

APRESENTAÇÃO

Estamos chegando ao XXIV CONFASUBRA com muitos desafios depois de mais de 4 anos de gestão desta gestão, enfrentando a pandemia e um governos de de grande desconstrução nacional, com fies, fascista e nazista . Óbvio que não pretendemos com esta propostas, queiramos ser os detentores da verdade, muito pelo contrario, sempre fomos e seremos apoiadores da unidade necessária, mas durante esta gestão as força que compõem não priorizaram este tipo de ação, levando a conflito desnecessários por muitas vezes, ampliando e contribuindo com mentiras, a modo operante do genocida derrotado na urnas em 2022, claro, que aqui, não temos este tipo de pessoas, nem agrupamentos, mas as formas e método centralizadores e anti democrático algumas vezes nos leva a apresentar um balanço a ser elaborado e disponibilizado durante o XXIV confasubra Estamos aqui para expressar nossas idéias e construir, unitariamente, planos de ações para o próximo período no intuito de reconstruir o estrago feito pelo governo Bolsonaro, que transformou o país em uma terra arrasada. Esperamos que juntos e juntas possamos trazer a unidade na ação construindo bandeiras de lutas unitárias durante este congresso e necessárias para o fortalecimento da luta da nossa categoria junto a nossa Federação, desejamos a todos e todas um ótimo congresso e que as disputas sejam no campo das ideias e que possamos respeitar a todos e todas independentemente da cor da camisa que vestimos.

Em função do estrago, realizado por Bolsonaro, principalmente no serviço público e o surgimento diário de pacotes de maldades contra o servidor público e o serviço público e da necessidade de acesso a dados atualizados, em relação aos servidores técnico-administrativos em Educação e das instituições de maneira geral para que possamos elaborar uma análise mais aprofundada. Estaremos distribuindo, durante o XXIV CONFASUBRA, uma atualização da análise dos temas que afetam o serviço público e os servidores, onde apresentaremos, também, um Plano de Lutas, bem como outros temas da pauta do congresso, necessários para o debate e assim contribuir com o processo de discussão dos Delegados e Delegadas presentes ao Confasubra.

Alguns temas que não constam nesta tese, será apresentado posteriormente, como por exemplo , reforma estatutária, necessária, raça etnia, mulheres, portadores de deficiência, entre outros , pois esta sendo objetos de revisão por nossos militantes

Assinam esta ideias, militante e amigos da CTB FASUBRA de todas as instituições de ensino superior publico dos pais, vamos ao debate!

Direção Nacional pela CTB Fasubra no CONFASUBRA

João Paulo(JP)-Unicamp, Agar-UFPE, Lucimara-UFBA, Herivelton-UFMG, Luciene - UFAM(em memorian), Renato Jorge - UBFA, Fernando - UFG, Ademar - Sintema Iolanda - UFAL, Viana-UFAM, Conselho Fiscal Fatinha-UFG , Marcia- UFF

Conjuntura Internacional e Nacional

Situação Internacional

A atual conjuntura internacional é marcada por grandes tensões, que têm como pano de fundo o declínio progressivo da hegemonia unipolar dos EUA para um mundo multipolar.

A marca desse movimento das placas tectônicas da geopolítica apresenta como fato exponencial o protagonismo crescente da China e o surgimento de polos regionais que levam o mundo a uma grande redefinição de forças.

Ao lado desse trânsito para um mundo multipolar, outra característica é a continuidade da crise do capitalismo e as crescentes disputas que podem desembocar em uma conflagração militar patrocinada principalmente pelos EUA e a OTAN.

O atual conflito na Ucrânia, para ficar em um único e emblemático exemplo, é uma resposta da Rússia à política expansionista da Otan, liderada pelos EUA, e que tem como alvo a Rússia e a própria China.

A receita do grande capital para enfrentar a crise é reduzir o custo da força de trabalho e os gastos sociais. As contrarreformas trabalhistas e previdenciárias em boa dos países é a única receita do capital para preservar e ampliar suas margens de lucros.

Estagnação econômica, militarização e guerras, aumento da exploração do trabalho e empobrecimento de grandes massas demonstram, uma vez mais, a superação histórica do capitalismo e a necessidade de lutar pelo socialismo.

Neste contexto, ganha importância e merece apoio as lutas dos trabalhadores por emprego, pelos direitos trabalhistas e previdenciários, por democracia, pelo desenvolvimento soberano dos seus países e contra políticas neocoloniais.

