde sinalizaremos os pontos que, em princípio, pretendemos colaborar e atuar. Além disso, elaborar outros documentos, ao longo deste tempo de transição, mostrando, em cada um, o diagnóstico de um subconjunto dos pontos selecionados.

A seguir, os principais pontos levantados:

- - Recomposição do quadro de Pessoal.
- - Recomposição salarial.
- - Recuperação do orçamento das instituições e órgãos da carreira.
- - Estrutura do MCTI.
- - Agências de fomento - bolsas e financiamentos.
- - Fundos para financiamento de projetos.
- - Problemas específicos/abrangentes- CNEN, INPE, etc...
- Conselho Nacional de C&T e do Sistema Nacional de C&T.

13 – CULTURA¹⁰

Nos últimos seis anos, a cultura demonstrou ser um tema central na disputa de projetos de sociedade que têm polarizado o Brasil. Após anos de contribuições ao setor cultural e resistências ao seu desmonte, nós, servidores federais do Ministério da Cultura (MinC) e de suas Autarquias e Fundações, estivemos na luta pela vitória do Presidente Lula e parabenizamos pelo resultado das Eleições de 2022, que faz renascer a esperança de termos políticas culturais baseadas em princípios democráticos, inclusivos, de equidade e justiça social.

⁹ Relatório 016/22 do fórum de C&T, ocorrido nos dias 10 e 11 de novembro de 2022.

¹⁰ Carta do Fórum da Cultura para o Grupo de Trabalho da Cultura na Coordenação de Transição Governamental.

Com a refundação do MinC, um dos seus desafios mais prementes é o da reconstrução da área federal da Cultura, atuando como órgão gestor e coordenador; e recompor a sua estrutura, incluídas suas equipes, as suas políticas e o seu orçamento, com o objetivo de implementar ações para a reconstrução de um país mais humano, plural, sustentável e menos desigual. A retomada das políticas culturais precisa refazer os laços democráticos em todas as esferas da gestão, o que demandará um corpo forte de servidora(e)s pública(o)s que implementem e permitam consolidar as estratégias de gestão participativa.

O governo Bolsonaro desmontou o setor da Cultura, promoveu a revogação de leis e normativas, encerrou programas, diminuiu seu orçamento, subtraiu informações e documentos antes publicizados, atuou sem transparência e desmontou a estrutura de participação, institucionalização e pluralização que vinha sendo historicamente construída junto ao povo. Nós, servidores, que assistimos a este desmonte, comprometidos com a promoção e garantia dos direitos culturais e para o reconhecimento da diversidade cultural e social do país, estamos prontos para agir na reconstrução do MinC e no desenvolvimento da proposta de (re) criação de um Sistema Federal de Cultura.

Como agentes do governo federal, esperamos sempre participar representativa e ativamente dos processos decisórios, inclusive na recriação do MinC e de suas entidades vinculadas. Esperamos continuar, no novo Governo Lula, contando com iniciativas de valorização de todo(a)s servidore(a)s e carreiras culturais federais, a exemplo das mesas de negociação e do Grupo permanente de discussão das condições de trabalho, instituído pelo MinC no momento que precedeu o golpe de 2016.

Neste momento é necessário restituir o processo de institucionalização dos programas e projetos das políticas culturais, avaliar e reformular o Plano Nacional de Cultura e seus Planos Setoriais, promover as Conferências de Cultura, entre outras estratégias, para as quais esperamos contribuir com o diagnóstico dos servidores e na construção das diretrizes para o setor.

Queremos estar ao lado do novo governo, nesse momento de redesenho das políticas culturais e da estruturação do Ministério que o Brasil precisa. Somos parte legítima da história de reconstrução do país. Colocamo-nos à disposição da equipe de transição para sermos também protagonistas desse renascimento e para contribuir nos diagnósticos e prospecções que forem necessárias, com o intuito de garantir a retomada de um MinC forte, participativo e promotor das dinâmicas de construção das diversas identidades culturais brasileiras.

14 – PROPOSTAS REFERENTES ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Seguem abaixo, propostas para a Equipe de Transição do Governo Lula referente às pessoas com deficiência, sendo elas, especificamente:

1. Revogação do Decreto 10.502/2020 - Decreto que estabelece a Exclusão Escolar dos estudantes com deficiência, retrocedendo à perspectiva de que os estudantes com deficiência devem ficar segregados, em instituições especializadas.
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.502-de-30-de-setembro-de-2020-280529948>
2. Revogação do Decreto 10.415/2020 - Decreto que regulamenta a avaliação da deficiência - é uma medida infralegal inconstitucional e que fere também a Lei Brasileira de Inclusão, visto que não se baseia na perspectiva biopsicossocial da deficiência, retrocede ao modelo médico defendido por grupo de peritos do INSS

aliados de Bolsonaro para inviabilizar o acesso a direitos assistenciais e previdenciários de pessoas com deficiência.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10415.htm

3. Revogação da Instrução Normativa 165, de 29.9.2022, que flexibiliza regras para o acolhimento de pessoas com deficiência nas salas de cinema no Brasil.
<https://in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-ancine-n-165-de-29-de-setembro-de-2022-433238345>
4. Revogação da Medida Provisória 1.116/2022 e do Decreto 11.061/2022 - que alteraram a regulação da contratação de jovens aprendizes, a MP reduz o alcance da cota de aprendizagem, a MP privilegia as empresas, estabelecendo, inclusive, uma série de incentivos para as que já foram autuadas por não cumprirem a legislação da aprendizagem. O Decreto cria um dispositivo para contabilizá-los em dobro na cota, o que resulta em diminuição do total de vagas destinadas para contratação de aprendizes.
<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.116-de-4-de-maio-de-2022-397571891>
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm
5. Revogação da Medida Provisória Nº 1.075/2022 que altera o Prouni, modificou ainda os critérios para distribuição de cotas para negros, povos indígenas e pessoas com deficiência para afastar quem mais precisa do acesso ao ensino superior privado no Brasil.
<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.075-de-6-de-dezembro-de-2021-365043279>
6. Revogação do Decreto nº 11.098, que extingue a Coordenação de Saúde Mental do Ministério da Saúde. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.098-de-20-de-junho-de-2022-408904817>
7. Revogação da Portaria 596/2022 do Ministério da Saúde - que desmonta a política de saúde mental no país, tem o efeito de diminuir do acesso a tratamentos baseados em evidências científicas, e valores éticos e humanitários para auferir lucros na indústria farmacêutica, na indústria da segregação e na indústria dos costumes (terceirizando os serviços de atenção psicossocial para encarceramento em comunidades terapêuticas, de cunho religioso).
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-596-de-22-de-marco-de-2022-387974558>
8. Colaborar para a revogação da Lei 14.176/2021, de iniciativa do governo federal que alterou critérios de acesso ao benefício assistencial. E **revogar a Portaria Conjunta 14 de 2021**, do Ministério da Cidadania e INSS, que regulamenta a referida lei. A Lei criou uma avaliação social média quando a perícia médica aprova alguns critérios básicos, ou seja, medicalizando a avaliação e fazendo com que o acesso ao benefício seja definido apenas pela perícia médica do INSS, além da regulamentação restritiva do critério de renda. Sob a justificativa de atender a decisão judicial do STF de 2013 e regulamentar o art. 105 da LBI, a Lei 14.176 estabeleceu padrões médios de renda para flexibilizar o critério de renda familiar per capita de ¼ de salário mínimo. No entanto, ao fazer isso, passou a considerar comprometimento de renda familiar com gastos com saúde da ordem de 80,00 (oitenta reais) uma consulta médica, 40,00 (quarenta reais) com medicação, valores máximos que não podem ser majorados, em uma realidade bastante distinta da população brasileira que tem gastos com serviços de saúde. Isto é, graves

comprometimentos de renda familiar em função da deficiência tornam as pessoas fora do patamar de renda exigido pelo BPC e a lei 14.176 veio restringir mais ainda. Os critérios subjetivos aumentam a judicialização.

