

FILIAR-SE É UM DIREITO.
FILIAR-ME É UM DEVER!



NOSSA FORÇA É VOCÊ!
SERVIDOR PÚBLICO DE ICAPUÍ
#vemprosindserpumi

WWW.SINDICAPUI.ORG.BR
FETAMCE
CTB

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ICAPUÍ

CAMPANHA DE FILIAÇÃO

VENHA PRA O SINDSERPUMI

Considerada a trajetória do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí (SINDSERPUMI) nos últimos anos, se destacam repetidas conquistas dos servidores, entre as quais as campanhas salariais anuais, comumente vitoriosas, e a sedimentação dos instrumentos normativos dos PCCR's do Magistério e das atividades meio e saúde. Com essa trajetória, nós sindicalizados e não sindicalizados precisamos ultrapassar o sentido meramente utilitarista de nossa filiação/não filiação a esta entidade, representativa que é dos direitos e deveres dos trabalhadores municipais em Icapuí. Com essa motivação o SINDSERPUMI vem defendendo e convidando a todos e todas para sua nova campanha de filiação 2017-2018.

Por essa razão, o SINDSERPUMI se organizou nesse segundo semestre e pôs em funcionamento uma campanha de filiação ao sindicato com o mote: "Filiar-se é um direito, filiar-me é um dever!". Para isso, a campanha procurou criar ferramentas de sensibilização e acompanhamento dos servidores, pela compreensão de que as lutas e conquistas não são somente da diretoria e dos filiados, mas de todos os servidores. É neste sentido que todos são convidados, como direito e como dever político, a integrar o conjunto dos membros dessa instituição.

A campanha quer solidificar e manter as filiações atuais que chegam a 55% dos servidores efetivos, convocando todos(as) a se desfazerem da noção de política sindical de caráter "umbilical". Essa política é voltada para o uso oportuno de vantagens pessoais apenas. Propomos mudar para a compreensão da atuação sindical que se dedica à defesa das lutas coletivas, sobretudo, sem descuidar, é claro, das pontuais situações de defesa particular do trabalhador, em circunstâncias específicas. É isso que se encaixa na ideia de "direito de filiar-se". Como conquista dos servidores, voltada para a congregação das necessidades dos trabalhadores de modo amplo em negociações, avanços e conquistas.

O sindicato quer sensibilizar e conquistar novas filiações, bem como reconquistar filiações suspensas. Mas isso seguindo o mesmo sentido do debate e enfrentamento das demandas que são do conjunto da categoria, como conquistas coletivas, que contemplam tanto os filiados como os não-filiados. Ora, as lutas dos colegas filiados junto à entidade representativa, que em nosso caso é o SINDSERPUMI, é a luta do conjunto sem discriminação dos servidores. O que se conquista contempla e beneficia a todos e todas. Sendo assim, parece correto convocar os não-filiados a entrar nessa aglomeração com suas contribuições políticas e, conseqüentemente, de suporte financeiro, para fortalecer as lutas e o sindicato. É isso que se chama de "dever de filiar-se". Não é um ato obrigatório. Deve nascer de um grau de compreensão política, ética e profissional de que é na totalidade dos servidores agregados e comprometidos que o sindicato avança nas conquistas.

A não filiação ou a filiação reduzida a benefícios pessoais, ambas são prejudiciais ao movimento dos servidores enquanto sindicato. Precisamos "engrossar nossas fileiras", principalmente mediante as ameaças no cenário nacional atual e seus respingos nos direitos de todos os servidores públicos. Os servidores necessitam do suporte institucional do sindicato, e este, por sua vez, só se fortalece e demonstra força com a filiação e atuação coletiva e expressiva da categoria.

SEMINÁRIO DE MOBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO PORTA DE ENTRADA PARA UMA ATUAÇÃO MAIS ATIVA



Os medos que nos rodeiam para impedir o enfrentamento das contrarreformas em curso, e pela professora Alba Cristina, que tratou dos aspectos gerais da reforma da previdências e os meandros disso na seguridade social e na aposentadoria.

Na ocasião, o secretário de formação do SINDSERPUMI apresentou as linhas principal do projeto de formação que está sendo implementado na direção da formação política e sindical, da informação e da formação específica para todos os servidores municipais. O encontro contou com mais de 150 servidores das atividades meio e saúde, educação administração, efetivos e contratados, numa oportunidade valiosa de formação teórica e orientação política que animou e esclareceu os presentes, além de mobilizar todos para as lutas coletivas vindouras em favor da democracia e contra a perda de direitos que se instala no País.