A crise e a miséria formam o caldo de cultura para o avanço de partidos e organizações de extrema-direita. Apelando para o desespero das massas, usam o discurso xenófobo contra imigrantes, apelam para o fanatismo e o negacionismo para fazer crescer sua influência.

A luta de resistência, no entanto, cresce em todo o mundo, com greves, mobilizações e luta por democracia e direitos. Neste rumo, cabe destaque às mudanças progressistas em curso na América Latina.

Vitórias eleitorais importantes têm afastado golpistas e governos de extrema-direita do poder. Vale citar, entre outras, as vitórias eleitorais no México, Argentina, Chile, Colômbia, Bolívia.

Essas vitórias demonstram a insatisfação crescente das massas com os governadores conservadores e suas fracassadas políticas neoliberais que inviabilizam o crescimento econômico, a geração de empregos e a elevação do bem-estar das massas.

Importante frisar, no entanto, que a oposição conservadora, mesmo derrotada, ainda mantém grande força e usam todos os meios para impedir e sabotar a realização dos programas progressistas dos governos vencedores.

Esta é a marca central da conjuntura da América Latina: consolidação e avanço dos governos progressistas, com políticas desenvolvimentistas de valorização do trabalho e compromisso social ou retrocesso para a barbárie neoliberal de extrema-direita.

Situação Nacional

O Brasil conseguiu uma vitória política histórica. A ampla frente política e social que isolou e derrotou o governo de extrema-direita inaugura um novo e promissor período no Brasil.

O terceiro governo de Lula, eleito com o apoio de um amplo e heterogêneo leque de forças políticas, terá o desafio histórico de reconstruir o país destruído pelo governo Bolsonaro em todas as áreas.

O resultado apertado da eleição, todavia, mostra que será complexa a tarefa de consolidar o governo democrático e avançar rumo às mudanças necessárias para reconstruir e transformar o país.

Inconformada com a derrota, a extrema-direita tentou negar o resultado das eleições. Bloqueou estradas, fez acampamento em frente aos quartéis e no desespero golpistas depredou a sede dos três poderes em oito de janeiro.

O desfecho da batalha, no entanto, foi a derrota e o isolamento político das forças golpistas. Mais do que nunca é fundamental que as forças democráticas coloquem o respeito ao resultado das eleições como prioridade fundamental.

Mas Lula III terá um duplo desafio: consolidar a democracia e o respeito à decisão majoritária da nação e furar o cerco das forças neoliberais que querem enquadrar o seu governo nos marcos da ortodoxia econômica.

Para o movimento sindical de orientação classista, a partir do qual a CTB se situa, é fundamental colocar no topo da agenda a luta contra os golpistas.

Sem democracia os principais derrotados serão os próprios trabalhadores e trabalhadoras. Rechaçar o golpe e apoiar a democracia devem ser ponto de honra para o sindicalismo.

Mas uma outra tarefa de igual importância é lutar por um novo projeto nacional de desenvolvimento com soberania e valorização do trabalho. Neste rumo, é essencial fortalecer o movimento sindical e acabar com os entulhos autoritários dos governos anteriores.

Consideramos que as primeiras iniciativas do governo Lula III apontam na direção correta. A plenária com 500 lideranças de todas as centrais avançou para a constituição de grupos de trabalho que atendem demandas sindicais.

A luta por um novo salário e valorização permanente do salário mínimo, elevação da isenção do imposto de renda e regulamentação do trabalho nas plataformas digitais/aplicativos merecem o apoio da Fasubra.

Igualmente importante, é a luta para recuperar plenamente as prerrogativas sindicais e obrigatoriedade de participação dos sindicatos em todas as negociações, rever as reformas regressivas e criar um instrumento democrático e solidário de financiamento sindical, aprovado em assembleia, lembrando que ainda não temos definido isto para os servidores públicos, desafio a ser enfrentado

De outra parte, tudo isso requer a retomada do crescimento econômico, o que só será possível com mudanças drásticas na política monetária do Banco Central. Rebaixar juros é bandeira de primeira ordem na atual conjuntura.

A constituição também de um fórum com o governo para a política de valorização profissional e salarial dos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público também é iniciativa meritória.

O movimento sindical classista defende um papel protagonista do estado na retomada do crescimento econômico e este papel é indissociável da valorização de quem trabalha neste setor estratégico.