in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.176-de-22-de-junho-de-2021-327647403

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta/mc/mtp/inss-n-14-de-7-de-outubro-de-2021-351601799>

9. Revogação, ou revisão, do Decreto 9.507/2018 - que trata da terceirização de serviços da administração pública federal, para restringir a precarização das relações de trabalho de pessoas contratadas por empresas terceirizadas.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm
10. Revisão do Decreto 7.612/2011 - referente ao Plano Viver sem Limite, para aperfeiçoamento do plano, restabelecendo os Ministérios envolvidos, o Comitê Gestor e o Grupo Interministerial de Articulação e Monitoramento, entre outras questões.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm
11. Reabertura de **postos de atendimento presenciais a serviços públicos acessíveis** que só hoje acontecem via governo digital (gov.br). A falta de acessibilidade comunicacional e tecnológica, destacadamente pela falta de cumprimento de diretrizes de linguagem simples, audiodescrição, atendimento em Libras e comunicação alternativa, além da falta de acesso aos sistemas eletrônicos de informação, criam barreiras que impedem o exercício de direitos de milhões de pessoas.
<https://www.gov.br/pt-br>
12. Criminalização do governo Bolsonaro pela não priorização na compra de vacinas para enfrentamento ao Covid 19, e não priorização da vacinação às pessoas com deficiência e pessoas com doenças raras.
13. Regulamentação de artigos da LBI - **no que se refere à previdência e à assistência social**, o direito do pensionista com deficiência (art. 101), a aposentadoria por invalidez (alterar de acordo com art. 2º), reabilitação profissional (art. 36), cuidadores sociais (art. 39), habilitação e reabilitação (art. 14), SUS e SUAS articulando ações de promoção dos direitos (art. 17), dentre outros, todas são ações que carecem de regulamentação há mais de seis anos.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm
14. Retirada do PL 6159/2019, de iniciativa do governo federal (Bolsonaro) que acaba com a Lei de Cotas.
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>
15. Reverter os cortes orçamentários para 2023 para a Atenção à Pessoa com Doenças Crônicas - Oncologia; a Rede Cegonha; a Rede de Atenção Psicossocial - Raps; a Rede de Cuidados a Pessoas com Deficiência e o atendimento médico a moradores de áreas remotas da Amazônia.
16. Reverter os cortes orçamentários para 2023, que foram de 90% para combate à violência contra mulheres.
17. Reverter cortes orçamentários para a implementação da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, política que foi abandonada pelo governo Bolsonaro e que desde 2021 não recebeu nenhum recurso federal.

15 – PROPOSTAS REFERENTES À SECRETARIA DE GÊNERO, RAÇA, JUVENTUDE E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Como pensar num outro Brasil possível sem refletir e ser ativista frente:

- Exacerbação das desigualdades sociais: crise econômica + crise de cuidados + violência
- Racismo estrutural
- Desmonte do estado/ serviço público
- Exclusão digital
- Fascismo e negação de direitos, da ciência, da vida
- Extermínio da juventude negra
- Descaso com idosos
- Trabalho das mulheres circulando pelo mundo em condições precárias
- Destruição das políticas públicas de promoção da igualdade racial:
 - ✓ Titulação de terras
 - ✓ Diversidade cultural
 - ✓ Estatuto da igualdade racial
 - ✓ Política de cotas
 - ✓ Diversidade religiosa
- Crise sanitária, ambiental, cultural, política e econômica afetando diretamente a vida da população negra (56% população), sobretudo as mulheres

Desafios gerais:

- Adotar medidas que possam ser embrião do que queremos, do modelo de país a construir com desenvolvimento:
 - ✓ Soberano; sustentável; gestão pública participativa
 - ✓ Igualdade racial e combate ao racismo
 - ✓ Justiça econômica, com inclusão social para todas as pessoas, especialmente as mulheres e os setores menos favorecidos (negros, empobrecidos, periféricos).
 - ✓ Redução do desemprego; combate à fome;
- Construir e internacionalizar um mundo melhor para todos e todas, com trabalho decente, justiça social e serviço público universal e de qualidade.
- Construir formas de organizações sociais referentes à obrigação de cuidar
 - ✓ O que chamar de cuidado
 - ✓ Tipo de cuidado esperado
 - ✓ Como “desfamiliarizar” o cuidado
 - ✓ Reconhecer legalmente o direito ao cuidado
 - ✓ Mudanças culturais para rever divisão sexual trabalho e do cuidado
- Ampliar e efetivar políticas, programas e ações para promover a igualdade para mulheres, negros, jovens, LGBT+ , pessoas com deficiência e migrantes, gerando trabalho e renda e eliminando as desigualdades de acesso ao mercado de trabalho
 - ✓ Garantia de proteção social para as mulheres, independentemente de sua condição de ocupação
 - ✓ Estrutura de atenção e atendimento à mulher vítima de violência

- ✓ Combate à violência e assédio no mundo do trabalho
 - ✓ Serviços públicos de cuidados para idosos, crianças e pessoas com deficiência
 - ✓ Integração de ações de segurança com políticas públicas de educação, saúde, esporte, cultura, lazer
- Considerar objetivos, diretrizes, conteúdos da década internacional afrodescendente da ONU (2014/ 2024) e de experiências institucionais brasileiras de políticas de ações afirmativas e/ou de combate à discriminação;
 - Alguns aspectos a destacar:
 - ✓ Garantir representatividade de raças e etnias em espaços coletivos de decisão;
 - ✓ Incluir a diversidade de raça como um critério para ocupação de cargos de confiança;
 - ✓ Criar programas de qualificação de preenchimento e coleta de dados sobre a população negra;
 - ✓ Renovação / prorrogação da política de cotas
 - Considerar a transversalidade do tema (racismo institucional no setor público) na formulação e implementação de políticas públicas;
 - ✓ Instituir comitê pró-equidade de raça e diversidade, com representação paritária entre gestores e trabalhadores (exemplo: FIOCRUZ; embasa-base da FNU);
 - ✓ Instituir observatório contra a discriminação racial (exemplo: UFABC - na universidade/educação; prefeitura municipal de Salvador- no carnaval)
 - Realizar campanhas formativas / informativas:
 - ✓ “ninguém nasce racista” (exemplo: ISP Brasil)
 - ✓ Pela ratificação da convenção 190/2019 da OIT (violência no local de trabalho)
 - Implementar políticas públicas de inclusão social através do esporte e da cultura.

16 – PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES DOS SERVIDORES DA BASE DO SINDISEP-RJ, COM VISTAS À SISTEMATIZAÇÃO NACIONAL

O Sindicato Intermunicipal dos Servidores Públicos Federais dos Municípios do Rio de Janeiro, SINDISEP-RJ, filiado à Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, CONDSEF, e Federação Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público Federal, levantou as principais pautas debatidas com a base, com vistas a reivindicação junto à transição de governo, sistematizadas a partir do acúmulo político junto à base por este sindicato.

ARQUIVO NACIONAL

Apoio ao projeto de reestruturação da carreira, que está em tramitação através do processo SEI/MJ - 6477737 - 08007.002110/2018-95, que vem sendo negociado nos últimos anos, para solucionar o problema da categoria quanto ao excesso de gratificações, as quais são perdidas quando da aposentadoria, achatando os benefícios previdenciários.

DATASUS

O órgão enfrenta um pesado processo de desmonte e, em razão disso, o servidores remanescentes no Rio de Janeiro, pleiteiam a transferência para o DENASUS ou FIOCRUZ, com o enquadramento na carreira de Ciência e Tecnologia ou na própria da FIOCRUZ.

IBRAM

Aprofundamento da agenda da cultura, com a realização de um encontro da cultura ampliado, com a participação das entidades, com vistas a construção de um dossiê sobre a Cultura.

INPI

A base do INPI, que é sediado no Rio de Janeiro, está em Operação Padrão desde abril de 2022, em razão de uma série de lutas internas.

