

Deliberações



Congresso
do
SINDISEAB

**Por mais e melhores
Serviços Públicos!**

SINDISEAB - Nossa Força e Nossa Voz
17 a 19 de Setembro de 2014 / Curitiba - Paraná

Sumário

* Apresentação	03
* REGIMENTO INTERNO do 2º CONGRESSO DO SINDISEAB-PR	04
* ELEIÇÕES 2014 - COLETA de PROPOSTAS de DIRETRIZES para CANDIDATOS a GOVERNADOR SUBSÍDIOS PARA FORMULAÇÃO E ELABORAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	07
* DOCUMENTO 1 - REIVINDICAÇÕES PRIORITÁRIAS PARA A AÇÃO SINDICAL 2013 - 2020.	09
* DOCUMENTO 2 - DIRETRIZES DE POLÍTICAS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO PARANÁ - GESTÃO DE PESSOAS e POLÍTICAS PÚBLICAS	17
* DOCUMENTO 3 - RESGATE e REFLEXÃO sobre a PLATAFORMA da GESTÃO 2013-2014.....	23
* DOCUMENTO 4 - REFORMA do ESTATUTO SOCIAL do SINDISEAB: uma necessidade para os novos tempos..	29

Apresentação

Na Plataforma de Trabalho da atual Gestão 2013/2016 - "SINDISEAB NOSSA FORÇA E NÓSSA VOZ 2013", no tópico "NÓSSOS PRINCIPAIS COMPROMISSOS", cons-tou o item: 1 - Um novo Estatuto Social para o SINDISEAB, que afirmou: "Cumprir e fazer cumprir o Estatuto Social do SINDISEAB, procedendo a sua atualização com o fortalecimento dos Núcleos Sindicais (interior) e possibilitando o ingresso de novas categorias de servidores públicos estaduais, atualmente sem representação sindical."

Já no tópico "PONTOS FUNDAMENTAIS PARA UMA BOA GESTÃO SINDICAL", inseriu-se o item "Fortalecimento do Núcleos Sindical (interior)", que dizia: Fazer a atuação sindical a partir das organizações por local de base e suas lideranças sindicais. Utilizar como parâmetro organizativo a divisão político-administrativa do IAP (Escritórios Regionais). No interior, o olhar se dará para as instituições (IAP, SEAB e IPAGUAS, por exemplo), mas a organização será de âmbito regional (cidades polos). Por exemplo: Núcleo Sindical de Londrina. Todo ano deverá ser realizada uma rodada de reuniões nos Núcleos Sindicais - Interior, ou quando se julgar e fizer necessário.

E ainda no mesmo tópico, constou o item "Ampliação da base e fortalecimento sindical", que tratou sobre: discussão com outros setores do funcionalismo, atualmente sem representação sindical, visando o crescimento e fortalecimento do sindicalismo e do SINDISEAB. Caso existam servidores públicos que não fazem parte da base sindical e cujas instituições não possuem sindicato, querendo se filiar ao SINDISEAB, poderão ter uma alternativa. O SINDISEAB definirá os critérios, procedimentos e orientações (situação individual e coletiva)."

No item Cursos de Formação Sindical, do mesmo tópico, contou: "Ainda precisa-se articular um "Observatório Social do SINDISEAB (AGRICULTURA E MEIO AMBIENTE)", e com isso realizar anualmente no 2º semestre um Ciclo de Atualização sobre Políticas para a Agricultura e Meio Ambiente (palestras e grupos de discussão).

E ainda constou um item inovador e ousado, qual seja: "Aquisição de área de preservação permanente", que preconizou: "Fazer um debate interno, visando aglutinar massa crítica e esforços coletivos e recursos financeiros, materiais e técnicos junto à categoria e sociedade civil, visando quem sabe a aquisição de uma área para preservação da biodiversidade.

Em seu Estatuto Social nosso sindicato preconiza a realização de um CONGRESSO e nessa gestão resolveu-se realizá-lo dias 17, 18 e 19 de setembro, a fim de refletir e debater sobre os rumos de nosso sindicato, através de quatro documentos base, a saber:

- 1 - REIVINDICAÇÕES PRIORITÁRIAS PARA A AÇÃO SINDICAL 2013 - 2020;
- 2 - DIRETRIZES DE POLÍTICAS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO PARANÁ - GESTÃO DE PESSOAS e POLÍTICAS PÚBLICAS;
- 3 - RESGATE e REFLEXÃO sobre a PLATAFORMA da GESTÃO 2013-2014; e;
- 4 - REFORMA do ESTATUTO SOCIAL do SINDISEAB: uma necessidade para os novos tempos.

Neste congresso, estes documentos serão submetidos ao debate pelas lideranças sindicais, a fim de receber os adendos/complementações e materializar a média do pensamento da categoria, espalhada por várias secretarias e órgãos e por todo o estado do Paraná.

E na medida do possível, serão aprovados por todos os presentes, recebendo posteriormente os desdobramentos pré-definidos.

Boa leitura, bom congresso e desejos de sucesso à comunidade do SINDISEAB.

Regulamento Interno do 2º Congresso do SINDISEAB/PR

DO CONGRESSO

Artigo 1º - O 2º Congresso Estadual do SINDISEAB/PR será realizado nos dias 17 a 19 de setembro de 2014, em Curitiba, Paraná.

DOS OBJETIVOS

Artigo 2º - São objetivos do Congresso:

- I) - Proporcionar aos participantes momentos de formação e reflexão sobre os problemas dos servidores públicos e do serviço público, analisando a conjuntura política, econômica e social;
- II) - Definir as diretrizes para um plano de ação do SindiSeab para o período 2014-2020; e,
- III) - Tratar sobre a organização sindical e elaborar o plano de lutas da categoria para o período 2014-2020.

Artigo 3º - O 2º Congresso do SindiSeab abordará os seguintes temas:

- I - Sindicalismo, Movimento Sindical e o Mundo do Trabalho;
- II - Desenvolvimento sócio-econômico e ambiental (código florestal, Agenda 21 e Mudanças climáticas); e,
- III - Administração Pública, Políticas Públicas e Sociedade.

DA PARTICIPAÇÃO

Artigo 4º - Participarão do 2º Congresso Estadual do SINDISEAB delegados e observadores:

- delegados eleitos nas plenárias regionais na proporção de 10% em relação ao número de filiados do local de trabalho;
- aposentados filiados eleitos nas plenárias regionais na proporção de 10% em relação ao número total de aposentados filiados;
- 24 delegados natos;
- observadores, sendo o máximo de até 10% do total de delegados.

§ 1º - Poderão ser delegados os filiados ao sindicato até a data de realização da plenária regional correspondente a de sua lotação funcional.

§ 2º - O filiado, para postular a vaga de delegado ao 2º Congresso, deve obrigatoriamente estar presente a Plenária Regional correspondente a sua lotação funcional na data de realização da plenária.

§ 3º - Os membros da Direção Estadual do SindiSeab são delegados natos ao 2º Congresso, desde que cumpram o parágrafo único do artigo 25 do Estatuto do SindiSeab/PR, ou seja, são delegados natos ao congresso, sendo condição participar de uma das plenárias que elege os delegados.

§ 4º - Somente os delegados credenciados têm direito a voz e voto. Os observadores e convidados têm direito a voz.

§ 5º - Os observadores não terão suas despesas pagas.

§ 6º - A Comissão Organizadora, juntamente com a equipe liberada, tem a responsabilidade de convidar palestrantes e assessorias para a realização dos debates.

DAS PLENÁRIAS REGIONAIS

Artigo 5º - A escolha dos delegados deverá ocorrer em plenárias regionais, podendo estas acontecer separadamente em alguns locais de trabalho específicos ou unificada para todos os locais de uma mesma regional.

§ 1º - Será realizada uma plenária, no mínimo, para cada regional.

§ 2º - A plenária regional será realizada entre os filiados do sindicato, sendo obrigatória a elaboração de lista de presença e a elaboração da ata com os nomes dos delegados, suplentes e observadores para efeitos de inscrição. A lista de presença e ata devem ser preenchidos conforme modelo próprio elaborado pela comissão organizadora e direção estadual.

§ 3º - O processo de escolha dos delegados e suplentes fica a critério dos participantes da plenária regional.

§ 4º - O calendário de plenárias regionais será amplamente divulgado nos informativos do sindicato.

Artigo 6º - O número de delegados eleitos em cada plenária regional é proporcional ao número de servidores filiados, na proporção de um delegado titular e um de legado suplente para cada 10 sindicalizados ou fração de meio.

Artigo 7º - A Direção Estadual do SindiSeab designará um representante, entre diretores e assessores, para realização da plenária regional, responsável pelos encaminhamentos.

Artigo 8º - A comissão organizadora e a direção estadual poderão organizar oficinas preparatórias ao 2º Congresso. As oficinas preparatórias tem por objetivo subsidiar o debate ao 2º Congresso.

DAS INSCRIÇÕES E CREDENCIAMENTO

Artigo 9º - Os delegados titulares e suplentes, e observadores participantes deverão ser inscritos até o quinto dia útil após a realização da plenária correspondente.

§ 1º - O diretor ou assessor que coordenou a plenária efetuará a inscrição pessoalmente na sede estadual juntamente com a documentação exigida no parágrafo segundo do artigo 5º deste regulamento.

§ 2º - O delegado impossibilitado de comparecer ao 2º Congresso é responsável por comunicar a Comissão Organizadora do 2º Congresso e ao suplente para que seja procedida a substituição até o dia 10 de setembro.

§ 3º - Na impossibilidade dos delegados titular e suplente participarem do 2º Congresso não haverá substituição e o fato deverá ser comunicado a sede estadual do sindicato até o dia 15 de setembro.

§ 4º - O credenciamento de delegados previamente inscritos será realizado na manhã do primeiro dia do 2º Congresso, dia 17/9, na secretaria do mesmo, até as 12 horas.

