



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS



Rua Engenheiro Francisco de Assis, Centro.
62810-000—Icapuí—CE

Tel: (88) 3432-1037

Fax: (88) 3432-1037

Email: sindicapui@yahoo.com.br

www.sindicapui.org.br

DIRETORIA: Presidente: Francisco Celestino Cavalcante. Vice-presidente: Ronaldo Roldão de Lima. Secretário Geral: Raimundo Reudson Maia de Almeida. 2º Secretário Geral: Francisco Bruno Malaquias. Secretário de Finanças: João Francisco Rodrigues da Silva. 2º Secretário de Finanças: Francisco Railson de Freitas. Secretário de Formação e Política Sindical: Clotimir Damasceno Rabelo. 2º Secretária de Formação e Política Sindical: Francisca Lidiuina Rocha. Secretário de Assuntos Jurídicos: Jackson Fábio da Costa. 2º Secretário de Assuntos Jurídicos: Juarez Teixeira da Silveira Filho. Conselho Fiscal: Francisca Neuma Jerônimo; Lidiuina

NEGOCIAR, AVANÇAR E

CONQUISTAR.



DEFORMA DA PREVIDÊNCIA: APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

A proposta de reforma da Previdência de Jair Bolsonaro (PSL) praticamente acaba com o direito à aposentadoria por invalidez permanente dos trabalhadores e trabalhadoras, tanto da iniciativa privada quanto do serviço público, que se acidentarem fora do ambiente de trabalho e não conseguirem mais trabalhar.

Pela Proposta de Emenda a Constituição (PEC 006/2019), os trabalhadores acidentados ou que tenham doenças contraídas sem relação com o ambiente de trabalho terão de contribuir por, no mínimo, 20 anos para rece-

ber apenas 60% do valor da aposentadoria. Se ele tiver contribuído por mais de 20 anos, terá direito a 2% a mais no valor do benefício por cada ano de contribuição.

Atualmente, para ter direito ao benefício integral, basta o trabalhador ter contribuído durante 12 meses, o chamado período de “carência”.

No caso de acidente de trabalho ou doença adquirida em função do trabalho, o trabalhador terá direito de receber 100% da média de todas as contribuições feitas até o mo-

mento da concessão do benefício.

COMO É HOJE

Para ter acesso a aposentadoria por incapacidade permanente devido a acidentes ou doenças adquiridas fora do local de trabalho, é preciso contribuir por pelo menos 12 meses.

COMO PODE FICAR

Tempo mínimo de contribuição de 20 anos

Valor: é baseado na média calculada sobre todas (100%) as contribuições.

60% = 20 anos de contribuição

80% = 30 anos de contribuição

82% = 31 anos de contribuição
84% = 32 anos de contribuição
86% = 33 anos de contribuição
88% = 34 anos de contribuição
90% = 35 anos de contribuição
92% = 36 anos de contribuição
94% = 37 anos de contribuição
96% = 38 anos de contribuição
98% = 39 anos de contribuição
100% = 40 anos de contribuição

Acessível em <https://reajaagora.org.br/mulheres/>

O SITE DA FORMAÇÃO: OBJETO DE CRESCIMENTO AUTÔNOMO

O site da formação está recheado de objetos de formação. Um “tour” por ele pode mostrar que muitos materiais podem servir de orientação e de crescimento pessoal. E de forma independente.

Tanto em suas seções informativas quanto formativas, há possibilidades do servidor adquirir importantes conhecimentos acerca da política e formação sindical e de teorias alinhadas às lutas dos trabalhadores e trabalhadoras, como suportes filosóficos e sociológicos.

Igualmente, os materiais escritos publicados são objeto de aprofundamento, tanto no campo dos direitos, quanto no campo da formação para a militância sindical. Os aspectos informativos completam sempre essas fontes formativas, criando links com elas. Nele se apresentam as produções do SINDSERPUMI e de outras entidades

sindicais, colocando os servidores antenados aos temas e problemas locais e nacionais.

