



ICAPREV

HISTÓRICO E CONSEQUÊNCIAS DE UM DÉFICIT ANUNCIADO

Para se entender como se deu o déficit atuarial do Instituto de Previdência Municipal – ICAPREV é preciso fazer uma retrospectiva desde sua criação. A legislação que instituiu o fundo de seguridade dos servidores do governo municipal de Icapuí se efetivou em 16 de fevereiro de 1993, através da Lei Nº 120/93 onde na SEÇÃO IV (dos recursos do fundo) e SUBSECÃO I, no o seu Art. 10 – indica o que são receitas do fundo:

- I - A contribuição dos servidores equivalente a 8% (oito por cento) da remuneração mensal;
- II – Contribuição do município, quando necessária, a título de complementação;
- III – Rendimentos de aplicação no mercado aberto.

Verificamos que, a princípio, a legislação de criação do fundo de seguridade já nasce acéfala quanto a sua estabilidade financeira, visto o inciso II do Art. 10, que

desobriga a municipalidade da contrapartida patronal. Pelo exposto, a criação do fundo se deu muito mais em função do incremento de caixa para as gestões do que para efetivamente atender as perspectivas de uma melhor condição de aposentadoria para os trabalhadores.

Durante quase uma década, as receitas do fundo se deram apenas através da contribuição do servidor, e somente a partir de 2001, com base na Lei Municipal n. 330/2001, estabeleceu-se uma alíquota patronal de 8%, passando em 2005 a ser 11%, em 2007 para 12,07% e atualmente está em 14,35%. Mesmo assim, é um percentual contributivo patronal muito aquém da realidade dos 5.561 municípios brasileiros. Existe ente municipal no qual essa alíquota chega a 28%. No próprio

Regime Geral, a alíquota é de no mínimo 22%. Essa peculiaridade nociva, acrescida de incompetência administrativa, má-gestões, contratação excessiva de terceirizados, falta de material técnico qualificado, falta de respeito com os objetivos do fundo previdenciário desde sua fundação, tem-se em comum que todos os prefeitos, desde a instituição do ICAPREV até os dias atuais, são responsáveis pelos RPPS's que estão nessa situação de extrema dificuldade.

Todo esse conjunto de desacertos tem como consequência um problema agudo de um déficit gigantesco, que precisa com urgência de providências dos que fazem os poderes executivo e legislativo, sob pena de inviabilização financeira do município num futuro bem próximo.

FOLHA DE PAGAMENTO DA PREFEITURA DE ICAPUÍ

RESPOSTA DE NÃO CABER NO ORÇAMENTO MUNICIPAL

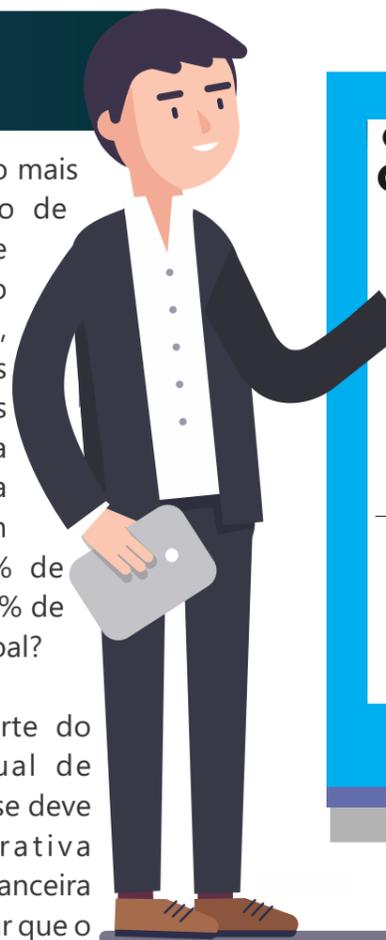
1 - ANÁLISE

Ao analisar os dados do relatório feito pela FL consultoria Empresarial, com base nos Demonstrativos da Despesa com Pessoal, no Relatório de Gestão Fiscal (RGF) e no Demonstrativo da Receita Corrente Líquida (RREO), extraídos do portal do Município de Icapuí, nos últimos dois anos identificamos claramente um crescimento vertiginoso de gastos com folha entre o 1º quadrimestre de 2016 e 2017, com o acréscimo de R\$ 5.675.131,90, um aumento em torno de 20% (1/5 a mais de despesa com folha).