O atual presidente, Claudio Villar Furtado tem perfil autoritário e é do mercado financeiro. Possui relação de pessoal amizade com Paulo Guedes, além de identidade ideológica, tendo implementado toda a lógica do neoliberalismo no dia a dia do instituto, inclusive com automação e tecnologias 4.0, mas sem qualquer debate com os trabalhadores e trabalhadoras.

O perfil autoritário, a recusa ao diálogo com o sindicato e as constantes ameaças de PADs contra os trabalhadores são o combustível para a mobilização.

1. Incorporação das gratificações produtivistas, GDAPI, no vencimento básico com base em 100 pontos, ver Lei nº 11.355.
2. Democratização da gestão do INPI, nos moldes do processo de definição de gestores em vigor na FIOCRUZ;
3. Substituição urgente dos atuais ocupantes dos cargos de presidência, diretorias e, se possível, coordenações gerais (DAS 106, 105 e 104);
4. Democratização da política de metas institucionais e individuais, passando a ser debatida com os servidores;
5. Suspensão da tramitação de concurso de temporários e priorização de concurso para o quadro permanente;
6. Retomada definitiva da reforma/retrofit do prédio A NOITE, localizado na Praça Mauá n.º 7, no Centro do Rio de Janeiro, para o INPI voltar a ocupá-lo como sua sede própria, como o era desde os anos 70, mas que foi abandonado em favor de imóveis alugados. Hoje o INPI funciona em um prédio alugado pertencente ao BTG Pactual.
7. Suspensão do atual SISREF de controle de frequência/ponto por modelo de controle flexível.
8. Alteração dos programas de gestão de desempenho que autorizam trabalho remoto e semipresencial, para modelos que prevejam a indenização de custos e fim da imposição de metas de produção adicionais.
9. Medidas de combate ao assédio moral no serviço público, com a punição de gestores assediadores.
10. Arquivamento dos Processos Administrativos Disciplinares de caráter persecutório e político, iniciados por diretores e coordenadores gerais contra os trabalhadores e trabalhadores do INPI.

IPHAN

1. Aprofundamento da agenda da cultura, com a realização de um encontro da cultura ampliado, com a participação das entidades, com vistas a construção de um dossiê sobre a Cultura.
2. Incorporação de gratificações produtivistas.

MUSEU DO ÍNDIO / FUNAI

1. Democratização da gestão e saída dos militares e policiais da direção.
2. Reabertura do Museu do Índio no Rio de Janeiro.

EBSERH

Estão sendo debatidas para encaminhamento na plenária dos trabalhadores e trabalhadoras da empresa, organizada pela CONDSEF.

17 – SERVIDORES DAS CFPEs E DA CGIIRC À EQUIPE DE TRANSIÇÃO PARA POVOS ORIGINÁRIOS

Na semana de 14 a 18 de novembro de 2022, servidores das 11 Coordenações de Frente de Proteção Etnoambiental (CFPE) e da Coordenação-Geral de índios Isolados e de Recente Contato (CGIIRC), reuniram-se na Base de Proteção Bananeiras na Terra Indígena *Uru-Eu-Wau-Wau*/RO, para participar do 9º Curso em Indigenismo Riel Franciscato, com o objetivo de debater, dialogar e discutir as metodologias de trabalho e as práticas de campo que envolvem a política de Estado de proteção e promoção dos direitos dos povos indígenas isolados e de recente contato. O encontro também foi destinado à troca de experiências indigenistas e alinhamento entre o corpo técnico dessas unidades da Funai.

Nesse contexto, os servidores reunidos elencaram questões estruturantes para serem levadas ao conhecimento da equipe de transição para povos originários, necessárias às ações da Política Indigenista de Estado, a saber:

1. Diálogo amplo e escuta atenta do corpo técnico dos servidores da CGIIRC e das CFPEs sobre o rumo da política de Estado direcionada aos PIIRCs;
2. Construção de Termo de cooperação técnica para garantir a permanência e ampliação da atuação da Força Nacional de Segurança Pública junto aos servidores das CFPEs em Bases de Proteção;
3. Continuidade dos esforços administrativos para a regulamentação do trabalho nas Tis efetuado pelos servidores das CFPEs: adicionais insalubridade/periculosidade, hora extra, adicional noturno, adicional de fronteira, regulamentação da jornada de trabalho, enquadramento como carreira típica de Estado;
4. Pagamento de diária-cheia aos servidores das CFPEs;
5. Regulamentação do poder de polícia e do porte de arma aos servidores das CFPEs (a depender do contexto de atuação);
6. Garantia da realização de novo Processo Seletivo Simplificado, com atualização dos benefícios e remuneração, destinado às CFPEs, que valorize conhecimentos tradicionais e experiência profissional;
7. Concurso público para provimento de servidores a serem lotados nas CFPEs e CGIIRC com inclusão de vagas/cotas exclusivas destinadas a indígenas e com recorte de gênero, que valorize conhecimentos tradicionais e experiência profissional;

8. Desintrusão prioritária das Tis com presença de Registro de PIIRCs (*Yanomami, tunaitatá, Munduruku, Arariboia, Pirititi, Piripkura, etc.*);
9. Criação do Memorial do índio do Buraco e Centro de Treinamento para as equipes das CFPEs na *TI Tanaru*.

18 –PROJETOS DE INTERESSE DOS TRABALHADORES DA SAÚDE E FUNASA

- Projeto de emenda constitucional 101 tramitando no congresso que trata do garantia de um plano de saúde para os trabalhadores que usaram inseticidas no combate e controle a endemias
- Projeto de lei 636/2021 que garante uma indenização para os servidores intoxicados
- Projeto de lei 2635/22 foi apresentado no senado que regulamenta a emenda constitucional 103 que regulamenta a aposentadoria compulsória dos empregados públicos.

19 – ANEXO

Segue abaixo uma consolidação das resoluções dos vários encontros ocorridos no decorrer do ano de 2020 por cada Departamento da CONDSEF/FENADSEF especificados abaixo. Cabe observar que, muitas das resoluções são comuns nas deliberações estabelecidas nos diversos Departamentos.

DEPARTAMENTOS DA CONDSEF/FENADSEF

RESOLUÇÕES DOS ENCONTROS DE 2020

1 - DC&T – CIÊNCIA E TECNOLOGIA – servidores dos seguintes órgãos: CNEM (Comissão Nacional de Energia Nuclear), IEN (Instituto de Engenharia Nuclear), INPA (Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia), CNPQ (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), FUNDAJ (Fundação Joaquim Nabuco)

- Avaliação de desempenho e metas para o próximo período - suspensão da avaliação de desempenho deste ano, repetindo-se os valores anteriores para efeito de pagamento da gratificação de desempenho, assim como, a não utilização dos níveis de produtividade alcançados pelos servidores no período de quarentena como parâmetro para o estabelecimento de metas futuras.
- Fornecimento de materiais de proteção aos servidores, de acordo com as recomendações das organizações de saúde, tais como: máscaras (com trocas), luvas, álcool em gel, viseiras acrílicas, escudo protetor nos guichês de atendimento e termômetros, para não colocar em risco à vida desses trabalhadores e da população. Planejamento e orientações às chefias e aos servidores de procedimentos e cuidados para evitar aglomerações entre os servidores em recintos fechados ou com a presença da população.
- Auxílio ou Indenização por trabalho remoto – esta reivindicação se justifica uma vez que os servidores vêm garantindo o funcionamento da máquina pública com os próprios recursos, tais

como, despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios, como computadores e notebooks.

- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Lutar pelo reajuste do valor do per capita dos planos de saúde de autogestão;
- Continuar a luta pelo fortalecimento do "SUS".