O I Seminário de Formação e Mobilização Sindical, realizado em 14 de Setembro de 2017, no Centro de Juventude e Cidadania, com o tema geral: "FORMAR-SE PARA A LUTA EM TEMPOS DE CRISE: PELOS DIREITOS AMEAÇADOS", na forma de uma assembleia geral, foi considerado pelos organizadores e presentes ao evento como intenso e de sucesso. Abrindo o evento, o Presidente do Sindicato fez fala de recepção de todos os presentes e situou o significado do seminário como momento de mobilização e de formação que se instaura como dimensão especial que o SINDSERPUMI irá dar atenção nesta gestão 2017-2020. De fato, a formação é questão de sobrevivência para um movimento sindical qualificado. Dentro desta ótica, é preciso aliar informação com formação, contextualizar a lógica do capital, como ele opera no conjunto do mercado de trabalho, e, considerando esse cenário, é preciso desenhar como vamos encaminhar as lutas da categoria, principalmente num cenário de forte ataque da mídia aos movimentos sociais – em particular o movimento sindical.

Através de novas filiações e/ou através da formação, precisamos reoxigenar o movimento sindical e fortalecer a nossa luta, diante de tantas incertezas, diante dos desafios da terceirização, da possibilidade real da reforma da previdência e da reforma trabalhista que sufoca e desmonta os sindicatos.

Contando com a presença de professores universitários e líderes sindicais estaduais da FETAMCE (Federação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal do Estado do Ceará) e CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil), o momento de mobilização e formação logo acima citado, pautou-se principalmente por um movimento de sindicalização e uma conferência sobre o tema "Contextos da crise econômica e política atual, perda dos direitos e rebatimentos nos servidores públicos municipais", proferida em painel pelo presidente da CTB - Ceará, que tratou da conjuntura internacional e nacional da crise atual, pela Prof. Dra. Adelaide Gonçalves, reforçando as situações contextuais, políticas e econômica porque passa o país nesse cenário pós-golpe, as contrarreformas e seus impactos na classe trabalhadora, pela representante da FETAMCE -CE, situando nesse cenário as dificuldades que os servidores municipais e demais trabalhadores terão que enfrentar, as lutas e

PCCR DA ATIVIDADE MEIO E SAÚDE

UMA CONQUISTA PARA SER ENALTECIDA



A implementação de um Plano de Cargos Carreira e Remuneração, PCCR, é fundamental para que o ente público municipal possa não só garantir a valorização dos servidores, mas também, contemplar investimentos na capacitação e na infraestrutura administrativa, tendo como foco principal atender os anseios dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, melhorar os serviços prestados população.

Infelizmente essa não é a tônica da grande maioria dos 5.570 municípios brasileiros. Icapuí, por sua vez, vem construindo, ao longo das últimas duas décadas, um caminho avesso a essa grande maioria, fruto da organização, da qualificação e mobilização dos servidores através do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí – SINDSERPUMI. Iniciada sua construção ainda em 2007, o PCCR da atividade meio e saúde de Icapuí, concretizou-se em 2013 quando da sua implantação com melhorias vencimentais para todas as categorias, reestruturação dos quadros funcionais e possibilidade real de carreira com progressões horizontais, verticais, além de gratificações por qualificações, que por motivo de legislação federal se impossibilita de fazer parte da carreira.

Vale salientar que o plano não traz só a melhoria salarial, mas efetiva uma carreira sólida, fato que não é interessante apenas para o servidor, mas também para toda a administração pública municipal, conseqüentemente para toda a sociedade. É preciso o reconhecimento de todos os atores desse processo, em especial os que representam os servidores e ao ex-vereador Marcos Nunes, ponte fundamental no processo de diálogo à época entre trabalhadores, governo e o legislativo.

É bem verdade que parte dos servidores ainda teima em não corroborar com a ideia de que o plano, mesmo com alguns ruídos, que deverão ser aperfeiçoados no decorrer do tempo e da luta, é a única forma de valorização dos trabalhadores. É verdade, no entanto, que a maioria dos servidores agora se sente mais valorizada (todos os servidores tem a base vencimental maior que o salário mínimo) e tende a devolver esses ganhos com serviços ainda melhores aos municípios.

Finalizando, é preciso um olhar mais contundente no entorno dos companheiros servidores que estão em outros municípios próximos a Icapuí ou não, para confrontar esta realidade acima colocada, não como forma de conformação do *status quo* vivido, mas para valorizar o conquistado e permanecer na trincheira da organização, da mobilização e da luta cotidiana.

GASTO COM PESSOAL E IMPLICAÇÕES NA MUNICIPALIDADE



Durante os últimos 17 anos, o município de Icapuí abdicou da eficiência administrativa para atender ao compadrio e aos interesses dos cabos eleitorais. Ao longo desse período, o endividamento e precariedade do setor de investimentos têm piorado a cada dia.

