



## 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](mailto:sindicapui@yahoo.com.br)

[www.sindicapui.org.br](http://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 Ralison de Freitas. Secretário de Formação e Política Sindical: Clotemir 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; Ericláudio Pereira da Costa; Maria Alaene Barbosa.

### NEGOCIAR, AVANÇAR E CONQUISTAR.



## FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: FERRAMENTAS SINDICAIS

Atualmente, diferentes entidades sindicais vem reconhecendo que a dimensão da formação, em suas variadas possibilidades, é o caminho mais sólido para se estabelecer práticas seguras de surgimento de lideranças sindicais e de maior mobilização dos sindicalizados e dos trabalhadores em geral. Escola de formação, material instrucional, cursos EAD, web-conferências, cursos presenciais, entre outros instrumentos, vem sendo utilizados pelas entidades para ampliar as oportunidades e desenvolver o conhecimento dos trabalhadores de setores públicos e privados.

No plano da formação como um todo, figura como valioso instrumento a criação de diversificados materiais informativos, impressos e digitais, dando vigor à dimensão da comunicação como parte “sine qua non” da formação/informação.

Assim como estas entidades maiores de mobilização dos trabalhadores como a CTB, CUT, CNTE e outras, o SINDSERPUMI vem dando atenção, cuidadosa e progressivamente, à formação/informação dos servidores em Icapuí. No que se refere à comunicação, a edição de dois jornais no ano, bem como a publicação de 05 boletins informativos anuais (bimestralmente) e a reedição do site do sindicato, que é alimentado com frequência, sobretudo para socializar as informações recentes, são ações que se destacam no esforço de valorizar a comunicação. O uso de ferramentas das redes sociais e grupos nelas criados, vem fazendo chegar, mais rápidas e mais seguras, as informações do cotidiano sindical.

Essas ações são apenas o começo de uma tarefa prevista de ampliar os instrumentos e sua regularidade na comunicação junto aos servidores. Considera-se que isso, além da garantia da informação em si, produzem maior adesão entre a entidade e os servidores, na medida em que tomam parte do conhecimento da verdade.

## PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA— IMPOSTO SINDICAL – RECORTE

“Este ano, pela primeira vez, cabe aos trabalhadores a decisão de pagar ou não a contribuição sindical, que, até 2017, era descontada diretamente do salário. O fim da obrigatoriedade foi uma das mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017, da reforma trabalhista, em vigor há pouco mais de três meses. Pela legislação atual, os empregados precisam decidir “prévia e expressamente” se desejam continuar contribuindo — do contrário, não precisam mais desembolsar o valor, equivalente a um dia de trabalho e cobrado uma vez por ano, sempre em março.

Mas a nova regra não será colocada em prática sem resistência dos sindicatos. Alguns já sinalizam que o imposto será cobrado nor-

malmente no mês que vem. Eles consideram que, se ficar decidido por acordo coletivo que a cobrança deve continuar, o valor será descontado, como nos anos anteriores. “A legislação não diz se a vontade expressa é coletiva ou individual. Entendemos que pode ser decidida, após publicação de edital ou de comunicados, por meio de assembleia”, disse João Carlos Gonçalves, secretário-geral da Força Sindical. A reforma “abriu uma brecha sobre como será resolvida a vontade expressa do trabalhador”, afirmou o secretário da Administração e Finanças da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Quintino Severo.

**Continua depois da publicidade**

O argumento é contestado por especialistas. Um dos artigos da nova lei deixou claro que a contribuição sindical não é um dos pontos discutíveis em assembleia, lembrou o advogado Lucas Sousa Santos, especialista em direito trabalhista do escritório Mendonça e Sousa Advogados. Nenhuma decisão coletiva pode “suprimir ou reduzir o direito do trabalhador de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial”, diz o texto. “Está muito claro que a decisão é individual”, afirmou.