Além disso, nos primeiros quadrimestres de 2017 e 2018 manteve-se essa crescente, só que de forma menos incisiva. Nesse período, o acréscimo foi R\$ 1.929.970,90, ou seja, algo em torno de 5,68%. Entretanto, em ambos os períodos, as receitas foram muito tímidas em termos de aumento, sendo que nos primeiros quadrimestres de 2017 e 2018, o incremento de receitas foi ainda menor. Como conciliar uma receita corrente líquida que aumenta em 02 anos (2016-2018) cerca

de 1(hum) milhão ou um pouco mais apenas, com um crescimento de despesa de pessoal que ultrapassa os 7 milhões no mesmo período, e ainda assim, mesmo sob severas condições de vedação de atos administrativos que oneram a folha, o governo continua concedendo vantagens? Em números, como alinhar 1,46% de aumento de receitas com 26,89% de aumento de despesas com pessoal?

É perceptível que grande parte do incremento desse percentual de aumento de despesas na folha se deve a uma reforma administrativa desconectada da realidade financeira do município. Há que se observar que o aumento das despesas com pessoal por meio dessa reforma, não se deu na mesma proporção que também se deram nas receitas, causando grave descompasso.



GASTOS COM FOLHA ENTRE O 1º QUADRIMESTRE DE 2016/2017

ACRÉSCIMO DE:
R\$ 5.675.131,90
20%
DE AUMENTO

2 - O QUE DIZ A LEI

Ademais, a LRF orienta situações ao contrário do praticado pelo governo quanto ao uso de vantagens transitórias e demais agravantes da despesa. Como já cita o texto da LF Consultoria, o Art. 22 da LRF, o município também ultrapassou o limite prudencial que é de 95% do limite máximo permitido, e sobre ele recai vedações legais, como segue abaixo:

A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre. **Parágrafo único.** Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I – concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II – criação de cargo, emprego ou função;

III – alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV – provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V – contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do §6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.”

3 - DISCUTINDO DADOS

Nesse assunto, pode ser visto com mais nitidez na tabela abaixo, extraída do relatório antes citado (Tabela 4), a crescente incidência de contratação temporária, durante todo ano de 2017. Foram 124 temporários em 2017, e só nos 04 primeiros meses já foram 136, ou seja, 12 a mais do que todo ano anterior. E esse número tem crescido mês a mês, seguindo a mesma oscilação dos anos anteriores.

VÍNCULOS

Ano	ELETIVOS	COMISSIONADOS	EFETIVOS	TEMPORARIOS	Total
2014			138		138
2015			48		48
2016	5		12	4	21
2017	2	59	49	124	234
2018		6	6	136	148
Total Geral	7	65	253	264	589

DETALHAMENTO DOS VÍNCULOS DOS ATOS DE POSSE ENTRE OS ANOS DE 2014 E 2018

4 - QUESTIONAMENTOS

Exemplo disso, na situação de ultrapassagem do limite permitido (47,48%), é o caso da readequação dos salários dos cargos comissionados, falar de sacrificar os cargos comissionados e funções gratificadas para baixar os limites ultrapassados, como aparece na linguagem do governo, não é um ato de bondade e de desprendimento, é a primeira obrigatoriedade do executivo, como cita o inciso I, § 3º, do Art. 169 da CF. "I - redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança; também isso deve ser feito, como cita a LRF em seu art. 23, § 1º, tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução dos valores a eles atribuídos (em suspensão ADIN 2.238-5). Nesse

ponto concordamos com a **LF consultoria** que cargos devem ser extintos e valores devem ser acomodados à capacidade financeira municipal.



AUMENTO GRATIFICAÇÕES 257 (FEVEREIRO) 299 (ABRIL)

Igualmente, o que explica o aumento de 257 gratificações em fevereiro para 299 em Abril de 2018 (42 concessões no período), já que isso se configura concessão de vantagem? Também a

contratação de pessoal a qualquer título, notoriamente feito, como se justifica tal ação? Somente de março a abril aumentaram 20 contratos conforme folha no portal da transparência. Sobre esse assunto, o percentual de 21% de temporário atestado pela FL consultoria se assemelha aos dados revelados pela folha apresentada no portal da transparência/folha, que tem seus movimentos nessas margens de 21%, chegando em Setembro de 2017 a mais de 25%. Já em Abril de 2018 (e crescendo) esse percentual passa dos 21%. Porque isso não muda, se recorrentes "cortes" anunciados pelo governo, e sequenciadas efetivações via concurso vem sendo feitas?

