

Jornal do

SINTUFES

 sintufes.org.br    @sintufes

Filiado à **Fasubra**

Informativo do **Sindicato dos Trabalhadores na Ufes**

EM ESTADO DE LUTA

POR REAJUSTE

**Digno e permanente (art. 37 da CF!).
E que reponha as perdas históricas**

0% NÃO!

GREVE! Estamos em estado de greve diante da morosidade do governo nas mesas de negociação

Págs. **03, 04 e 05**

**PELA
REESTRUTURAÇÃO
DA CARREIRA**

**Para aprimorar o PCCTAE, fruto da
forte luta (leia-se: greve) de 2004**

#Jurídico

**Pelo direito
de greve!**

Fasubra vai divulgar análise sobre a IN 49/2023

Pág. **02**

#FicaJacy

**Sintufes apoia
professora!**

Sindicato vê decisão bastante questionável da Ufes no caso Jacyara

Pág. **06**

#8DeMarço

**É pela vida das
Mulheres!**

Estado violência! Em 2023 ocorreram mais de 21,9 mil episódios de agressões e 35 feminicídios no ES

Pág. **08**

VENHA FORTALECER A LUTA

O ano de 2024 inicia com luta e mobilização no serviço público federal. Neste período, o governo Lula 3 está implementando seu projeto orçamentário, já sem os compromissos deixados pelo desgoverno anterior. Sob o regime do arcabouço fiscal, o teto de gastos 2.0, os trabalhadores do serviço federal enfrentam um cenário de arrocho salarial. Embora tenha dito que na execução do orçamento de 2024, o governo estaria em melhor condição de recompor o salário dos servidores do que na execução orçamentária herdada de Bolsonaro, a gestão atual do Planalto apresenta uma proposta de reajuste zero.

Diante disso, avalia-se uma greve a partir de 11 de março, como forma de pressão, caso o governo não atenda às demandas. O primeiro passo é a paralisação de 22 de fevereiro, onde a categoria reforça a importância dos trabalhadores técnico-administrativos em educação para o bom funcionamento das universidades federais.

O Sintufes, a Fasubra e diversas entidades do serviço público federal apoiaram abertamente a eleição de Lula, como alternativa ao projeto reacionário e com ambições fascistas de Bolsonaro. No entanto, é necessário confrontar o descaso do governo eleito em relação às necessidades dos trabalhadores. Enquanto alega falta de recursos, o governo paga fielmente trilhões de reais para a dívida pública e articula a aprovação da PEC 55/2023 que destinará 2% do PIB às Forças Armadas. Isso contrasta com a suposta falta de dinheiro para reestruturação de carreiras e recomposição salarial.

Para fortalecer a luta pelos nossos direitos, a *Gestão Juntos para Lutar* publica a edição 221 do Jornal do Sintufes, apresentando um panorama abrangente das discussões nas mesas de negociação, especialmente no que diz respeito à reestruturação das carreiras e à recomposição salarial. Destaca-se nossa preocupação com os aposentados e a importância de políticas que contemplem essa parcela dos trabalhadores.

A mobilização e a pressão sobre o governo são fundamentais para conquistas reais. Convidamos a todos a se unirem e se filiarem ao Sintufes para fortalecer essa luta.

Diretoria colegiada
Gestão Juntos Para Lutar
2022-2025

#Jurídico

OLHO VIVO CONTRA OS ATAQUES NORMATIVOS

Movimento sindical cobra revogação de IN's. Fasubra faz análise jurídica

O movimento sindical segue de olho vivo contra as instruções normativas (INs) que visam cercar o direito da classe trabalhadora a reivindicar melhores salários, a lutar por melhorias na sua carreira etc.

De acordo com a Fasubra, a IN 49/2023 (que passou a valer a partir de 2 de janeiro de 2024) está sob análise da assessoria jurídica nacional da Federação. Assim que sair a nota técnica da assessoria, ela será divulgada para os sindicatos da base da Fasubra.

A IN 49/2023 alterou a IN 54/2021. Resquício do governo reacionário de Bolsonaro, a IN 54 foi atualizada por conta da cobrança do movimento sindical.