Com mesmo entendimento, o advogado trabalhista Eduardo Pastore alerta que a cobrança sem autorização prévia individual pode trazer problemas jurídicos graves para os

sindicatos. Ter que devolver o dinheiro recolhido é apenas um dos riscos. As entidades podem ser alvo de ação civil pública e ter que responder pelos crimes de apropriação indébita e prática antissindical, listou Pastore. “É uma postura altamente arriscada. Eu recomendo colocar uma cláusula na convenção coletiva dizendo que as partes vão buscar, de comum acordo, novas formas de financiamento”, sugeriu.”

(Extraído do Correio Brasileiro—Publicado em 16/02/2018) Acesso em <[http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/16/internas\\_economia.660229/decisao-de-pagar-ou-nao-imposto-sindical-sera-do-trabalhador.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/16/internas_economia.660229/decisao-de-pagar-ou-nao-imposto-sindical-sera-do-trabalhador.shtml)>



# NOSSA VOZ

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

VOLUME 2 Nº 6

JANEIRO—FEVEREIRO/2018

## HORA DE NEGOCIAR...

A tarefa inicial do ano de nossas atividades vem sendo sempre a campanha salarial do ano corrente. Desde novembro do ano anterior se vem costurando as propostas e as análises destinadas ao ato primeiro de negociar, para em seguida avançar e no final conquistar nossos propósitos. Pelo menos até março, vem sendo essa nossa prática, entre assembleias e audiências.

Este ano, segue-se a mesma tarefa, com conjunturas diferentes, é claro, e com cenários mais difíceis para a negociação e para as conquistas, bem sabemos.

Nossa edição atual do informativo traz essa temática e outras a ela agregadas, desenhando o panorama da luta sindical

neste início de ano, numa realidade que afronta a nossa democracia e ameaça nossos direitos mais ainda, numa nova investida neoliberal que é a contrarreforma da previdência, bem às nossas portas.

A instalação de nossa plataforma de formação EAD é um primeiro assunto, uma esperança de maior formação política e sindical. Para nós, é urgente essa dimensão e imperativo fortalecê-la.

Na sequência, discute-se temas que são “top de linha” nos dias atuais, a saber, as questões da relação planejamento municipal x gestão de pessoal x PCCR como instrumento de valorização dos servidores e gestão de pessoal.

Nesses temas, parece fundamental se manter

vigilante o que se refere às ameaças silenciosas aos direitos e conquistas que durante anos os servidores e este sindicato alcançaram.

Nestes termos, é hora de negociar, com suportes sólidos e claros, para contrapor posições que utilizam-se de estratégias administrativas para dizer aos servidores que nosso reajuste e nossa proposta salarial são impraticáveis financeiramente.

É hora também de juntar forças em nossos momentos coletivos para exercer pressão enquanto grupo e entidade, para aos poucos ir avançando na conquista do pretendido, mantendo as conquistas e atingindo níveis maiores em relação a elas.

## 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:

FORMAÇÃO EAD EM CURSO 2

O PCCR COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO 2

O SINDICATO NÃO É GESTOR 3

O PROBLEMA NÃO É O PCCR 3

FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO 4

IMPOSTO SINDICAL 4

## VOCÊ SABIA??

Que o parágrafo único do Artigo 74, da Lei 381/2003 (Plano de Cargos de Carreira do Magistério) está sendo alterado através de Projeto de Lei enviado à Câmara Municipal de Icapuí, retirando a orientação de remuneração dos professores temporários de acordo

com seu nível de habilitação? Sabia que isso, trocado em miúdos, significa que independente de ter nível superior e pós-graduação, ele receberá o salário sempre como nível médio? Pois é...

Essa conquista foi im-

plementada desde 2010, uma grande luta do SINDSERPUMI para garantir a valorização dos professores de contrato temporário como profissionais importantes para nosso sistema de ensino. Mais um dos pontos dessa contrarreforma que chega até nós..



## FORMAÇÃO SINDICAL EAD EM CURSO

Como já sinalizado no site da formação e no grupo whatsapp do SINDSERPUMI, estamos elaborando numa plataforma moodle a formação sindical para os servidores na forma de EAD (educação à distância).

