

GRUPO DE TRABALHO

PARA DAR TRATAMENTO À QUESTÃO CONSTANTE DA CLÁUSULA 4.4 **(RACIONALIZAÇÃO DE CARGOS)** DO TERMO DE ACORDO N° 2/2012, ADITADO PELO TERMO 01/2012, RESULTANTE DAS NEGOCIAÇÕES ENTRE O GOVERNO FEDERAL E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS DO BRASIL – FASUBRA SINDICAL E SINDICATO DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - SINASEFE.

RELATÓRIO FINAL

1 - Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar o desenvolvimento e a conclusão dos trabalhos realizados pelo Grupo de Trabalho - GT, em cumprimento a Cláusula 4.4 **(Racionalização de cargos)** do Termo de Acordo firmado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical, E Sindicato dos Servidores Federais da Educação Básica Profissional e Tecnológica – SINASEFE, entidades nacional representativas dos servidores que compõem o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, de que trata a Lei n° 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com a finalidade de dar tratamento ao tema **Racionalização de cargos**.

2 - Instituições e órgãos envolvidos:

Integraram o Grupo de Trabalho o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP, o Ministério da Educação – MEC, a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica – SINASEFE, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – ANDIFES e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - CONIF.

A coordenação dos trabalhos coube ao Ministério da Educação com participação da Secretaria de Relações de Trabalho no Serviço Público e Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A abertura dos trabalhos do GT ocorreu em 19 de setembro de 2012 e as reuniões ocorreram conforme cronograma:



Data	Pautas de Reuniões do GT Reposicionamento de Aposentados
19/09/2012	Abertura dos trabalhos dos GTs e discussão de metodologia de trabalho, cronograma e composição dos GTs
01/10/2012	Reunião do GT com participação dos representantes da coordenação das entidades sindicais
18/12/2012	Repactuação dos prazos, agenda de reuniões e metodologia para os GTs Racionalização de cargos, Reposicionamento de Aposentados, Terceirização, IFES Militares.
29/01/2013	Reunião GTs apresentação do tema pelas entidades sindicais
13/03/2013	Discussão do tema pelo grupo
17/06/2013	Discussão do tema pelo grupo
25/07/2013	Discussão do relatório
20/08/2013	Reunião preparatória
27/08/2013	Reunião relatório

3 - Metodologia dos trabalhos do GT:

Considerando a necessidade de se aprofundar o conhecimento sobre o tema constante do Grupo de Trabalho, optou-se pela discussão dos temas supracitados em etapas, em reuniões distintas. A primeira composta de apresentação da representação sindical, acompanhada do resultado dos trabalhos acerca deste tema na Comissão Nacional de Supervisão da Carreira e a segunda da posição de governo. Por fim, as duas posições foram compiladas no presente relatório final.

Há que se considerar que o trabalho resultante dos debates na Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, anexo a este documento, traz em seu bojo alguns pontos já consensuados com as representações que compõem a referida comissão.

4 – Aspectos gerais do tema

O grupo discutiu o tema racionalização de cargos previsto no artigo 18 da Lei 11.091/2005 e teve como subsidio o relatório elaborado pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira PCCTAE.

O artigo 18 da Lei 11.091/2005, prevê que o Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados critérios e requisitos estipulados:

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

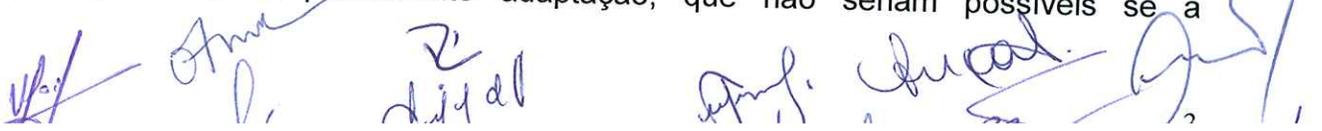
III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

A proposta inclui a necessidade de extinguir alguns cargos, manter outros em extinção e, aglutinar alguns cargos em outro novo cargo de nova denominação, incluídos nesta hipótese alguns cargos extintos. A organização em carreira, portanto, é um **mandamento constitucional** expresso, cabendo ao legislador dispor sobre a(s) mesma(s) segundo critérios que melhor atendam ao *interesse público*. Cabe, ademais, recordar que a EC 19/98 trouxe para o ordenamento constitucional o conceito de **eficiência**, como a mais pura manifestação, agora literal, de que a máquina pública deve atender o interesse público de forma eficaz.