5 - CONCLUSÕES PARCIAIS

Deste modo, os 56,15% atestados no 1º quadrimestre de 2018 como excesso do permitido com despesas com pessoal, se comparados com os 57,48% do quadrimestre anterior, quase não chegam sequer a seguir o orientado pelo Art. 23 da LRF, ao citar que se a despesa total com pessoal ultrapassar os limites definidos, o percentual excedente terá de ser eliminado nos dois quadrimestres seguintes, sendo pelo menos um terço no primeiro. O percentual de ultrapassagem diminuído no primeiro foi de 1,33% em relação aos 3,48% ultrapassados, um pouco mais de 1/3 que é de 1,16%. Então, porque os esforços aparecem assim apenas para reduzir o 1/3 pedido

em lei?

Como poderemos falar em redução dos gastos com pessoal se o movimento do poder executivo com temporários e outras vantagens transitórias são na direção de aumento dessas despesas na perspectiva de um possível (não certo) aumento de receitas no futuro? Nessa lógica, portanto, as despesas não podem ser atribuídas às conquistas na carreira e no salário dos servidores. Os 26,89% somados de aumento da Despesa Total com Pessoal (DTP) do 1º quadrimestre de 2016 ao 1º quadrimestre de 2018 não representam, nem de longe, os percentuais empregados na valorização dos servidores, deixando a amostra de como

aspectos como a falta de planejamento, os excessos e as irregularidades, advindas de outras gestões e mantidas e/ou ampliadas na atual, corroeram um percentual significativo dos 54%



AS RECEITAS E O REAJUSTE DOS SERVIDORES: SINAIS DE UM CAMINHO POSSÍVEL



Um olhar centrado em alguns dados nos instrumentos de transparências governamentais em nível municipal e federal pode ser animador quanto aos possíveis caminhos de concessão de reajuste requerido pelos servidores municipais. Tomando, por exemplo, o relatório resumido da execução orçamentária do 3º bimestre de 2017 e 2018, e ainda que nossa leitura careça de mais conhecimento contábil, é demonstrado que o acumulado da Receita Corrente Líquida (RCL) dos 12 meses que vão de julho de 2016 a junho de 2017 chega a R\$ 63.724.824,10, e de julho de 2017 a junho de 2018 chega a R\$ 65.337.120,96, um aumento de R\$

1.612.296,86, 2,53%. No caso dos valores do FUNDEB, que determina muito do pagamento do piso dos professores como determinado em Lei, de 6,81% para 2018, o valor acumulado de janeiro a julho de 2017 foi de R\$ 7.761.097,39. Já em 2018, neste mesmo período, foi de R\$ 8.653.204,06, um aumento de R\$ 892.106, que chega ao percentual aproximado de cerca de 11,49%. No primeiro caso, o crescimento apertado da RCL sugere planejamento adequado e gestão eficiente de pessoal, sobretudo redução e aproveitamento otimizado dos efetivos, para que os 2,7% requeridos pela categorias das atividades meio e saúde possa ser concedido sem grandes impactos. Desse modo, o problema não se assenta na receita em si, mas na adequação da máquina ao seu tamanho. No caso do FUNDEB, excetuadas as oscilações mensais das receitas que são normais, o conjunto do acumulado do ano não explica a não concessão do piso aos profissionais efetivos do magistério e atividades meio si, ao contrário, ilumina essa possibilidade, feitos, é claro, os iguais ajustes como citados nos casos das atividades meio e saúde.

Neste sentido, possivelmente, os compromissos assumidos político e administrativamente pelo governo na oferta de serviços deva igualmente ter o tamanho dos limites financeiros municipais,

objetivando alinhar as obrigações instituídas com os projetos governamentais necessários à cidade. Colocar um em detrimento do outro, não parece ser portador de futuro. Pode-se dizer ainda que, se as tarefas listadas para dar vazão ao ajustamento dessas duas partes não foram instaladas nas agendas do governo e colocadas como condição para o avanço das negociações salariais, os níveis de consenso e de firmação de acordos se esvaem pelo ralo, abalando o que é próprio das negociações: ter começo, meio e fim. O caminho melhor é do equilíbrio dessas forças, no limite do direito da categoria e no limite da concessão salarial.