DOS RECURSOS

Artigo 10º - As despesas com a realização do 2º Congresso serão custeadas com recursos advindos da receita do SindiSeab/PR.

§ 1º - Todos os delegados inscritos residentes no interior do Estado terão direito a alojamento, transporte

e alimentação da data de início da viagem do interior para o local do 2º Congresso até o seu efetivo retorno ao local de origem/residência, imediatamente após a realização do congresso, inclusive outras despesas, como taxi, lanches e frigobar (água e refrigerante).

§ 2º - Os delegados inscritos para o 2º Congresso residentes em Curitiba e Região Metropolitana terão direito a alimentação.

§ 3º - Os delegados inscritos para o 2º Congresso residentes em municípios cujo percurso entre a cidade de origem e a capital do estado seja superior a 70 quilômetros terão direito a transporte, hospedagem e alimentação.

§ 4º - Os delegados inscritos para o 2º Congresso residentes em Curitiba e Região Metropolitana terão direito a alimentação.

§ 5º - Os delegados inscritos para o 2º Congresso residentes em municípios cujo percurso entre a cidade de origem e a capital do estado seja superior a 70 quilômetros terão direito a transporte, hospedagem e alimentação.

§ 6º - Outras despesas, como taxi, lanches, frigobar e outras de cunho pessoal não serão ressarcidas pelo sindicato.

Artigo 11º - Todos os servidores filiados poderão inscrever teses dentro do temário descrito no Artigo 3º deste regulamento, até as 18 horas do dia 31 de julho de 2014, na sede estadual do sindicato.

§ 1º - As teses deverão ter no máximo 3 páginas na fonte arial tamanho 12.

§ 2º - A Direção Estadual e a Comissão Organizadora publicarão e divulgarão as teses inscritas ao 2º Congresso.

DA PROGRAMAÇÃO

Artigo 12º - A programação do 2º Congresso será definida pela Comissão Organizadora e pela Direção Estadual e será amplamente divulgada.

§ 1º - Para cada atividade durante o 2º Congresso, poderá ser designado um coordenador e relator – palestras e Grupos de Trabalho.

§ 2º - O 2º Congresso terá o seu desenvolvimento compreendido dentro da seguinte programação:

Programação

17 de Setembro

- * **08h30 às 12h00** - Credenciamento
- * **13h30** - Abertura Oficial
- * **14h30** - Aprovação do Regimento Interno
- * **15h30 às 17h30** - Apresentação dos Documentos Base 1, 2, 3 e 4
- * **20h30** - Jantar de confraternização

18 de Setembro

- * **08h00** - Início do Ciclo de Palestras 1, 2 e 3
- * **08h30** - Palestra 1: “*Sindicalismo, Movimento Sindical e o Mundo do Trabalho*”, com Regina Cruz (CUT-PR) e Roni Barbosa (CUT-BR)
- * **9h30** - Palestra 2: “*Administração Pública, Políticas Públicas e Desenvolvimento Econômico*”, com Nelson Karam (DIEESE - BR)
- * **10h30** - Intervalo com café
- * **10h45** - Palestra 3: “*Desenvolvimento sócio-econômico e ambiental (Código Florestal, Agenda 21, Mudanças climáticas, Agricultura familiar e Agronegócio)*”, com Derli Dossa (SEAB/UFPR) e Marcos Rochinski (FETRAF-Brasil)
- * **12h00** - Almoço
- * **13h30** - Plenária Geral: Apresentação dos temas dos 3 Grupos de Trabalho com contextualização;
- * **15h30** - Intervalo co café;
- * **15h45** - Grupos de Trabalho:
 - I - Pontos para mudanças no Estatuto Social do SINDISEAB
 - II - Reivindicações Prioritárias para a Ação Sindical 2013-2020
 - III - Diretrizes de Políticas Públicas & Gestão de Pessoas - Uma Contribuição do SINDISEAB aos Candidatos a Governador
- * **16h45 às 17h45** - Plenária Final dos resultados dos Grupos de Trabalho I, II e III
- * **18h30** - Apresentação cultural
- * **20h00** - Jantar

19 de Setembro

- * **08h30** - Plenária Final com aprovação de propostas dos 3 Grupos de Trabalho
- * **10h30** - Intervalo com café
- * **11h30** - Debate e aprovação da Carta de Compromisso do 2º Congresso
- * **13h00** - Encerramento com Almoço

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º - A Direção Estadual e a Comissão Organizadora são responsáveis pela compilação das propostas aprovadas nos trabalhos em grupo, que serão entregues no início da plenária final a todos os participantes.

Artigo 14º - Confirmado a presença em 75% das atividades através de assinatura em lista de presença, será fornecido certificado ao participante.

Parágrafo único - As listas de presença estarão disponíveis para assinatura no período da manhã até as 9 horas e no período da tarde até as 15 horas.

Artigo 15º - A Comissão Organizadora Estadual do 2º Congresso tem a seguinte composição:

- * Coordenação Geral:
ROBERTO DE ANDRADE SILVA;
- * Coordenação de Finanças:
MARIA AUXILIADORA FERNANDES;
- * Coordenação de Comunicação:
DONIZETTI APARECIDO ROSA DA SILVA.

Membros (5):

- * ANTONINHO FONTANELLA;
- * ELCI TEREZINHA VEIGA COSTA;
- * LUIZ CARLOS DALPIAZ;
- * MARIO DO ROCIO KULYK;
- * TEMISTOCLES DOS SANTOS VITAL.

Artigo 16º - A Comissão Organizadora Estadual do 2º Congresso, poderá contar com uma equipe de apoio/logística, composto de seus funcionários contratados ou com profissionais, especialmente contratados para prestação de serviços para a viabilização do evento (fotografia, filmagem, transporte, dentre outros).

Artigo 17º - Os casos omissos, se houverem, serão resolvidos pela Comissão Organizadora e pela Direção Executiva Estadual do SINDISEAB.

Curitiba, 02 de Setembro de 2014



Eleições 2014

COLETA de PROPOSTAS de DIRETRIZES para CANDIDATOS a GOVERNADOR SUBSÍDIOS PARA FORMULAÇÃO E ELABORAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Pesquisa Participativa:

Dar nossa contribuição propositiva e no campo das ideias, é nossa obrigação enquanto servidores públicos, que prestam serviços á sociedade, e cidadãos que utilizam os serviços públicos proporcionados pelo Estado

No CONGRESSO DO SINDISEAB, que acontecerá dias 17, 18 e 19 de setembro, nossa tarefa maior é debater os rumos de nosso sindicato, propor a alteração estatutária e aprovar um documento DIRETRIZES de POLÍTICAS PÚBLICAS & GESTÃO DE PESSOAS - UMA CONTRIBUIÇÃO do SINDISEAB aos CANDIDATOS a GOVERNADOR, a ser encaminhado para os partidos políticos e candidatos a governador do Paraná.

Neste contexto, se insere esta pesquisa participativa, dirigida ás lideranças sindicais do SINDISEAB, de todas as instituições da base sindical e do Paraná. Participe e nos ajude e cumprir essa missão e papel sindical!

1. Cite pelo menos 3 (três) princípios e valores que em sua opinião devem guiar a administração pública.

2. Apresente de acordo com seu ponto de vista, quais são os principais aspectos positivos da instituição pública onde você trabalha. (cite pelo menos 5):

3. Apresente de acordo com seu ponto de vista, quais são os principais aspectos negativos da instituição pública onde você trabalha (cite pelo menos 5):

4. Apresente de acordo com seu ponto de vista 3 maiores desafios para a administração pública do Paraná a partir de 2015.

5. Apresente de acordo com seu ponto de vista para o Paraná crescer com sustentabilidade é preciso ... O que é ? - “Podemos dizer “na prática”, que esse conceito de sustentabilidade representa promover a exploração de áreas ou o uso de recursos planetários (naturais ou não) de forma a prejudicar o menos possível o equilíbrio entre o meio ambiente e as comunidades humanas e toda a biosfera que dele dependem para existir.”

6. De acordo com seu ponto de vista, o futuro Governo do Paraná deverá ter as seguintes prioridades no tocante às políticas públicas (agropecuária, meio ambiente, segurança pública, educação, saúde, transportes, ...). Que programas atuais precisam/devem continuar ?

7. De acordo com seu ponto de vista o futuro Governo do Paraná, deverá ter as seguintes políticas públicas prioritárias para a administração pública.

8. De acordo com seu ponto de vista o atual Governo do Paraná, deverá ter as seguintes prioridades no tocante à Gestão de Pessoas.

Nome (opcional): _____

Instituição pública onde trabalha (lotação): _____

Observação:

1 - Esta PESQUISA PARTICIPATIVA poderá ser respondida pelas pessoas que prestam serviços em âmbito das instituições de meio ambiente e agricultura: funcionário estatutário ou temporário, à disposição de outra instituição e estagiário.

2 - Favor preencher até dia 25/07/2014, e enviar para: robertosindiseab@yahoo.com.br, donizetti@sindiseab.org.br, sindiseab@sindiseab.org.br ou maria@sindiseab.org.br

Curitiba, 02 de julho de 2014

A expectativa dos servidores públicos estaduais é que o próximo governo do Paraná cumpra a lei da Data Base, concedendo um índice de revisão anual semelhante ao utilizado para a correção anual do salário mínimo regional do Paraná e ainda contemple um percentual de aumento real (acima da inflação).

Em 2013 o Salário Mínimo Regional foi corrigido em 12,6% a partir de maio (o índice foi resultado do aumento real de 5,1%, acrescido de 7,22% do Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC), mas a tabela salarial do QPPE teve correção de 6,49% (IPCA/IBGE).

Em 2014, o governo do Paraná praticou um índice de 7,34% para a correção do salário mínimo regional, ao passo que sobre a data base o índice concedido foi 6,28%, mas nada além disso, levando a um descompasso entre os salários do funcionalismo e os praticados pela chamado “mercado” e à defasagem das tabelas salariais dos vários quadros de carreiras das várias categorias.