Ora, se a organização em carreira é um mandamento constitucional, força é reconhecer que não o seria somente para os novos servidores, sendo imperioso que a medida legislativa que a venha a instituir alcance, também, aqueles que já se encontrarem exercendo os cargos por ela abrangidos no momento da aprovação da norma legal respectiva.

Isto implica dizer – a toda evidência – que ao albergar estes cargos antigos (com denominações e atribuições as mais variadas e por vezes idênticas), na estrutura de carreira criada, o legislador, muito provavelmente, ver-se-á na obrigação de conferir a diversos destes cargos uma nova denominação, novas responsabilidades e competências, a tratá-los de forma diversa da que antes lhes vinha tratando.

Com efeito, esta alteração na denominação (a e até mesmo nas atribuições do cargo ocupado pelo servidor) mostra-se, no mais das vezes, indispensável ao próprio atendimento do interesse público, haja vista que a passagem dos anos faz introduzir mudanças no ambiente de trabalho e nos meios colocados à disposição do servidor, exigindo dele (e da Administração) contínuo aperfeiçoamento e permanente adaptação, que não seriam possíveis se a



Administração fosse obrigada a manter estruturas de cargos e carreiras válidos décadas antes, quando do originário ingresso do servidor.

Vários problemas foram detectados no gerenciamento da carreira, o que fundamentou o trabalho que ora está sendo apresentado:

- Cargos a serem criados em razão da sua extinção determinada pela Lei 9.632/98, tendo em vista tratar de atividades permanentes necessárias ao desempenho eficaz da manutenção e conservação institucional.
- Aglutinação de cargos conforme disposto no artigo 18 da Lei 11.091/05, observando requisitos compatíveis, considerando a evolução do processo de trabalho.
- Cargos que devem permanecer extintos em razão das atividades não serem permanentes e que podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho.
- Cargos que devem ser extintos em razão das atividades não serem permanentes e podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho.
- Adequação de requisito de ingresso em razão de legislação superveniente, exigência de órgão fiscalizador da profissão, determinação judicial.
- Alteração do nível de classificação em razão de proposta de mudanças dos requisitos de escolaridade, ajuste ou demais requisitos.

As propostas apresentadas são fundamentadas em critérios, tais como conhecimento específico, experiência, escolaridade, nível de responsabilidade, risco, esforço físico, habilidades específicas, discutidos e analisados pelo Grupo quanto ao agrupamento dos cargos por Nível de Classificação.

A possibilidade de aglutinação e transformação em conformidade com a Lei 11091/2005, não limita a distribuição dos cargos nos diversos níveis de classificação apenas em função da escolaridade:

ESCOLARIDADE

O agrupamento observou o nível de escolaridade:

Nível de Classificação A - Fundamental incompleto, do 1º ao 5º ano e/ou equivalente;

Nível de Classificação B - Fundamental incompleto, do 6º ao 8º ano ou equivalente;

Nível de Classificação C - Fundamental completo;

Nível de Classificação D - Nível Médio ou Médio mais Profissionalizante ou Educação profissional técnica de nível médio, classificada em: Ensino médio, Ensino médio integrado; Ensino médio concomitante; Ensino médio subsequente, também entendido como pós-médio;



Nível de Classificação E – Nível superior, considerado os cursos de graduação, bacharelados ou licenciaturas e tecnólogos, ou nas condições estipuladas em órgão competente.

EXPERIÊNCIA

A alteração da experiência enquanto requisito para ingresso, a ser substituída pelo conhecimento específico está sendo indicada para manter assegurada a avaliação do conhecimento sobre as atividades a serem exercidas no cargo a que concorre como também para se evitar discussão judicial que vem acarretando o embargo dos concursos públicos em razão da subjetividade para comprovação da experiência definida inicialmente na Lei 11.091/05, entre outros.

A verificação do conhecimento específico deverá ocorrer no processo de seleção por meio de provas escritas e /ou praticas.

REGISTRO PROFISSIONAL

Por ser o registro profissional requisito necessário ao exercício da profissão sempre que houver órgão fiscalizador, o RH deverá exigir a comprovação de efetivamente estar inscrito no conselho fiscalizador da profissão.

Obrigatoriedade de se consultar a existência ou não de conselho fiscalizador no ato do edital de concurso.

JUSTIFICATIVA

A criação de novos cargos se justifica para garantir que as atividades sejam exercidas por servidores efetivos, tendo em vista que são consideradas tarefas permanentes e essenciais para o desempenho institucional.