Os canais de vídeos ajudam ao movimento pessoal e autônomo de aprendizagem, porque como excelente veículo de formação, sugerem mais flexibilidade para quem queira aprender de forma livre e à distância temas diversos.

No campo da especificidade de cada cargo e função, o site aponta espaços de formação à distância disponíveis para dar suporte à formação continuada e garantir a estes alcancarem patamares de evolução na carreira via Plano de Carreiras.

Entre outras ofertas de formação e informação, como a plataforma moodle ainda em testes, fica o convite aos servidores a acessarem nossa página — <https://sindicapui.wixsite.com/formacaosindserpumi> e aproveitar esse ótimo instrumento de política e formação sindical ao nosso dispor.



NOSSA VOZ

FORMAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

ÓRGÃO (IN)FORMATIVO DA SECRETARIA DE FORMAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ICAPUÍ

VOLUME 3 Nº 15

JULHO – AGOSTO — 2019

O COTIDIANO SINDICAL E AS LUTAS

No plano do cotidiano sindical, questões como as negociações salariais, o valor das conquistas e das lutas, o plano de carreira e a própria significância do sindicato, são temas que, mesmo aparecendo corriqueiros, são por demais valiosos. O informativo deste bimestre é todo dedicado a esses assuntos, tão simplórios que, às vezes, parecem.

Nesse ambiente temático, algumas reflexões de outros informativos são retomadas, importantes que são de serem reeditadas.

O texto que abre a seção de reflexões questiona nossa paciência histórica com o tempo necessário para que se deem positivamente os processos de negociação e a conquistas de nossas lutas.

Sem romper diretamente com essa preocupação, o segundo texto quer questionar, nesse campo da nossa compreensão político-sindical, a relação entre a defesa do salário provisório e do salário durável, opções nas quais os servidores passeiam, sem se dar conta dos riscos que isso traz para sua segurança e futuro.

De forma breve e informativa, o terceiro texto se dedica a dar dicas rápidas acerca de como se preparar para a garantia da progressão na carreira, já que é um caminho adequado para a perenização de salários reais.

Em seguida, e fechando essa parte reflexiva, o ensaio que se traz é provocador de inquietações, porque coloca em pratos lim-

pos a tarefa significativa que o sindicato exerce como representação de classe e como entidade voltada para a o crescimento e desenvolvimento do município. Situa esta entidade como participe dos processos políticos e de gestão municipal, a seu modo, e nos limites de sua atuação sindical, sendo, senão a maior, a mais importante entidade municipal envolvidas nas lutas locais e regionais.

Mantendo o padrão do folheto em sua última página, apresenta-se no final o conteúdo do site da formação e retoma-se em seguida recortes da reforma da previdência, com foco agora na aposentadoria por invalidez.

Boa leitura a tod@s!! Boas reflexões.

SECRETARIA DE FORMAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL— TAREFAS

- **Implementar a Secretaria de formação política e sindical;**
- **Acompanhar o trabalho de assessoria de formação sindical.**
- **Formação sindical e cursos por área, objetivando a conscientização dos trabalhadores do papel político e da função que desempenham.**
- **Organizar as discussões com todas correntes de pensamento que atuam no movimento sindical, visando o crescimento político da categoria.**

NESTA EDIÇÃO:

O TEMPO DA LUTA 2

O SALÁRIO PROVISÓRIO E O SALÁRIO SÓLIDO 2

PREPARANDO-SE PARA A PROGRESSÃO 3

ALÉM DA LUTA DE CLASSE 3

O SITE DA FORMAÇÃO 4

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ 4

VOCÊ SABIA??

Que o número de servidores temporários cresceu de 296 em janeiro para 330 em junho de 2019? Que no mês de maio de 2019, o comprometimento da folha com despesas com tais servidores chegou a 23,45%, maior pico até

agora?

Que o maior percentual de folha com cargos comissionados nestes últimos 2 anos e meio, se deu no mês de julho de 2019, chegando a 9,99% da folha total, na cifra de R\$ 247.282,31? Mas esse não foi o maior número

de comissionados. Na verdade, o pico de cargos foi de 89 pessoas em agosto de 2017. No período, o valor pago foi inferior ao de julho de 2019, R\$ 166.405,23, comprometendo 6,83% da folha.