Dentro deste contexto, a Fasubra deve participar, de forma ativa e independente, das mobilizações programadas pelo Fórum das Centrais Sindicais e outras frentes de luta, e se incorporar na manifestação proposta inicialmente para o dia 20 de março contra os juros abusivos no país.

CARREIRA E CAPACITAÇÃO

O sistema de produção capitalista, dirigido pelo grupo de dominação política e determinado pelo grupo de dominação econômica, para manter sua hegemonia, reorganiza suas formas de produção e consumo eliminando fronteiras comerciais para integrar mundialmente sua economia.

A globalização é uma evolução desse processo de reorganização do modelo capitalista de produção e as transformações advindas dessa nova estruturação tem atingido, também áreas sociais, culturais, educacionais, além do mundo do trabalho, transformando ambientes estáveis em instáveis.

O desenvolvimento científico e tecnológico deu nova dimensão ao mundo do trabalho. Não são mais as ideologias que dividem o mundo, hoje, essa divisão se dá pelo domínio do conhecimento e das tecnologias. A sociedade do conhecimento e da informação difunde-se e aprofunda-se. Esse quadro é irreversível. Não há retrocesso e nem limites para esse avanço.

Na era pós-industrial, chamada de era da informação e do conhecimento, o trabalho físico é realizado pelas máquinas e o mental pelos computadores. Nesta realidade cabe ao homem ser criativo, ter idéias e produzir novos conhecimentos e novas informações, por meio de seus conhecimentos e habilidades, tornando-as úteis e produtivas em benefício da humanidade.

O capital por meio humano ou intelectual representa nesta era um conjunto de capacitações adquiridas por meio da educação formal, de programas de capacitação e treinamentos, da própria experiência e do desenvolvimento de várias competências do ponto de vista profissional e cognitivo.

Neste contexto, o serviço público se vê, pela exigência da modernidade, obrigado a dar respostas às novas necessidades da população usuária dos seus serviços. As instituições públicas são estruturadas e organizadas dentro de padrões de relativa estabilidade e permanência se inspirando num modelo organizacional mecânico tradicional.

O que caracteriza este modelo é a centralização da hierarquia e do controle externo e absoluto do desempenho das pessoas; de cargos definitivos com atribuições delimitadas e rígidas e de tarefas simples e repetitivas; de regras e regulamentos para estabelecer ordem e eficiência, enfim, um modelo estático e conservador no qual não é previsto nem um tipo de mudança ou de flexibilização.

A era da informação e do conhecimento, as mudanças no mundo do trabalho e, conseqüentemente, das necessidades de um novo modelo de serviço público, transformou as instituições em um ambiente instável e turbulento, levando à necessidade de se tornarem mais dinâmicas e flexíveis e que melhor se ajustem às novas características ambientais.

Exigências como a redução dos níveis hierárquicos, cargos mutáveis e constantemente redefinidos, tarefas cada vez mais complexas e diferenciadas não mais individualizadas, mas desempenhadas em equipes multifuncionais e interagidas para a busca da eficácia, estão presentes no cotidiano dos servidores.

Se faz necessário um modelo dinâmico e inovador na busca de flexibilidade e de adaptação do serviço público ao mundo exterior, por meio de uma estrutura organizacional saindo de uma cultura tradicional para uma nova cultura baseada na participação das pessoas.

Por outro lado as transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos, novas tecnologias e informações têm exigido uma qualificação permanente e continuada, para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos servidores da instituição.

Uma instituição para se tornar sólida e com serviços de qualidade tem que investir no crescimento e no desenvolvimento das pessoas que no dia a dia vão compartilhar seus conhecimentos.

Uma outra questão importante se refere à necessidade de buscar a motivação dos servidores que vêm perdendo o estímulo pelo trabalho, em virtude de fatores provocados pela conjuntura sócio-econômica, requerendo uma reposição das perdas do período, uma revisão dos benefícios concedidos e capacitação focada nas relações intra e interpessoais.

A CONSTRUÇÃO DO PCCTAE

Em 2005, foi sancionada a Lei nº 11.091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Este Plano, conquistado com a greve de 2004, foi uma das maiores vitórias da categoria, embora não se constitua em uma carreira plena, uma vez que não conseguimos a Progressão Funcional - elemento de trânsito entre os níveis de classificação, sendo este um elemento de fundamental importância para o desenvolvimento profissional do trabalhador. Entretanto, para os Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação, propicia a formação de nossa identidade funcional.