A necessidade constante de modernizar a gestão de pessoas nas Instituições Federais de Ensino, compatibilizando com as mudanças do mundo do trabalho, justificam a criação de novo cargo em substituição àqueles extintos ou em extinção cuja descrição de atividades englobe maior complexidade de atribuições, o que exigirá conhecimento compatível com as novas tecnologias.

As mudanças no ambiente de trabalho, as novas ferramentas colocadas à disposição do servidor exigem dele e da administração contínuo aperfeiçoamento e permanente adaptação. Isso não é possível se forem mantidas estruturas de cargos e carreiras constituídas décadas antes. Essa alternativa possibilitará à administração melhor adequação da gestão dos processos de trabalho em consonância com o interesse público.

Os cargos que não são de natureza permanente e/ou tiveram suas atividades superadas pelas mudanças no mundo do trabalho devem permanecer extintos, assim como está sendo proposta a extinção de outros.



Handwritten signatures and stamps in blue ink at the bottom of the page, including a circular stamp with a signature inside and several other signatures.

A aglutinação de cargos também se justifica pela vertente da modernização da administração pública com a interdisciplinaridade que permite atribuições e fazeres mais gerais, no exercício da função em detrimento ao antigo modelo de compartimentalização dos cargos, dando nova dinâmica para a gestão, com cargos públicos largos, abertos e mais amplos.

É preciso, assim, ver a presente situação não com os olhos voltados para o passado, colhendo aqui ou ali conceitos que já não se moldam à atualidade do serviço público e à necessidade de dotá-lo de instrumentos gerenciais que permitam à Administração uma constante adequação dos cargos ao interesse público.

É necessário, ao revés, propor soluções que, respeitado o arcabouço jurídico pátrio, melhor atendam a este interesse e à eficiência administrativa, ao tempo em que enseje aos servidores beneficiários o positivo sentimento de reconhecimento profissional e de real possibilidade de evolução ao longo da vida funcional. É evidente que o Administrador deverá levar em conta não só a atual situação dos cargos em unificação, mas também a história evolutiva dos mesmos e do próprio serviço público ao qual se destinam, de modo a atingir, ao final, o interesse público.

A inclusão de conhecimento compatível com as novas tecnologias exige do profissional uma preparação e conhecimentos mais abrangentes e/ou específicos. Tudo isso pode resultar também em um grau de risco/esforço maior, dadas as exigências da função. A racionalização das atividades do setor, a flexibilização na gestão e as mudanças do mundo do trabalho com a inclusão de novas tecnologias, justificam alteração no nível de classificação.

Para o nível de classificação "D", está sendo proposta por parte do governo uma padronização do requisito de escolaridade de forma a permitir que sejam contempladas as diferentes denominações dos cursos de educação formal reconhecidas pelo MEC e/ou capacitação profissional oferecidas pela rede pública ou privada de educação técnico ou profissionalizante.

5. Posicionamento do governo

A representatividade governamental no Grupo de Trabalho manifestou-se sobre os itens apresentados:

a) Cargos a serem criados:

NC	Cargo	Requisito de ingresso
E	Comunicólogo	Curso superior na área
D	Guia e Interprete	Ensino médio
C	Agente de Manutenção	Ensino fundamental



- b) Aglutinação de cargos conforme disposto no artigo 18 da Lei 11.091/05, observando requisitos compatíveis.

Anexo, é apresentada a relação dos cargos possíveis de aglutinação.

- c) Cargos que devem permanecer extintos.

Acatada a proposta de extinção dos cargos em razão das justificativas apresentadas de que as atividades desses cargos não mais são permanentes e que podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho.

- d) Cargos que devem ser extintos:

Pelas razões justificadas devem ser extintos os cargos uma vez que as atividades não são permanentes e podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho

NC	CARGO
A	Assistente de Estúdio
A	Auxiliar de Alfaiate
A	Carvoejador
B	Auxiliar de Cenografia
B	Auxiliar de Figurino
B	Desenhista Copista
B	Operador de Tele-impressora
B	Pintor de Construção Cênica e Painéis
B	Sapateiro
B	Seleiro
C	Aderecista
C	Afinador de Instrumentos Musicais
C	Camareiro de Espetáculo
C	Contra-Mestre/Ofício
C	Detonador
C	Discotecário
C	Guarda Florestal
C	Impositor
C	Linotipista
C	Revisor de Provas Tipográficas
C	Seringueiro
C	Vidreiro

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

D	Confeccionador de Instrumentos Musicais
D	Desenhista Projetista
D	Instrumentador Cirúrgico
D	Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia

e) Adequação de requisito de ingresso: Escolaridade e experiência.