O comprometimento rotineiro das finanças com folha de pessoal vem ultrapassando em muitos casos os 54% estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e tem levado o

município a abdicar de políticas públicas vitais para o vigor da municipalidade. O sucateamento da máquina pública está a vistas claras, enquanto que os serviços prestados à população passam longe do ideal, às vezes, até do aceitável.

A postergação de uma ação mais enérgica por parte dos gestores, no sentido de fazer o devido saneamento na folha corrigindo suas distorções, a saber, servidores recebendo sem trabalhar, excesso de prestadores de serviço, gratificações ilegais, falta de uma perícia mais criteriosa, etc., têm influenciado de forma substancial nos investimentos do poder público em políticas voltadas para os anseios da população, em especial a juventude, que há décadas vive desprovida de espaços esportivos e de lazer, em nome desse modelo de gestão que privilegia benesses a poucos, em detrimento do direito de muitos.

A conjuntura atual é, ainda, mais nefasta a esta questão, visto que, de acordo com estudos levantados pelo DIEESE a pedido do SINDSERPUMI na última década, o município de Icapuí teve um crescimento de sua Receita Corrente Líquida (RCL) da ordem de 26% ano a ano. Mas essa realidade tende a se reverter desfavoravelmente, em função da Emenda Constitucional nº 55, que congela os investimentos em educação, saúde e seguridade social pelos próximos 20 anos, e pela própria recessão econômica em que vive o país.

No nível local, temos os nossos próprios problemas, como o Fundo de Previdência dos Servidores, que tem um déficit atuarial de ordem desconhecida, por falta de dados. Isso requer que, com urgência, sejam feitas as adequações necessárias para o seu devido saneamento, sob pena de comprometer, num futuro bem próximo, o pagamento das aposentadorias e próprio Tesouro Municipal. Igualmente, a infraestrutura do município precisa urgentemente de um *recall*, mas, para isso acontecer, precisa de recursos, coisa que a gestão não dispõe a contento.

Entretanto, mesmo necessitando enfrentar toda essa problemática, o governo municipal encontra-se engessado, com um comprometimento de folha que de forma alguma corresponde com a necessidade real e nem com a capacidade de suporte financeiro do município.

A não eliminação dessas “gorduras”, aliada ao crescimento de despesas com a valorização dos servidores, em função dos Planos de Cargos e Carreiras, reajustes do piso, no caso do magistério, e a possibilidade real de queda de receitas, poderá levar o município a um descontrole financeiro sem precedentes.

O SINDSERPUMI, enquanto entidade sindical que tem a responsabilidade, não só de zelar pela garantia do pagamento dos servidores em dias, como também pelos bons serviços que devem ser prestados aos municípios, tem corriqueiramente alertado o atual gestor da necessidade de equilíbrio das receitas e despesas, como forma de garantir a sustentabilidade financeira do município, para esta gestão e as futuras.

EDITORIAL

FRANCISCO CELESTINO CAVALCANTE
PRESIDENTE DO SINDSERPUMI

OS DEVANEIOS DE UM GOLPE!

Os servidores públicos e a população de um modo geral, em especial da classe trabalhadora, viveram entre os anos de 2003 a meados de 2016 uma crescente melhoria em suas condições humanas, sobretudo no que diz respeito às conquistas sociais, ao acesso às políticas públicas e melhorias no padrão de vida.

Com a destituição de forma abrupta da Presidente Dilma, todo esse conjunto de melhorias na qualidade de vida das pessoas, especialmente dos mais pobres, passou a ser destruído em nome de um projeto político e econômico, de feição autoritária e conservadora ao extremo, comprometido com o mercado e o capital financeiro internacional, específico de uma política neoliberal que minimiza a influência do Estado nas políticas sociais, em nome do fortalecimento do capital privado.

Conquistas já sedimentadas como o ganho real do salário mínimo, permitindo maior aquisição de bens de consumo, o maior acesso dos filhos da classe trabalhadora ao ensino superior, a criação de programas de distribuição de renda e o incentivo à agricultura de subsistência, entre outras, são algumas das políticas que, no período acima citado, empoderaram os brasileiros, e que hoje estão ameaçadas por um governo golpista, que atenta vertiginosamente contra a população brasileira, em especial contra os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

O golpe de 2016 não foi apenas contra a presidenta legitimamente eleita. Foi contra a democracia e contra os direitos do povo brasileiro. Após a subida ilegítima ao Palácio do Planalto, Temer iniciou uma política de retrocessos e retirada de direitos por meio de uma pauta de contrarreformas e de reversão da oferta das políticas sociais implementadas no governo anterior. Da saúde à educação, da vida nos centros urbanos ao campo, nenhuma área deixou de ser alvo de ataques e desmontes. Com o argumento de estimular a criação de empregos, e com o suporte da mídia nacional, Temer articulou medidas que atacaram frontalmente os direitos da classe trabalhadora, como a regulamentação da terceirização irrestrita de atividades-fim, a reforma trabalhista e o desmonte da previdência que está na iminência de aprovação.