O TEMPO DA LUTA: NEGOCIAÇÃO OU CONFRONTO?



Alguns pontos da pauta de reivindicações dos servidores, por vezes, demoram a ser tratados e a se efetivarem. Vez por outra, percebe-se a desesperança mexendo com as categorias e o descrédito do trabalho do sindicato sendo evidenciado por alguns. Natural que seja assim. Tanto para as reações como para o processo.

No âmbito de uma proposta sindical que busca construir uma luta via processos de negociação

extensos e dialógicos, a conquista tem um tempo de maturação que muitas vezes nós não aceitamos e acabamos desacreditando nela.

E a questão é justamente essa: o tempo da luta é realmente negociável, e, por isso, doloso, lento, cheio de justes e reajustes. E nossa espera deve ser esperançosa, para não perder a conquista, ou não deformá-la sem retornos.

O confronto, por sua vez, costuma ser abortivo,

cheio de rompimentos e de perdas políticas e salariais. Costuma criar conflitos e deixa rastros de difícil conserto.

Não dá para listar nesse texto pequeno as várias conquistas que o SINDSERPUMI alcançou, nesse formato, em seus 25 anos de lutas, todas com sucesso e com grandes vantagens para os servidores.

Mas uma coisa é certa. Foi respeitando esse tempo de luta que se chegou ao que se queria.

O PROVISÓRIO E O SÓLIDO: RETOMANDO O SENTIDO DAS CONQUISTAS PARA OS SERVIDORES MUNICIPAIS

Este informativo já tratou em outras edições sobre o tema que aqui se retoma neste espaço de leitura e reflexão, a saber, a relação entre o salário sólido e o salário provisório.

A ocasião da discussão das variadas gratificações que recheiam (muitas vezes ilegalmente) o salário de algumas categorias, e por consequência, os riscos de perdas que chegam a mais de 50% em caso de aposentadoria e doença, fazem vir à tona a preocupação em relação ao que seja salário real, fixo, sólido, permanente e salário provisório, fictício, inseguro, falso-salário.

Estudos mostram que muitas categorias das atividades meio e saúde convivem com uma difícil decisão: viver seu orçamento nos limites de sua real remuneração ou ampliá-las para além disso, sob o estímulo de “penduricalhos” remuneratórios concedidos, ora por via legal, ora por via político-partidária, sendo este último a

mais frágil das concessões. Ambos, em sua maioria, não compõem efetivamente o salário real, solidificado, permanente e seguro do servidor.

O problema maior está na aderência ao provisório que satisfaz momentaneamente, mas não garante solidez e futuro salarial seguro. Nessa condição, muitas categorias se afirmam e rebatem qualquer projeto que altere essa realidade, na direção de um vencimento base mais promissor.

Parece certo afirmar que o sentido da luta por melhor condição salarial e de trabalho perenes ainda não ocupa espaço definitivo no imaginário dos servidores. As conquistas (se é que se pode chamar assim) que são ali pontuais e com tempo contado, e ainda muito individualizadas, ocupam maior esforço político e humano que as conquistas duráveis, permanentes, e sempre mais coletivas, de todos.

No bojo dessa leitura limitada

de conquista salarial provisória, tornam-se vilãs sempre as ações do sindicato para criar dispositivos de salário solidificado como o Plano de Carreiras que, em sua concepção, amplia em muito as lutas e conquistas, muito acima do salário, e do salário provisório.

Deslocar essa lógica do provisório para o sólido é ainda uma luta da política e da formação sindical, e não é somente desse sindicato no âmbito municipal local. É uma tarefa da maioria dos sindicatos de servidores públicos, pelo que se tem testemunhado em plenárias sindicais regionais e estaduais.

No caso local, a possibilidade de uma formação sindical nessa direção é também refém da lógica da provisoriedade, porque a maioria não se disponibiliza ao exercício do questionamento dessas práticas, via formação e debate. No entanto, mesmo que o desafio dobre as possibilidades de mudança, não a pode paralisar.