Escolaridade: Acatada a proposta de revisão das designações de escolaridade para requisito de ingresso do nível de classificação D.

Nível de Classificação D - Nível Médio ou Médio mais Profissionalizante ou Educação profissional técnica de nível médio, classificada em: Ensino médio integrado; Ensino médio concomitante; Ensino médio subsequente, também entendido como pós- médio.

Experiência: Acatada a proposta de revisão da experiência, mediante justificativa de que o conhecimento específico deverá ocorrer no processo de seleção por meio de provas escritas e escritas e /ou práticas.

f) Ajuste de ingresso

NC	Cargo	Proposta
E	Auditor	Alteração no requisito de ingresso para inclusão do curso de Administrador
E	Coreógrafo	Alteração no requisito de ingresso para inclusão do curso superior de dança
E	Tradutor Interpretre/área	Alteração no requisito de ingresso para inclusão do curso superior de Tradutor Interpretre/idioma
E	Secretario Executivo	Alteração no requisito de ingresso para curso Superior em Secretário Executivo
E	Bibliotecário	Alteração no requisito de ingresso para curso Superior em Biblioteconomia

Acerca da proposta de estruturação da carreira dos servidores do PCCTAE, de modo a abranger os atuais servidores titulares de cargos de provimento efetivo, com o conseqüente enquadramento dos cargos ocupados existentes na nova situação, é prudente observar que para a efetivação dessa intenção deve-se tratar de situações harmônicas e pontuais, enfocando categorias funcionais afins, dentro de um contexto estritamente técnico-jurídico.

A proposta apresentada prevê a aglutinação de cargos com vistas à racionalização de cargos isolados com atribuições similares voltados para atividades essenciais da atividade técnico-administrativa da educação.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

No cotejamento das atribuições dos cargos envolvidos com os elementos essenciais e indispensáveis para a análise da transformação de cargos não se verifica a observância dos critérios necessários para a transformação de cargos, que são:

- a) Afinidade ou similitude de atribuições;
- b) Identidade substancial entre os mesmos, bem como a identidade de tabelas de vencimentos;
- c) Requisitos de escolaridade dos cargos;
- d) Ingresso no serviço público por meio de concurso público, ou outra forma legal de ingresso até 05 de outubro de 1988, por parte dos ocupantes.

Para que haja a aglutinação de cargos objetivando a racionalização é necessário que os cargos a serem aglutinados tenham afinidade de atribuições, mesmo nível de escolaridade e remuneração. Caso contrário, visão pode-se estar diante de modalidade de provimento derivado, haja vista que as "transposições de cargo público" não podem ser utilizadas pelo Poder Público como forma de reorganização de cargos e carreiras.

A instituição das mais diversas formas de reestruturação e realocação de servidores, simplesmente transportando determinados cargos com seus titulares ou transformando cargo anterior em um novo, com atribuições diversas das do primeiro, caracterizam provimento derivado, o que tem implicações jurídicas e carecem do albergue da constitucionalidade.

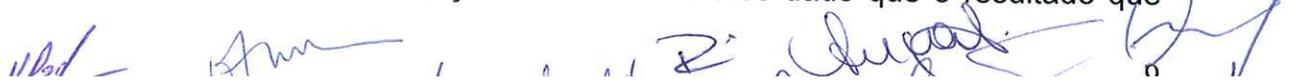
A exigência de concurso público para investidura em cargo público de provimento efetivo no art. 37, II, da Constituição, objetiva impedir a ocorrência, no serviço público, da alocação de servidores aprovados em concursos e nomeados para determinados cargos.

A mudança de cargos após o ingresso por concurso público em outro cargo viola as garantias da isonomia e da aferição de capacidade técnica pretendidas pelo instrumento do concurso público, e por isso entende-se que a transposição de cargo público constitui-se provimento derivado de cargo público, visto que se dará por meio de deslocamento de um conjunto de atribuições no novo cargo.

Não basta que a lei apresente essa migração como simples transferência ou acomodação de cargos já existentes, sugerindo que não se esteja diante de novo provimento de cargo público, mas sim de uma reestruturação, pois ao fazer-se uma avaliação mais profunda é fácil constatar a essência de provimento de cargo público efetivo na modalidade derivado, o que carrega em seu bojo uma consistente carga de inconstitucionalidade.