Esse foi o cenário emblemático que vivemos no ano de 2017, exposto a um conjunto de ações que o povo brasileiro, em especial a classe trabalhadora, viveu, ficando, em sua boa parte, paralisado e estarecido diante da avalanche de perdas de direitos, certezas e garantias. Não obstante os diversos levantes das entidades sindicais e do movimento popular para pressionar e reverter essas ações, a maior parte do povo sequer compreende e se mobiliza para entrar nessa luta.

O ano de 2018 precisa se tornar, deste modo, um ano de convocação e de mobilização do povo para ir às ruas, no sentido pleno da expressão, confrontando, logo a partir de fevereiro, o processo de votação da contrarreforma da previdência. Não será um ano fácil, sabemos. Será, sim, um ano de maiores lutas, mais que o ano que encerramos! E nós estaremos a postos! Venham pra luta servidores públicos!

COMISSÕES DE CARREIRA EFETIVAM PROGRESSÕES

A Secretaria de Administração reuniu em 15 de Agosto de 2017, os representantes das comissões de carreira dos PCCR das atividades meio e saúde e do magistério. O SINDSERPUMI participou da reunião de posse da comissão, representado por membros de sua diretoria nas duas comissões, contribuindo para o debate e para o efetivo funcionamento desses instrumentos de acompanhamento e avaliação da carreira das categorias citadas.

A reunião foi conjunta, com discussões diversas sobre as funções das comissões, sobre a instalação das duas comissões que são distintas, os procedimentos iniciais para a tarefa de análise do desenvolvimento do PCCR e da progressão e Promoção dos servidores das categorias em questão. Com a coordenação do representante da Administração municipal e apoio da assessoria jurídica, as comissões decidiram proceder inicialmente estabelecendo uma primeira reunião de trabalho cujos objetivos seguirão ritmos acordados na reunião, incluindo inicialmente estudo dos planos e da legislação pertinente, organização dos procedimentos de trabalho da comissão, elaboração e publicação de regimento das comissões e, superadas minimamente as dificuldades técnicas e legais, as comissões iniciarão a análise dos requerimentos e publicação de pareceres aos processos de progressão e promoção. Cada comissão se reuniu separadamente, em reuniões sequenciadas para discutir os processos específicos de análise e emissão de parecer para cada área, magistério e atividades meio.

As comissões trabalharam de modo objetivo e rápido, lançando seus pareceres em tempo hábil e atestando a progressão de 24 membros do magistério e 40 servidores integrantes das atividades meio e saúde. A experiência, sobretudo desta última comissão, revela a grande validade dos Planos de Carreiras nessa dimensão da valorização profissional e do desenvolvimento do servidor público com base na associação entre evolução funcional e um permanente sistema de qualificação. Essa é, na verdade, a maior conquista do município e dos servidores nos planos de carreiras que conquistamos em Icapuí.

Solidificadas e regularizadas essas comissões, agora o servidor deve estar atento aos processos de formação permanentes existentes em diversas instituições reconhecidas para acumular formação e documentos comprobatórios no sentido de continuar se qualificando em sua atuação prática e desenvolver-se na carreira

SECRETARIA DE FORMAÇÃO INICIA ESTUDO DO PCCR

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí promoveu no dia 25 de outubro, através da secretaria de formação e política sindical o primeiro encontro do segundo DIÁLOGO-DEBATE, agora sobre o PCCR das atividades meio e saúde. O tema central do encontro foi a análise geral do Plano de Carreira através de apresentação das partes que constituem o texto, com discussão e proposições de ajustes. Para essa tarefa, foram convidados e articulados representantes dos grupos que compõem as atividades meio da administração, educação, assistência social e saúde, que estiveram presentes em sua maioria, juntamente com a diretoria do Sindicato.

O Plano vem requerendo pequenos aperfeiçoamentos que, considerando os limites legais e financeiros de sustentabilidade da carreira, deverão ser analisadas nesses encontros e nos espaços jurídicos adequados para tais ajustes. No primeiro momento, foram apresentados ideias para o estudo contínuo, que agora será feito em mais seis encontros até Janeiro. Logo após as oportunidades de discussão se trabalhará coletivamente para construir uma proposta sólida de melhorias no PCCR, na medida de sua discussão.

