



# **SINDICATO DIALOGA COM CANDIDATOS**

## **DEMANDAS DOS SERVIDORES DE PAULÍNIA: PROPOSTAS PARA UMA GESTÃO EFICIENTE**

*Paulínia, outubro de 2020 - Eleições Municipais*

O **STSPMP** (Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia), como instituição de representação e defesa dos interesses coletivos da categoria dos Servidores, não opina diretamente na política partidária, deixando claro que os propósitos institucionais são de uma política em defesa dos interesses da classe trabalhadora e do serviço público de ótima qualidade que vêm sendo duramente atacados pela política neoliberal fascista implantada em nosso país. Porém, entendemos que num estado democrático de direito, os diretores pessoalmente, assim como qualquer cidadão, são livres para expressarem suas opiniões e posições políticas e que a instituição sindical também perpassa por essa disputa.

Cabe ressaltar, entretanto que não podemos e nem devemos ficar alheios a todo movimento político partidário. É extremamente importante acompanhar de forma criteriosa as propostas e políticas dos candidatos, fazendo uma análise de quais candidatos realmente estão comprometidos e de acordo com os interesses e demandas da nossa categoria e do serviço público. É necessário que todos nós saibamos que para além do candidato em quem se vota diretamente, há também uma proposta de governo a ser realizada pelo vencedor nas urnas, com ações e medidas a serem implementadas que podem impactar de forma negativa ou positiva no serviço público e no cotidiano dos servidores municipais.

Como exemplo, há candidatos que defendem a terceirização dos serviços, a destruição da previdência, a diminuição dos salários, retirada da estabilidade, entre outras medidas, inclusive com os falsos pretextos de enxugar a máquina e moralizar o serviço público, falácias que devem ser duramente combatidas.



# **Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia - STSPMP**

O serviço público é a forma como a população tem acesso às condições necessárias para uma vida digna, quer seja nas áreas de saúde, moradia, educação, transporte, etc. São as mãos dos Servidores que executam diariamente as políticas públicas, atendendo diretamente à população nas UBSs, Hospital, Creches, escolas, praças e parques, Fiscalização, Segurança, entre tantas outras atividades que visam garantir um município com respeito e acolhimento a todos moradores.

Importante frisar que estes Servidores públicos a que nos referimos não fazem parte do alto escalão, não têm privilégios, nem regalias, são os Servidores que realmente estão com a mão na massa todos os dias lutando para garantir as condições mínimas de trabalho, para assim poder executar suas atividades e atender bem e adequadamente à população. Diante destas breves considerações, buscando dialogar com os candidatos e compreender as propostas e posturas de cada um, elencamos as principais demandas da categoria, para que possam, ao tomar conhecimento, apresentar suas ideias e soluções para tais questões.

## **1) CONTRATAÇÕES E COMBATE ÀS TERCEIRIZAÇÕES**

É necessário contratação de Servidores através de concurso público, pois há vários setores da Prefeitura, como por exemplo Guarda, Educação e Saúde que estão com número reduzido de Servidores devido a aposentadorias e ao crescimento do município. As contratações, através de empresas terceirizadas, precarizam o atendimento à população, sucateiam o serviço público e os direitos dos trabalhadores.

Somente através de contratações e de concurso público é possível garantir um atendimento adequado à população e também a preservação do Instituto de previdência dos Servidores públicos municipais.



## 2) MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E ATUALIZAÇÃO DA INSALUBRIDADE

O próximo prefeito precisa com urgência realizar estudo sobre os ambientes de trabalho e agentes nocivos à saúde do trabalhador para atualizar os documentos de referência para pagamento correto da insalubridade. Além disso, em todos os setores é necessário avaliar e adotar medidas para que as condições de trabalho dos Servidores sejam adequadas, pois impactam diretamente na qualidade do serviço prestado à população.

## 3) PAULIPREV/APOSENTADORIAS

### Glosas de aposentadorias da Guarda Municipal

Muitos Guardas Municipais estão com as aposentadorias glosadas pelo Tribunal de Contas do Estado e sofrendo com as reduções dos seus proventos, muitas vezes, chegando a 50%. Em 2019, uma Comissão foi formada para estudo e proposta de um projeto de lei, com a participação do Sindicato, Asmup, Pauliprev e Prefeitura. Houve consenso sobre duas verbas: adicional de risco e prêmio motorista, este projeto de lei foi encaminhado para Câmara mas ficou parado.