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

07/2016 à 06/2017
R\$ 63.724.824,10

07/2017 à 06/2018
R\$ 65.337.120,96

FUNDEB

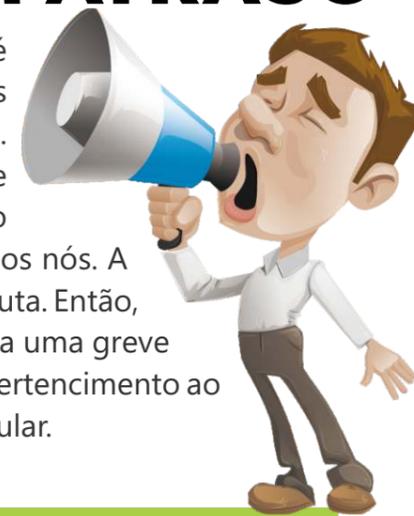
Janeiro à Julho - 2017
R\$ 7.761.097,39

Janeiro à Julho - 2018
R\$ 8.653.204,06

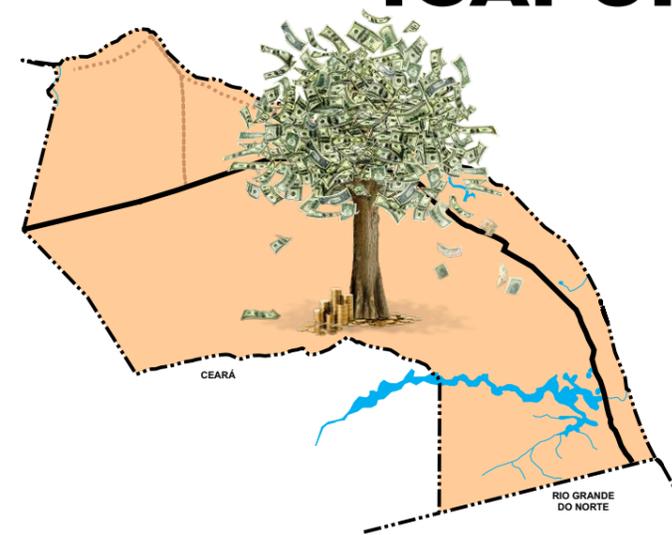
MOTIVAÇÃO PARA A LUTA X SALÁRIO EM ATRASO

Sem perder a sequência das discussões desse informativo, que centra seus temas no âmbito da campanha salarial 2018, podemos nesse espaço falar de um elemento incômodo nessa conjuntura. O elemento se aparece para nós como o estranho modo que temos de absorver as lutas das categorias ao aspecto reduzido e equivocado de luta por não atrasar os salários. Para alguns de nós, note-se, a luta reduz-se a ter o salário em dias ou não. Se sim, estamos na luta, aguerridos, questionadores. Se não, sequer saímos da zona de conforto, apáticos, silenciosos. Não nos parece incômodo isso? Claro que sim. Por essa razão, é importante que busquemos alargar nossa

visão de luta da categoria, trazendo esse aspecto, é óbvio, mas olhando ele na totalidade das reivindicações dos servidores públicos municipais. Existem demandas localizadas em algumas áreas e existem também necessidades que abarcam o todos dos servidores, mas todos são lutas de todos nós. A luta do nosso colega de trabalho é também nossa luta. Então, ir para uma assembleia, para uma caminhada, para uma greve ou outra atividade da classe deve ser uma ato de pertencimento ao coletivo. Nunca uma ação apenas individual, particular.



ICAPUÍ AMPLIA SUAS RECEITAS



folha só seria possível por dois vieses: 1) demissão, o que acarretaria cortar serviços e 2) aumento de receitas.