A HISTÓRICA LUTA PELA CARREIRA

O PCCTAE possui um significado muito importante para a categoria de servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino. Foi mais um grande passo de uma luta histórica, que durou mais de 10 (dez) anos, pela afirmação de sua identidade, enquanto trabalhador da educação e, pela valorização e reconhecimento de seu papel na produção e disseminação do conhecimento construído coletivamente nas Instituições Federais de Ensino.

O PCCTAE abriu caminho para a concretização da base sólida de um projeto de carreira, sendo uma Lei que encerrou a primeira etapa do processo de negociação, que se traduziu na maior vitória da categoria na década de 90 e início da década de 2000, merecendo destaque especial neste processo a posição das várias Direções Nacional e da Base da Fasubra Sindical, que souberam conduzir o movimento, com momentos de recuos e de avanços, adotando diversas táticas e estratégias, mas mantendo, sempre, a coerência política, reafirmando, assim, a capacidade histórica de negociação de uma categoria, que ultrapassou os limites dos interesses corporativos para os interesses coletivo da categoria.

A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB, por meio de seus militantes, sempre vanguarda no movimento dos servidores técnico-administrativos, participou ativamente deste processo, de modo significativo, em todas as etapas de negociação deste Plano.

A CTB, com a coerência política que lhe é peculiar, desempenhou e desempenha um papel de fundamental importância que é contribuir para a unificação da categoria em torno de um projeto para o serviço público e seus servidores, contribuindo com o debate acerca de seus interesses, enquanto trabalhadores, e dos interesses da população usuária dos serviços prestados por esta importante categoria.

APRIMORAMENTO DA CARREIRA

O aprimoramento da carreira é de fundamental importância para a categoria, tendo em vista as mudanças no mundo do trabalho em decorrência de novos métodos e técnicas de trabalho, bem como a rápida evolução tecnológica.

Evidentemente, todo projeto quando vai para a prática, necessita de correções de rota dado ao “choque” de realidade. Esta etapa, presente em todo processo de implantação de projetos, foi identificado com a implantação do PCCTAE em 2005. Entendemos que a luta pelo aprimoramento da carreira é permanente.

Sem sombra de dúvidas, tivemos grandes avanços, principalmente em relação à qualificação profissional do trabalhador, o que demonstra que a política da Fasubra, tanto na elaboração do projeto, quanto nas negociações com o governo, foi acertada. Entretanto, o plano ainda não foi implementado em sua plenitude e pontos fundamentais como a racionalização dos cargos e o dimensionamento de pessoal não saíram do papel.

Ao longo do tempo, percebemos que a necessidade de aprimoramento da carreira foi ampliada em função da nova realidade das IFES.

Agravam a necessidade de aprimoramento da carreira, as constantes mudanças na legislação previdenciária, que aumenta o tempo do trabalhador na ativa, com a soma do tempo de contribuição e da idade mínima para aposentadoria.

Assim, o aumento dos padrões de vencimento se torna necessário e urgente, pois hoje quem ingressa nas IFES, após 24 anos de trabalho, alcança o final da carreira, perdendo o estímulo ao desenvolvimento por mais 6 anos no caso das mulheres ou 11 anos no caso dos homens.

Junte-se a isso a necessidade de se adequar as perspectivas do desenvolvimento profissional, adequando as capacitações e qualificações obtidas ao longo do tempo às necessidades do fazer institucional que, em muitos casos, evoluem e se modificam em uma velocidade que não nos permite a atualização rápida das atribuições do cargo.

Desta forma, é necessária a continuidade da progressão por capacitação a partir do nível de capacitação IV, com a compreensão de que os atuais níveis são insuficientes tanto para o trabalhador e quanto para a instituição, uma vez que a evolução tecnológica, bem como o fazer institucional estão em constante evolução e também reconhecendo e incentivando o trabalhador a se capacitar, ou longo de toda a sua carreira, se adequando e aprendendo novos fazeres e tecnologias, em benefícios pessoais e institucionais, independente da educação formal obtida.

Outro estudo necessário e urgente é a proposta de gratificação pelo RSC concedida aos docentes EBTT recentemente e defendida pelo Sinasefe (ou parte da direção) e a implantação da modalidade de trabalho, chama teletrabalho.

