

BOLETIM INFORMATIVO

SINDICATO DOS SERVIDORES DE ICAPUÍ



TAREFA CUMPRIDA: ESSE É O SENTIMENTO

A última edição do ano(2021) de nosso informativo bimestral, sempre lançada no início do ano seguinte(2022), vem fazer alusão aos projetos lançados e aos alcances desse projetos, trazendo em pauta a sensação que o SINDSERPUMI, em seus sindicalizados e em sua diretoria, terminou o ano com a sensação de tarefa cumprida.

Essa sensação começa a ser mostrada no primeiro texto do informativo sobre a execução da plataforma salarial do ano anterior em seus pontos alcançados e os que estão em negociação. No seguimento, as reflexões sobre as lutas realizadas para a reforma do ICAPREV e da previdência, especificando as ações e negociações até o último espaço de consensos para que se tornasse efetiva.

No terceiro texto, discute-se os caminhos que podem tomar as pautas da campanha salarial ainda pendentes e que demandam um tempo histórico para que as condições e contextos se adequem e seja possível avançar nessas pautas.

O texto que continua essa avaliação trazendo uma análise sobre a reforma dos planos de carreira das atividades meio e do magistério. Essa tarefa, iniciada em 2021, por todo o segundo semestre, ainda trouxe para o trabalho desse novo ano algumas pendências pequenas para sua efetivação e aprovação junto à câmara municipal e sanção do governo municipal. É, com certeza, uma pauta que em pouco tempo se concretiza.

No final do boletim, anuncia-se o lançamento do curso de formação política e sindical, elaborado pela secretaria de formação do sindicato, meta que exigiu muito tempo de pesquisa, formação e produção para alcançar um modelo que, minimamente, possa dar acesso e possibilidade de aprendizagem.

Ainda na página conclusiva, encerra-se com texto da CNTE (Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação) sobre o rateio das sobras do FUNDEB e os riscos de contabilidade criativa e improbidades que gestores municipais podem incorrer com má distribuição desses recursos.

A EXECUÇÃO DA PLATAFORMA DE CAMPANHA SALARIAL

A plataforma de campanha salarial aprovada e lançada entre 2020-2021 em seus pontos de reivindicação é um ótimo instrumento de medição da tarefa perseguida e satisfatoriamente realizada pelo SINDSERPUMI para o ano que terminou. Daí o sentimento de cumprimento de boa parte das propostas e encaminhamento das demais, no tempo oportuno.



Nos limites da legislação proibitiva de reajustes salariais, os pontos de reivindicação nesse tema foram negociados e previstos para início de 2022; as reformas e saneamento do ICAPREV de forma participativa foram feitas e concluídas; as discussões coletivas das reformas dos PCCR's, igualmente, foram produzidas para sua aprovação em

lei em breve; o acompanhamento e controle da gestão de pessoal e contingenciamento da folha se mostraram efetivos; a gestão democrática do ICAPREV e das escolas estão fixadas nas novas normativas municipais; o piso dos ACS's e ACE's foram garantidos; numa avaliação que apresenta que entre 13 pontos projetados, pelo menos 8 foram tratados, negociados e efetivados. Alguns já são conquista, outros estão para ser. Um bom resultado!

A estes, outras lutas se agregaram, como o rateio do FUNDEB, as progressões, a participação na efetivação do concurso público, entre outras, sinalizam que o papel da instituição sindical supera sempre as meras pautas.

