



**SINDICATO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE ICAPUÍ**



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: Cloténir Damasceno Rabelo. 2º Secretária de Formação e Política Sindical: Francisca Liduina Rocha. Secretário de Assuntos Jurídicos: Jackson Fábio da Costa. 2º Secretário de Assuntos Jurídicos: Juarez Teixeira da Silveira Filho. Conselho Fiscal: Francisca Neuma Jerônimo; Liduina Rebouças; Maria Juraci Rodrigues da Silva; Ericlândia Pereira da Costa; Maria Alaene Barbosa.

**NEGOCIAR, AVANÇAR E
CONQUISTAR.**



AGENDA PRIORITÁRIA DA CLASSE TRABALHADORA—RECORTES

“[...]1. Criar políticas, programas e ações imediatas para enfrentar o desemprego e o subemprego crescentes, que já atingem 28 milhões de trabalhadores:

- Criar frentes de trabalho como medida emergencial, com atenção especial para os jovens;
- Retomar as obras de infraestrutura;
- Políticas de amparo aos desempregados: aumento das parcelas do seguro desemprego, vale-transporte para o desempregado, vale-gás, subsídio de energia elétrica, entre outros.

2. Democratizar o sistema de relações de trabalho, fundado na autonomia sindical, visando incentivar as negociações coletivas, promover solução ágil dos conflitos, garantir os direitos trabalhistas, o direito à greve e coibir as práticas antissindicalistas; favorecendo a reestruturação da organização sindical para ampliar a representatividade e a organização em todos os níveis, estimulando a cooperação sindical entre os trabalhadores, inclusive com o financiamento solidário democraticamente definido em assembleia.

3. Regular o direito de negociação coletiva para os servidores públicos, em todas as esferas de governo, segundo os princípios da Convenção 151 da OIT (Organização

Internacional do Trabalho).

4. Renovar, para o próximo quadriênio (2020 a 2023), a política de valorização do salário mínimo.

5. Definir a jornada de trabalho em 40 horas semanais.

6. Revogar todos os aspectos negativos apontados pelos trabalhadores da Lei 13.467 (Reforma Trabalhista) e da Lei 13.429 (Terceirização), que precarizam os contratos e condições de trabalho, na perspectiva da construção de um novo estatuto, com valorização do trabalho.

7. Combater a informalidade, a rotatividade, o trabalho análogo ao escravo e eliminar o trabalho infantil, no campo e na cidade.

8. Regulamentar o inciso 27º do artigo 7º da Constituição, que garante proteção trabalhista para os impactos das transformações tecnológicas e econômicas.

9. Assegurar o direito e o acesso ao Sistema Público de Seguridade e Previdência Social, promovendo a universalização; garantir, diante das mudanças no mundo de trabalho e da transição demográfica, a sustentabilidade financeira do Sistema, com permanente participação social na gestão. [...]

(Extraído do documento da CTB—Agenda prioritária da classe trabalhadora, p. 8-9).

A LENTIDÃO NA SOLIDIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO SINDICAL: PERCALÇOS E PERSPECTIVAS

Desde janeiro, vimos fazendo esforços em dar movimento aos processos de formação dos servidores. É verdade que, considerados os percalços e os ensaios feitos, muito ainda precisa ser organizado e muitas estratégias precisam ser revistas para que esse projeto possa tomar forma e solidificar-se.

Foi bom discutir o PCCR e dar forma a uma proposta de atualização desse instrumento. Foi positivo estabelecer as publicações periódicas do jornal (já existente e reformado), dos boletins informativos bimestrais, de folhetos eventuais, da publicação na web do site da formação com uma diversidade de materiais, e da constante publicação nas redes sociais de materiais, textos, notícias, vídeos, que completam essa tentativa de oferecer formação e informação, e de manter vivos os canais de comunicação sindical.