“Na IN 54, o que houve de atualização foi a pedido do movimento sindical. Ela é ruim. Pedimos para que ela fosse revogada, mas foi feita uma atualização na mesa geral”, informou a coordenadora-geral da Fasubra, Cristina Del Papa em *live* do Sintufes sobre as mesas de negociação.



A IN 49/2023 revogou o art. 5º; o parágrafo único do art. 7º; e o Anexo I da IN 54/2021, medidas que afrontavam o direito de greve para os trabalhadores.

De qualquer forma, como a IN 49 foi editada à luz da IN bolsonarista, é necessário aguardar a análise jurídica da Fasubra para que a normativa não traga prejuízos a nossa luta por nossos direitos. Se for constatada a inconstitucionalidade na IN 49, como foi da anterior, vamos avaliar se será necessário ingressar no Supremo como uma ação direta de inconstitucionalidade. Mas isso o Jurídico da Federação que vai apontar.

#ExpedienteSintufes

CONFIRA O FUNCIONAMENTO DAS SEDES DO SINTUFES

Goiabeiras: das 8h às 17h30.

Maruípe: das 7h às 12 e das 13h às 16h.

CONTATOS

• E-mails

Jurídico: juridico@sintufes.org.br. **Secretaria:** sindicato@sintufes.org.br.

Convênios: convenios@sintufes.org.br. **Financeiro:** financeiro@sintufes.org.br.

Subseção Hucam: secretaria@sintufes.org.br.

• Telefones

Sede: (27) 3227-4000 / 3335-2716. **Subseção:** (27) 3315-3444 / 3335-7262.

• WhatsApp

Secretaria: (27) 99789-1885. **Jurídico:** (27) 99502-2435. **Convênios:** (27) 99944-5968. **Financeiro:** (27) 99606-9107. **Hucam:** (27) 99619-5901.

REAJUSTE (DIGNO) JÁ!

Além do reajuste, reivindicação cobra termo de acordo das perdas históricas

34,2% é o percentual de reajuste que o Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (Fonasefe, do qual a Fasubra é membro) vai reivindicar para os trabalhadores técnico-administrativos em Educação nas universidades federais do Brasil, na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). O 0% de reajuste, afrontoso e inconstitucional, que o governo ofereceu já foi negado, é bom que se diga.

A sétima reunião da MNNP está agendada para 28 de fevereiro, no

Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), em Brasília. Ela integra a Campanha Salarial 2024, que teve início logo após o reajuste emergencial de 9% em 2023.

A reivindicação faz parte do bloco I da contraproposta que o Fonasefe protocolou junto ao governo, no final de janeiro. São três parcelas de 10,34% em 2024, 2025 e 2026.

Mais de uma década. O cálculo feito pelo Fonasefe faz duas contas entre inflação acumulada menos o reajuste acumulado e outra de um

reajuste necessário mais a inflação de 2024 e 2025. Essa operação considera o seguinte período: de setembro de 2016 até dezembro de 2025.

Mas as perdas da categoria se acumulam desde 2010! Elas somam 53%. Por isso, o Fonasefe também vai cobrar a assinatura de um Termo de Acordo para a reabertura de negociações acerca das perdas de julho de 2010 a agosto de 2016.

Estado de greve. Uma assembleia do Sintufes de 6 de fevereiro aprovou adesão ao estado de greve da Fasubra.

0% é indecoroso e inconstitucional!

Em 18 de dezembro de 2023, o governo informou que não teria percentual de reajuste salarial para 2024. O que é inconstitucional, já que o artigo 37 da Constituição fala em revisão anual.

O Fonasefe, quando protocolou a contraproposta, em janeiro, adiantou que não aceitaria o 0% no salário mesmo com bons percentuais de reajuste em auxílios, que só seriam percebidos por trabalhadores da ativa, e não por aposentados.

Mesas de negociação

O reajuste salarial e os auxílios são discutidos na MNNP que acontece no âmbito do MGI. Essa mesa de negociação vai para sua sétima reunião dia 28 de fevereiro. Nela, o Sintufes e a Fasubra são representados pelo Fonasefe.

A outra mesa, a da reestruturação da carreira, é encabeçada pela Fasubra e pelo Sinasefe (por terem as mesmas carreiras) junto ao MEC, o Ministério da Educação. Ela se reuniu três vezes, a terceira em 23 de fevereiro.