2 - DENTMA – MEIO AMBIENTE – Servidores dos seguintes órgãos: DNOCS, IBAMA, ICMBIO

- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Organizar Campanha em Defesa do Meio Ambiente, da Vida dos Servidores Públicos, e Contra ao Retorno do Trabalho Presencial enquanto perdurar a curva acentuada do coronavírus (esse encaminhamento será feito pelos setores de Comunicação da confederação e dos sindicatos de base; serão confeccionados vídeos, cartazes, etc.);
- Solicitar audiência com o Ministro do Desenvolvimento Regional para tratar da situação do desmonte do DNOCS;
- Fazer e divulgar manifesto de repúdio contra a perseguição política e assédio moral a servidora do IBAMA, Adriana Mascarenhas;
- Instituir um comitê conjunto com a ASCEMA NACIONAL, para acompanhar e dar os devidos encaminhamentos sobre a defesa do Meio Ambiente e as perseguições políticas e assédios morais no setor Ambiental;
- Condsef/Fenadsef resgatar e divulgar os índices das perdas históricas do funcionalismo público federal, para se contrapor as narrativas da mídia burguesa no que se refere aos servidores públicos;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Reforma Tributária com taxação das grandes fortunas, heranças e sonegadores;
- Defesa das comunidades indígenas, e contra a mineração nas terras indígenas.

3 - DESAP – SEGURANÇA E ADVOCACIA PÚBLICA. Servidores dos seguintes órgãos: servidores civis do DPRF (Departamento da Polícia Rodoviária Federal), Ministério da Justiça, servidores civis da AGU (Advocacia Geral da União)

- Avaliação de desempenho e metas para o próximo período - suspensão da avaliação de desempenho deste ano, repetindo-se os valores anteriores para efeito de pagamento da gratificação de desempenho, assim como, a não utilização dos níveis de produtividade alcançados pelos servidores no período de quarentena como parâmetro para o estabelecimento de metas futuras.
- Fornecimento de materiais de proteção aos servidores, de acordo com recomendações das organizações de saúde, tais como: máscaras (com trocas), luvas, álcool em gel, viseiras acrílicas, escudo protetor nos guichês de atendimento e termômetros, para não colocar em risco

à vida desses trabalhadores e da população. Planejamento e orientações às chefias e aos servidores de procedimentos e cuidados para evitar aglomerações entre os servidores em recintos fechados ou com a presença da população.

- Auxílio ou Indenização por trabalho remoto – esta reivindicação se justifica uma vez que os servidores vêm garantindo o funcionamento da máquina pública com os próprios recursos, tais como, despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios, como computadores e notebooks.
- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Lutar pelo reajuste do valor do per capita dos planos de saúde de autogestão;
- Continuar a luta pelo fortalecimento do "SUS".

4 - DEMEC – DEPARTAMENTO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E VINCULADAS – Servidores dos seguintes órgãos: Ministério da Economia, Ministério do Trabalho e Previdência, SPU (Secretaria do Patrimônio da União)

- Avaliação de desempenho e metas para o próximo período - suspensão da avaliação de desempenho deste ano, repetindo-se os valores anteriores para efeito de pagamento da gratificação de desempenho, assim como, a não utilização dos níveis de produtividade alcançados pelos servidores no período de quarentena como parâmetro para o estabelecimento de metas futuras;
- Fornecimento de materiais de proteção aos servidores como máscaras (com trocas) e outros materiais, de acordo com recomendações das organizações de saúde, tais como: máscaras, luvas, álcool em gel, viseiras acrílicas, escudo protetor nos guichês de atendimento e termômetros, para não colocar em risco à vida desses trabalhadores e da população. Planejamento e orientações às chefias e aos servidores de procedimentos e cuidados para evitar aglomerações entre os servidores em recintos fechados ou com a presença da população;
- Auxílio ou Indenização por trabalho remoto – esta reivindicação se justifica uma vez que os servidores vêm garantindo o funcionamento da máquina pública com os próprios recursos, tais como, despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios, como computadores e notebooks;
- Regulamentação do trabalho remoto no âmbito da SRT-ME;
- Fiscalização sobre o fornecimento de uniformes e materiais de EPI das empresas contratadas para todos os terceirizados (vigilantes, recepcionistas e trabalhadores da limpeza);
- Garantia de pagamento de salários aos trabalhadores terceirizados e suspensão das demissões durante a pandemia. Reversão das demissões dos terceirizados e novas contratações;
- Propor que, após o período da pandemia e do retorno aos locais de trabalho, o atendimento à população via e-mail seja suspenso, uma vez que o atendimento presencial de entrada do seguro desemprego é feito pelos governos estaduais e municipais (Poupatempo, CAT's e PAT's, UAI's, etc.). Adoção de Sistema de Atendimento Agendado, de acordo com a força de trabalho disponível em cada área;
- Melhoria dos sistemas com a disponibilização de serviços digitais inteligentes, visando à diminuição de intercorrências, lentidão e falhas nos programas e sistemas eletrônicos;

- Investimento em meios que possibilitem a orientação ao público quanto à utilização dos serviços online, com uma linguagem acessível a todos;
- Cursos de treinamento aos servidores nos casos de mudança de setor;
- Solução de problemas e gargalos provenientes de processos de trabalho das parceiras DATAPREV e SERPRO perante as plataformas digitais: Emprega Brasil, Gov.Br, Empregador web, Carteira de Trabalho Digital, SINE FÁCIL, etc.;
- Retorno urgente do atendimento de 12 horas, em regime de turnos, já que amplia o horário de atendimento oferecido à população;
- Abertura da negociação urgente em todos os estados, entre os Superintendentes e as entidades estaduais para discussão dos problemas locais;
- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Reforma Tributária com taxação das grandes fortunas, heranças e sonegadores;
- Lutar pela unificação das tabelas salariais dos setores que compõem o Ministério da Economia;
- Lutar pelo enquadramento administrativo na Lei 10.480/2002, para todos os servidores (as) da PGFN que estavam no órgão até o ano de 2002;
- Lutar pela imediata extensão do adicional de fronteira para os servidores (as) do PECFAZ e PFN que atuam na fronteira;
- Lutar pelo reajuste do valor do per capita dos planos de saúde de autogestão;
- Lutar pela extensão do bônus de produtividade e eficiência para todos os servidores (as) das carreiras do Ministério da Economia;
- Que as ferramentas de controle de usos e metas para o atendimento home office sejam acompanhadas e aprovadas por relatos de saúde e segurança do trabalho;
- **Correção do enquadramento** dos servidores técnicos-administrativos, motoristas e outros no quadro em extinção da União como nível auxiliar (NA), enquanto que o correto é enquadrá-los como nível intermediário (NI). Transposto pelas ECs nº 60/2009 e 79/2017;
- **Enquadramento professores na carreira EBTT:** Ampliação do prazo de opção para carreira EBTT para o professores transpostos (ECs nº 60/2009 e 79/2014) e Professores dos Ex-territórios que por motivo ou outro não o fizeram ao tempo que a lei estabeleceu, exemplificando: O professor transposto foi impedido de fazer a opção pela carreira EBTT pelo fato de não possuir o SIAPE (inscrição) e por falta de comunicação por parte da União;
- **Regulamentação:** Gratificação de desempenho dos servidores da transposição, nas avaliações da parte individual dos 20 pontos, direito previsto nas Leis 12.800/13 e 13.681/18. Até o presente a União não concedeu esses direitos aos servidores transposto.
- **Correção das progressões dos professores** pioneiros dos Ex-Territórios. Explicando o caso: Para os professores pertencentes ao quadro de servidores dos Ex-territórios, muitos até hoje em atividade, o interstício a concessão de progressões funcionais foi de 18 meses, em outros momentos 24 meses, enquanto que o interstício para o enquadramento dos professores transpostos, por força de lei, é de 12 meses. Tal distorção provocou enorme prejuízo e falta de tratamento isonômico para com os professores dos Ex-territórios, resumindo: professores contratados com até seis anos de antecedência aos professores transpostos estão, na tabela salarial/carreira, em classe/referência muito abaixo dos provenientes da transposição, que com raras exceções, todos foram enquadrados no “topo” (final) da carreira;

- **Reabertura de prazo da Lei 12.277/10:** Reabertura de prazo para os servidores da transposição das categorias, arquiteto, economista e outros na tabela especial de que trata a Lei 12.277/10, da estrutura remuneratória do governo federal.