Os preparativos envolvem um aparato pedagógico e tecnológico de EAD que estamos tomando conhecimento para dar qualidade. No campo pedagógico, queremos trabalhar com os módulos de formação da CNTE e com os professores da Univer-

sidade Estadual do Ceará, através da FECLESC (Campus Quixadá) seguindo a experiência do sindicato daquela região. No campo tecnológico, iremos precisar de suporte externo e competente, para garantir a funcionalidade da plataforma e seu bom desenvolvimento com o curso.

A princípio, o curso está sendo chamado de ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL, a ser ofertado em 4 módulos (eixos) e diver-

sos fascículos de estudo. Ainda não se mensurou exatamente a quantidade de vagas, considerando sua natureza semipresencial a ser testada. Certo é que será para sindicalizados e que pode haver abertura a outras pessoas de sindicatos e entidades locais e de outros municípios. O movimento de adesão é que vai determinar isso.

Enquanto isso, a secretaria de formação vai dando forma ao curso, montando na plataforma moodle a proposta de execução.

## O PLANO DE CARREIRAS COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO

Os estudos realizados no PCCR das atividades meio no SINDSERPUMI com alguns servidores que se comprometeram em participar dessa tarefa, foi importante em muitos aspectos, sobretudo para compreender que, além de um instrumento de desenvolvimento e valorização do servidor, é, mais que nunca, um instrumento de gestão. É o que diz o texto da lei sobre seus objetivos: “[...] dotar a Administração Pública de um instrumento de gestão de pessoal”. Entre outros a serem elencados, alguns itens são, a nosso ver, excelentes veículos para a organização da gestão do pessoal.

Situações críticas da gestão de pessoal poderiam em muito ser evitadas se assim a lei fosse observada e respeitada. Veja o caso do “desvio de função” (uma chaga em nosso município), por exemplo. O Art. 53. diz, sem rodeios, que “[...] fica vedado, a partir da promulgação desta Lei, o desvio de função para o exercício de

outras atribuições não semelhantes às dos cargos para os quais o servidor foi aprovado e nomeado em virtude de concurso público”. Tal determinação não é suficiente para qualquer gestor corrigir os casos existentes e bloquear pretensões possíveis? Acreditamos que sim.

A própria estruturação da carreira já classifica, nesse âmbito, o perfil e o local exato de trabalho do servidor. O que define claramente o desajuste de uma função ANF (nível fundamental) e de suporte logístico e operacional atuar numa função, por exemplo de ANM (nível médio e profissionalizante) e de apoio administrativo e suporte técnico. Observar e fazer cumprir essas regras é função gestora.

Veja por outra se escuta pessoas que exercem cargos de gestão de setores, sob os quais existem outras pessoas a serem coordenadas, lamentando-se da “insubordinação” e mau entendimento de alguns servidores. Estes, ao serem orienta-

dos para tarefas que lhe são específicas, entendem como sendo “humilhados”. Em que pese alguns “chefes” que abusam de sua autoridade, de modo geral, ver um(a) auxiliar de serviços gerais, a exemplo de uma função de nível fundamental e de apoio logístico e operacional, - cuja ação é, como orienta o PCCR, uma carreira e/ou classes que englobam atividades de nível operacional e de suporte às áreas técnica e administrativa—negar-se fazer sua tarefa porque lhe parece humilhante, é, antes de tudo, um absurdo. Um contrassenso com a Lei e com sua função de concurso. Outro aspecto que, munidos da Lei, os gestores podem corrigir.

Então, o PCCR não é, de modo algum um vilão para as gestões nos entes federados. É, acima de tudo, uma excelente ferramenta governamental. Problema é que são vistos depois da crise, e nunca antes, para se evitar a crise na gestão de pessoal.

“O PCCR NÃO É, DE MODO ALGUM UM VILÃO PARA AS GESTÕES NOS ENTES FEDERADOS. É, ACIMA DE TUDO, UMA EXCELENTE FERRAMENTA GOVERNAMENTAL



## DE NOVO: O SINDICATO NÃO É GESTOR!

Reeditando textos anteriores, queremos insistir na desconstrução de uma fala presente nos nossos espaços do serviço público: aquela que, estratégico e sorrateiramente, transfere as decisões de ajustes de irregularidade na gestão de pessoal por parte do governo municipal ao SINDSERPUMI, como se este tivesse o poder de criar e executar ações nessa direção.