6. Posicionamento das entidades representativas dos servidores

A FASUBRA e o SINASEFE manifestam favoráveis a integra do documento apresentado como proposta de racionalização (em anexo). Consideram as entidades sindicais que para sustentação de todo um argumento de maior eficiência na gestão pública, reclamada pela representação de governo, faz se necessário garantir a real valorização dos trabalhadores dado que o resultado que



se deseja é obrigatoriamente a resultante de um combinado de modernização do processo de trabalho, o reconhecimento das competências e a justa valorização dos trabalhadores.

Em relação aos parágrafos transcritos abaixo, as entidades sindicais apresentaram contra argumentação a posição de governo referente ao entendimento dele acerca de provimento derivado. A tese para o debate consubstancia-se em nota técnica anexa a este relatório.

Para que haja a aglutinação de cargos objetivando a racionalização é necessário que os cargos a serem aglutinados tenham afinidade de atribuições, mesmo nível de escolaridade e remuneração. Caso contrário, visão pode-se estar diante de modalidade de provimento derivado, haja vista que as “transposições de cargo público” não podem ser utilizadas pelo Poder Público como forma de reorganização de cargos e carreiras.

A instituição das mais diversas formas de reestruturação e realocação de servidores, simplesmente transportando determinados cargos com seus titulares ou transformando cargo anterior em um novo, com atribuições diversas das do primeiro, caracterizam provimento derivado, o que tem implicações jurídicas e carecem do albergue da constitucionalidade.

7. Considerações finais:

O GT constitui-se instrumento importante para construir insumos que subsidiam o processo negocial, servindo para consubstanciá-la, apresentando dados, informações e proposições importantes.

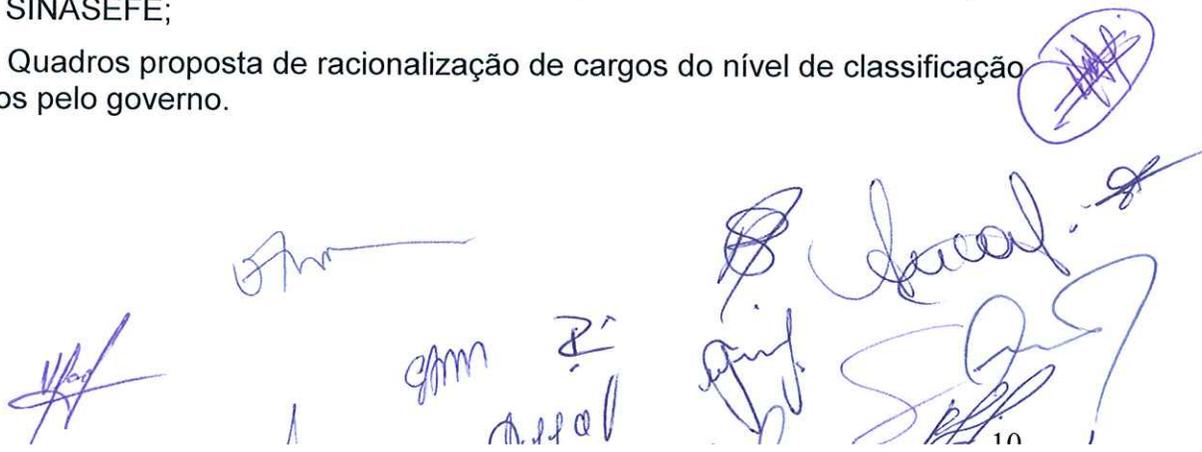
Assim, o presente relatório final foi concluído pelos integrantes do Grupo de Trabalho. Todos os integrantes deste GT estão cientes de que os temas introduzidos durante os debates serão negociados em função das diretrizes de Governo, das posições das entidades sindicais, podendo os insumos aqui produzidos serem objeto de debate.

Acompanham o presente relatório os seguintes documentos:

Relatório da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE sobre racionalização dos cargos;

Nota Técnica 01/2013, de 27 de agosto de 2013, emitida pela FASUBRA e SINASEFE;

Quadros proposta de racionalização de cargos do nível de classificação C e D emitidos pelo governo.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a circled signature on the right and several other signatures below.

Relatório Racionalização

Assinam o presente relatório final de atividades os (as) senhores (as) integrantes do referido Grupo de Trabalho.

Brasília, 27 de agosto de 2013.