AS PAUTAS EM NEGOCIAÇÃO: O QUE FALTA À PLATAFORMA SUGERIDA

Das pautas já negociadas e em efetivação destacam-se outras que, em função do tempo histórico necessário vão sendo trabalhadas com paciência. A aplicação da redução de ¼ da carga horária dos servidores nos últimos 5 anos de exercício da função no cargo de origem (obedecidos critérios estabelecidos em legislação específica); a ampliação de carga horária para professores de 100h para 150h (a partir de uma avaliação para esse fim); e a incorporação ao vencimento do GAP, por exemplo, são requerimentos que sugerem mais tempo de discussão e amadurecimento, mas embates e análises técnicas e financeiras, e no sentido do tempo adequado, encontrarão espaço ideal para serem

negociadas e consensuadas. Não são, portanto, pautas extintas, mas pontos em preparação, como será nesse ano as questões dos reajustes salariais que ficaram suspensos pelo ano de 2020 frente aos limites legais.

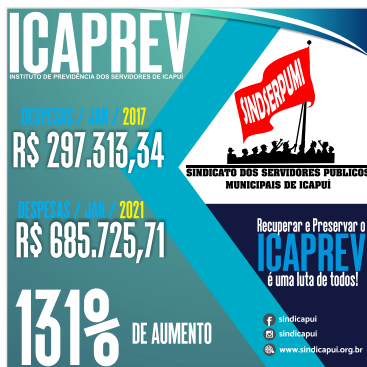
Natural da negociação, a paciência histórica é fundamental. Os

processos de negociação são assim lentos e persistentes, e apontam para a capacidade da entidade sindical em suas representações e de saber avançar no momento certo, de saber recuar quando parecer necessário, de ter paradas estratégicas, quando o processo pede.



REFORMA DA PREVIDENCIA E ICAPREV: A LUTA ATÉ O ÚLTIMO ESPAÇO DE DELIBERAÇÃO

Foi público e notório para todos que, no âmbito das lutas sindicais de 2021, o SINDSERPUMI encampou como muita centralidade as ações que se dirigiam para as pautas previstas na plataforma salarial que pensavam a continuidade efetiva do processo de saneamento do Icaprev, com aprovação de legislação que garantisse os repasses em dia e a escolha por parte dos servidores do gestor do instituto de previdência, bem como a reforma previdenciária com amplo debate com os servidores, governo, Legislativo, e sociedade em geral.



A urgência e seriedade no tratamento desses gargalos exigiu, de fato, muito mais tempo e esforços técnicos para que fosse posta em caminho e se conseguisse concluir o ano de 2021, em que pese os processos de negociação, de embates e consensos necessários, tão naturais na luta sindical em todos os locais.

Mas é preciso deixar explícito o papel vanguardista e intenso do sindicato, sobretudo no segundo semestre, como instituição presente no “front” dessa batalha, como órgão mediador nos embates interinstitucionais, como setor da sociedade resistente e persistente junto aos espaços de poder e de negociação

governamentais e populares, como agente do município em favor dele.

Desde as assembleias com categorias, passando por todos os envolvidos até o último espaço de negociação e consenso, o legislativo municipal, o sindicato esteve presente, estabelecendo a necessidade da fixação de práticas e normas que cuidassem do município e não dos poderes passageiros, da equidade com os servidores e não dos privilégios, de leis portadoras de futuro e não de legislação tendenciosas e sob regras politizadas, de análises técnicas e não

de discursos eleitorais, de políticas de estado e não de governo, numa ação recorrente em favor do saneamento do ICAPREV e da solidificação da reforma da previdência municipal cujos impactos financeiros fossem o menos oneroso possível para os servidores como um todo.

Para a instituição, isso é motivo de alegria e de satisfação pelo dever cumprido historicamente, ainda que sob acusações injustas de fugir aos seus objetivos junto aos servidores.

Em tempo, o poder interventor do sindicato nesse processo foi abrangente e historicamente marcado, longe das tendências reduzidas ao comum.

OS PLANOS DE CARREIRA EM REFORMA: PASSOS QUE SE SEGUEM

A especificidade dos Planos de carreira e a dinâmica das atividades administrativas são elementos existentes no âmbito da gestão das pessoas que solicitam sempre retomadas e revisões.