ENTENDA NOSSA CONTRAPROPOSTA

CÁLCULO DE UM REAJUSTE SALARIAL JUSTO



NEGAMOS



- 0% de reajuste salarial.
- Sem equiparação de benefícios.
- Exclusão de aposentadas/os e pensionistas.

PERÍODO CALCULADO



Perda salarial de Temer ao final de Lula 3 (set/2016 a dez/2025).

PERDAS HISTÓRICAS



Reivindicação de termo de acordo para reparar perdas salariais históricas de jul/2010 a ago/2019.

REAJUSTE X INFLAÇÃO



De acordo com o cálculo do Fonasefe, considerando juros compostos, a inflação acumulada de setembro de 2016 a dezembro de 2023 é de:

42,99%.

REAJUSTES PASSADOS



Bloco I Reajuste bianual

2017 = 5% (greve de 2015).
2023 = 9% (campanha salarial emergencial).

Acumulado: 14,45%.

*Obs: Aqui não contemplamos o bloco II, que agrupa outras categorias.

CÁLCULO FINAL

Bloco I: $42,99\% - 14,45\% = 24,94\%$
 $24,94\% + 9,38\% = 34,32\%^{**}$
 Sendo: 3 parcelas de 10,34% em 2024, 2025 e 2026

*Inflação acumulada - reajuste acumulado = reajuste necessário.

**Reajuste necessário + inflação (2024 e 2025) = reajuste proposto.

Obs: O cálculo considera juros compostos.

Na luta pela reestruturação da carreira

Fique por dentro da proposta da Fasubra para fortalecer o PCCTAE e venha participar desta construção!

No segundo semestre de 2023, a Plenária Nacional da Fasubra votou uma proposta de reformulação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Confira os detalhes das principais mudanças discutidas.

O que é o PCCTAE?

Instituído pela Lei 11.091/ 2005, o PCCTAE regulamenta o desenvolvimento profissional dos trabalhadores das Universidades, estabelecendo os salários e as progressões na carreira. Para ele ser implementado houve muita luta. A categoria fez uma greve de 90 dias em 2004, na qual conquistou não apenas avanços econômicos e políticos, mas também uma identidade como Trabalhadores em Educação.

O plano possui uma estrutura matricial composta por 49 padrões de vencimento, determinados com base em duas categorias: nível de classificação e nível de capacitação, além das progressões por mérito profissional.

A Fasubra historicamente defende o estabelecimento de um piso de três salários-mínimos para o trabalhador do nível A que ingressa na carreira. Atualmente, o piso é de R\$ 1.446,12, pouco mais de um salário-mínimo. A Fasubra também defende que o aumento salarial nas progressões (step) seja de 5%, mas ele é de 3,9%.

Mudança nos níveis de classificação

Existem cinco níveis de classificação no PCCTAE, relacionados com a escolaridade mínima para o ingresso. O nível de classificação é estabelecido no ingresso na carreira e só pode ser alterado mediante aprovação em novo concurso público.

Nível de Classificação	Escolaridade Mínima para Ingresso
A	Alfabetização ou Fundamental Incompleto
B	Fundamental Incompleto ou Fundamental Completo
C	Fundamental Completo ou Fundamental Incompleto
D	Médio Completo ou Médio Profissionalizante
E	Ensino Superior

Os níveis de classificação são determinantes do salário recebido pelo trabalhador. Mas, com o tempo, as responsabilidades de alguns cargos em diferentes níveis de classificação se tornaram muito semelhantes em complexidade e execução.

Por isso, os grupos políticos da plenária concordaram que a divisão em cinco níveis não reflete mais a realidade e, em muitos casos, tornou-se injusta.

Exemplos típicos incluem o cargo de auxiliar de administração (classificado no nível C), que pouco difere do cargo de assistente de administração (nível D); e o cargo de auxiliar de enfermagem (nível C), cujas responsabilidades se equivalem ao cargo de técnico de enfermagem (nível D).

Diante disso, a plenária da Fasubra decidiu reduzir os níveis de cinco para três, fundindo os níveis A e B e os C e D.

Mudança na capacitação

São quatro níveis de capacitação indicados pelos algarismos romanos I, II, III e IV. Todo trabalhador é classificado no nível I ao ingressar na carreira e pode progredir até três vezes por meio de cursos de capacitação.