As entidades vinculadas à Fasubra, bem como as Comissões Internas de Supervisão e Fiscalização da Carreira em cada IFE é parceria fundamental neste processo. São elas o instrumento que permite o conhecimento das diversidades de realidades entre as instituições, cabendo a ela a socialização destas, bem como a elaboração de propostas para sua superação. Entendemos que a luta pelo aprimoramento da carreira é permanente.

Passados 18 anos de sua implantação é hora de avaliarmos os avanços e os problemas surgidos desde sua implantação, bem como as perspectivas futuras.

Hospitais Universitários

Durante o último mandato da DN FASUBRA iniciado em 2018, enfrentamos um governo fascista, uma pandemia que matou mais de 700 mil pessoas, a luta pela vacinação, contra o negacionismo, contra o desmonte do serviço público, por condições de trabalho (EPI adequados, protocolos de trabalho que dessem alguma proteção aos trabalhadores, especialmente na saúde). Em todo esse processo, os Por

meio tiveram papel destacado no cuidado e preservação das vidas de toda a população brasileira.

A situação de pandemia significou um aumento significativo de precarização das condições de trabalho nesses órgãos das Universidades, já uivados de problemas crônicos. O seu destacado papel e o reconhecimento de sua importância pela mídia e pela população, no entanto, não resultou em ganhos objetivos na melhoria das condições de trabalho, pelo contrário, a sobrecarga e a exposição exacerbada da vida dos profissionais em exercício nos hospitais foi a tônica. A situação de risco desconhecido e a necessidade de criação de novos protocolos e cultura de trabalho afetou profundamente a saúde mental dessas trabalhadoras e trabalhadores e os conflitos gerados pela diversidade de vínculo ficaram expostos com a diferenciação na concessão do adicional de insalubridade e nas escalas de trabalho. Desse modo, as bandeiras defendidas historicamente por nossa categoria se reafirmam:

Continuam atuais:

A luta pela manutenção da natureza diferenciada dos Hospitais Universitários como órgão de ensino, pesquisa e extensão vinculados à administração central das universidades, a necessária resistência a que suas prioridades de ação e investimento sejam definidas pela EBSEH, que enxerga de forma produtivista e puramente assistencial a função desses importantes equipamentos de educação profissional, pesquisa e extensão, esvaziando sua missão primordial como órgão da educação.

A luta pela preservação dos direitos dos trabalhadores RJU que estão em exercício nesses órgãos.

A defesa e aprimoramento do Projeto de Por meio da FASUBRA como proposição de alternativa.

A discussão sobre os pisos das diversas especialidades profissionais que atuam nesses órgãos e formas de respeitá-los sem desmontar o nosso PCCTAE (p. ex. o piso da enfermagem).

O questionamento da natureza, função e necessidade da existência da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, com a fiscalização dos contratos e avaliação crítica dos resultados de sua inserção na gestão dos POR MEIO.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA FASUBRA SINDICAL

Um debate necessário e urgente diante das conjuntura e ameaças de ampliação das destruição do sistema confederativo vigente em nosso país, a falta de diálogo mais amplo com as organizações sindicais, e ouvindo as bases é necessário, óbvio que a Fasubra precisa com urgência, entrar neste bate, inclusive debater se ao atual sistema

organizativo de federação é valido diante das varia critica, na sua maioria destrutivas, por falta de saber qual o papel de uma federação sindical na atual estado e com grupos de extrema direita ainda realizando atividade com apoio velado de autoridade e gestões. Dai a necessidade que ainda neste ano conseguirmos o direito de negociação coletiva por isto postamos e apoiamos as diretrizes abaixo, que foi fruto debate com as centrais sindicais.

Negociação Coletiva, Organização Sindical e Direito de Greve

Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo, judiciário etc.) no Brasil, somam cerca de 11 milhões de pessoas (12,1% da força de trabalho). Um número insuficiente para garantir a implementação das políticas públicas e o seu acesso pela população.

A redução do tamanho efetivo do Estado, após o golpe de 2016, se deu por meio de cortes de pessoal e suspensão de concursos para novas contratações e, principalmente a vigência da Emenda Constitucional 95/16 que reduziu drasticamente o orçamento público. Ano após ano as condições de trabalho e de salários vêm sendo precarizadas e, cada vez mais, as atividades administrativas e de carreiras vêm perdendo espaço.

Criaram-se lacunas que foram cobertas com o aumento intensivo da terceirização de atividades e variadas formas de precarização dos contratos.