5 - DESC – SAÚDE E VINCULADAS – Servidores dos seguintes órgãos: Ministério da Saúde, FUNASA.
--

- Avaliação de desempenho e metas para o próximo período - suspensão da avaliação de desempenho deste ano, repetindo-se os valores anteriores para efeito de pagamento da gratificação de desempenho, assim como, a não utilização dos níveis de produtividade alcançados pelos servidores no período de quarentena como parâmetro para o estabelecimento de metas futuras;
- Fornecimento de materiais de proteção aos servidores como máscaras (com trocas) e outros materiais, de acordo com recomendações das organizações de saúde, tais como: máscaras, luvas, álcool em gel, viseiras acrílicas, escudo protetor nos guichês de atendimento e termômetros, para não colocar em risco à vida desses trabalhadores e da população. Planejamento e orientações às chefias e aos servidores de procedimentos e cuidados para evitar aglomerações entre os servidores em recintos fechados ou com a presença da população;
- Auxílio ou Indenização por trabalho remoto – esta reivindicação se justifica uma vez que os servidores vêm garantindo o funcionamento da máquina pública com os próprios recursos, tais como, despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios, como computadores e notebooks;
- Regulamentação do trabalho remoto no âmbito da SRT-ME;
- Fiscalização sobre o fornecimento de uniformes e materiais de EPI das empresas contratadas para todos os terceirizados (vigilantes, recepcionistas e trabalhadores da limpeza);
- Garantia de pagamento de salários aos trabalhadores terceirizados e suspensão das demissões durante a pandemia. Reversão das demissões dos terceirizados e novas contratações;
- Propor que, após o período da pandemia e do retorno aos locais de trabalho, o atendimento à população via e-mail seja suspenso, uma vez que o atendimento presencial de entrada do seguro desemprego é feito pelos governos estaduais e municipais (Poupatempo, CAT's e PAT's, UAI's, etc.). Adoção de Sistema de Atendimento Agendado, de acordo com a força de trabalho disponível em cada área;
- Melhoria dos sistemas com a disponibilização de serviços digitais inteligentes, visando à diminuição de intercorrências, lentidão e falhas nos programas e sistemas eletrônicos;
- Investimento em meios que possibilitem a orientação ao público quanto à utilização dos serviços online, com uma linguagem acessível a todos;
- Cursos de treinamento aos servidores nos casos de mudança de setor;
- Solução de problemas e gargalos provenientes de processos de trabalho das parceiras DATAPREV e SERPRO perante as plataformas digitais: Emprega Brasil, Gov.Br, Empregador web, Carteira de Trabalho Digital, SINE FÁCIL, etc.;
- Retorno urgente do atendimento de 12 horas, em regime de turnos, já que amplia o horário de atendimento oferecido à população;
- Abertura da negociação urgente em todos os estados, entre os Superintendentes e as entidades estaduais para discussão dos problemas locais;

- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Lutar pelo reajuste do valor do per capita dos planos de saúde de autogestão;
- Continuar a luta pelo fortalecimento do "SUS";
- Cobrar do Ministério da Saúde o retorno da pauta de reivindicação dos servidores da Saúde;
- Propor ao Ministério da Saúde a realização de reunião por videoconferência para tratar das demandas setoriais da saúde;
- Orientar os servidores (as) da saúde a participarem dos fóruns do controle social.

6 - DARA – AGRICULTURA E REFORMA AGRÁRIA – Servidores dos seguintes órgãos: MAPA (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento), INCRA, CEPLAC (Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira)

- Avaliação de desempenho e metas para o próximo período - suspensão da avaliação de desempenho deste ano, repetindo-se os valores anteriores para efeito de pagamento da gratificação de desempenho, assim como, a não utilização dos níveis de produtividade alcançados pelos servidores no período de quarentena como parâmetro para o estabelecimento de metas futuras;
- Fornecimento de materiais de proteção aos servidores como máscaras (com trocas) e outros materiais, de acordo com recomendações das organizações de saúde, tais como: máscaras, luvas, álcool em gel, viseiras acrílicas, escudo protetor nos guichês de atendimento e termômetros, para não colocar em risco à vida desses trabalhadores e da população. Planejamento e orientações às chefias e aos servidores de procedimentos e cuidados para evitar aglomerações entre os servidores em recintos fechados ou com a presença da população;
- Auxílio ou Indenização por trabalho remoto – esta reivindicação se justifica uma vez que os servidores vêm garantindo o funcionamento da máquina pública com os próprios recursos, tais como, despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios, como computadores e notebooks;
- Regulamentação do trabalho remoto no âmbito da SRT-ME;
- Fiscalização sobre o fornecimento de uniformes e materiais de EPI das empresas contratadas para todos os terceirizados (vigilantes, recepcionistas e trabalhadores da limpeza);
- Garantia de pagamento de salários aos trabalhadores terceirizados e suspensão das demissões durante a pandemia. Reversão das demissões dos terceirizados e novas contratações;
- Propor que, após o período da pandemia e do retorno aos locais de trabalho, o atendimento à população via e-mail seja suspenso, uma vez que o atendimento presencial de entrada do seguro desemprego é feito pelos governos estaduais e municipais (Poupatempo, CAT's e PAT's, UAI's, etc.). Adoção de Sistema de Atendimento Agendado, de acordo com a força de trabalho disponível em cada área;
- Melhoria dos sistemas com a disponibilização de serviços digitais inteligentes, visando à diminuição de intercorrências, lentidão e falhas nos programas e sistemas eletrônicos;
- Investimento em meios que possibilitem a orientação ao público quanto à utilização dos serviços online, com uma linguagem acessível a todos;
- Cursos de treinamento aos servidores nos casos de mudança de setor;

- Solução de problemas e gargalos provenientes de processos de trabalho das parceiras DATAPREV e SERPRO perante as plataformas digitais: Emprega Brasil, Gov.Br, Empregador web, Carteira de Trabalho Digital, SINE FÁCIL, etc.;
- Retorno urgente do atendimento de 12 horas, em regime de turnos, já que amplia o horário de atendimento oferecido à população;
- Abertura da negociação urgente em todos os estados, entre os Superintendentes e as entidades estaduais para discussão dos problemas locais;
- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Lutar pela revogação da Emenda Constitucional, EC - 95/2016, do teto dos gastos;
- Reforma tributária com taxação das grandes fortunas, heranças e sonegadores;
- Participar dos seminários da Condsef/Fenadsef de organização e formação sindical;
- Moção de solidariedade a legítima greve dos trabalhadores(as), dos Correios.
- Reforçar a posição política da defesa do estado democrático e dos direitos dos trabalhadores;
- Unidade da classe trabalhadora para derrotar o neoliberalismo;
- Realizar campanha de mídia em defesa dos serviços públicos;
- Solicitar audiência com a Ministra da Agricultura para tratar dos temas da CEPLAC e TELETRABALHO;
- O Trabalho presencial só deve ocorrer quando acabar a pandemia, pois, estar confinado em uma sala com vários servidores é contaminação certa;
- Realização de atos presenciais, onde for possível, com todos os cuidados e determinações das autoridades sanitárias;
- Fazer panfletagens nas ruas junto à população com linguagem de simples compreensão da população, esclarecendo os ataques e o desmonte dos serviços públicos em execução pelo governo fascista de Bolsonaro;
- Explorar a posição irresponsável do governo pelas mortes por Covid no país;
- Que a Condsef/Fenadsef organize uma mesa de diálogo com as organizações da agricultura familiar (Contraf Brasil e Contag), com os movimentos de luta pelo reconhecimento e regularização fundiária de áreas quilombolas (CONAQ dentre outras), e demais povos tradicionais, para debater a situação das políticas do estado brasileiro para a agricultura, de alimentos, o abastecimento, a democratização da posse e propriedade da terra, a soberania e a segurança alimentar, inserindo a defesa dos serviços e dos servidores públicos como estratégico nesse debate;
- Defesa da abertura de concursos públicos para recrutamento de pessoal para os órgãos de agricultura e reforma agrária para recompor e ampliar a força de trabalho neste setor;
- Denunciar as perseguições aos fiscais do MAPA que estão sendo processados por terem sido envolvidos em plano de saúde oferecido por empresa frigorífica e que de forma inadvertidamente/ingenuamente, fizeram alguns usos desse plano de saúde;
- Que o MPT faça inspeção nos locais de trabalho conferindo as condições de segurança em caso de algum possível trabalho presencial;
- Que a Condsef/Fenadsef recomende aos sindicatos que façam debates com a participação das suas assessorias jurídicas envolvendo os temas sobre Avaliação de desempenho, Trabalho remoto e Assédio Moral;