O plano de trabalho de reformulação dos PCCR's das atividades meio e saúde e do magistério, assumido pelo SINDSERPUMI neste último ano, é resultado desse movimento e dinamicidade. Os cenários de trabalho e suas demandas se modificam, as regras próprias e amplas do serviço público igualmente se alteram, as fontes de financiamento e suas legislações assumem novos padrões com frequência, e nesse rumo, também a carreira dos servidores sugerem adequações.

Em Icapuí, o Plano de Carreira do Magistério, feito em 2003, requereu aperfeiçoamentos em 2010, e agora já pede novos ajustes. Implementado em 2014, o PCCR das atividades meio, há tempos vem trazendo pequenos desajustes que sugerem melhorias em seu conjunto. Sob essas exigências, o sindicato fez em todo o segundo semestre de 2021 um trabalho técnico e uma discussão participativa para dar conta da reforma dos Planos de Carreiras e, agora entrando o ano de 2022, os últimos acertos jurídicos estão a caminho, para que os textos dos Projetos de Lei referentes a essas Leis cheguem ao legislativo e se efetivem.

Todo o trabalho centrado na reformulação e adequação dos textos foi intenso e paciente, para chegar a formatos que privilegiem a qualidade e valorização do trabalho dos servidores e servidoras do município.

Como na discussão da reforma da previdência, o sindicato quis finalizar um projeto que colocasse o coletivo dos servidores sobre as demandas individualizadas, sem descaracterizar as especificidades de cada categoria, mas primando pela isonomia.

Na avaliação da entidade, após aprovadas e sancionadas as novas leis do PCCR's serão importantes para solidificar as carreiras das atividades meio e do magistério em novos patamares, corrigindo erros técnicos e políticos de sua construção anterior.

E os passos que seguirão serão os mesmos. Com o tempo, novas reformas serão necessárias e ajustes serão requeridos para atender às demandas que outras realidades terão.

RATEIO: A POSIÇÃO DA CNTE — POLÊMICAS À PARTE

Gestores ensaiam contabilidade criativa no FUNDEB e poderão cometer crime de responsabilidade. Em divulgada ontem, a CNTE reiterou a legalidade do rateio sobre as sobras do FUNDEB em 2021 – podendo o abono abranger até mesmo a sobra dos 25% dos recursos de manutenção e desenvolvimento do ensino, caso o ente federado não tenha cumprido a determinação do art. 212 da Constituição Federal – e fez considerações sobre os critérios a serem adotados para a remuneração extra aos profissionais da educação, enfatizando que a Lei 14.276, que autoriza o rateio e promove outras mudanças (algumas inconstitucionais) na regulamentação do FUNDEB, não pode ser aplicada de forma retroativa para incluir todos/as os/as trabalhadores/as das redes de ensino (profissionais e não profissionais da educação) na subvinculação dos 70%, desde o início do FUNDEB permanente (01/04/2021), quiçá, desde 01/01/2021, quando a subvinculação era restrita aos profissionais do magistério em percentual de 60% do fundo público.

Para além do que consta na nota da CNTE, e tendo em vista os vagos

argumentos suscitados na Técnica nº 41/2021, da Confederação Nacional dos Municípios – CNM, que orienta os gestores aguardarem informações do MEC/FNDE e também a consultarem os Tribunais de Contas locais sobre a possibilidade de proceder a referida maquiagem contábil, a CNTE reitera sua posição de vigência prospectiva da Lei 14.276, após 27.12.2021, ficando resguardados os efeitos da lei anterior (14.113) em relação aos pagamentos efetuados até dezembro de 2021 aos profissionais da educação, estritamente aqueles definidos no art. 61 da Lei 9.394/96 (LDB).

RATEIO
FUNDEB
PARA PROFESSORES DA
REDE MUNICIPAL DE ENSINO

sindicatos filiados acionarão a justiça para requerer a compensação dos valores desviados de suas funções originárias e também a responsabilização administrativa dos gestores infratores.