Assim, é fundamental que se encaminhe anualmente uma campanha salarial específica do SINDISEAB (itens comuns e de cada instituição da base sindical), e concatenada com o Fórum Sindical dos Servidores Públicos do Paraná - FES (itens comuns e gerais a todo o movimento sindical do funcionalismo Estado do Paraná).

2 - Solução para questão dos desenquadrados

Há muito tempo centenas de servidores do QPPE trabalham em desvio de função ou disfunção (art. 63 da Lei PR 6.174/70). Adquiriram formação/qualificação melhor em relação ao carreira/cargo em que ingressaram na administração pública e desempenham funções/atribuições diversas das pertinentes à carreira a que pertence.

O governo do Paraná, através da Nota Técnica n° 109/2010 - PGE, enquadrando centenas de servidores públicos, porém esse encaminhamento foi interrompido desde 2011 pós edição do Parecer n° 029/2011 - PGE. Assim, é preciso que o atual governo do Paraná, revolva essa questão de uma vez por todas, cumprindo-se os ditames do Acórdão n° 3.302/2013 - Tribunal Pleno do TCE-PR (Processo n° 5.459/2013) e do Despacho n° 817/2013 - PGE.

Trabalho igual, exige salário igual ! O Sindiseab defende a ISONOMIA: se dois servidores executam o mesmo trabalho e possuem a mesma formação, têm que receber o mesmo salário! Para que isso seja possível é necessário:

a) - a manutenção do enquadramento para os que estão em conformidade com o Acórdão n° 3.302/2013 - Tribunal Pleno do TCE-PR (processo n° 5.459/2013), já enquadrados e recebendo;

b) - a implantação em folha de pagamento para os processos já deferidos e publicados em Diário Oficial do Estado, mas que não estão recebendo;

c) - a análise, deferimento, publicação e implantação em folha de todos os processos que estejam em conformidade com o citado Acórdão TCE-PR, independente do período temporal do protocolo, e;

d) - a adoção de uma Tabela de Classes Especiais para os casos de desvio de função que o enquadramento não der conta de solucionar (cursos de formação a partir de 2002) - proposta protocolada na SEAP sob n° 11.079.584-0, em 09 de junho de 2011.

Por fim, o governo do Paraná publicou dia 31/03/2014, no Diário Oficial do Estado no 9.176, páginas 15 e 16, um Despacho do Governador do Paraná - PGE sobre o enquadramento funcional (Processo n° 12.181.061/13 - Ofício no 808/13).

A seguir, o Governo do Paraná/SEAP efetivou os enquadramentos, optando por apenas contemplar os nomes publicados no Diário Oficial do Estado no final de 2010, deixando de forma outras centenas de servidores públicos na mesma condição e situação de desenquadrados.

E ainda em 2014, atendendo as pressões o governo do Paraná/SEAP, estabeleceu compromisso com o Fórum Sindical dos Servidores Públicos (FES) de analisar/considerar os 651 servidores públicos cujos processos administrativos cumpriam os critérios da Nota Técnica da PGE (2010), porém foram indeferidos com base no Parecer PGE n° 29/2011, mas falta a definição da Comissões Setoriais para tratar do tema. E por fim, resta os servidores públicos, que também laboram em desvios de função faz muito tempo, mas que formaram-se pós 2002 (não esse requisito presente na Nota Técnica PGE n° 110/2010).

Esta é uma questão que merece prioridade por parte do SINDISEAB, que deverá ser continuada no próximo Governo do Paraná que assumirá a partir de janeiro de 2015.

3 - Benefícios Assistenciais (auxílio-transporte, alimentação, moradia, saúde e pré-escolar)

Na administração pública do Paraná as realidades

são as mais diversas em termos salariais/remuneratórios e no tocante aos chamados benefícios assistenciais (sociais). Atualmente, alguns setores (MP-PR, TJ-PR, TCE-PR, ALEP), possuem alguns auxílios assistenciais (auxílio saúde, pré-escolar e alimentação/refeição e auxílio moradia), que estão longe de atingir os servidores públicos do Poder Executivo do Paraná.

Portanto, é importante que justiça seja feita e estabeleça-se uma política de benefícios assistenciais/sociais para todo o funcionalismo público estadual, já que o dinheiro para tudo sai do mesmo caixa (tesouro do Estado).

a) - Auxílio-Moradia - no TJ-PR, aprovou-se um Auxílio Moradia (R\$ 4.000,00) para Juizes e Desembargadores. Em todo o Paraná, são 120 desembargadores e aproximadamente 700 juizes. A pergunta que fica é: porque tanto para tão poucos e tão pouco para muitos?

b) - Auxílio-Alimentação - o valor do auxílio alimentação para o TJ-PR, MP-PR e TCE-PR é de R\$ 710,00 por pessoa e por mês. Para o QPPE, o Auxílio Alimentação é de apenas R\$ 103,00, desde março de 2012 - Lei PR n° 11.034/94 e Decreto 3.456/2011, mas limitados para quem recebe até 2 salários mínimos de remuneração (vencimento base + vantagens de caráter pessoal).

O Auxílio-Alimentação para o TCE-PR é de R\$ 710,00. O governador Beto Richa sancionou a Lei-PR n° 17.947, 10/01/2014, que instituiu para o Tribunal de Contas do Estado - PR um AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO no valor de R\$ 710,00, para seus 750 funcionários! No Paraná, uns servidores públicos, são mais valorizados que outros ! Por Justiça e Igualdade de tratamento é o que todos os servidores públicos do Paraná, esperam ver acontecer!

c) - Auxílio-Transporte - para o QPPE, o Auxílio Transporte é de R\$ 124,00 - Lei PR 17.657 - 12 de Agosto de 2013 -, mas limitado para quem recebe, até 3 salários mínimos de remuneração (vencimento base + vantagens de caráter pessoal), respectivamente. Para o QPM (magistério) o valor do auxílio transporte é de R\$ 649,24, pagos em dinheiro e sem desconto de imposto de renda.

d) - Auxílio-Saúde - o governador Beto Richa sancionou as leis abaixo, concedendo AUXÍLIO SAÚDE para os servidores públicos (ativos e aposentados) do Tribunal de Justiça do PR e do Ministério Público do PR. Os valores variam de R\$ 131,04 (0 a 18 anos)

a R\$ 786,20 (59 anos ou mais), segundo a faixa etária do servidor público!

- TJ-PR: Lei 16.954 - 29 de Novembro de 2011 - Súmula: Institui o auxílio-saúde a magistrados e servidores de cargos efetivos do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

- MP-PR: Lei 17.662 - 20 de Agosto de 2013 - Súmula: Dispõe sobre o sistema de assistência à saúde dos servidores do Ministério Público do Estado do Paraná e dá outras providências.

Assim, o que é justo é justo: Auxílio Saúde para todos os servidores do PR (ativos e aposentados), Já! Por que para uns servidores públicos um Auxílio Saúde e para o "resto", as filas do SAS e as listas de espera para procedimentos médicos e hospitalares?

e) - Apoio às Creches/Pré-Escola da administração pública e instituição de Auxílio Pré-escolar

Sabe-se que no Estado do Paraná, apesar da exigência constitucional (inciso IX do art. 179 da Constituição do Estado do Paraná), inexistente de forma ampla o atendimento de creche para filhos até 6 anos de idade e tampouco o auxílio pré-escolar para os servidores públicos do Paraná.

Existem algumas creches/pré-escolas na administração pública do PR, que em 2009, passaram por sérias dificuldades e outras que foram fechadas, devido ao corte da verba de subvenção social. Em 2009, o governo do Paraná ampliou a licença maternidade de 4 para 6 meses.

Assim, como política de apoio às mães/pais e as crianças é fundamental que se apoie as creches/pré-escolas existentes na administração pública do PR, bem como se institua o auxílio pré-escolar, benefício que já existiu no início da década de 1990.

No Poder Judiciário (2011) e no Poder Legislativo (2011: para o período integral o auxílio-creche, que começa a ser pago no próximo dia 1º de julho, será de R\$ 400,00; e parcial - matutino ou vespertino, de R\$ 260,00), implantou-se o benefício do auxílio creche -pré-escolar para seus servidores.

O que se reivindica?

a - Que o governo do Paraná retome o pagamento da verba de subvenção social para o CEI Arco Íris e Cia (SEAB-AFSEAG-PR);

b - apoie financeiramente todas as outras que existem na administração pública do Paraná;

c - realize a instituição de uma política de assistência pré-escolar, com a implantação de novas creches/pré-escolas, destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Estadual, autárquica e fundacional, bem como viabilize reinstalação do auxílio pré-escolar para situações e realidades onde não seja possível a existência de creches/pré-escolas.

4 - Concurso público para reposição do quadro efetivo de pessoal

O quadro de servidores do Estado do Paraná está envelhecendo e muitas aposentadorias ocorrem mensalmente, com isso o número de efetivo de ativos está diminuindo. Em alguns setores da administração pública foram realizados concursos públicos para reposição de pessoal (educação, por exemplo), porém em outros não.

Sobre o tema, o debate não é transparente, e tampouco se conhece documentos/estudos/levantamentos sobre as necessidades de pessoal no serviço público. Divulga-se que há necessidade de contratações na saúde pública, agricultura (SEAB/DERAL/DEAGRO/ADAPAR/I.EMATER-PR), meio ambiente (IAP/ITCG/IAGUAS/SEMA), segurança pública, educação, enfim em todos os setores da administração pública. O Paraná tem menos servidores frente à sua população, comparativamente a outros entes da federação.

Assim, é urgente a abertura do debate sobre o tema com a participação das entidades sindicais dos servidores públicos, os vários setores da administração pública e da sociedade civil organizada, visando a construção de um diagnóstico sobre as necessidades de pessoal por Secretarias e Órgãos do Paraná. A partir de um diagnóstico detalhado e participativo, deve-se estabelecer um cronograma de concursos públicos, bem como recursos financeiros no orçamento do Estado.