- Lutar pela implementação do relatório do grupo de trabalho do INCRA, que propõe a criação de gratificação de qualificação e melhoria nos padrões remuneratórios;
- Fortalecer nacionalmente a Campanha do Serviço Público e realizar mobilização e trabalho de “CORPO A CORPO” junto com os Deputados e Senadores nos Estados, mostrando a importância do setor público para a sociedade e de como a Reforma Administrativa irá prejudicar o serviço público;
- Garantir a realização de atos/manifestações em defesa do serviço público, respeitando as normas de distanciamento da Organização Nacional de Saúde;
- Realizar atos nacionais alternativos “Em Defesa da Agricultura Familiar” com “ações” que possam mobilizar a população (como por exemplo: distribuição de alimentos, legumes, verduras, etc., em pontos estratégicos);
- Confeccionar boletim específico que apresentem as principais propostas apresentadas sobre a Reforma Administrativas (questões como: instabilidade, progressão, congelamento salarial e outras que já foram aprovadas no início do governo, como: terceirização, diminuição de estruturas/setores, EC 95);
- Lutar pelo fortalecimento das políticas específicas e das políticas nacionais;
- Solicitar ao Dieese atualização dos percentuais da tabela/Auxílios: Alimentação/outros de direito dos servidores do INCRA; assim como o valor da diária do Executivo;
- Lutar em defesa da realização de concurso público e contra a terceirização nos setores/órgãos, e não contra os trabalhadores terceirizados;
- Lutar pela revogação da EC 95;
- Atualizar a pauta de reivindicação e plano de luta dos servidores do MAPA e do INCRA;
- Lutar por um Estado Forte e por Serviço Público forte;
- Realizar “Campanha contra a Reforma Administrativa”;
- Realizar Campanha mostrando que todo servidor público é de “Carreira Típica do Estado”;
- Lutar contra o Assédio Moral dentro dos setores/órgãos;
- Lutar contra indicação de cargos político sem perfil técnico dentro dos setores/órgãos públicos;
- Aumentar investimento no setor e garantir a qualidade de trabalho;
- Debater a Instrução Normativa 65, no que tange a manter o trabalho remoto e lutar por mudanças em alguns pontos apresentados nessa instrução, tais como: corte do vale transporte e omissão no texto sobre o vale alimentação;
- Lutar pela reestruturação da carreira dos servidores lotados no MAPA e no INCRA;
- Lutar pela garantia de realização de laudo ambiental para fins de recebimento da insalubridade para os servidores do MAPA;
- Acelerar o processo de mobilização devido à Reforma Administrativa.

7 - DENAP – APOSENTADOS E PENSIONISTAS. Servidores Aposentados e Pensionistas de vários órgãos, dentre eles: Ministério da Saúde, Ministério da Defesa, INCRA, SFA (Superintendências Federais de Agricultura)

- Incorporação na aposentadoria dos 20% da avaliação individual para quem tem mandato classista.

- Que a Condsef/Fenadsef lute politicamente, juridicamente e administrativamente pela extensão da Lei 13.324/16, lei da incorporação da gratificação de desempenho para todos os aposentados e pensionistas do serviço público federal, com percentual de 80% na avaliação institucional.
- Reivindicar ao Ministério da Economia o aumento da participação do governo para 50 % dos Planos de Saúde de Autogestão.
- Apoiar a proposta geral do Fonasefe na campanha salarial de 2019 para 2020.
- Paridade salarial entre ativos, aposentados e pensionistas.
- Lutar para regularizar a situação dos servidores que estão em cargos extintos, como é o caso de alguns servidores da Funasa (atendente, dentre outros...).
- Continuar a luta pela incorporação da Gacen aos cargos que não foram contemplados.
- Que a Condsef/Fenadsef faça uma denúncia contra o governo Bolsonaro sobre a situação de mais de 2 milhões de benefícios relativos a aposentadoria e pensão por morte, parada nas agências do INSS. A única saída que os trabalhadores estão encontrando é recorrer a justiça, que, como sempre, no caso da classe trabalhadora é morosa, seletiva e negligente.
- Urgente - Que o DENAP faça um estudo sobre as Reformas da Previdência e Administrativa em relação aos aposentados e pensionistas (pessoa idosa), quanto aos pontos positivos (se houver) e principalmente os prejuízos/retrocessos que trarão a essa parcela da sociedade. Remeter as sugestões para os estados, inclusive envolvê-los nessa luta.
- Ratificar a paridade dos aposentados com base no andamento do artigo 40, da Constituição Federal/1988.
- Gratificação: Isonomia das gratificações entre servidores de órgãos do mesmo ministério para ativos e inativos.
- Reposição salarial URGENTE!

<p>8 - DOMC – ÓRGÃOS MILITARES – Servidores Civis de órgãos militares. Ministério da Marinha, Ministério do Exército, Ministério da Aeronáutica, HFA (Hospital das Forças Armadas)</p>

- A preocupação com a repercussão negativa da propaganda feita pela mídia sobre o servidor público e o lançamento da reforma administrativa pelo governo, aproveitando o momento de pandemia que dificulta atividades presenciais para rechaçar os ataques covardes que o funcionalismo vem recebendo, resistir às perdas de direitos e à draconiana reforma administrativa, que fatalmente levará ao fim do serviço público.
- A crise tem vários aspectos: **sanitário** (governo negacionista quanto à gravidade da pandemia, a qual reflete em vários planos), **social** (aumento considerável de desempregados e aprofundamento da miséria, como consequência do golpe iniciado em 2016 e agravado com a pandemia), **ambiental** (atitude negacionista e omissa do governo), **econômico** (submissão do governo aos EUA e ao capital financeiro/rentista, representado especialmente por Paulo Guedes e pagamento da dívida externa e interna, que em 2019 comprometeu 48% do orçamento da União e poderá chegar, em 2022, a mais de 50%, causando crise **Orçamentária**).
- A crise **orçamentária** levou à diminuição dos investimentos na saúde e saneamento (mais ABSURDOS, em uma pandemia), na reforma agrária, na ciência e tecnologia (mais ABSURDO) em época de pandemia do [SARS-CoV-2](#).