As progressões devem ter um intervalo de 18 meses entre elas, e a carga horária necessária de capacitação depende do nível de classificação e do nível de capacitação ocupado.

Havia há muito tempo uma reflexão sobre a necessidade de aumentar o número de níveis de capacitação, incentivando os trabalhadores a se capacitarem continuamente ao longo da carreira. Por esse motivo, a plenária aprovou um aumento de quatro para oito no número de níveis de capacitação.

Progressões e padrões

A cada 18 meses, o trabalhador pode progredir por mérito profissional, movendo-se para o padrão de vencimento seguinte. Porém, a plenária aprovou a redução do intervalo entre progressões, de 18 para 12 meses, e no número de padrões por nível de capacitação, de 16 para 12.

O que gerou debate. As reduções têm a vantagem de permitir que os trabalhadores alcancem mais rapidamente o topo da carreira, mas podem levar os trabalhadores a ficarem estagnados sem progressão.

Devido às reformas da Previdência (EC 41/2023 e EC 103/2019), muitos trabalhadores da ativa se aposentarão sem direito à integralidade e à paridade salarial.

Eles receberão um valor calculado a partir da média de suas contribuições previdenciárias. Diante disso, a maioria da plenária decidiu por encurtar o tempo necessário para alcançar o topo da carreira, o que permitirá um melhor vencimento na aposentadoria. A parte minoritária, porém, não se convenceu e argumentou que essa redução poderia fazer com que os trabalhadores deixassem a carreira por estagnarem.

Verticalização da carreira

A plenária decidiu pela verticalização da carreira. Atualmente, para alcançar o topo, o trabalhador deve progredir por mérito e capacitação. A capacitação move o trabalhador horizontalmente na matriz (veja ao lado).

Com a verticalização, ambas as progressões passam a compor a mesma coluna na matriz de vencimento. Na prática, o trabalhador poderá alcançar o topo da carreira apenas com as progressões por mérito, e a capacitação passará a servir como aceleradora na progressão.

Lateralização da Carreira

No PCCTAE, os níveis de classificação da carreira estão vinculados entre si de forma que um nível de classificação mais elevado corresponde ao salário no nível de classificação inferior após algumas progressões.

É como se o trabalhador do nível B começasse na carreira com seis progressões, o do nível C começasse com 11 progressões etc.

A plenária decidiu que a carreira deve ser lateralizada, de maneira que todos os níveis de capacitação comecem no primeiro padrão. A diferenciação no vencimento se dará por uma relação percentual entre os níveis:

	Níveis de Capacitação								→	Padrões de Vencimento
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII		Capacitação e Mérito
Padrão de Vencimento Progressão por Mérito	1								→	1
	2	1							→	2
	3	2	1						→	3
	4	3	2	1					→	4
	5	4	3	2	1				→	5
	6	5	4	3	2	1			→	6
	7	6	5	4	3	2	1		→	7
	8	7	6	5	4	3	2	1	→	8
	9	8	7	6	5	4	3	2	→	9
	10	9	8	7	6	5	4	3	→	10
	11	10	9	8	7	6	5	4	→	11
	12	11	10	9	8	7	6	5	→	12
		12	11	10	9	8	7	6	→	13
			12	11	10	9	8	7	→	14
				12	11	10	9	8	→	15
					12	11	10	9	→	16
						12	11	10	→	17
							12	11	→	18
								12	→	19

O nível A/B receberá 40% do vencimento do nível E, enquanto o nível C/D receberá 60%.

Após um profundo debate, essa mudança foi aprovada com a diferença de apenas um voto. Quem defendeu a proposta, apontou que a matriz original perpetuaria uma desigualdade entre os níveis de classificação. Quem se opôs, indicou que a lateralização da tabela fragilizaria o vínculo entre os salários dos diferentes níveis.

Reafirmação da luta histórica

A plenária reafirmou a demanda histórica da categoria TAE pelo piso

de três salários-mínimos e pelo step de 5%. E que a jornada de trabalho de todos os TAEs, independentemente de flexibilização, deve ser reduzida para 30 horas sem redução salarial.