A metodologia aplicada segue a linha de um debate participativo para universalizar ao máximo as informações e o conhecimento com os participantes e com todos os servidores. Os encontros já dispõem de cronograma e se mantêm como local e horário a sede do sindicato e as 14hs, respectivamente.

SINDSERPUMI PARTICIPA DE DISCUSSÃO SOBRE O NOVO FUNDEB

O presidente do SINDSERPUMI, Celestino Cavalcante, e o Secretário de Finanças, João Francisco, participaram na tarde do último dia 21 de setembro de 2017 de uma audiência pública na Assembleia Legislativa com a pauta: **Financiamento da Educação e proposta do Novo FUNDEB**.

A proposta inicial é ampliar de 10% para 30% a complementação da união no fundo. Essa proposta de acréscimo de novos recursos elevaria de 09 para 23 o número de estados beneficiados, o que corresponde a 94% de toda matrícula nacional.

Na oportunidade, também foi detalhada pelo consultor legislativo da Câmara Federal, Mauricio Holanda, aspectos relevantes da PEC Nº 15/15 que tramita no congresso, e que torna o FUNDEB uma política permanente, uma política de Estado. Segundo o consultor, o novo FUNDEB é o caminho não só para garantir o piso e a valorização do magistério, mas também para promover a redução das desigualdades regionais.

O que ficou consensuado entre todos os presentes ao evento é que o atual FUNDEB é insuficiente para pagamento de professores, custeio e investimentos. No caso do Ceará, o estado já gasta os 100% com pagamento de professores, ficando o custeio e toda a parte de investimentos para ser bancado com recursos do Fundo de Combate a pobreza (FECOP) e/ou do tesouro estadual.

No final da audiência, pactuou-se como bandeira comum a proposta de que precisamos unir todas as entidades ligadas à educação e sociedade civil organizada, para atuarem alinhados numa Frente Nacional ampla em defesa do Novo FUNDEB, para que o fundo seja não somente permanente, mas revigorado com novos recursos e maior participação da União.

O SINDSERPUMI TEM DIRIGENTE NA CTB CEARÁ

O sindicalista e presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí – SINDSERPUMI, Celestino Cavalcante, foi eleito para o cargo de Secretário de Políticas Agrárias Adjunto, no 2º Congresso Estadual da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, seção – CTB – CE, realizado nos dias 23 e 24 de Junho de 2017 para o quadriênio 2017/2021. Através deste, o SINDSERPUMI tem assento como um dirigente numa entidade de grau máximo na representação sindical.

Para o presidente, Celestino Cavalcante, é extremamente salutar somar no sindicalismo e contribuir na construção de uma agenda comum, de uma agenda que se oponha ao retrocesso e que efetivamente crie condições para que a gente possa enfrentar o drama em que vivem milhões de trabalhadores.

O SINDSERPUMI INTEGRA FÓRUM REGIONAL DO SUS

O presidente do SINDSERPUMI, Celestino Cavalcante, acompanhado da servidora Najara Valente, que integra o grupo de agentes de endemias, vem participando dos encontros e formações relativas do Fórum Regional de Gestão do Trabalho no SUS, Macrorregião do Litoral – Leste/ 7ª Região de Saúde do Aracati. Estiveram em reunião no dia 22 de setembro de 2017, e agora participaram de formação no curso de negociação coletiva e gestão do trabalho no SUS, nos dias 24, 26 e 27 de Outubro, representando os servidores locais. Este fórum tem como objetivo construir uma mesa regional permanente de negociação do SUS que garanta a articulação de uma rede de atenção à saúde e a construção de meios administrativos, jurídicos e financeiros que viabilizem a superação da fragmentação e a otimização da gestão da força de trabalho no SUS em âmbito municipal.

A pactuação de uma agenda negociada na Gestão de Trabalho do SUS, feita entre trabalhadores e gestores, deverá nos permitir encontrar mecanismos que superem a fragmentação de estruturas municipais, com otimização dos recursos e melhor oferta de serviços à população.

É um desafio construirmos um novo paradigma de gestão compartilhada do SUS para o fortalecimento das regiões, mas, ao mesmo tempo, é uma necessidade para enfrentarmos a falta de recursos, a grande rotatividade de gestores e o avanço da mídia que, na maioria das vezes, tenta negligenciar de forma sorrateira a importância do SUS na democratização do acesso a saúde.