- Construir estratégias e táticas para combater os ataques do governo ao serviço público e aos servidores.
- Dar publicidade, através de diversas ferramentas, sobre a importância do trabalho dos servidores para disputar a opinião da população (ex. outdoors, etc.).
- Conscientizar os servidores, por meio das redes sociais e presencialmente, nas bases e fora delas, sobre o desgoverno e a necessidade de mudança de posicionamento, ante os acontecimentos nefastos.
- Trabalhar para a mobilização da base com a finalidade do rompimento da inércia, a que está imersa o funcionalismo no MD, frente ao panorama desfavorável ao serviço público e aos servidores.
- Combater as práticas antissindicais, antidemocráticas, de assédio moral e sexual, discriminação étnica, de gênero, religiosa e de orientação sexual e/ou a qualquer tipo de discriminação no âmbito do trabalho.
- Combater perseguição política aos servidores, principalmente aos que exercem atividades sindicais.
- Combater duramente os crimes de ódio.
- Lutar para que haja organização dos trabalhadores por local de trabalho.
- Lutar pela suspensão da avaliação de desempenho deste ano, utilizando a classificação anterior para efeito de pagamento da gratificação de desempenho e que os níveis de produtividade, alcançados pelos servidores durante a quarentena, não sejam paradigma para metas futuras.
- Reivindicar benefício para os servidores que estão em trabalho remoto, justamente porque os mesmos encontram-se garantindo o funcionamento da máquina administrativa com os próprios recursos (despesas com energia elétrica, internet e equipamentos de trabalho próprios).
- Lutar pela paridade e isonomia entre os ativos e aposentados.
- Isonomia no auxílio pré-escolar para os três comandos: Marinha, Exército e Aeronáutica.
- Reivindicar a melhoria dos valores da contrapartida do governo para os planos de saúde dos servidores e seus dependentes.
- Reivindicar junto ao Comando da Marinha que o auxílio alimentação seja pago em pecúnia aos servidores.
- Reivindicar a diminuição das alíquotas descontadas para o imposto de renda dos servidores.
- Reivindicar cumprimento do Acordo Nº 9/2015 SRHMPOG, hoje Ministério da Economia.
- Reivindicar a inclusão dos servidores do PGPE de organizações militares tecnológicas no PCCTM.
- Reivindicar concurso público para todas as organizações militares.
- Reivindicar, junto ao MD, a inclusão dos servidores que estão na luta contra a pandemia de covid-19, direta e indiretamente, na operação GRANDE MURALHA, que gera benefícios pecuniários. Somente os militares do Hospital Marcílio Dias (RJ), Comando da Marinha, foram agraciados.
- Que a CONDSEF/FENADSEF mantenha a unidade com as centrais sindicais e demais representações dos servidores públicos na luta em defesa do serviço público e dos servidores, contra a “*reforma administrativa*”.
- Que a CONDSEF/FENADSEF envie aos sindicatos informes sobre o andamento das questões dos servidores lotados no MD.

9 - DEC – EDUCAÇÃO E CULTURA – servidores dos seguintes órgãos, dentre outros: Ministério da Educação, Ministério da Cultura, Ministério dos Transportes, IFMA (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão), IPHAN (Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional), IBRAM (Instituto Brasileiro de Museus)

- Que a CONDSEF/FENADSEF convide o Fórum de Cultura para uma reunião para debater a mobilização do setor de Cultura e Turismo;
- Que a CONDSEF/FENADSEF oriente aos sindicatos de base a ajuizarem ações pleiteando a continuidade do Trabalho Remoto;
- Que a CONDSEF/FENADSEF encaminhe as orientações sobre a organização da greve sanitária, para as Entidades de Base;
- Organizar Campanha Em Defesa da Vida dos Servidores do IPHAN, e Conta ao Retorno do Trabalho Presencial (esse encaminhamento será feito pelos setores de Comunicação da confederação e dos sindicatos de base; serão confeccionados vídeos, cartazes, etc.);
- Unificar a comunicação das Entidades para garantir a mobilização de construção da GREVE SANITÁRIA;
- Que a CONDSEF/FENADSEF, em conjunto com o coletivo do IPHAN, solicite uma negociação junto à presidência do IPHAN;
- Tirar COMISSÃO DE MOBILIZAÇÃO com representantes de todos os Estados (apresentar os nomes que irão compor a comissão para a confederação; incluir representante do Estado da BA);
- Que a CONDSEF/FENADSEF encaminhe para os sindicatos de base o passo a passo para organizar a greve sanitária;

Foram apresentados os pontos que necessitam ser observados durante o processo de mobilização:

- Debater a fiscalização no IPHAN;
- Discutir a questão da centralização em Brasília (dificulta o trabalho nos Estados);
- Lutar para garantir “estrutura administrativa” para o atendimento da fiscalização;
- Buscar formas para garantir a segurança para a fiscalização;
- Levantar como está ocorrendo à fiscalização no IBAMA;
- Lutar para construir política que venha atender os anseios dos servidores da Cultura e do Turismo, devido aos ataques do governo aos setores;
- Dar continuidade no envio de documentação/tentativas de negociação junto à Presidência do IPHAN e a Secretaria Especial da Cultura, com a finalidade de garantir o TRABALHO REMOTO;
- Orientar os sindicatos de base a enviarem ofícios para as regionais, solicitando a continuidade do trabalho remoto.

Encaminhamentos da cultura e turismo para contrapor a todo esse desmonte:

- Construir agenda unificada com o Ministério do Turismo;
- Reformar agenda com o Fórum de Cultura;

- Estipular prazo para aguardar a Presidência do IPHAN responder à solicitação da confederação. Caso não haja negociação, lançar a campanha: Em Defesa da Greve Sanitária e do Trabalho Remoto; e em Defesa da Vida;
- Orientar as Entidades de Base a realizarem assembleias e mobilização para a construção da GREVE SANITÁRIA em Defesa da Vida;
- Mapear os sindicatos onde tem filiados da Educação para debater a mobilização;
- Realizar campanha na mídia;
- Orientar a distribuição de cartilha, mostrando para os trabalhadores a importância de estarem filiados ao sindicato;
- Discutir “Política de Educação” com ênfase/sentido de fortalecer a mobilização dos servidores;
- Que o Departamento de Educação e Cultura acompanhe as demandas dos Ex-Territórios (no Congresso lute pela abertura das negociações);
- Agendar reunião entre os departamentos: DEC/DEEXT/ANISTIADOS (objetivo: integrar as demandas e encaminhamentos dos servidores da educação);
- Que o Departamento protocole as pautas construídas pelos setores: Educação e Cultura, nos Ministérios, Secretárias e afins;
- Pautar no Grupo de Trabalho da Calculadora da Saúde/CONDSEF/FENADSEF se é possível construir elementos para esse debate/mobilização da Cultura e do IPHAN.

10 - DEEXT – DEPARTAMENTO EXTRAORDINÁRIO DOS EX-TERRITÓRIOS

- Como forma de fortalecimento da organização foi criado o Fórum Regional Sindical, Parlamentar e de Entidades Sociais do Amapá, Roraima e Rondônia - FRESPAR, que muito tem contribuído no processo de transposição dos servidores dos estados do Amapá, Roraima e Rondônia, buscando sempre a articulação junto à administração federal e as bancadas parlamentares dos estados.
- A importância da unificação do Departamento dos Ex-Territórios com a Comissão dos Anistiados e assim fortalecer a luta dos trabalhadores.
- Que o Departamento dos Ex-Territórios possa definir suas pautas e incorporar as demandas levantadas pelo Fórum, e buscar junto à Condsef/Fenadsef o suporte político/administrativo necessário para a solução das questões que afetam diretamente os servidores.
- Organização do Departamento dos Ex-Territórios na luta para o retorno dos servidores demitidos no governo Collor de Melo, bem como a realização do Encontro Nacional.
- Pedir audiência com o governo para o cumprimento das decisões judiciais sobre o retorno dos anistiados;
- Corrigir a tabela salarial dos anistiados que retornaram;
- Contagem de tempo de serviço do período que o servidor/empregado público ficou afastado, para efeitos de aposentadoria;
- Verificar o andamento da ADIN 2135;
- Solução da PDL 239;
- Organizar o Encontro Regional do Departamento dos Ex-Territórios.

11 - DEMP – DEPARTAMENTO EMPRESAS PÚBLICAS. Empregadas (os) Públicas (os) das seguintes empresas: EBSERH, CONAB, CEASA/MG, VALEC, dentre outras.