5 - Correção das Tabelas Salariais do QPPE

Depois de longo tempo reivindicando, em 2006 através da Lei 15.044/06, conquistou-se a DATA-BASE dos servidores públicos civis do Paraná, em 1o de maio, que garante pelo menos a reposição da inflação oficial do período anterior (3,1%). A partir dessa lei da data base, nos anos seguintes e com leis anuais, vieram outros reajustes salariais: 2007 (5%),

2008 (6%), 2009 (5%), 2010 (5%), 2011 (6,5%), 2012 (5,1%), 2013 (6,49%) e 2014 (6,28%).

O QPPE (Quadro Próprio do Poder Executivo), o segundo maior quadro de pessoal do Poder Executivo do PR, foi instituído em julho de 2002, via Lei PR nº 13.666. Mas, de lá para cá várias outras categorias do Poder Executivo, obtiveram avanços significativos e novas tabelas salariais, com destaque para os delegados da polícia civil, oficiais da polícia militar, fiscais da receita estadual, e mais recentemente carreiras jurídicas (procuradores e advogados) e MPR-PR.

O Salário Mínimo Nacional de 2014, desde fevereiro, é de R\$ 724,00 ! A atual Tabela Salarial do QPPE - vencimento base (Lei PR nº 17.580/13), tem os seguintes valores iniciais para ingresso nas carreiras (AA: Classe III-1 (R\$ 887,35); AE: Classe III-1 (R\$ 1.331,01); AP: Classe III-1 (R\$ 3.194,45).

Para se ter uma ideia dessa defasagem e disparidades, as novas tabelas salariais tanto do Instituto Emater - PR, como da ADAPAR, ambas empresas vinculadas à SEAB, tem os seguintes valores iniciais: R\$ 5.720,20 (profissional de nível universitário: 3º grau) e R\$ 2.288,00 (profissional de nível técnico: 2º grau).

Ainda, em 2014 o Governo do Paraná/SEAP fez aprovar PCCS para o pessoal da saúde pública e agentes fazendários, cujos patamares de vencimento base são bem superiores aos vigentes para as tabelas salariais do QPPE.

Vale dizer que esse Quadro de Pessoal, ou o que restou dele (cerca de 13.500 servidores públicos), é pior em termos de vencimento base/remuneração, juntamente com o Quadro Próprio do Magistério - QPM, da administração pública do Paraná.

Sabe-se que esses baixos vencimentos base tem promovido a evasão de servidores recém-contratados pela administração pública do Paraná ou a dificuldade de nomeação/contratação, fato notório na SEAB/ADAPAR, cujo problema atinge as três carreiras - Agente de Apoio - AA (1º grau), Agente de Execução - AE (2º grau) e Agente Profissional - AP (3º grau).

Assim, por uma questão de justiça, de isonomia salarial e de tratamento, é importante e fundamental que a SEAP Governo do Paraná, em sua política de recursos humanos - gestão de pessoas, inicie processo de correção das tabelas salariais do QPPE, colocando-as em conformidade com as demais carreiras que tiveram ajustes em suas tabelas salariais nos últimos anos.

É o mínimo a se esperar de governantes, que dizem entender seus servidores públicos, como o fator mais importante da administração pública.

6 - Servidor Público: medicina e saúde ocupacional

Já faz algum tempo que o Fórum Sindical dos Servidores (FES) e o SINDISEAB, trabalham pela construção de uma Política de Atenção à Saúde Integral dos Trabalhadores da Administração Pública do Paraná (prevenção à doenças, saúde preventiva, doenças ocupacionais), mas os sucessivos governos simplesmente ignoram essa necessidade.

Este tema é de suma importância já que em seu bojo tratará sobre as gratificações de insalubridade e Periculosidade (QPPE), Penosidade (magistério público estadual) e Risco de Vida (segurança pública), GADI (sistema penitenciário), GAS (saúde pública), Normas Regulamentadoras (NR's - Ministério do Trabalho e Emprego - MTE), condições de trabalho, ergonomia, doenças ocupacionais, promoção/prevenção da saúde, assédio moral, dentre outros.

Nesse contexto, também se insere a PERÍCIA MÉDICA que precisa melhorar com contratação de profissionais especializados e a criação de novas Juntas de Inspeção e Perícia Médica, onde são necessárias (Por exemplo, Toledo, cujos servidores para serem atendidos precisam ir até Cascavel).

Agora para que a questão avance é preciso que as administrações das secretarias e órgãos tratem a temática com prioridade, até que a política pública em questão se concretize, incluindo a criação das CIPAs no Serviço Público e exames preventivos periódicos. No IAP e ADAPAR, por exemplo, os serviços expõem seus servidores a condições adversas, riscos e perigos. Assim, preciso estudar e especificar quais destes servidores têm direito à Aposentadoria Especial.

Visando incrementar esse importante debate e buscar viabilizar tal serviço, a bancada estadual do PT, encaminhou recentemente à Assembleia Legislativa, mensagem de Projeto de Lei sobre o tema (Política de Atenção à Saúde Integral dos Trabalhadores da Administração Pública do Paraná).

Esperemos que pelo menos o debate ocorra nessa casa de leis, e que as atuais e futuras autoridades do governo do Paraná sensibilizem-se e encampe a ideia, proposta originalmente pelo FÓRUM SINDICAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS, que congrega

os sindicatos de servidores públicos do Paraná.

Caso não ocorra conscientização das partes envolvidas, sobre a importância de se viabilizar tal política pública, os servidores públicos do Paraná continuarão a sofrer prejuízos à sua saúde física, social e mental e a administração pública perdendo com faltas ao trabalho, aposentadorias precoces e possíveis demandas judiciais.

7 - Sistema de Previdência dos Servidores Públicos do Paraná

A Paranaprevidência foi instituída em dezembro de 1998 (Lei PR nº 12.398). Os servidores públicos estaduais possuem dois representantes (ativo e aposentado) no Conselho de Administração (2) e no Conselho Fiscal (2).

A Lei 17.435/2012 reestruturou o Plano de Custeio e Financiamento do Regime Próprio de Previdência, o qual estabeleceu nova separação de servidores, com base na data de admissão - atendendo à Portaria no 403/2008 do Ministério da Previdência Social - passando a fazer parte do Fundo Financeiro os servidores admitidos até 31 de dezembro de 2003.

É preciso que o governo do Paraná fortaleça a PR-PREVI, especialmente com uma gestão profissional (capacitada e competente) e estável (no atual governo ocorreram várias trocas na direção superior da instituição), além de sensibilizar-se por um modelo onde os representantes dos servidores públicos e demais, não apenas fiscalizem e participem de reuniões mensais, mas participem direta e permanente de todo o processo de gestão da PRPREVI (administração, finanças, controles internos e auditorias).

E também, é preciso que o governo do Paraná (SEAP) invista na formação e qualificação de gestores/técnicos para fundos de previdência. Além de tudo, é necessário e fundamental que os servidores públicos, da ativa ou aposentados, sejam conscientizados de que na PRPREVIDÊNCIA está um patrimônio material e financeiro de todos e que precisam, acompanhar e fiscalizar a conduta, atitudes e ações dos gestores da instituição, que lá estão apenas como guardiões e administradores.

8 - SAS - Sistema de Assistência à Saúde do Servidor do Paraná

O SAS - Sistema de Assistência à Saúde do Servidor do Paraná, é nosso e gasta-se muito dinheiro para mantê-lo. Desde quando foi implantado em 2002,

ainda durante o governo Jaime Lerner (1995 a 2002), o sistema funciona no formato de pré-pagamento (ou seja, de acordo com o número de servidores da região, paga-se cerca de R\$ 30,00 por servidor).

Deveria ser diferente: pagamento somente mediante serviços efetivamente prestados! O sistema deveria funcionar no regime de AUTOGESTÃO e com participação paritária: governo, prestadores e servidores - usuários.

No geral, o atendendo é bastante precário por conta dos baixos custos do sistema, da falta de auditoria permanente e controles da prestação de serviços médicos-hospitalares, e instável por decorrência das constantes licitações de hospitais das diversas regiões do estado e de dificuldades momentâneas de pagamentos dos contratos (pré-pagamentos mensais) em suma, o SAS conta com 410 mil usuários/beneficiários potenciais (servidores e seus familiares) e um orçamento anual de R\$ 140,00 milhões, e faz tempo que não funciona a contento. O atual governo abriu a discussão, criou falsas expectativas junto aos sindicatos/servidores públicos e em nada avançou no sentido de um novo SAS.

No paralelo, alguns segmentos com mais cacife negocial (TJ-PR: Lei PR n° 16.954, 29/11/2011 – e, MP-PR: Lei PR n° 17.662, 20/8/2013), optaram por aprovar leis estaduais garantindo um AUXÍLIO-SAÚDE, a seus servidores ATIVOS e APOSENTADOS, cujos valores variam de R\$ 121,33 a R\$ 727,96, de acordo com a faixa etária.

Assim, diante das incertezas e péssimos serviços e falta de atendimento decente do SAS, resta-nos seguir o mesmo caminho do TJ-PR e MP-PR, e reivindicar ao Governo do Paraná - SEAP que encete estudos céleres, com ampla participação das partes envolvidas (sindicatos), visando a implantação de AUXÍLIO-SAÚDE para os servidores públicos estaduais.

9 - Desenvolvimento no QPPE

Desde o advento do CONSELHO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E FISCAL DO ESTADO (CGAFE) (Decreto n° 7.599, de 18/3/2013), sob a alegação de supostas dificuldades financeiras o atual governo do Paraná interrompeu o desenvolvimento nas carreiras dos servidores públicos estaduais do QPPE, seja por promoção (antiguidade/merecimento) e progressão (antiguidade: 5 em 5 anos, titulação: 4 em 4 anos).