A gestão do trabalho em âmbito regional potencializa aspectos relevantes como a integração de políticas setoriais e intersetoriais, permitindo a articulação de políticas territoriais essenciais para a redução da iniquidade regional em saúde. Outro aspecto, não menos relevante, trata-se do PCC's regional, que visa fortalecer essa regionalização, superando vínculos precários, permitindo a adequação com grande parte das realidades municipais e em consonância com a estratégia global do SUS.

SINDSERPUMI NA MARCHA DA ESPERANÇA

No dia 10 de Novembro, véspera da implementação da reforma trabalhista (11 de novembro), representantes do SINDSERPUMI participaram - unidos a sindicatos de muitos municípios cearenses, federações, organizações sociais diversas, da MARCHA DA ESPERANÇA - ato realizado em Fortaleza, alusivo ao dia nacional de lutas em confronto às contrarreformas criadas pelo governo federal e seus aliados.

A marcha percorreu todo o centro da cidade com manifestações e falas diversas esclarecendo à população as diversas facetas de destruição dos direitos trabalhistas por meio da reforma e os impactos negativos disso nas condições de trabalho e de salário para os trabalhadores brasileiros a partir de agora. O presidente do SINDSERPUMI, Celestino Cavalcante, proferiu palavras sobre o tema durante a caminhada, representando esta entidade e o município, colocando-se, em nome do sindicato, como integrante da luta pela anulação da reforma e pela união em torno dessa causa, junto às demais representações de entidades de outros municípios das demais federações.

A marcha da esperança, promovida pela FETAMCE, tornou-se um ato unificado com diversas entidades mobilizadas como a Frente Brasil Popular e Povo Sem Medo e as Centrais Sindicais: Central Única dos Trabalhadores no Ceará (CUT-CE), Central Sindical e Popular (CSP Conlutas), Central dos Trabalhadores do Brasil no Ceará (CTB-CE) e Intersindical.

De modo geral, o ato foi considerado de sucesso, mobilizando representações de ___ municípios e agregando muitos outros movimentos populares que trouxeram à Praça da Bandeira em Fortaleza cerca de ___ mil pessoas, conforme os organizadores.

FALTA DE INVESTIMENTO E FOLHA DE PAGAMENTO O GARGALO DA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Um estudo feito a partir de dados colhidos junto ao Tribunal de Contas dos Municípios, TCM, no primeiro quadrimestre de 2017 pelo advogado Valdecy Alves, identificou algo sabido por todos, mas até então não divulgado com dados.

O levantamento nos mostra como a falta de zelo com a coisa pública, em especial nos municípios - como é o caso dos prefeitos, que inflam as folhas de pagamento como forma de manter o empreguismo de parentes e cabos eleitorais - podem comprometer toda infraestrutura do município e os serviços prestados à população.

Os comparativos feitos com os dados da população do Censo de 2010 e a quantidade de servidores dos 184 municípios no primeiro quadriênio de 2017 tem comparativos discrepantes. Como em Sobral a máquina pública funciona com 1,4% da população nos seus quadros e Guaramiranga só consegue funcionar com 13,76% se sua população como servidores?

Para corroborar que o empreguismo e patrimonialismo reina nesses entes federados, boa parte destes servidores são contratados e/ou comissionados. Segundo as boas normas de convivência dos padrões mínimos de gastos com folha, o ideal do percentual de servidores empregados nos quadros de qualquer município, em relação à população, pode oscilar de 2% no mínimo e 4% no máximo. Logicamente, este intervalo leva em conta as peculiaridades de cada municipalidade.

Algumas constatações feitas pelo o estudo são, no mínimo, intrigantes, senão vejamos:

I- Uma cidade pobre como Salitre ter 420 comissionados para cerca de 1.256 servidores (sendo 612 efetivos e 644 contratados): é cerca de 01 comissionado para cada 03 servidores. É MUITO CHEFE PRA POUCO SUBORDINADO.

II- Uma cidade como Cascavel ter 1.007 servidores concursados e 2004 servidores contratados: para cada servidor efetivo: é quase dois contratados sem concurso. SERÁ QUE A CONSTITUIÇÃO DO BRASIL NÃO SE APLICA A CASCAVEL E LÁ SEUS GOVERNANTES NÃO CONHECEM A CONSTITUIÇÃO?