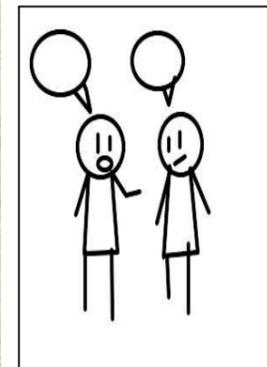
Ora, se assim fosse, para que serviria o governo?

Para ser peça de manejo de uma entidade sindical, assinando assim sua incapacidade de administrar seus servidores?

Convenhamos, não deve ser isso. E se não é isso (e não pode ser mesmo), a que se deve essa fala que penaliza o sindicato como algoz dos servidores, contrariando sua origem e destino? Porque essa fala pega e se espalha entre os servidores como verdadeira? O que existe por trás dessa postura?

São muitas perguntas para respondermos juntos. Mas, pelo menos, uma certeza temos: Em hipótese nenhuma, nessa fala, há intenção de agregar. Fragilizar as relações entre o sindicato e os servidores é uma intenção nítida que se destaca.

Repita-se: o sindicato não é gestor. Não implementa políticas e nem as retira. Quem faz isso é o governo. Como servidores, de que lado nós vamos nos situar?



## NOSSO PROBLEMA NÃO É O PLANO DE CARREIRA

Sem a necessidade de óculos potentes, existe já a olhos nus, perceptível para todos em nível nacional e local (estadual), um movimento de culpabilização dos trabalhadores e de seus direitos em relação à situações de crise financeira do Estado e dos municípios.

Existe, assim, instalada e orquestrada em todas as esferas de governo, uma lógica comum em curso, qual seja: os problemas de sustentabilidade financeira dos entes se dão por contas dos salários dos servidores públicos, sobretudo dos professores (que são altos demais) e outros profissionais do magistério, e de quebra de seus Planos de Carreiras. Esse discurso assimilado e repetido nos municípios, seguindo diretriz em nível nacional, já estende seus tentáculos pra bem perto de nós, para os servidores

públicos em suas diversas áreas.

Nessa lógica, a solução é retirar os direitos e minimizar os salários, coisa que muitos de nós considerava algo muito distante. Problema é que, perceber que as questões de gestão de pessoal e organização da oferta dos serviços, bem como as irregularidade de folha de pagamento são o nó górdio da gestão, é questão que os governos municipais, em muitos casos, não querem enfrentar nessa face escondida. Por essa razão, o caminho mais fácil é culpar os grupos mais frágeis, que vem conquistando direitos a duras penas durante anos. Porque, desse modo, evita o enfrentamento das verdadeiras vergonhas que poluem nossas práticas gestoras.

No âmbito do nosso mu-

nício, o discurso já se instala, em alinhamento aos demais municípios, e sob força da redução das receitas no último ano. Neste cenário, nós, servidores, governo e entidade, devemos ampliar o debate na contraposição dessa leitura fácil. Devemos trazer para a mesa nossos dados, para minimizar a força estranha que desfiguram os verdadeiros problemas do bom uso, planejado e projetado, dos recursos públicos.

Definitivamente, os Planos de Carreiras, “tomados por Cristo” nessa situação, vem sendo a primeira linha de intervenção para os quais os governos municipais vem se voltando, considerando já as manifestações dos sindicatos de servidores do Ceará. E nossa luta, agora, é juntar forças para reverter essa lógica.

“...OS PLANOS DE CARREIRAS, “TOMADOS POR CRISTO” NESTA SITUAÇÃO, VEM SENDO A PRIMEIRA LINHA DE INTERVENÇÃO PARA OS QUAIS OS GOVERNOS MUNICIPAIS VEM SE VOLTANDO...”