Entretanto, o que se viu é que algumas categorias

do funcionalismo, tiveram seu desenvolvimento no PCCS ativado, fato que não aconteceu com o QPPE!

No final de 2013, a SEAP em reunião do FES adiantou que o desenvolvimento nas carreiras do QPPE, seriam retomadas a partir de janeiro de 2014 e já estamos em agosto e nada aconteceu!

Portanto, é urgente a retomada das progressões e promoções do QPPE, evitando-se prejuízos aos servidores públicos (desenvolvimento nas carreiras e custos com demandas judiciais) e à própria administração pública por conta do desestímulo/desmotivação de seus trabalhadores e possíveis demandas judiciais.

Também, é fundamental que o governo do Paraná/SEAP passe a inserir no orçamento anual uma verba específica para o pagamento do desenvolvimento das várias carreiras do Poder Executivo do Paraná, evitando-se a situação que ora se enfrenta.

10 - Atenção especial para Aposentados e Pensionistas do QPPE

Os sucessivos governos tendem a deixar de lado, os aposentados e pensionistas, quando da concepção de sua política de pessoal e salarial. Mas, para nós essa categoria de servidores públicos, é prioridade número 1, portanto, não devem ficar à margem e sem a recuperação do poder de compra de seus proventos/pensões.

Assim, os candidatos precisam estabelecer política de pessoal específica, buscando recuperar as perdas históricas e garantir a paridade salarial desse segmento do funcionalismo estadual (tudo que o servidor ativo tiver em termos de ganhos salariais, deve ser estendidos aos aposentados/pensionistas).

E atenção especial deve ser dada ao enquadramento realizado com o advento da Lei PR n° 13.666/2002 (QPPE), sobre o qual recentemente o STF reconheceu equívocos no enquadramento de aposentados/pensionistas (Acórdão RE 6.060.199 - STF, publicado em 7/2/2014).

Também, é fundamental que se verifique os proventos/pensões, especialmente da grande maioria dos aposentados do QPPE, que permaneceram de 1995 a 2002, sem quaisquer correções/revisões anuais.

Outra necessidade é o preparo psicológico do servidor através da criação de um Programa Pré-Aposen-

tadoria, bem como, inserção dos aposentados nos cursos da Escola de Governo.

11 - GEEE para novos servidores da ADAPAR

Através do Decreto nº 9.572, 6/12/2014, foram nomeados 43 servidores de nível de 2o grau para a área administrativa e sete servidores de nível superior - administradores de empresa, contadores, economistas e um analista de sistema, para realizar a prestação de serviços junto a Agência de Defesa Agropecuária do Paraná (ADAPAR).

Os novos servidores públicos foram contratados para exercerem os cargos de Agente Profissional (AP) e Agente de Execução (AE), do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE), e darão o suporte na área administrativa da ADAPAR, mas com lotação na Secretaria de Estado da Administração e Previdência (SEAP).

Segundo o decreto citado, os servidores passaram a prestar serviços nas Unidades Regionais de Sanidade Agropecuária (URS) da ADAPAR em Apucarana, Cascavel, Cianorte, Curitiba, Foz do Iguaçu, Irati, Ivaiporã, Lapa, Londrina, Maringá, Paranavaí, Ponta Grossa, Toledo, Umuarama e União da Vitória.

Também, é do conhecimento geral de que todos os servidores públicos da SEAB, e mesmo aqueles que prestam serviços para a ADAPAR, recebem a Gratificação pelo Exercício de Encargos Especiais (GEEE), prevista na Lei 17.358, de 27/11/2012.

Este SINDI/SEAB já formulou pleito junto à SEAB e ADAPAR em prol de estudos e tratativas céleres junto à Secretaria de Estado da Administração e Previdência (SEAP), no sentido de que esses servidores públicos passem a receber tal gratificação, pois o vencimento base da Tabela Salarial do QPPE (AE: R\$ 1.331,22 e AP: R\$ 3.194,45).

Tal procedimento embasou-se no consenso de que o atual vencimento base está muito aquém do ideal e justo (tem levado a dificuldades de nomeação e à evasão de recém contratados), e essa lotação na SEAP e não na SEAB, estabeleceu um processo de desigualdade, falta de isonomia salarial e de tratamento diferenciado no ambiente de trabalho.

12 - Implantação da Lei Complementar 142

A Lei Complementar 142, de 08 de maio de 2013, que alterou a nível federal a lei de aposentadoria para as pessoas com deficiência. Considerando a necessi-

dade do Estado do Paraná legislar sobre o assunto em caráter suplementar e concorrente (art. 24, inciso XIII da Constituição Federal), bem como a observância dos princípios da universalidade, uniformidade e equivalência, este SINDISEAB encaminhou pleito à SEAP, Governo do Paraná/SEAP, solicitando a tomada de iniciativa de propor emenda constitucional estadual nos termos da federal.

A solicitação em tela, se deve ao atendimento do disposto nos artigos 13, § 1o, 53 inciso XVII e 65 da Constituição do Estado do Paraná que dispõem o Estado, no exercício de sua competência suplementar, observará as normas gerais estabelecidas pela União, legislar em matéria concorrente e compete a Assembleia Legislativa propor lei complementar tudo para facilitar a vida das pessoas detentoras de necessidades especiais e estabelecer tratamento isonômico ao dado na esfera federal.

13 - Novo enquadramento dos aposentados/pensionistas do QPPE

Recente decisão proferida pelo Egrégio SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no Acórdão RE 606199 Paraná, publicado em 7/2/2014 (em que recorrente Estado do Paraná e recorridos Acácio de Jesus Afonso Carneiro e outros) se reconheceu o direito dos aposentados que ocupavam último nível de carreira terem sido reenquadrados num nível intermediário, sejam reenquadrados no mesmo patamar que os ativos de nível mais elevado, obedecidos os critérios de TITULAÇÃO e TEMPO DE SERVIÇO anteriores a inativação.

Tendo em vista o exposto, o SINDISEAB formulou à PRPREVI, Governador do Paraná e SEAP solicitação de providências administrativas no sentido da implantação administrativa de procedimentos para reenquadrar os inativos do nosso âmbito de representação, conforme os critérios de titulação e tempo de serviço antes da inativação, nos termos do V. Acórdão da Egrégia Corte.

A resposta do governo do Paraná reconheceu tal direito, porém remete a questão para os tribunais, omitindo-se por propor uma solução negociada e administrativa para esta questão, evitando enxurrada de ações, as quais são danosas para ambas as partes face a onerosidade que causam aos cofres públicos e a demora no recebimento de haveres.

Considerações Finais

Ante o exposto, vale acrescentar que além de tudo,

um ponto importante a se conquistar é a regulamentação da negociação coletiva no serviço público: Que o próximo governo do Paraná abra o debate, articule, crie e implemente uma MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE do SERVIÇO PÚBLICO DO PARANÁ, um fórum paritário permanente que reúna gestores públicos, entidades sindicais representativas de servidores públicos estaduais, visando a democratização das relações de trabalho, instituir processos negociais de caráter permanente para tratar das demandas dos servidores e do serviço público, contribuindo para mais e melhores serviços públicos.

E, neste contexto é fundamental que o Governo do Paraná passe a considerar e a cumprir os ditames do Decreto no 7.944, de 6 de março de 2013, que promulgou a Convenção no 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978.

Enfim, o sindicato faz seu papel, reivindica em nome de seus representados, auxiliando na resolução de problemas do serviço público, não somente os afetos as condições de trabalho, salários e remunerações e gestão de pessoas, mas também conscientizando a todos em prol da defesa dos serviços públicos, que é um direito da população e também dos servidores públicos, que se dedicam dia-a-dia, mesmo em condições precárias, à realização de seu trabalho e que se aposentam com mais de 30-35 anos de trabalho e com mais de 60 - 65 anos (mulher/homem), e sem-

pre pugnando por mais e melhores serviços públicos para os cidadãos e sociedade.

Dito isso, enfatizamos que temos um papel e missão a cumprir e que queremos ser ouvidos e considerados, e para isso é que nos esforçamos para construir coletivamente esse documento e encaminhá-lo aos gestores e agentes públicos do Estado do Paraná.

Que os candidatos a governador do Paraná, ouçam os servidores públicos estaduais, através de suas entidades sindicais - os sindicatos. Este documento será submetido ao debate e à aprovação no CONGRESSO DO SINDISEAB, que acontecerá dias 17, 18 e 19 de setembro, porém antes também passou por um debate interno entre as principais lideranças sindicais, a fim de recepcionar os adendos/complementações e materializar a média do pensamento da categoria, espalhada por várias secretarias e órgãos, bem como por todo o estado do Paraná.

Após esta fase de debate interno e a aprovação no CONGRESSO do SINDISEAB é que será sistematizado e consolidado um DOCUMENTO FINAL, que orientará a ação sindical das próximas direções do SINDISEAB.

Curitiba, 18 de Agosto de 2014

DIRETORIA EXECUTIVA ESTADUAL
Gestão 2013/2016

DOCUMENTO BASE n° 2

Diretrizes de Políticas Públicas & Gestão de Pessoas

Uma Contribuição do SINDISEAB aos Candidatos a Governador

INTRODUÇÃO

Em 5 de outubro de 2014 (1º turno) e 26 de outubro (2º turno), acontecerá eleições para os parlamentos estadual (deputados estaduais), federal (deputados federais e senador), para governador do Paraná e presidente do Brasil, momento decisivo para o futuro do país, no qual todos os cidadãos devem intervir de forma engajada e consciente, cumprindo seu dever cívico.



Os servidores públicos são aqueles que conduzem o Estado (administração pública), independente do governo (partido) no poder e por isso lhes é reservado importante papel neste processo social e político.

Assim, na condição de conhecedores da realidade do setor público em todas suas áreas de atuação (papel do Estado, políticas públicas existentes e prioridades, necessidades da sociedade, especificidades de cada área/segmento social, particularidades e história do estado e da administração pública), tem muito a contribuir e para tal precisam e devem ser ouvidos pelos candidatos a governador.