Entretanto, matéria publicada no Diário do Nordeste do dia 28/08/2018 aponta o município de Icapuí entre os cinco entes do estado do Ceará que mais exportaram no primeiro semestre do ano em curso, sendo que, ao município de Icapuí coube a maior fatia desse bolo. Dentre os produtos em destaque estão itens como melões, melancias e papaias (mamões) frescos, crustáceos e peixes congelados, que estão no topo do ranking de produtos mais enviados para fora de Icapuí. Somente as frutas garantiram uma movimentação de US\$ 26,333 milhões. Em seguida, vêm os crustáceos (US\$ 1,660 milhão) e os peixes congelados (US\$ 926,2 mil).

Esse incremento da ordem de 417,3%, nas exportações, se comparado ao mesmo período de 2017, representam em boa parte o aumento das receitas na ordem de 12,35% no primeiro semestre do ano corrente. Sendo esse um dos mecanismos

apontados pelo governo para possibilitar o atendimento da pauta da Campanha Salarial 2018, é bastante provável que o governo aponte por esses dias uma proposta plausível para a categoria, que aguarda há quase um ano o avanço do processo de negociação.

É bem verdade que a categoria está inquieta com a questão posta, visto que muitos dos excessos, das irregularidades e da falta de planejamento no quadro de pessoal, apontadas pela instituição que representa os servidores como forma de reduzir os gastos com folha, são percebidas a vistas claras por todo aquele que se atentar o mínimo que seja a o conjunto de serviços prestados à população e à pauta ora em debate.

Adequar de forma propositiva o orçamento público às demandas da municipalidade, atentando de forma concomitante para com a valorização dos servidores, dada a sua qualificação e formação continuada, é algo previsível a qualquer gestão atenciosa com premissas básicas de uma gestão austera e sensível aos anseios da população de um modo geral, afirma Celestino Cavalcante (presidente do SINDSERPUMI)

No processo de negociação com o governo municipal temos apresentado uma série de ponderações que, no entender dos que fazem a direção do SINDSERPUMI, são necessárias e possíveis para mitigar os gastos com folha que a muito ultrapassam os parâmetros colocados pela LRF (Lei de Responsabilidade Fiscal) e foge do lastro financeiro do município. O governo por outro lado tem postergado a todo custo essas ações mitigadoras apontadas pela instituição, justificando que a única saída para redução nos gastos com



Jornal Mural Nossa Voz é órgão informativo do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Icapuí - Rua Engenheiro Francisco de Assis, Centro. 62810-000 - Icapuí - CE - Tel/Fax.: (88) 3432-1037 - Icapuí/Ce. www.sindicapui.org.br - E-mail: sindicapui@yahoo.com.br. Diretoria Executiva: Celestino Cavalcante, Ronaldo Roldão de Lima, Reudson Maia, Bruno Malaquias, João Francisco, Railson Freitas, Clotenir Rabelo, Liduína Rocha, Jackson Fábio. Conselho Fiscal: Neuma Jerônimo, Liduína Rebouças, Juracir Rodrigues, Ericláudio Pereira, Maria Alaene Barbosa.

LUTAR SEMPRE VALE A PENA!

SINDICATO FORTE

LUTA E CONQUISTA
VITÓRIAS JUNTO COM O

TRABALHADOR!



Depois de mais de um ano de negociação, cobrança e descrença de alguns, efetivou-se o pagamento da primeira parcela do retroativo do pessoal das atividades meio e saúde, bem como a publicação do Decreto Municipal N° 18/2018, que regulamenta o adicional de insalubridade e periculosidade. Demandas

reprimidas da Campanha Salarial de 2017, estas conquistas precisaram de bastante desprendimento desta entidade, através de seus representantes junto ao governo, no sentido de construir o entendimento para conclusão desses pontos pendentes da pauta.

A efetivação desses pontos de pauta demonstra que a negociação, ainda que para alguns apareça lenta e fadada ao insucesso, precisa ser feita no tempo necessário, de forma responsável, dialogada, ponderada e abalizada por argumentos razoáveis, isto são

premissas indispensáveis para que se possa lograr êxito nas reivindicações que afligem a categoria dos servidores. Há que se destacar a responsabilidade, compromisso e perseverança da diretoria do SINDSERPUMI, em manter-se atenta na defesa dos direitos da categoria, como também a sensibilidade da gestão em dialogar constantemente com o sindicato, na perspectiva de encontrar saídas para os problemas que permeiam o cotidiano dos trabalhadores no serviço público de Icapuí.