III- Ao se analisar os dados de todos os municípios percebe-se que a contratação de servidor público sem concurso é tão comum quanto a contratação mediante concurso. ELES CONCORREM OMBRO A OMBRO. Só que contratação sem concurso é ilegal. A não ser para casos excepcionais. Mas virou regra. Enquanto contratar após aprovação em concurso é imposição legal e constitucional. ISSO DEMONSTRA QUE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E LEGALIDADE, para os municípios cearenses, são coisas que eles conhecem apenas parcialmente;

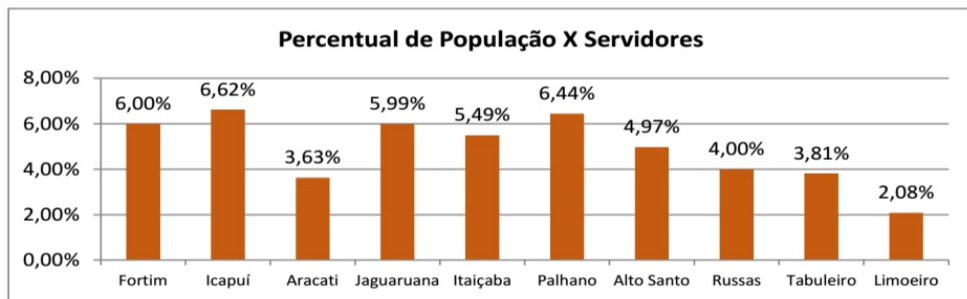
IV- Como entender o fato de um Município ter quase o dobro de população que outro município e necessitar apenas de metade do total de servidores que o município com menor habitante emprega em seus quadros???

Versando sobre o baixo Jaguaribe podemos identificar que Icapuí, nesta pesquisa, se destaca, segundo os dados do primeiro quadrimestre, como o município de maior percentual de servidores.

Note-se que municípios aqui de pequeno porte como 1º - São João do Jaguaribe, 2º - Jaguaribara, 3º - Icapuí e 4º Fortim, apresentam-se numa relação de número de funcionário para população que superam ou se aproximam muito dos 6%. Na contramão dessa realidade, muitos municípios bem maiores em população e demandas de serviço público como Aracati, Quixeré, Limoeiro do Norte, Russas, não ultrapassam os 4%. Já tomando a relação entre o total da folha de pagamento desses municípios em questão, podemos atestar um cenário que, ao mesmo tempo em que pode revelar o nível de valorização e de melhoria salarial conquistada pelos servidores nas suas lutas, pode igualmente esconder o nível de gastos desnecessários com pessoal dos municípios. De modo geral, note-se que em comparação com os municípios com menos funcionários e com valores de folha maiores, os municípios pequenos tem média salarial geral bastante alta em relação aos últimos citados.

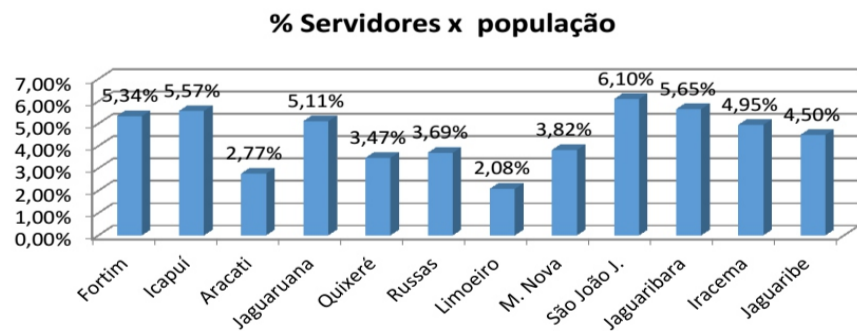
No caso em questão, o município de Icapuí, considerada essa média aqui proposta (a relação entre o total de folha de pagamento e o número de servidores), supera os municípios assemelhados a ele, como São João do Jaguaribe, Jaguaribara, e Fortim, sendo o de maior média salarial, bem como sai na frente entre os de maior porte, excetuando Limoeiro. É bem verdade que as referências salariais de Icapuí são por demais boas em relação aos demais municípios de seu porte e até maiores, e, diga-se de passagem, são frutos de intensas e negociadas lutas do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e seus servidores, durante muito tempo. Por isso, são conquistas, não vieram sem esforço. O outro lado disso, não menos verdadeiro, é que também se pode concluir, a partir da relação entre número de funcionários e população, que o crescimento constante da folha também é razão pela qual se chega a essa média, considerando a folha em Junho de R\$ 2.792.240.

É necessário considerar o valor da folha dos municípios tomando o mês de junho, que coloca Icapuí, no limite de sua comparação com os demais, num patamar de investimento bastante alto. Novamente, repete-se a presença de Icapuí entre o que tem maior folha de pagamento em relação aos demais de seu porte, figurando próximo à faixa dos R\$ 3.000.000,00, alcançado apenas pela maioria dos municípios de maior porte no Vale do Jaguaribe. Observando o gráfico abaixo, apenas Jaguaruana, que aqui podemos tratar como de médio porte, supera Icapuí e passa da faixa citada a pouco.