“DESLOCAR ESSA LÓGICA DO PROVISÓRIO PARA O SÓLIDO É AINDA UMA LUTA DA POLÍTICA E DA FORMAÇÃO SINDICAL, E NÃO É SOMENTE DESSE SINDICATO NO ÂMBITO MUNICIPAL LOCAL. É UMA TAREFA DA MAIORIA DOS SINDICATOS DE SERVIDORES PÚBLICOS.”



PREPARANDO-SE PARA A PROGRESSÃO

A prática de se colocar como concorrente à elevação na carreira por progressão, tanto dos docentes, quanto das atividades meio e saúde, deve tornar-se para os servidores um hábito cotidiano.

Instalada a comissão de carreira e seus ritmos, é importante que os interessados possam cuidar dos processos formativos sem imediata dependência dos comandos dela para se apresentar os requerimen-

tos, já que as avaliações são anuais para a comissão e bianuais para os servidores. O espaço bianual é efetivamente extenso para que os pretendentes possam qualificar-se e proceder entrada a qualquer tempo nos requerimentos de solicitação.

O evento de análise não pode ser o marcador das investidas dos servidores, em suas solicitações de progressões, mas os limi-

tes temporais de organização e apresentação de seus pedidos.

Uma e outra vez, servidores se lamentam da exclusão dos processos de análises por não terem sido comunicados ou por falhas de comunicação da comissão.

O processo deve ser diferenciado, antecipando-se à comissão e a seu momento de análise. Desse modo, fica bom para todos.



PARA ALÉM DA TAREFA DE CLASSE: O SINDSERPUMI COMO INSTITUIÇÃO QUE CUIDA DA MUNICIPALIDADE

Algumas abordagens mais antigas, e outras mais novas, tem questionado e posto em xeque o sentido da cessão dos servidores para atuarem no sindicato.

De modo geral, o teor não questiona a cessão em si, mas a validade e credibilidade social e política do sindicato, beirando, em alguns casos, o menosprezo com a instituição e sua suposta irrelevância.

A credibilidade e validade social e política do SINDSERPUMI não se mostra nos arroubos de menosprezo dos beneficiados “politicamente” por esta ou aquela gestão. Elas se dão por sua intervenção precisa nas políticas de gestão de pessoal e no seu suporte de questionamento constante aos governos diversos deste município. Por estas ações, se geram

formatos mais sólidos e tratamentos mais dignos, salarial e profissionalmente aos servidores municipais, como pode ser visto nas conquistas firmadas via Planos de Carreiras e Salários, entre tantas historicamente constituídas.

A relevância da atuação do SINDSERPUMI se apresenta na visão ampliada de que a proteção aos servidores municipais, desde a justa entrada via concurso até sua aposentadoria digna e sustentável, são condições fundamentais para que o município possa prestar serviços qualificados à população e o município possa ser ofertante público desses serviços.

Como presença da instituição sindical, para além de uma entidade de luta

de classe no âmbito local, o SINDSERPUMI vem travando nesses 25 anos de atuação, permanentes debates com os governos municipais, na direção de construção de políticas e práticas governamentais que, alinhando-se com o propósito de nenhuma perda de direitos dos servidores (que é patrimônio municipal), gerencie o município para seu desenvolvimento.

Tais debates e lutas superaram, em muito, a mera luta por reajustes salariais que alguns sindicatos se limitam a fazer. Nosso sindicato, acima de tudo, vem sendo um agente político-social de alta significância para a municipalidade, ultrapassando sua tarefa de classe e sendo provedor de futuro para o município.

“NOSSO SINDICATO, ACIMA DE TUDO, VEM SENDO UM AGENTE POLÍTICO-SOCIAL DE ALTA SIGNIFICÂNCIA PARA A MUNICIPALIDADE, ULTRAPASSANDO SUA TAREFA DE CLASSE E SENDO PROVEDOR DE FUTURO PARA O MUNICÍPIO..”