Deliberações do Encontro das Empresas Públicas - EBSEPH

PLANO DE LUTA:

Eixos Principais:

- Em defesa das empresas públicas e dos empregados públicos como patrimônio da sociedade;
- Em defesa da educação e do SUS;
- Em defesa da Saúde do Trabalhador;
- Pela valorização dos empregados da Ebserh e dos hospitais públicos universitários;
- Pelo cumprimento e respeito ao Acordo Coletivo de Trabalho;
- Contra o assédio moral dentro das empresas públicas.

AÇÕES ESPECÍFICAS:

1. Realizar campanha nacional em defesa das empresas públicas;
2. Realizar campanha nacional informativa através de um vídeo sobre o papel da Ebserh no Brasil, quem é o trabalhador da Ebserh e qual o serviço que estes profissionais desenvolvem para a sociedade - veicular em todos os meios de comunicação;
3. Realizar campanha nacional contra o assédio moral;
4. Realizar ações unificadas com todas as empresas públicas para dialogar com a sociedade;
5. Realizar um dia nacional de mobilização em Brasília, com representações das empresas públicas de todos os estados;
6. Realizar um dia unificado de mobilização nos estados, pela valorização do empregado público da Ebserh;
7. Construir e divulgar uma carta aberta à população em defesa das empresas públicas e do serviço público;
8. Construir de forma urgente e prioritária documento com ações e contribuições práticas e efetivas acerca do assunto "Corona Vírus", visando resguardar e proteger os trabalhadores dos hospitais universitários;
9. Unificar a agenda de organização e mobilização das empresas públicas.

PLANO DE LUTAS:

1. Contra o assédio moral;
2. Banco de horas da Ebserh;
3. Atuação junto às comissões de ética e relações de trabalho;
4. Formação para as bases da Ebserh quanto ao processo negocial;
5. Formação Política para os representantes eleitos;
6. Atuação junto às universidades para garantir aos trabalhadores da Ebserh o direito ao voto nas eleições para reitor;
7. Acordo Coletivo de Trabalho.

Resoluções dos Trabalhadores da CONAB

Visando subsidiar as diretrizes de encaminhamento na defesa das empresas Públicas, apresentamos abaixo, nossas sugestões as quais gostaríamos que fossem avaliadas pelos membros desse departamento.

A Companhia Nacional de Abastecimento – Conab foi criada por decreto presidencial e autorizada pela Lei nº 8.029, de 12/04/1990, vinculada ao MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, tendo sua expertise voltada à execução das políticas públicas agrícolas e de abastecimento, com vista a manter as necessidades básicas da sociedade, na preservação e estímulo do mercado.

Tendo também a responsabilidade de levantar dados no campo, para subsidiar as formulações das políticas voltadas à agricultura, tanto no agronegócio, como ao pequeno produtor, no atendimento as duas pontas.

1. Campanha de filiação, demonstrando a importância da defesa dos sindicatos frente às medidas restritivas contra o trabalhador, tais como:
 - PEC 186(Emergencial), que reduz salário e proíbe reajuste salarial;
 - PEC 187 (dos Fundos Públicos), que extingue fundos públicos como o FAT, que nos atinge diretamente;
 - PEC 188 (Pacto Federativo), que estende a EC 95/2016;
2. Revogação da EC 95, que congela o investimento público, com consequências danosas a continuidade dos serviços públicos (com uma criação da frente parlamentar);
3. Criar cartilhas, folder, mostrando a importância da Conab à sociedade em geral, com ênfase na execução das políticas públicas independente de governo, com a divulgação voltada num foco maior aos parlamentares e as entidades ruralistas;
4. Criar um plano de saúde próprio que seja estendido a todos os empregados, inclusive os aposentados;
5. Ratificar a Condsef e a Fenadsef como as legítimas representantes dos trabalhadores (as) da Conab;
6. Organizar uma Plenária Nacional dos Trabalhadores da Conab para debater as demandas do setor, bem como organizar o futuro acordo coletivo de trabalho da Conab.

12 – COMISSÃO NACIONAL DE DEMITIDOS E ANISTIADOS. Servidores de todas as regiões do País.
--

Relatório do Encontro Nacional dos Anistiados de 28 de junho de 2017

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

Seguindo a programação foram mantidas as reivindicações aprovadas no último Congresso da CONDSEF/FENADSEF e do Encontro Nacional dos Anistiados realizado no dia 18/06/2016, foram acrescentadas ainda mais três reivindicações, além deverá constar como anexo a este relatório a reivindicação dos servidores do MCTIC.

1. Tabela única de remuneração, com Reestruturação acrescentando quatro padrões;

2. Enquadramento dos reintegrados no RJU- Lei 8.112/90, com garantia dos anuênios, reconhecendo o tempo que ficou fora da administração; adoção dos mesmos procedimentos concedidos aos servidores do RJU (licença médica; gratificações; benefícios; férias; horas extras, diárias; insalubridade; periculosidade);
3. Reenquadramento dos servidores desviados de função;
4. Pagamento dos benefícios alimentação (auxílio alimentação de R\$ 799,00; pagamento de cesta natalina no mesmo valor do auxílio alimentação, extensivo aos servidores afastados por motivo de doenças profissionais, acidente de trabalho, auxílio doença e licença maternidade);
5. Reajuste do auxílio saúde no valor de R\$ 650,00;
6. Reajuste do auxílio pré-escolar no valor de R\$ 312,00;
7. Concessão do vale-cultura, conforme Lei 12.761/12;
8. Auxílio educação: de R\$ 560,00 (servidores e dependentes até 18 anos de idade);
9. Capacitação profissional anual;
10. Garantia da liberdade e autonomia sindical: atuação no local de trabalho dos dirigentes indicados pelas entidades; abono do dia se convocado pelo sindicato por escrito; liberação de espaço no local de trabalho para atividade sindical;
11. Os servidores em exercício em outro órgão só poderão ser devolvidos ao seu órgão de origem, se a pedido ou quando justificados os motivos;
12. Apoio para demitidos pelo governo Collor que perderam o prazo da lei 8878/94, devido a não divulgação em um veículo de grande circulação;
13. Apoio aos PDVistas que foram ludibriados pelo governo FHC;
14. Requerer ou solicitar a Defensoria Pública da União um representante para averiguar as denúncias de assédio moral;
15. Sair uma data indicativa para o próximo encontro dos anistiados;
16. Economia – auxílio alimentação em exercício, conforme orienta a normativa;
17. Os anistiados precisam retomar a luta, com disposição e engajamento, de forma unificada;
18. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADIN/2007;
19. Denunciar o Assédio Moral – Trabalho Escravo entre os anistiados;
20. A CONDSEF deverá repassar os relatórios das reuniões da Mesa de Negociação;
21. Priorizar os advogados dos sindicatos e da CONDSEF para a obtenção dos direitos;
22. Redistribuição dos reintegrados aos órgãos cessionários;
23. Enquadramento na tabela dos servidores redistribuídos com todos os benefícios da categoria



EXPEDIENTE:

SECRETARIA GERAL

Sérgio Ronaldo da Silva Funasa DF

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

Jussara Griffó Funasa MG

SECRETARIA DE FINANÇAS

Pedro Armengol de Souza MTE PI

SECRETARIA DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

Luís Cláudio de SantanaMarinha RJ

SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS, PARLAMENTARES E DE CLASSE

Edison Vitor Cardoni Bacen DF

SECRETARIA DE POLÍTICA SINDICAL E FORMAÇÃO

Elna Maria de Barros Melo AGU PE

SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Edvaldo Andrade Pitanga Receita Federal/MF BA

SECRETARIA DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Herclus Antônio Coelho de Lima Ex-território AP

SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS

Jurandir Pereira Liberal M. Economia PE

SECRETARIA DE MOVIMENTOS SOCIAIS

Maria Neuziana T. C. Uchôa Ex-território AP

SECRETARIA DE GÊNERO, RAÇA, JUVENTUDE E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Erilza Galvão dos Santos UFBA BA

SECRETARIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Paulo da Silva Vieira Ex-território RO

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Carlos Alberto de Almeida Funasa MT