GOVERNO

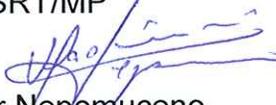

Adriana Rigon Weska
DIFES/SESU/MEC


Dulce Maria Tristão
SESu/MEC


Damaris Orrú de Azevedo Aguiar
SAA/SE/MEC


Fábio Servo
SEGEP/MP


Otávio Correa Paes
SRT/MP

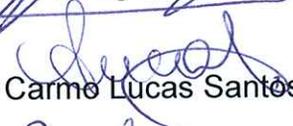

Vladimir Nepomuceno
SRT/MP

CONIF


Auridan Dantas de Araújo

FASUBRA


Paulo Henrique Rodrigues dos Santos


Vanda do Carmo Lucas Santos

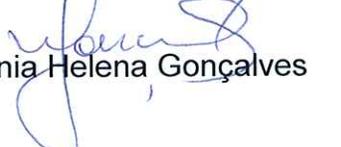

Marilda Ferreira da Silva


Rosângela Gomes Soares da Costa

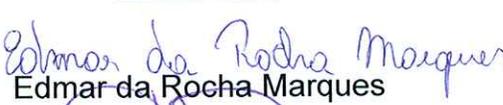

Antonio Mariano Melo de Azevedo


Rafael dos Santos Pereira


Marcos Antonio Acioly


Vânia Helena Gonçalves

SINASEFE


Edmar da Rocha Marques


Tonny Medeiros Martinho


Helio Eugenio de Almeida

CONTROLE DE FREQUÊNCIA – Grupos de Trabalho

T: Racismo
 Data da reunião: 27/08/2013
 Local da reunião: Sala Reunião SESU
 Horário da reunião: 10:00

NOME	CARGO	INSTITUIÇÃO	TELEFONE (S)	E-MAIL	ASSINATURA
Adriane Waska	diretora -	SESU/DFES	2022-8155	adriane.waska@me.gov.br	
Daniela O. A. Aguiar	Coord. CGOP	SAA/CGOP	2022-7232	daniela.azevedo@me.gov.br	
Gláucia Fontes de Araújo	Coord. FORGE/COFIF	JFAN	(81) 9988-7388	glauciafontes@sem.gov.br	
Katania Vieira de Andrade	Advogado Suroeste	SINASEFE	(61) 3226-6937	katania@wagner.adv.br	
Adriane da Rocha Marques	Coord. em Administração	SINASEFE	(11) 98778632	adriane.marques@me.gov.br	
Roxana Aguiar Soares da Costa	Coord. Educação	FAUBRA	61-9215036	roxana@educacao.faubra.com	
LUIZ FERNANDO SILVA	ASSESSOR JURÍDICO	FASUBRA	(48) 30244166	fernando@slpgadvogados.adv.br	
Rafael dos Santos Pereira	Tec-Adm/Pedagogia/FSC	Fasubra	(48) 98838470	rafaelunicamp@gmail.com	
Adelino Eugênio de Almeida	Supervisor	Suroeste	(32) 84003813	eugenioalmeida@bd.com.br	
ANTONIO MARIANO ABEVEDO	ASSIST. ADM-LSRH	FASUBRA	98-81427625	AMMASLMA@HOTMAIL.COM	
Marilda Ferreira de Sousa	coord. sindical	FASUBRA	62-84135677	marildapt13@gmail.com	
Vanda do Carmo Lucas Fontes	direção Fasubra	FASUBRA	(61) 9271-5037	vanda@fasubra.org.br	
MARCOS ANTONIO DE B. ACIOLY	MEMBRO GT RACIONALIZAÇÃO	FASUBRA	(81) 8844-5986	marcos.acioly@gmail.com	
Leânica Helen Gonçalves	GT RACIONALIZAÇÃO	FASUBRA	(16) 98127-5850	leanica.pereira@fapex.com.br	
Deulo Henrique Rod. Santos	DIR. COOP	FASUBRA	(61) 92255061	deulo@cooperativa.com.br	
TOMMY WEDENOS MARTINS	CHS/SINASEFE (GT)	SINASEFE	(81) 9808 0602	TOMMY.WEDENOS@FACULDADE.EDUEL.COM	
FABIO R. SENO	EPGG	SEGGP/MP	(61) 2070-7111	FABIO.SENO@PLANTASANTASANTAS.COM	
Dulce Cláudia Tristão	Coord. geral CBRH/SESU	CBRH/DFES	2022 9144	dulce.tristao@me.gov.br	
OTAVIO C. SAES	Ch. Divisão SMT	SRT/MP	2020-1388	otavio.saes@saes.com.br	
VLADIMIR NETOMUCENO	ASSESSOR	SRT/MP	2020-1033	vladimir.netomuceno@saes.com.br	