Sem luta, sem ganho

Assertiva simples e bastante difundida na categoria TAE. Um marco na história do PCCTAE, conquistado pela categoria após uma longa e histórica greve.

A reestruturação do plano de carreira, aprovada pela categoria, vai demandar mobilização e organização dos TAE.

Vamos à luta pela reestruturação da carreira!

Não à exclusão!

Para o Sintufes, são inaceitáveis propostas que excluam aposentados e pensionistas

Parcela significativa dos TAEs são aposentados e pensionistas. Esses camaradas preciosos, que dedicaram uma história de vida às universidades brasileiras não podem ser excluídos das negociações pela melhoria salarial.

Por isso, sempre lutamos para que aposentados e pensionistas sejam contemplados nas negociações pela recomposição do salário e pela reestruturação da carreira.

Propostas como a apresentada pelo governo, que contemplem aumento nos benefícios, sem reajustar o salário, devem ser rechaçadas pela categoria, pois não atendem a aposentados e pensionistas.

Afinal, só quem está na ativa recebe auxílio-alimentação. E mais: mesmo que haja um reajuste no auxílio-saúde suplementar (per-capta),

ele é pequeno e só vale para quem tem plano de saúde.

Inclusão. A contraproposta apresentada pelo Fonasefe ao governo federal em 31 de janeiro garante um aumento paritário nos vencimentos de ativos, aposentados e pensionistas. Se for aprovada, todo mundo vai receber reajustes nos anos de 2024, 2025 e 2026.

A preocupação de evitar propostas que contemplem apenas ativos esteve presente já na plenária nacional da Fasubra que aprovou a reformulação da carreira. O chamado Incentivo de Atividade do Técnico Administrativo em Educação (IATAE) foi discutido. A plenária, por maioria, reafirmou não aceitar propostas que diferenciem ativos, aposentados e pensionistas e rejeitou a possibilidade de que a Fasubra apresente

proposta de IATAE, outra gratificação ou semelhantes.

A proposta de reestruturação da carreira que foi aprovada abarca a todos. Se for aceita pelo governo, todos serão reenquadrados para a nova estrutura, beneficiando aposentados e pensionistas do nível de classificação A, que passarão a receber o mesmo que o nível B; e aposentados e pensionistas do nível C passarão a receber o mesmo que o nível D.

Agenda

Em breve, o Sintufes vai divulgar as datas dos Encontros de 2024

#JacyFica

Suspeita de perseguição sindical na Ufes

A professora e diretora do Andes (Sindicato Nacional dos Docentes do Ensino Superior) Jacyra Paiva pode ser desligada da Ufes.

A Universidade justifica a demissão com uma decisão judicial que alega ser obrigada a seguir, mas essa explicação não convence. Jacyra foi aprovada em concurso público em 2013, mas tomou posse por meio de uma decisão judicial de 2017.

Sua posse foi confirmada como definitiva pela Reitoria em 2018, por meio do Memorando 182/2018/GR/UFES e, como muitos outros professores na mesma situação, ela considerava sua posição na Ufes definitiva.

Mas, em dezembro de 2023 a

Procuradoria Federal da Ufes emitiu parecer pedindo a sua exoneração com base numa decisão judicial transitada em julgado desde 2021 dentro do processo que havia determinado a posse da professora.

A nova decisão judicial não determina a exoneração da professora. A Ufes interpreta a decisão judicial de maneira questionável na visão de inúmeros juristas, incluindo as assessorias jurídicas do Andes-SN e da Adufes que já protocolaram recursos apontando juridicamente os diversos caminhos possíveis para a Ufes manter a docente em seus quadros.

A decisão da Ufes falha em demonstrar que isso não decorre de uma

perseguição política e sindical. Entenda melhor o caso na matéria completa no site do Sintufes e assine Manifesto de apoio promovido pela Adufes.

APONTE A CÂMERA DO CELULAR E ACESSE A MATÉRIA E O MANIFESTO NO SITE DO SINTUFES



INCLUSÃO POR MEIO DA MÚSICA

Há mais de 40 anos, Coral da Ufes ajuda na socialização, trazendo benefícios para quem participa do grupo que é referência nacional

Fundado em 1976, o Coral da Ufes tem ampliado o seu potencial inclusivo por meio da música trazendo benefícios para quem deseja se tornar um coralista.