Mas a parte fundamental, que é de instituir um canal especial de formação de lideranças sindicais, por meio de curso de extensão, ainda se apresenta com certa lentidão. Há seis meses fizemos nossa conversa sobre a formação sindical com a FECLESC—UECE QUIXADÁ. De lá para cá, enfrentamos desde janeiro fortes debates para a campanha salarial e vários contratempos nessa luta. Neste tempo, temos nos dedicado a esse problema, em estudos, análises e produção de dados para qualificar o debate e avançarmos no que defendemos. Mas o curso continua como ideia a ser instalada, a exemplo da ótima experiência de Quixadá que visitamos.

Enquanto isso, cuidamos de organizar um ambiente virtual de aprendizagem com o moodle, e já conseguimos instalá-lo e disponibilizá-lo na web, e que está em fase de teste. Resta agora um tempo de dedicação exclusiva que estamos maturando. Virá logo!!



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 2 Nº 8

MAIO-JUNHO/2018

A LUTA VALE A PENA!

Não é por acaso que nosso lema é “negociar, avançar, conquistar”. São três fases necessárias de toda luta sindical, ao nosso ver. Nesse passo a passo, muito já foi conquistado e solidificado, e nós celebramos.

No assunto, o primeiro tema neste informativo traz ideias sobre essa face lenta, mas progressiva, da negociação desse ano dos reajustes, desde Janeiro. Uma tarefa que requer sabedoria e estratégia.

Da ideia de negociar para o avançar e conquistar, celebramos a conquista legal e prática do direito à insalubridade e periculosidade, de muitas categorias, nessa fase de revisão e ajuste feitos recentemente. Em que pese as contestações a serem aferi-

das, é uma conquista que se solidifica.

Entre muitas conquistas em sua história, adentrarmos neste informativo, também, no anúncio da festa de comemoração dos 25 anos do SINDSERPUMI, previsto para novembro. Mesmo com desacertos, temos muito mais a celebrar que lamentar. Então, entremos no clima até lá.

No espírito de celebração, trazemos ainda até lá as perspectivas de lutas a serem mais acirradas. E por essa razão, retomar o problema da gestão de pessoal no município em novo texto, pós-audiência sobre o assunto, vai nos deixar vigilantes para o problema, mesmo nos ares de comemoração que desejamos.

Também no clima do festejo, trazemos, finalmente, questões e explicações relativas aos passos dados e não dados na direção da formação sindical, que essa gestão vem falando e colocando como importante desde o começo de seu trabalho em 2017, sinalizando as falhas e conquistas até o momento.

Teremos então um segundo semestre cheio de lutas que valem a pena, e de comemoração pelas lutas que nos trouxeram conquistas nestes 25 anos.

Que possa ser nossa meta se manter no ritmo nesse propósito, na esperança de crescer como servidores municipais, mas sem perder nossos direitos e conquistas a tanto tempo adquiridas.

VOCÊ SABIA??

O município de Icapuí teve uma melhoria significativa nas receitas no primeiro repasse do mês de junho 2018, quando comparado ao mesmo período de 2017. Vejamos então:

No FPM de 1º a 10 de junho de 2017 foi de R\$ 565.724,06. No

mesmo período de 2018, R\$ 770.723,50. Uma diferença de um pouco mais de 36% para mais na comparação do período.

No FUNDEB, de 1º a 10 de junho de 2017 a receita foi de R\$ 261.078,84. No mesmo período de 2018, R\$

324.770,05. No FUNDEB, o aumento foi de aproximadamente 25% na comparação do mesmo do período nos dois anos citados.

Num cenário de quedas de receitas, isso é, no mínimo animador.

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:

CAMPANHA SALARIAL E ESTADO DE GREVE 2

INSALUBRIDADE E DIREITO A ELA: REFLEXÕES 2

DEMORAÇÃO NA REVISÃO DO PCCR 3

GESTÃO DE PESSOAL E LIMITES DE GASTOS 3

A LENTIDÃO NA SOLIDIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO 4

AGENDA PRIORITÁRIA DA CLASSE TRABALHADORA. 4

CAMPANHA SALARIAL E ESTADO DE GREVE



O campo da negociação e o tempo necessário e oportuno que ela requer se dá em reiteradas sessões e em variados modos. Nossa campanha salarial de 2018, no contexto mais amplo e no local, tem se dado nesse tempo necessário (maturado e de paciência histórica) e de modos diversos, desde recorrentes assembleias neste ano, numerosas audiências com o governo, e, por último, na audiência sobre gestão de pessoal e na deflagração do estado de greve.

