

REFORMA

DOS PCCR'S - NECESSIDADE?

É uma boa pergunta o título inicial deste boletim: precisamos de reformas nos nossos PCCR's? É nossa defesa que além de precisarmos, a própria dinâmica das carreiras exige essa atitude.

Desse modo, dentro do plano de ação do SINDSERPUMI, esse semestre faremos esforços para isso. Daí nosso boletim trazer um mini dossiê sobre o assunto em destaque.

A natureza dos textos, então, é nesse tema, sendo o primeiro bem acentuando a necessária reforma do PCCR do magistério e de sua carreira, e o segundo propondo que tais reformas cuidem da valorização e não se esqueçam de apontar para o futuro dos servidores quanto à sua situação previdenciária e de aposentadoria.

Já o terceiro texto se prende ao também exigente pedido de revisão do Plano de Carreiras das atividades meio e saúde, considerando sua aplicação nestes últimos anos e as falhas percebidas, carentes de acertos.

Na sequência, o quarto texto faz um "remake" de outro texto já publicado sobre o plano de carreira como instrumento de valorização dos

servidores e de gestão de pessoal na administração pública. Acentua isso como uma conquista (a elaboração e implementação dos Planos de Carreira das atividades meio e do magistério, feito pelo SINDSERPUMI).

Na página final, há um reclame acerca da ausência dos servidores na tarefa de se envolverem em

processos formativos relativos ao conhecimento e entendimento teórico e prático dos PCCR's.

Aponta o quanto a leitura e formação sobre esse assunto é colaborativo para a carreira dos servidores.

Além desse texto provocativo, o boletim se encerra com um recorte textual de artigo publicado em periódico científico sobre a importância dos Planos de Carreira, apenas para citar como esse tema é objeto de estudo de muito outros além de nós.

Na ocasião das reformas dos PCCR's e de outros instrumentos legais relativos aos servidores municipais, desejamos que os leitores se apropriem e debatam os elementos discursivos aqui apresentados.

Que em 10 anos (2001 a 2021) na vigência do Plano Real, os professores graduados e especialistas tiveram um crescimento salarial na carreira de 349,86% e 533,42%, respectivamente, considerando o valor do dólar?

E que atividades meio como motoristas, técnicos de enfermagem e enfermeiros, nas mesmas comparações de tempo e carreira e variação do dólar, cresceram, respectivamente, 749,77%, 641,50% e 321,55%?

E que o salário mínimo, por sua vez, considerando os períodos e condições citadas cresceu, por sua vez, 124,96%?

E que o impacto dessas constatações não foram previstas no ICAPREV, de modo a garantir a valorização mas não comprometer o futuro da previdência municipal?



SALVA-NOSSA CARREIRA

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

SEJA UM
LIGADO!
FILIADO!

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE ICAPUI

f [sindicapui](#)
i [sindicapui](#)
w [www.sindicapui.org.br](#)

AS REFORMAS DO PCCR DO MAGISTÉRIO

A dinâmica da carreira dos professores e coordenadores pedagógicos de Icapuí, como é sabido de todas, já impulsionou a reforma legal do Plano de Carreira dessa categoria em 2003 e 2010, adequando-o à realidade financeira municipal, ao esforço de valorização constante dos profissionais do magistério e às alterações legais do FUNDEF/FUNDEB. Mas nunca cuidou de adequá-los ao impacto no sistema de previdência.

Mantendo as intenções já realizadas nas reformas anteriores, hoje se torna mais que urgente reformar o PCCR do magistério incluindo, além de algumas questões pontuais, a preocupação com a sustentabilidade do ICAPREV e com o restabelecimento da carreira do

magistério extinta pela Lei municipal 752/2018.

Com esses dois motes centrais, o projeto do SINDSERPUMI é fazer ajustes e adaptar o texto do PCCR (Lei 381/2003 e Lei 525/2020) às especificidades dessa categoria no momento atual, 11 anos após a última reforma, corrigindo desacertos e inserindo novos dispositivos legais sem ferir o princípio da valorização.

Mesmo não sendo uma reforma profunda, essa reforma requer atenção e cuidados. Por essa razão, é fundamental trazer os atores principais dessa questão para participarem no sentido de intervirem e terem conhecimento das mudanças em curso.

RECONSTRUIR A CARREIRA E PRESERVAR O FUTURO: OS IMPACTOS DA VALORIZAÇÃO NA PREVIDENCIA

Nos dias atuais, o município enfrenta uma situação quanto à sustentabilidade financeira que preocupa a nós todos. As ações e políticas diversas necessitam ser pensadas e realizadas sempre "linkadas" com um problema específico, a saber, a solução do problema do déficit do ICAPREV. Sem essa perspectiva sempre na frente, qualquer ação será, possivelmente, um elemento que agrava a situação em médio e longo prazo.