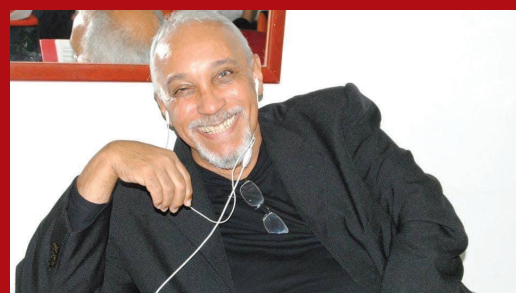
Apesar de seu caráter amador, por ser aberto a pessoas sem nenhum conhecimento musical ou de canto, o coral regido pelos maestros Cláudio Modesto (desde 1980) e Jean Molinari (desde 2019), é referência nacional há bastante tempo (saiba mais no texto ao lado).

O grupo tem ampliado o seu caráter de inclusão. “Desde 2022, passamos a adotar turnos diferentes, para justamente poder atender mais

pessoas. É claro que dá muito mais trabalho, mas acabamos servindo muito mais à comunidade em geral, tanto universitária quanto fora do campus universitário, com ensaios de manhã, à tarde e à noite”, assinalou o maestro Jean Molinari.

O coro voltará a trabalhar com coreógrafo. “Vamos voltar a fazer apresentações com coreografia. O coral se movimenta no palco e até mesmo com algum tipo de narrativa”, adiantou.

Segundo ele, a apresentação com coreografia ajuda a desenvolver a técnica do canto e o potencial de expressão dos coralistas.



“Modesto à parte, (o Coral) é referência nacional”

“Não me chamam de maestro, me chamam de Cláudio. Isso me dá um gás. É minha fonte da juventude. O Coral da Ufes é minha vida. Não viveria sem isso aqui”.

Com essas palavras, o maestro Cláudio Modesto contou um pouco da sua história à frente do Coral da Ufes, que começou em 1980, quando o grupo tinha apenas quatro anos de atuação. Ou melhor, Modesto foi incumbido de reativar o Coral naquele ano. E conseguiu!

De ovacionado a contratado

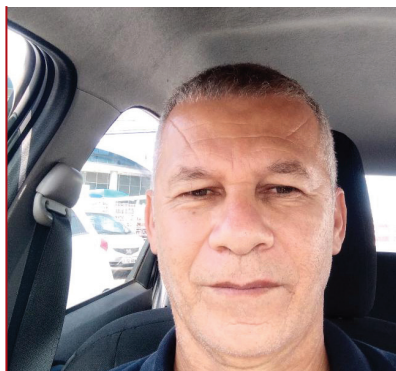
“Trabalhei por seis meses no coral (ainda sem ser contratado) e levei pro festival de corais universitário em Curitiba, em julho de 1980. Só corais universitários. Fomos ovacionados em Curitiba. Quando voltei, o Penina (Rômulo, então reitor da Ufes) estava sorrindo de orelha a orelha. E ele me disse: o seu prêmio vai ser a sua contratação pela universidade”.

Pandemia ‘afasta’ aposentadoria

“Em 2014, com 35 anos de casa e já com idade, poderia me aposentar. Mas fui ficando. Em 2019, o Jean ingressou na Ufes, ele veio para o cargo de músico. Não era para o coral. Mas entrou e em 2019, quase que pedi a aposentadoria, fizemos um CantarES (Festival de Corais do ES), e reuni cantores de todas as fases, mas (em 2020) veio a pandemia. A experiência de ficar dentro de casa não foi muito legal. O Rogerinho (Borges, secretário de Cultura da Ufes) falou: ‘artista não se aposenta. Fica aí para ajudar o Jean, continua com a gente’. Estou ficando, tenho 70 anos, mas com mente de 30. O corpo não acompanha, mas a cabeça, sim. Bebo da fonte da juventude no Coral, me dou muito bem com jovens”.

Referência nacional

“Tenho cantores daqui que foram para São Paulo, Belo Horizonte (para tentar vagas em corais nessas cidades) e quando falaram que cantavam aqui, eles nem chegaram a fazer prova, porque conhecem (os responsáveis por esses corais) o nosso trabalho. Isso é gratificante. Modesto à parte, somos referência nacional (risos)”.