Neste panorama e condição é que o SINDISEAB, representante dos servidores estaduais da Agricultura, Meio Ambiente, Fundepar, Dioe e Afins, integrantes do QPPE - Quadro Próprio do Poder Executivo, coletou, sistematizou e organizou este documento base intitulado DIRETRIZES de POLÍTICAS PÚBLICAS - CONTRIBUIÇÃO do SINDISEAB aos CANDIDATOS a GOVERNADOR.

Este documento está em debate junto às lideranças sindicais, a fim de recepcionar os adendos/comple-

mentações e materializar a média do pensamento da categoria, espalhada por várias secretarias e órgãos e por todo o estado do Paraná.

Será posteriormente submetido ao debate e à aprovação no CONGRESSO DO SINDISEAB, que acontecerá dias 17, 18 e 19 de setembro.

Após esta fase de debate interno e a aprovação no CONGRESSO do SINDISEAB, é que será sistematizado e consolidado um DOCUMENTO FINAL, que será encaminhado a todos os candidatos a governador do Paraná.

DIRETRIZES GERAIS de políticas para a GESTÃO DE PESSOAS do Poder Executivo do PR

01. Reestruturação do Quadro Próprio do Poder Executivo para eliminar distorções, injustiças e desvios de função; bem como criação da tabela salarial do QPPE para isonomia com demais categorias.

02. Correção dos proventos e pensões dos servidores aposentados e dos pensionistas do QPPE, garantindo-se a paridade salarial com os servidores ativos e recuperando-se perdas históricas;

03. Manutenção da política de revisão anual de salários, conforme prevê o art. 37, inciso X, da Cons-

tuição Federal - “A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.”.

04. Garantia e manutenção da data base e negociação coletiva com os sindicatos de servidores estaduais, através da Câmara Permanente de Negociação, envolvendo o Fórum das Entidades Sindicais dos Servidores Estaduais - FES e o Governo Estadual, democratizando as relações de trabalho, assegurando a participação efetiva das entidades de representação visando à composição interna e prévia dos conflitos, subsidiar os processos decisórios no âmbito da gestão pública, propiciar política de formação permanente dos servidores e para a apreciação e encaminhamento legislativo de interesse das partes.

05. Política de gestão de pessoal (cipa, treinamentos/requalificação, horas extras, gratificações para trabalho em condições especiais, diárias, participação em eventos sindical/associativo e outros, etc), com a perenização normativo-legal e o fortalecimento da Escola de Governo.

06. Redução dos cargos comissionados no âmbito do Poder Executivo e destinação dos existentes apenas aos servidores estaduais concursados e ocupantes das carreiras (cargos efetivos) e destinando-os apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, como prevê as normas constitucionais (art. 37, inciso V), a fim de impedir-se o loteamento de órgãos e entidades e sua utilização como moeda de troca política ou instrumento de cooptação.

Obs: (Segundo o governo do Estado, existem no Poder Executivo 4.288 cargos comissionados - Gazeta do Povo - 19/4/2014).

07. Fim da precarização e terceirização no âmbito da administração pública estadual, com o fortalecimento das carreiras de Estado e contratação de estagiários apenas e tão somente para atender os requisitos de ensino e aprendizagem e não para suprir falta de pessoal para a execução de atividades permanentes do Estado e em substituição aos servidores efetivos dos quadros de carreira administração pública.

08. Estabelecimento de política de atenção integral à saúde dos trabalhadores da administração pública do Paraná, com a remessa imediata a Casa de Leis do projeto elaborado e submetido pelo Fórum/FES ao Governo Estadual que “Institui a Política de Aten-

ção Integral à Saúde dos Trabalhadores do Estado do Paraná”.

09. Reversão para percentuais das gratificações de periculosidade e insalubridade, transformadas em valores pela Lei Estadual nº 13.666/02, conforme prevê a lei estadual específica e vigente sob no. 10.692/93.

10. Instituição de autarquia de direito público para cuidar do Sistema de Assistência à Saúde dos servidores estaduais (SAS) - “IPE-Saúde” com participação das representações sindicais na gestão, controle e fiscalização.

11. Auxílio-saúde - No paralelo, alguns segmentos com mais cacife negocial (TJ-PR: Lei PR nº 16.954, 29/11/2011 – e, MP-PR: Lei PR nº 17.662, 20/8/2013), optaram por aprovar leis estaduais garantindo um AUXÍLIO-SAÚDE, a seus servidores ATIVOS e APOSENTADOS, cujos valores variam de R\$ 121,33 a R\$ 727,96, de acordo com a faixa etária.

Assim, diante das incertezas e péssimos serviços e falta de atendimento decente do SAS, resta-nos seguir o mesmo caminho do TJ-PR e MP-PR, e reivindicar ao Governo do Paraná - SEAP que encete estudos céleres, com ampla participação das partes envolvidas (sindicatos), visando a implantação de AUXÍLIO-SAÚDE para os servidores públicos estaduais.

12. Imediata conclusão dos enquadramentos dos servidores estaduais do QPPE (AA e AE), de forma idêntica aos já realizados, conforme Resoluções da SEAP e Parecer da PGE.

Há muito tempo centenas de servidores do QPPE trabalham em desvio de função ou disfunção (art. 63 da Lei PR 6.174/70). Adquiriram formação/qualificação melhor em relação ao carreira/cargo em que ingressaram na administração pública e desempenham funções/atribuições diversas das pertinentes à carreira a que pertence.

O governo do Paraná, através da Nota Técnica nº 109/2010 - PGE, enquadrou centenas de servidores públicos, porém esse encaminhamento foi interrompido desde 2011 pós edição do Parecer nº 029/2011 - PGE. Assim, é preciso que o atual governo do Paraná, resolva essa questão de uma vez por todas, cumprindo-se os ditames do Acórdão nº 3.302/2013 - Tribunal Pleno do TCE-PR (Processo nº 5.459/2013) e do Despacho nº 817/2013 - PGE.

Trabalho igual, exige salário igual! O Sindiseab defende a ISONOMIA: se dois servidores executam o mesmo trabalho e possuem a mesma formação, têm que receber o mesmo salário! Para que isso seja possível é necessário:

a) - a manutenção do enquadramento para os que estão em conformidade com o Acórdão nº 3.302/2013 - Tribunal Pleno do TCE-PR (processo nº 5.459/2013), já enquadrados e recebendo;

b) - a implantação em folha de pagamento para os processos já deferidos e publicados em Diário Oficial do Estado, mas que não estão recebendo;

c) - a análise, deferimento, publicação e implantação em folha de todos os processos que estejam em conformidade com o citado Acórdão TCE-PR, independente do período temporal do protocolo, e;

d) - a adoção de uma Tabela de Classes Especiais para os casos de desvio de função que o enquadramento não der conta de solucionar (cursos de formação a partir de 2002) - proposta protocolada na SEAP sob nº 11.079.584-0, em 09 de junho de 2011.

Por fim, o governo do Paraná publicou dia 31/03/2014, no Diário Oficial do Estado no 9.176, páginas 15 e 16, um Despacho do Governador do Paraná - PGE sobre o enquadramento funcional (Processo nº 12.181.061/13 - Ofício no 808/13).

A seguir, o Governo do Paraná/SEAP efetivou os enquadramentos, optando por apenas contemplar os nomes publicados no Diário Oficial do Estado no final de 2010, deixando de forma outras centenas de servidores públicos na mesma condição e situação de desenquadrados.

E ainda em 2014, atendendo as pressões o governo do Paraná/SEAP, estabeleceu compromisso com o Fórum Sindical dos Servidores Públicos (FES) de analisar/considerar os 651 servidores públicos cujos processos administrativos cumpriam os critérios da Nota Técnica da PGE (2010), porém foram indeferidos com base no Parecer PGE nº 29/2011, mas falta a definição da Comissões Setoriais para tratar do tema. E por fim, resta os servidores públicos, que também laboram em desvios de função faz muito tempo, mas que formaram-se pós 2002 (não esse requisito presente na Nota Técnica PGE nº 110/2010).

Esta é uma questão que merece prioridade por parte do SINDISEAB, que deverá ser continuada no próximo Governo do Paraná que assumirá a partir de

janeiro de 2015.

13. Pagamento integral, corrigido e prioritário dos precatórios judiciais decorrentes da relação laboral.

14. Cumprimento da Lei Estadual nº 13.666/02 (QPPE): retomada do pagamento dos valores atrasados das promoções e progressões (AA, AE e AP), independente de demandas judiciais, efetivação das progressões/promoções nos prazos previstos.

15. Instituição no Estado do Paraná de Conselho de Política de Administração de Pessoal, integrado por servidores indicados pelos sindicatos/FES (Art. 39 da Constituição Federal, redação dada pela EC nº 19/98).

16. Reposição e contratação de pessoal para suprir a carência de servidores públicos, apenas e tão somente, através de concurso público, respeitando-se as normas constitucionais, ao princípio da isonomia e da impessoalidade e priorizando-se a contratação para o regime estatutário, assim preservando-se a supremacia do regime jurídico único.

17. Efetivação de amplo debate com os sindicatos de servidores estaduais/FES, visando à correção das distorções e aperfeiçoamento da Lei Estadual nº 12.398/98, que instituiu o Serviço Social Autônomo Paraná Previdência.