Foi um primeiro semestre em que vimos intensificando esse exercício de negociação ao seu ponto mais condescendente possível, sob a base de, em se fechando os canais de negociação e avanços para a conquista, o estado de greve entra como caminho oportuno no processo.

Permanecer nesse estado coloca todos nós na atenção aos trâmites dos objetos negociados, que é o reajuste das atividades meio e saúde, bem como o piso nacional dos

professores, assim agregados, como direito.

Dando tempo para a maturação e ajuste financeiro municipal, a campanha e o estado de greve permanecem na ponta da agulha, um para o outro, como parte da mesma estratégia.

Resta aos servidores entrarem na luta, para associar-se aos demais na configuração dessa base de luta, que não é só da diretoria do sindicato, mas de todos os servidores igualmente beneficiados com as conquistas.

“FIXAR, FINALMENTE, ESSES CONCEITOS AO LOCAL DE ATUAÇÃO E ÀS SUAS CARACTERÍSTICAS, PARECE SER O QUE MAIOR E MELHOR QUE SE PODE FAZER NESSE MOMENTO.”



INSALUBRIDADE E DIREITO A ELA: REFLEXÕES

A recente fala do presidente do SINDISERPUMI, Celestino Cavalcante, trouxe para o tema da insalubridade/periculosidade e sua concessão, forte argumentação, como abaixo:

“O sindicato existe para defender o direito e lutar por conquistas. Em Icapuí existe uma postergação e/ou desleixo muito grande por parte dos gestores em aplicar a legislação. Fruto disso é algumas pessoas andarem com uma legislação na cabeça e a defenderem a seu bel prazer. No caso da insalubridade, a Lei nº 641 de 29 de abril de 2014, já continha os critérios para que as pessoas tivessem acesso ao benefício, determinando que essa concessão fosse feita através de um laudo, e não através de apadrinhado ou do gosto de cada um. Feito o laudo pelo governo, se alguém se achar prejudicado, que mesmo estando dentro da legislação não foi contemplado, procure o sindicato (se for filiado), que o mesmo irá atuar no sentido de fazer

valer seu direito, até porque isso é o correto. Agora, se a queixa é porque alguém recebia, à margem da legislação, e queria continuar recebendo, porque acha que injustiça não se corrige, ao contrário, se perpetua, paciência. A lei é feita para o coletivo, e não para atender individualidades ao gosto do freguês”

Repetir aqui essa fala é para nós referendá-la, validar essa argumentação, como o caminho do direito, e não do benefício extorquido. Do legalmente garantido e não do voluntariamente concedido.

Mesmo que seja necessário vigilante cuidado com o processo e aferir seus possíveis descuidos, o direito dos adicionais em questão é algo já claramente estabelecido na Lei, metodologicamente orientado, como acentuou o presidente. E se nesse rol de concessões possa ter ocorrido equívocos, o trâmite feito, passível de aferição e correção, é o caminho certo, e isso foi feito. E isso é bom.

Deslocar essa concessão e esse direito do aval meramente político, das manhas e acertos escusos entre gestores e servidores desde muito tempo, e além disso, da ideia perversa de que é algo de posse individualizada, vitalícia, como patrimônio de alguém, para nós, já é uma conquista das maiores no serviço público municipal atualmente. Repita-se, ainda que peça acertos a serem feitos, é uma feição mais perceptível de justiça no trabalho.

Descaracterizar também os conceitos de insalubridade e de periculosidade dos sinônimos assimilados em contextos de trabalho de muitos anos atrás, frente às mudanças ocorridas, tanto nos sistemas de proteção quanto nos modos de uso, é algo igualmente necessário e valioso.