### MIGRAÇÃO DE 2011

Cerca de 400 Servidores puderam migrar de regime celetista para estatutário somente em 2011, alguns destes Servidores estão com suas aposentadorias glosadas pelo Tribunal de Contas do Estado, sob o argumento de que o tempo menor de contribuição causa um déficit atuarial no Instituto. Diante disto, um grupo de aposentados contratou o Dr. Vinicius Fluminham, advogado que realizou um estudo para a criação de um projeto de lei, apontando como solução uma alíquota complementar, que foi apresentado e aprovado em assembleia da categoria.

Além disto, também foi realizada uma consulta ao Tribunal de Contas sobre o referido projeto de lei a qual aguardamos o retorno.



# **Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia - STSPMP**

Estes Servidores cumpriram os requisitos constitucionais de aposentadoria e não podem ser penalizados com essas glosas extremamente injustas. É imprescindível que na próxima gestão tenhamos o compromisso para uma solução certa e eficiente para esta demanda.

## **ADIN DA MIGRAÇÃO DE 2001**

Está tramitando uma ADIN - Ação Direta de Inconstitucionalidade, processo nº. 2240726-37.2019.8.26.0000, que questiona a migração de regime de celetista para estatutário, quando houve a criação do Regime Próprio e do Estatuto dos Servidores de Paulínia. A ação discute os artigos nº 110 e 112 da LC 17/2001 e o § 3º do art. 87 da LC 18/2001, existe uma grande preocupação se este processo diz respeito a todos os Servidores, inclusive aos que ingressaram com concurso público de provas e títulos ou se diz respeito aos Servidores que ingressaram através dos concursos criados pela lei municipal, este sim em desacordo com os princípios constitucionais.

Importante deixar claro que, além dos Servidores com o concurso público, há também os Servidores assegurados pela ADCT 19, em ambos os casos é necessário que tanto Prefeitura, como a Câmara Municipal que são partes no processo façam uma defesa muito séria, para de fato garantir a permanência no regime próprio dos Servidores que fazem jus a este direito.

## **4) ABONO/DATA BASE 2019**

Os Servidores em Paulínia recebem mensalmente um abono concedido através da lei nº 3345/2013, inclusive os servidores aposentados. Claro que o abono concedido desta maneira traz profunda incerteza, inclusive porque já houve um procedimento instaurado pelo Ministério Público de Paulínia. Como se sabe, esta é uma prática comum, utilizada pelo patrão, tentando dissimular





# **Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia - STSPMP**

a remuneração, mas para os trabalhadores este valor compõe sua renda e, se ocorrer, sua retirada trará um enorme impacto para todos os Servidores. Diante disto, os Servidores reunidos em assembleia aprovaram a substituição do percentual de data-base de 2019 pela incorporação do abono.

Este projeto de lei foi encaminhado duas vezes para a Câmara, de forma integral e parcelada, ambos foram rejeitados. Na data-base de 2020 houve uma nova proposta. O projeto foi enviado, mas foi retirado pela própria Prefeitura. Esta é uma questão muito séria dos servidores, com grande impacto e que precisa de solução efetiva.

Não houve a incorporação do abono em 2019, nem o reajuste da data-base no percentual de 4,13% relativo ao IPCA. Em 2020, o percentual da data-base foi concedido em agosto, retroativo a maio deste ano. O Sindicato recentemente ingressou na justiça com o intuito de garantir a data-base de 2019, no entanto, reafirmamos a importância da incorporação do abono, que expressa o desejo da categoria.

## **5) PCCVs**

### **Quadro Geral - LC nº 66/2017**

Os Planos de Carreira foram aprovados, mas ainda não foram efetivados. O Plano de Carreira do Quadro geral tem sido alvo de críticas, muitas vezes dos próprios Servidores. Importante ressaltar que o Sindicato está plenamente de acordo que se discuta o PCCV com intuito de melhorar, porém, não se pode abrir mão de aplicar o que já está definido.

As progressões horizontal e vertical são dispositivos aprovados e que precisam ser efetivados, pois garantem que o Servidor apresente titulação compatível com sua função receba um percentual de 10% sobre seu salário-base.



# ***Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia - STSPMP***

Na progressão horizontal cada ano que se cumpre os requisitos objetivos o Servidor deve contar com um percentual de 2,89% sobre seu salário base. Há pontos para serem discutidos e melhorados. Nem tudo foi aprovado como o foi proposto pelo Sindicato, em várias situações prevaleceu a imposição da Prefeitura. Entendemos que há vários pontos que precisam ser melhorados, como a redução de jornada para alguns segmentos da Saúde, ainda não contemplados; regularização do salário das monitoras e radiologistas de acordo com sua titulação de ingresso; pagamento da gratificação das autoridades sanitárias, regularização da situação das serventes, entre outras.