18. Garantir a participação dos sindicatos de servidores estaduais do Paraná/FES nas instâncias de gestão e decisão (Gerência Executiva e Câmaras Técnicas) da "Escola de Governo do Paraná", instituída pelo Decreto Estadual nº 3.764, de 25/10/2004, decorrente de previsão da Constituição da República Federativa do Brasil (Art. 39, § 2º) - elaboração de um plano geral de caráter continuado, para a formação, qualificação, aperfeiçoamento e desenvolvimento, adequado às necessidades diagnosticadas pela administração;

19. A Profissionalização da Administração Pública deve ser a opção número 1 (um) do governo, envolvendo:

a) - planos de carreiras destinados a otimizar o aproveitamento da força de trabalho;

b) - plano de ação de formação continuada (Escola de Governo);

c) - implementação do princípio da ISONOMIA entre os quadros de carreiras do Poder Executivo, pagando-se salário igual a trabalho igual ou semelhante, mediante estrutura remuneratória racional e valores ajustados aos padrões de mercado e do serviço público;

- d) - instituição de política salarial, assegurando-se o princípio da irredutibilidade, isonomia e os limites constitucionais/legais;
- e) - princípio da estabilidade como garantia para o Estado e para o servidor no interesse da administração pública;
- f) - a implementação de mecanismos institucionais e permanentes de avaliação de desempenho vinculados às metas e resultados da administração pública (planejamento estratégico);
- g) - alocação de força de trabalho preferencialmente em atividades finalísticas, assegurando-se aos servidores que atuem em contato permanente com o público ou usuário condições especiais de trabalho e recompensa proporcional ao desgaste físico e emocional destas atividades;
- h) - institucionalização de canais de negociação e discussão entre a administração pública e os sindicatos de servidores/FES;
- i) - criação da Secretaria de Estado de Gestão de Pessoas, a fim de dar prioridade à questão do fator humano na administração pública do Paraná;
- j) - instituição via Escola de Governo do Curso de Especialização em Previdência, Assistência Social e Seguridade Social, a fim de formar gestores para a Paranaprevidência.

20. Garantia do direito de greve, de manifestação e expressão do pensamento e de reivindicação dos servidores públicos, em consonância com os princípios estabelecidos nas Constituições da República Federativa do Brasil e do Estado do Paraná;

21. Cumprimento do art. 37, § 3, incisos I a IV, da Constituição do Brasil, que trata da participação do usuário de serviços públicos na administração pública direta e indireta, através de reclamações, avaliações de qualidade, acesso a registros administrativos e representação contra exercício negligente, insuficiente e abusivo de cargo, emprego ou função pública.

22. Maior participação do cidadão e Controle social na Administração Pública - A participação da sociedade (cidadãos) na gestão e controle da administração pública é ainda insignificante.

Na Constituição Federal de 1988 e legislação infraconstitucional já existe a previsão de formas e mecanismos de participação popular em colegiados, conselhos e na elaboração de leis e controles sociais - orçamento público (LC nº 101/2000 - LRF).

No estado do Paraná precisa-se inovar e avançar neste rumo, favorecendo a democratização da ges-

tão pública com a participação social no planejamento, no orçamento público e implementação das ações do governo (políticas públicas) e na avaliação das metas/resultados.

23. Orçamento Participativo - Abertura do debate com os servidores públicos estaduais sobre ORÇAMENTO PÚBLICO (PPA, LDO e LOA), visando que todos conheçam e participem conhecendo a realidade das despesas e receitas do Estado, contribuindo para melhores resultados e mais produtividade (eficiência, eficácia e efetividade), o alcance das metas estabelecidas no PPA/LDO, otimizando-se e aperfeiçoando-se a utilização dos recursos públicos orçamentários.

24. Construção de uma AGENDA AMBIENTAL para a Administração Pública, no âmbito dos três poderes, com participação ampla e voluntária dos servidores estaduais, visando garantir a transversalidade do tema e a adoção de um modelo de gestão pública que corrija e diminua os impactos negativos gerados durante a jornada de trabalho, utilizando-se eficientemente os recursos naturais, materiais, financeiros e humanos.

25. Valorização da terceira idade: - Redução da Jornada de Trabalho para servidores públicos do Paraná com mais de 60 anos de idade para 6 horas/dia, visando mais qualidade de vida, maior produção e produtividade e valorização da terceira idade.

DIRETRIZES GERAIS de políticas públicas para Agropecuária Paranaense

- Incentivo ao desenvolvimento de pesquisas tecnológicas adequadas às diferentes realidades socioeconômicas e ambientais da Agricultura Familiar, valorizando os conhecimentos tradicionais, a geração, adaptação, validação e difusão de tecnologias contemplando o aumento e a melhoria da qualidade da produção agropecuária, bem como a melhoria da qualidade de vidas das famílias.

- Fortalecimento da estrutura de serviços públicos de pesquisa, assistência técnica e de extensão rural, capaz de atender às necessidades da Agricultura Familiar, descentralizada, ampliada, com condições adequadas de trabalho e articulada, particularmente, com a pesquisa agropecuária.

- Criação de mecanismos de financiamento (individual e coletivo) que promovam processos de integração, adaptação e reconversão tecnológica por parte da Agricultura Familiar.

- Criar procedimentos para readequar a legislação, regularizar e legalizar os processos de transformação de produtores orgânicos e de base ecológica e artesanal.
- Compatibilização da legislação às condições de produção e agro-industrialização da Agricultura Familiar, proporcionando condições para fixação do homem no campo (meio rural).
- Capacitar agricultores familiares com o objetivo de ampliar seus conhecimentos sobre os mercados e suas capacidades gerenciais, visando fortalecer o circuito produção-comercialização dos produtos oriundos da agricultura familiar.
- Incentivar atividades rurais não-agrícolas, tanto de produtos e serviços com características regionais, como bens e serviços culturais da população rural e das comunidades tradicionais, como comércio étnico.
- Incorporar o associativismo, o cooperativismo e as redes de economia solidária às políticas de desenvolvimento rural, como instrumentos estratégicos da sustentabilidade econômica, social e ambiental.
- Incentivar a criação de arranjos institucionais que assegurem a participação democrática de segmentos sociais excluídos dos processos de tomadas de decisão dos espaços de gestão das políticas públicas.
- Garantir a participação da diversidade de atores sociais e governamentais que vivem e atuam nas áreas rurais, na construção de um projeto de desenvolvimento que considere as dimensões ambiental, cultural, econômica e social.
- Criar condições para ampliar a participação das organizações da sociedade civil na gestão dos programas e políticas de desenvolvimento rural sustentável;
- Instituir “departamento de agro-industrialização” no âmbito da SEAB, para tratar sobre novos negócios/empreendimentos na agropecuária, visando a transformação de matérias-primas, agregação de valor e criação de produtos e marcas, fortalecendo o atual Programa Agroindústria Familiar.
- Será dada plena e total prioridade aos Postos de Fiscalização da SEAB, dotando-as de estruturas adequadas (prédio), móveis, equipamentos (computadores, fax, cadeiras, mesas), informatização (internet),

veículos, serviços de apoio (alojamento, transporte e segurança policial militar), pessoal qualificado/treinamento/reciclagem (fiscais, auxiliares e de apoio) e condições adequadas de trabalho (alimentação, alojamento, EPI's – coletes, cones, etc).

DIRETRIZES GERAIS de políticas públicas para o Meio Ambiente

- Contratar novos servidores públicos para as atividades protetivas do meio ambiente, visando a reposição de pessoal, no mínimo, em número compatível com as necessidades dos órgãos do meio ambiente e das novas exigências das legislações mais recentes.

Obs: Em junho/2014, a expectativa de contratação de pessoal para o meio ambiente, através de concurso público, é a seguinte: ITCG (33), IAP (156), SEMA (30) e IAGUAS (206), totalizando 325 novas vagas.

- Fortalecimento das ações públicas de proteção ambiental com a valorização dos servidores, evitando-se a intervenção política nos trabalhos técnicos executados, inclusive, com a instituição de apoio e serviço jurídico para a defesa judicial e pessoal dos servidores quando houver impedimento/impossibilidade de utilização dos trabalhos das Procuradorias Jurídicas dos entes públicos.
- Realização imediata de ampla auditoria ambiental nos procedimentos administrativos de licenciamentos, controle, outorga e demais atos administrativos emitidos pela gestão pública do meio ambiente nos últimos anos, consolidando e sistematizando os documentos e estudos existentes e elaborados pelos técnicos da área, de forma a garantir os princípios de preservação, proteção e conservação dos bens ambientais, conforme determinam os artigos 225 e 207 das Constituições Federal e Estadual, respectivamente.
- Implementar e ampliar a participação das organizações da sociedade civil na gestão, programas e políticas de meio ambiente e desenvolvimento sustentável, através dos conselhos municipais e estadual do meio ambiente, comitês, fóruns, conferências e outros mecanismos/instrumentos participativos e democráticos de gestão ambiental previstos nas legislações que tratam do assunto.

- Fomentar, fortalecer e ampliar a cooperação e a integração entre as diferentes secretarias e órgãos públicos, visando promover ações que fortaleçam os programas estruturantes relacionados à reforma/

ordenamento/regularização agrária/fundiária, agropecuária e meio ambiente, com a efetivação e implementação de zoneamento respectivo/específico.

- Defender e estimular políticas públicas de incentivo e implementação de agricultura familiar, orgânica e agroecológica.
- Combater, fiscalizar, impedir e punir todas as formas de poluição e degradação ambiental, com a efetiva aplicação das normas técnicas e legais vigentes.
- Implementar e ampliar políticas públicas de proteção dos mananciais, fundos de vales e gestão integrada das bacias hidrográficas.
- Participar, estimular e apoiar o desenvolvimento de pesquisa científica nacional no tocante à biotecnologia, células tronco, mecanismo de desenvolvimento limpo (MDL), etc.
- Garantir e fomentar políticas de conservação da diversidade dos ecossistemas e das formas particulares de uso e manejo sustentáveis dos bens ambientais e do patrimônio genético.
- Instituição de legislação estadual que trate dos serviços ambientais no Paraná, visando compensar aqueles que preservaram o meio ambiente, através de concessão de incentivos fiscal-tributários, infraestrutura nas propriedades, repasse de recursos financeiros direto, entre outras modalidades de estímulo a preservação, conservação e recuperação do meio ambiente.
- Instituição de mecanismo para garantir as informações ao povo do Paraná sobre todas as atividades, atos, programas e projetos ambientais desenvolvidos no Paraná, especialmente com o imediato cumprimento da Lei Federal que garante acesso público aos dados e informações sobre as atividades dos entes públicos que integram o SISNAMA - Lei Federal 10.650/2.003.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cada eleição, o nosso SINDISEAB tem procurado dar sua contribuição para a formulação do programa dos candidatos a governador do Paraná. E este ano, novamente vamos sugerir também algumas diretrizes de políticas públicas para a agropecuária e meio ambiente.