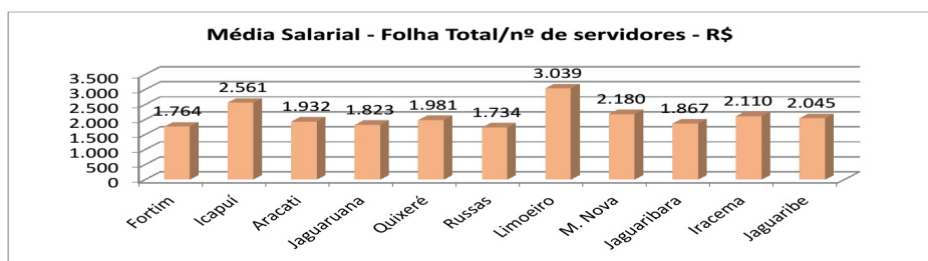
Fonte: IBGE 2010 (Pop) - TCM

Outro levantamento feito pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí, no caso partindo da população estimada de 2016 segundo o portal IBGE-Cidades, em comparação com as folhas publicadas nos portais de transparências de alguns municípios do Vale do Jaguaribe referentes ao mês de junho, podemos, guardadas as proporções, obter os resultados que atestam a veracidade das informações acima. Conforme este segundo levantamento, similar ao anterior, o percentual de servidores nos municípios em relação à população assim se apresentam:

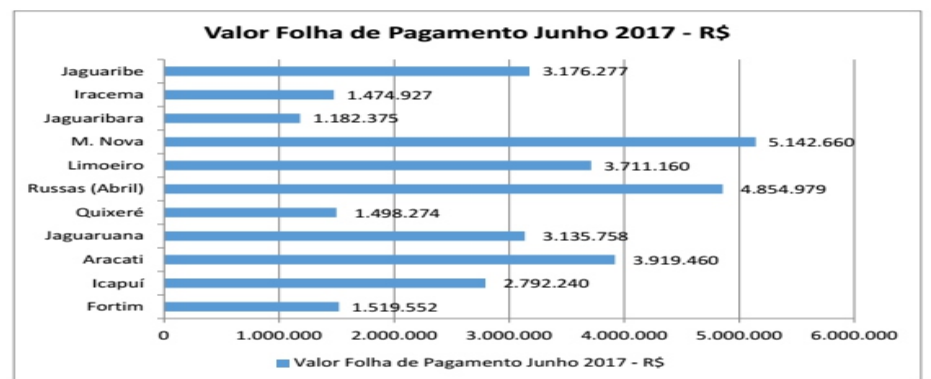


Fonte: População: IBGE-Cidade/Funcionários: Transparencia.setorpeessoal.com.br/ sites institucionais das PMs.

Note-se que municípios aqui de pequeno porte como 1º - São João do Jaguaribe, 2º - Jaguaribara, 3º - Icapuí e 4º Fortim, apresentam-se numa relação de número de funcionário para população que superam ou se aproximam muito dos 6%. Na contramão dessa realidade, muitos municípios bem maiores em população e demandas de serviço público como Aracati, Quixeré, Limoeiro do Norte, Russas, não ultrapassam os 4%. Já tomando a relação entre o total da folha de pagamento desses municípios em questão, podemos atestar um cenário que, ao mesmo tempo em que pode revelar o nível de valorização e de melhoria salarial conquistada pelos servidores nas suas lutas, pode igualmente esconder o nível de gastos desnecessários com pessoal dos municípios. De modo geral, note-se que em comparação com os municípios com menos funcionários e com valores de folha maiores, os municípios



Fonte: População: IBGE-Cidade/Funcionários: Transparencia.setorpeessoal.com.br/ sites institucionais das PMs.



Fonte: População: IBGE-Cidade/Funcionários: Transparencia.setorpeessoal.com.br/ sites institucionais das PMs.

O cenário em questão remete à necessidade de avaliar os movimentos da folha do município mês a mês, que, segundo dados do site <Transparencia.setorpeessoal.com - folha.governotransparente.com.br>, vem apresentando crescimento a cada mês, excetuando breve recuo por volta do mês de maio. Os caminhos para a redução desses gastos é urgente, em detrimento dos investimentos na máquina pública. No entanto, é claro, não pode seguir a linha adotada pelo governo federal na direção da redução dos direitos dos trabalhadores e das conquistas históricas de cada categoria. Os ajustes planejados devem realizar estudos claros e procedimentos assentados em instrumentos legais de regulação, mas também reduzindo o caminho torpe da concessão de múltiplos empregos a aliados e seus aproximados, sem medidas responsáveis aos limites legais permitidos e sem planejamento responsável dos recursos.