O conjunto de ações que o SINDSERPUMI projeta realizar neste segundo semestre para dar cabo às questões das carreiras dos servidores municipais da campanha salarial 2021, da reforma da previdência e saneamento do ICAPREV tem esse caráter. Ou seja, tudo que for feito, precisa levar em consideração como isso impactará na previdência municipal. Em outras palavras, todo esforço de valorização dos servidores,

sobretudo no aspecto salarial, deve considerar como isso vai atingir as finanças do município e da previdência municipal.

Dito isso, uma primeira noção a ser incorporada nas revisões dos Planos de Carreira das atividades meio e do magistério, é a compreensão que quaisquer alteração se fundamente na preservação da capacidade financeira do Instituto de Previdência em garantir os proventos de aposentados e pensionistas atuais e futuros. Nessa noção assenta-se, ou deve as-sentar-se, nossa capacidade de diálogo, debate e consensos quanto à feitura dos planos e o desenho de nossa reforma da previdência.

Toda valorização e direitos a ser preservado, ajustado ou garantido, seja para o magistério, seja para as atividades meio nessas reformas devem, como já se disse

acima, assegurar nosso futuro previdenciário, ainda que, a olhos do momento pareçam prejuízos.

E nesse exercício, é a condição de sustentabilidade ampla, coletiva, para todos, e não para a individualidade, que deve tomar a frente nos esforços de projeção e criação dos dispositivos legais.

Claramente, é essa a dinâmica da valorização do serviço público. Ela não se petrifica, não se incrusta na realidade. São os movimentos da realidade onde ela está que vai mediando e determinando como isso vai ser.

Por isso, devemos todos, magistério e atividades meio, entrar com vontade nesse momento, intervindo e assimilando os movimentos das mudanças em prol da melhorias futuras.

A NECESSÁRIA REFORMA DO PCCR DAS ATIVIDADES MEIO

O Plano de carreira das atividades meio de Icapuí, no cenário regional e estadual, é uma conquista pouco presente em muitos municípios e, no nosso caso, ainda que aprovado e instalado com algumas deficiências, é um dispositivo de vanguarda, que sugere, logo que se possa, corrigir e melhorar.

A aplicação e os anos foram revelando onde se situavam os elementos carentes de ajustes, e na prática foram dizendo por quais caminhos poderiam ser dados novos avanços no Plano, no âmbito de mudanças seguras. Vistas estas falhas, há uma necessária reforma do Plano em aspectos pontuais, assegurando a carreira e melhorando-a, mas também estabelecendo limites e direções para o serviço público de qualidade,

colocando nas mãos dos gestores municipais sempre uma melhor ferramenta de gestão.

Como citado no texto anterior a este, o campo da valorização deve vir aberto ao coletivo dos servidores sempre, no espaço de sua categoria, mantendo os direitos conquistados e criando oportunidade outras, saudáveis à situação financeira municipal, sobretudo a previdenciária.

Por essa razão, a reforma do PCCR das atividades meio deverá ser, em tese, uma costura mais sólida onde se tornaram frágeis as amarrações dessa peça.

Plano de carreira como instrumento de valorização e instrumento de gestão

O município de Icapuí, seus servidores e a administração pública são privilegiados hoje pela importante conquista da elaboração e implementação dos Planos de Carreira das atividades meio e do magistério, feito oriundo da luta do SINDSERPUMI em sua tarefa, que coloca esse município na frente de muitos nesse quesito.

Em que pese as leituras equivocadas de alguns, que traduzem o plano como adversário, e mesmo com necessários ajustes no tempo, os PCCR's são, para além desses equívocos, excelentes instrumentos de valorização do servidor e importantes ferramentas de gestão de pessoal.

A universalização dos servidores com regras únicas e o tratamento equitativo em cada especificidade, por meio de dispositivos legais amplos são algumas das ferramentas de valorização. Além do que, os percursos na carreira e na qualificação profissional contínua aliada à valorização salarial, são facetas dessa utilidade do PCCR para a vida profissional do servidor. No campo do grupo que compõe esses servidores, é um instrumento de crescimento e solidificação profissional.

O manejo e acompanhamento de pessoal, nas suas atribuições e competências, a aferição das suas habilidades no cargo que exerce, a formação continua na área, o cuida-do nos desvios de função, o monitoramento das vantagens salariais em relação às demais categorias, a alocação de cada um no espaço próprio de seu cargo, garantia de condições de trabalho e de trabalho em equipe, as relações interpessoais, etc, entre outras questões, são itens em que o PCCR co-opera com os governos da gestão de pessoal.

Como instrumento de valorização e instrumento de carreira os PCCR's, de modo geral são aliados importantes para conduzir as questões conflituais que todo gestor enfrenta. Também é uma ferramenta de condução das lutas dos direitos dos servidores pelas entidades sindicais, figurando como algo com funções extensivas aos diferentes lados de valorização dos servidores.

É nosso mérito, como entidade sindical local, e de todos os servidores, como sujeitos desse direito, termos em aplicação tais PCCR's, ainda que passíveis de ajustes.