Quem mais perde com isso é o povo mais pobre - dois terços da população - que depende integralmente dos serviços públicos para conseguir uma vida melhor.

Direito de organização sindical e negociação coletiva

Passados 34 anos da Constituição, o Brasil continua sem uma regulação dos direitos sindicais no serviço público. A Constituição de 1988 garantiu o direito de organização sindical e de greve, mas o direito de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, só foi estabelecido a partir do envio em 2008 de Mensagem Presidencial, recomendando ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do direito de organização sindical e negociação coletiva no setor público. Em 2010 o Decreto Legislativo 206 a ratificou. Em 2013, após as Centrais sindicais pautarem o tema novamente, foi assinado o Decreto 7944/13 que promulgou a Convenção 151. Porém, após o Golpe de 2016, essa história de avanços graduais foi interrompida quando em 2017, o então Presidente Michel Temer vetou integralmente o projeto de lei 3.831/15, aprovado pelo Congresso Nacional e que estabelecia normas para a negociação coletiva no serviço público da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal.

Portanto, para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho torne-se realidade, ainda é necessária aprovação de Lei que o regule.

A inexistência de uma regulação permanente gera conflitos desnecessários. Muitas vezes as greves ocorrem como mecanismo de pressão sobre os governos estaduais, municipais e federal para abrir negociações.

Mesmo sem uma regulação nacional, a negociação coletiva vem acontecendo em alguns estados como é o caso de Pernambuco e em vários municípios como São Paulo, Fortaleza, Guarulhos, etc. Apesar da rica experiência da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, criada em 1993 por decisão do Conselho Nacional de Saúde, reativada e reestruturada em 2003 pelo governo do Presidente Lula, a mesma foi desativada a partir de 2016 e posteriormente extinta por meio de decreto presidencial em 2019. Outro espaço importante foi a Mesa de Negociação Permanente no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que funcionou durante os dois governos do Presidente Lula e da Presidenta Dilma Rousseff, mas que aos poucos foi sendo formalmente extinta ou informalmente desativada, assim como qualquer espaço de negociação e diálogo com a sociedade nesse âmbito.

Frente a esse quadro, nós, entidades representativas dos mais diversos segmentos do serviço público, em suas diferentes esferas, elaboramos um documento que sintetiza nossas principais demandas e propõe diretrizes para subsidiar o debate e a regulação desses direitos

Princípios Fundamentais

- Liberdade e autonomia de **organização sindical**, direito de greve e de negociação coletiva, instrumento para a solução de conflitos nas relações de trabalho.

- Criação de um **espaço permanente de diálogo** e negociação entre agentes públicos e representantes sindicais, para a elaboração de um programa específico de promoção dos direitos e do emprego público, assim como estabelecer de forma negociada e permanente os deveres para com a sociedade.

- **Regulação** da negociação coletiva entre as entidades dos servidores e a Administração Pública, tomando por base propostas anteriormente apresentadas.

- Estabelecer medidas imediatas que garantam um **processo de transição** para que os direitos e benefícios sejam mantidos.

- **Regulação** de Mesas de Negociação Permanentes, a serem instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

- Inclusão, nos processos de negociação, de todos os trabalhadores e trabalhadoras, concursados, contratados e subcontratados para prestação de serviços

- Os organismos públicos contratantes serão **responsáveis** pelo cumprimento dos direitos, salários e benefícios pela prestadora de serviço aos subcontratados (no descumprimento por parte destas).
- **Democratizar** as relações de trabalho no serviço público: proibição de práticas antissindicais, garantia de acesso dos sindicatos aos locais de trabalho e de estabilidade para as e os dirigentes sindicais, garantindo sua liberação quando solicitada pela entidade sindical.
- **Garantia** do direito ao livre exercício de greve das trabalhadoras e trabalhadores no serviço público, em conformidade com os termos constitucionais.

Orçamento Público e os Servidores

- Garantia de **transparência** às entidades dos servidores/as sobre o orçamento público – previsão de investimentos em áreas específicas e com a folha, para que se estabeleçam os parâmetros para a negociação coletiva.
- **Acesso** e participação na elaboração e definição das diretrizes orçamentárias da União, estados e municípios.

As propostas de aposentados, raça e etnia LGBT, mulheres, pessoas portadores de deficiência, carreira e mudança estatutária será apresentado posteriormente e na escolhas de delegados ao XXIV confasubra.