“SOCIALIZAÇÃO”

Participar do Coral me trouxe inúmeros benefícios, os quais cito: paz emocional; novos ciclos de amizade; interação/socialização com várias faixas etárias; conviver com diferentes realidades e contextos sociais. É superinteressante você conhecer, se aproximar de coralistas (técnicos e professores) que tenham gosto e afinidade pelo canto e que trabalham próximo de você e a gente nem sequer se falava e alguns nem se conheciam. Muito legal!

CLÓVIS JOSÉ RIBEIRO JUNIOR
Bibliotecário/Documentalista do
Centro de Educação



“FAMÍLIA CORAL”

Trouxe muitos benefícios, uma sensação incrível de estar junto de pessoas com o mesmo ideal, cantar e encantar. Conheci muitas pessoas extraordinárias e vozes encantadoras que inspiram. É uma equipe tão especial, que nos referimos a nós, como FAMÍLIA CORAL UFES. Temos nossos incansáveis maestros Cláudio Modesto e Jean Molinari, que fazem a coisa acontecer, a quem devemos tudo, é deles que vem a força, o apoio total e a certeza que sempre será mágico cantar.

SUELY TÂNIA DIAS
Trabalhadora da Progep e
coordenadora do Sintufes

É pela vida das mulheres!

Mês das Mulheres terá vigília contra violência, além da Marcha no 8 de março

Em 2023, o Espírito Santo registrou mais de 21 mil casos de agressões a mulheres (violência doméstica nos termos da Lei Maria da Penha) e 35 feminicídios, de acordo com dados da Secretaria de Segurança Pública do Estado.

Números absurdos que tornam a luta no Mês das Mulheres ainda mais necessária. O Dia Internacional da Mulher de 2024 terá a sua tradicional Marcha das Mulheres no Centro de

Vitória no 8 de março (sexta-feira).

“A concentração será a partir das 8h30, na Casa Porto, e a finalização no Palácio Anchieta”, adianta a representante do Fórum de Mulheres do Espírito Santo (Fomes), Edna Martins. Ainda segundo Edna, no dia 7, haverá vigília pelo fim da violência contra as mulheres.

Saiba mais detalhes sobre as atividades referentes ao 8 de março no site do Sintufes.



#8MVITÓRIA
COMPAREÇA À MARCHA
DAS MULHERES
CONCENTRAÇÃO: CASA PORTO,
CENTRO VITÓRIA
8 DE MARÇO DE 2024
SEXTA-FEIRA, 8H30

#MariellePresente

MORTA POR LUTAR

Faz seis anos do assassinato da vereadora do Rio, Marielle Franco e de seu motorista, Anderson Gomes.

Nas eleições de 2016, ela foi a quinta vereadora mais votada do município com 46 mil votos. Seu mandato foi interrompido por 13 tiros na noite de 14 de março de 2018, na região central do Rio de Janeiro.

Apesar de o crime não ter sido totalmente elucidado, as investigações apontam que Marielle teria sido morta por estar atuando em projetos de regularização fundiária na Zona Oeste carioca.

Como se sabe há grupos políticos no Rio que atuam favorecendo a expansão de projetos fundiários sem regularização atendendo a interesses do mercado imobiliário.

Foto: Mídia NINJA/Wikipedia (agosto de 2016)



Vote em mulheres que lutem como Marielle

Ou seja, Marielle pode ter sido morta por lutar contra a remoção de famílias pobres, buscando a titularidade dos terrenos para essas pessoas diante da especulação imobiliária.

#Eleições2024

Por mais mulheres na política!

Em outubro deste ano, o Brasil vai às urnas para eleger prefeitos e vereadores. É um importante momento para se buscar a eleição de prefeit^{As} e vereador^{As}.

Afinal, elas representam 51,8% da população e 52% do eleitorado. Mas, em 2020, foram eleitas apenas 651 prefeitas (12,1%), contra 4.750 prefeitos (87,9%). Já para as câmaras municipais, foram 9.196 vereadoras eleitas (16%), contra 48.265 vereadores (84%).

À Esquerda. Cabe salientar que é importante eleger mulheres que estejam comprometidas com a luta das mulheres, mas também com a luta da classe trabalhadora, com a educação pública, com a defesa do SUS 100% público etc.