E fixar, finalmente, esses conceitos ao local de atuação e às suas características, parece ser o que maior e melhor que se pode fazer nesse momento.

DEM AÍ OS 25 ANOS DO SINDSERPUMI

Fundado em 19 de novembro de 1992, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí (SINDSERPUMI) estará completando seus 25 anos de luta pelos direitos dos servidores municipais e celebrando as conquistas desses vários anos de trabalho sob diferentes governos municipais.

As variadas conquistas solidificadas, juntamente com seu patrimônio sócio-político como entidade de reconhecido respeito e

validade na construção do município, entre outras razões, garantem ao SINDSERPUMI motivos suficientes para festejar esses 25 anos.

Além de seu destaque no cenário municipal entre outras entidades locais de defesa dos trabalhadores, o sindicato se apresenta como fundamental nas diversas situações de gestão do serviço público, na maioria das vezes se colocando na contribuição com seus filiados para

conduzir lutas coletivas de garantia de direitos conquistados, a exemplo da carreira das atividades meio e saúde e dos professores.

Desse modo, a festa de comemoração será pensada para celebrar esse conjunto de conquistas e de lutas, enquanto entidade que somente existe na medida da participação de seus filiados.

Vamos todos participar desse momento de congratamento!



GESTÃO DE PESSOAL E LIMITES DE GASTOS: DE NOVO, E DE NOVO, E DE NOVO...

É sabido por todos a realização recente de audiência pública sobre gestão de pessoal pela Comissão de Educação, Saúde e Assistência Social da Câmara Municipal, com o apoio do SINDSERPUMI.

Se pudéssemos resumir as apresentações, debates e contribuições diversas, poderíamos dizer que esta audiência validou a tese do sindicato já repetidas vezes apresentada aos governos municipais de ontem e de hoje: o problema do município é folha de pagamento e gestão de pessoal, não nessa ordem, mas as duas juntas, assim engalfinhadas, causa e efeito uma da outra, impactando-se mutuamente.

Essa dependência uma da outra mostra que, se estamos mal na capacidade de gestão eficiente de pessoal, incorremos em folhas

de pagamento impraticáveis para as finanças do município. O mesmo se pode dizer de modo contrário, que se amargamos uma folha de pagamento (gasto com pessoal) que nos engessa, é porque existe graves desajustes na gestão de pessoal.

Então, é nossa tarefa conjunta, sobretudo do governo, ajustarmos uma e outra, juntas. Talvez seja o modo de gestão de pessoal que deva ser um pontapé inicial para dar novo formato à folha e, somente depois disso, aprofundar os ajustes legais que possam ser maiores que as gestões e solidifiquem esse formato ajustado e enxuto de folha e de gestão de pessoal.

Uma boa política de pessoal deve estar sustentada por uma boa base legal, que controle as ações governamentais que permi-

tem desajustes, bem como as frestas que viciam o mal uso dos recursos.

O SINDSERPUMI acredita que é por essa via que se pode encontrar caminhos mais sustentáveis para a viabilidade financeira do município e para um serviço público de qualidade e valorizado em seus agentes. Não é via correta, nem saudável, investir na retirada de direito dos servidores, nem nas suas conquistas e carreira. Esse caminho desconstrói a atenção ao foco principal, desvia o esforço para o que não é, de fato, o fator principal do problema, ou seja, ministra o medicamento no paciente errado.

Mas ainda é tempo de colocarmos as ferramentas na mesa e conduzirmos coletivo e democraticamente as saídas que precisamos.

“O PROBLEMA DO MUNICÍPIO É FOLHA DE PAGAMENTO E GESTÃO DE PESSOAL, NÃO NESSA ORDEM, MAS AS DUAS JUNTAS, ASSIM ENGALFINHADAS, CAUSA E EFEITO UMA DA OUTRA, IMPACTANDO-SE MUTUAMENTE”.