Assim consideramos que é muito importante aplicar o que já está vigente nos PCCV do Quadro Geral e abrir para discussão, buscando melhorar em tudo que no primeiro momento não foi acatado pela Prefeitura.

## **MAGISTÉRIO - LC Nº 65/2017**

O PCCV do Magistério, assim como os demais, ainda não foi totalmente efetivado. Apenas uma pequena parte do que está em vigor na lei foi cumprido. Assim como para todos os Servidores, também para o magistério não foi efetivada as progressões vertical e horizontal.

Foi implementada uma parte da jornada dos Professores estabelecida pela Lei Federal nº 11.738/2008, referente às Professoras de creche, EMEI e Fundamental 1. Cabe ressaltar que esta lei, aprovada nacionalmente desde 2008, somente foi contemplada na lei do município em 2017 e ainda não foi totalmente implementada. Assim, como também somente foi implementada uma parte da equiparação determinada pelas Leis Federais nº 10.172/2001, Plano Nacional Decenal da Educação (2001-2010) (2011-2020) e Plano Municipal de Educação (2015-2024). Cumpre assim dizer que o PCCV deve ser integralmente cumprido para que as leis sejam efetivadas na íntegra.



## GUARDA MUNICIPAL - LC Nº 59/2016

O PCCV da Guarda Municipal foi aprovado em 2016 e, assim como os demais não foi efetivado, embora com algumas diferenças, pois na Guarda existe uma questão hierárquica. A regra de transição de progressão não foi cumprida, embora a lei esteja vigente, causando assim muitos problemas de hierarquia e de remuneração para os Guardas Municipais. Além disto, também é necessário que se discuta para melhorar alguns pontos do PCCV, por exemplo o interstício para progressão horizontal.

## 6) ADIN DOS PROFESSORES DE CRECHE

A ADIn - Ação direta de Inconstitucionalidade dos Professores de creche, processo nº 2256828-37.2019.8.26.0000, foi recentemente julgada sendo procedente, ou seja, declarando inconstitucional a chamada “Lei da Transformação”. Vale frisar que não houve transformação, muito embora na técnica legislativa se tenha optado por esta nomenclatura.

Os Professores de creche desde de seu ingresso na rede executam exatamente as mesmas funções, ou seja, assumem turmas, fazem planejamento, relatórios de alunos, atribuição de aulas, entre outras atividades que correspondem às atividades realizadas por todos os docentes do município. Infelizmente, o judiciário com uma visão muito restrita não julgou sob o prisma a legislação da Educação, muito menos das funções exercidas pelos Professores.

Com isso, tanto Prefeitura como a Câmara Municipal devem seguir com todos os recursos cabíveis e em todas as fases do processo, defendendo os Professores de creche como um todo, nas suas atribuições, como foi deliberado e aprovado em assembleia. É bem provável que um novo projeto de lei tenha que ser encaminhado para Câmara, adequando pontos e aperfeiçoan-



do a técnica legislativa do projeto em si, para assim regularizar definitivamente a situação dos professores de creche.

## **7. DISCUSSÃO DEMOCRÁTICA COM SERVIDORES E SINDICATO, COM DIÁLOGO E RESPEITO**

É importante que a Administração estabeleça um canal direto, democrático e respeitoso com os Servidores e seus representantes legais, o Sindicato. Os Servidores estão em contato direto com a população e sabem as dificuldades e demandas do cotidiano. Através do diálogo com os mesmos é possível que a Administração aperfeiçoe suas políticas públicas e faça um planejamento conforme a realidade efetiva. Para que isso aconteça é preciso que se estabeleça uma relação de confiança, sem que haja assédio moral e perseguições, em que os Servidores se sintam seguros para participar e opinar.

Como já mencionado inicialmente, este é um breve relato das principais demandas dos Servidores. Sugerimos aos candidatos que ao tomarem conhecimento do documento, caso queiram, encaminhem suas considerações, que nos comprometemos a dar ampla publicidade nos canais do Sindicato. Desde já agradecemos e apresentamos saudações fraternas, desejando uma excelente e consciente campanha eleitoral a todas, todos e todxs.

**DIRETORIA DO STSPMP**  
**SAUDAÇÕES SINDICAIS**