No dia-a-dia do exercício do mandato do governo e na dinâmica da gestão do Estado, esta entidade sindical mobiliza-se, movimenta-se e intercede com críticas e contribuições positivas e propositivas, para que se pratiquem os princípios basilares da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), pugnando por mais e melhores serviços públicos para o povo do Paraná tudo para efetivar no Brasil uma sociedade livre, justa, fraterna e solidária.

Neste contexto, deve-se fazer um acompanhamento crítico e imparcial da administração pública, especialmente do governo em mandato, ao ponto da defesa corajosa e cidadã da manutenção, com as devidas correções e aperfeiçoamentos, de políticas públicas bem sucedidas, condizentes com as necessidades e anseios da maioria população e de grande alcance social.

Portanto, a hora é agora, participe dessa fase de debate interno, pois depois um colegiado de representantes sindicais (delegados) debaterá e aprovará no CONGRESSO do SINDISEAB (17,18 e 19/9/2014) um DOCUMENTO FINAL, a ser encaminhado a todos os candidatos a governador do Paraná.

Curitiba, 18 de Agosto de 2014

DIRETORIA EXECUTIVA ESTADUAL
Gestão 2013/2016

DOCUMENTO BASE nº 3

Resgate e Reflexão sobre a Plataforma da Gestão 2013-2014



Introdução

“O homem deve criar as oportunidades e não somente encontrá-las.”

Francis Bacon

O SINDICATO ESTADUAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA AGRICULTURA, MEIO AMBIENTE, FUNDEPAR E AFINS – SINDISEAB, representa os servidores estaduais da agricultura (SEAB e ADAPAR), meio ambiente (IAP, SEMA.ITCG, IAGUAS), SUDE e DIOE.

Atua em conjunto com o Fórum das Entidades Sindicais (FES/Fórum), que reúne 16 sindicatos (SindiSeab, SindSaúde, Sindarspen, APP-Sindicato, Sinder,

Sindijus-PR, Sinteoste, Sindsec, Sintespo, Sintemar, Assuel, Sintesu, Sipol, Apra, Sindespol e Sidep), representando em torno de 284,4 mil mil servidores públicos (Gazeta do Povo – 28/8/2014).

Nos dias 17 e 18 de junho de 2013 aconteceu a eleição, que renovou a direção do SINDISEAB (diretoria executiva estadual, conselho fiscal, departamentos/coletivos, núcleos sindicais/representações por local de trabalho), para o triênio 2013 a 2016.

Em 26 anos de SINDISEAB (1988 - 2014), apenas duas vezes não foi possível construir uma chapa de união e consenso, com missão de levar avante a gestão sindical e as lutas em prol de nossos representados e por mais e melhores serviços públicos.

Apenas uma chapa concorreu à eleição do SINDI-

SEAB, obtendo votação da maioria do corpo sindicalizado (67%) tendo uma expressiva votação (93%), numa clara percepção da base sindical de que no sindicalismo a solidariedade e a união, é que fazem a força e a diferença a nosso favor e que o “inimigo” está lá fora.

Na época da eleição foi realçado pela Equipe “SINDISEAB - NOSSA FORÇA E NOSSA VOZ 2013” que a vontade predominante era renovar o compromisso do trabalho voluntário e abnegado, em prol da continuidade do fortalecimento de nosso sindicato e pelo aprimoramento da ação sindical, com a preservação das conquistas salariais, obtenção de novos avanços, bem como mais qualidade de vida e melhores condições de trabalho, fatores que contribuem para mais e melhores serviços públicos.

Nesse CONGRESSO DO SINDISEAB, que acontecerá dias 17, 18 e 19 de setembro, considera-se importante resgatar e rediscutir o conteúdo da PLATAFORMA DE TRABALHO 2013 - 2016, que subsidiou a eleição da atual gestão, contendo:

- 1 - Nossos principais compromissos;
- 2 - O que queremos conquistar, e,
- 3 - Pontos fundamentais para uma boa gestão sindical.

Desde o momento da posse (julho/2013) até os dias de hoje, muito já se fez, porém muito resta a fazer para consolidar o cumprimento dos nossos anseios e compromissos e para tal precisamos contar com a ação e envolvimento da maioria dos nosso filiados, afinal o “SINDISEAB SOMOS NÓS, NOSSA FORÇA E NOSSA VOZ”.

1 – Um novo Estatuto Social para o SINDISEAB - Cumprir e fazer cumprir o Estatuto Social do SINDISEAB, procedendo a sua atualização com o fortalecimento dos Núcleos Sindicais (interior) e possibilitando o ingresso de novas categorias de servidores públicos estaduais, atualmente sem representação sindical.

2 – Apoiar e atuar no Fórum Sindical dos Servidores (FES) - Continuar a participar das mobilizações, ações e lutas dos servidores públicos estaduais, consolidando o Fórum das Entidades Sindicais dos Servidores Públicos do Paraná (FES), bem como, com os demais trabalhadores do Brasil, via Central Única dos Trabalhadores (CUT BRASIL) e FENASEPE (Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos e do Distrito Federal).

3 – Assessoria Técnicas e Coletivo Jurídico do SINDISEAB - Fortalecer a atuação do SINDISEAB, a ação e atividade sindical, através da manutenção das assessorias técnicas: estudos econômicos e sociais (DIEESE), formação sindical (instituição e/ou assessor contratado) e jurídica (advogados e coletivo jurídico).

4 - Mais democracia entre sindicatos e governo - Lutar e pugnar pela instituição de um sistema democrático de relações de trabalho na administração pública com a aplicação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), homologado pelo Congresso Nacional. No Paraná, devemos lutar pela consolidação e perenização da Comissão/Câmara Permanente de Negociação entre o FÓRUM (FES) e o Governo Estadual.

5 - Mais ação da ESCOLA DE GOVERNO - Estimular, fomentar e participar da capacitação, treinamento e profissionalização dos servidores públicos estaduais, através da Escola de Governo, inclusive com cursos de formação sobre sistemas previdência, visando qualificação de servidores públicos que atuarão junto à PARANAPREVIDÊNCIA (conselho de administração, fiscal e na própria gestão do fundo).

6 – Aposentados e Pensionistas: organizar e lutar é preciso - Priorizar e ter sempre como destaque a luta permanente em defesa e representação dos aposentados e Pensionistas do Estado do Paraná, pois aposentar-se é destino de todos e essa categoria tem suas especificidades e tem sempre seus vencimentos ameaçados. É preciso investir na organização e união dos aposentados na defesa dos seus direitos, dentre eles a reposição anual das perdas salariais e outros benefícios que atingem os servidores públicos da ativa.

7 – A PARANAPREVIDÊNCIA é do servidor - A Parana Previdência foi instituída em dezembro de 1998 (Lei PR 12.398/98). Temos dois representantes (ativo e aposentado) no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal. Essa instituição é nossa: por isso precisamos fiscalizar, informar/conscientizar e intervir sobre as demandas promovidas pelo governo, atuar com o FES e representantes dos servidores públicos nas PRPREVI.

Nova Lei da Parana Previdência: Lei no 17.435, 21 de dezembro de 2012, dispõe sobre a reestruturação do Plano de Custeio e Financiamento do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Paraná e dá outras providências.

É nossa tarefa lutar pela transparência na Parana Previdência, intervindo diretamente de sua gestão e controle, com ampla divulgação de informações, sobre seu papel, ações, atribuições e realidade econômica - financeira.

8 - Mais e melhores serviços públicos para o povo - A razão de ser e existir dos servidores públicos é a prestação de serviços públicos à sociedade. Portanto, cabe ao SINDISEAB também intervir sobre esse tema, naturalmente com apoio e participação de seus representados e dialogando com a sociedade civil organizada.

Assim, é vital que seja instituída em nível sindical um mecanismo formal, visando intervir sobre políticas públicas (agricultura familiar, agroecologia, código florestal, Agenda 21, lixões, combate aos desvios éticos/morais (corrupção), formação/capacitação/concursos público, orçamento público, transparência/publicização, e etc), fazendo a fiscalização cidadã, a crítica construtiva e propositiva sob temas do dia-a-dia da administração pública (instituições da base sindical).

9 - Concurso público para o ingresso no serviço público - O quadro de servidores do Estado do Paraná está envelhecendo, com isso o número de efetivo de ativos está diminuindo. Em alguns setores da administração pública foram realizados concursos públicos para reposição de pessoal, porém em outros não. Sobre o tema, o debate não é aberto e tampouco conhece-se estudos/levantamentos sobre as necessidades de pessoal no serviço público.

O Paraná tem menos servidores frente à sua população, comparativamente a outros entes da federação. Por isso, é urgente a abertura do debate sobre o tema com a participação das entidades sindicais dos servidores públicos, os vários setores da administração pública e da sociedade civil organizada.

A partir de um diagnóstico detalhado e participativo, deve-se estabelecer um cronograma de concursos públicos, bem como recursos financeiros necessários no orçamento do Estado.

10 - Aposentadoria Especial para quem exerce atividades especiais - O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu o direito de aposentadoria especial para os servidores da área da agricultura e meio ambiente, expostos a agentes insalubres. O STF julgou um mandado de injunção ajuizado pelo Sindiseab.

O governo federal já mandou para o congresso na-

cional projeto de lei, buscando regulamentar o tema e o governo estadual precisa extrair um posicionamento definitivo e conclusivo a respeito. Por outro lado, é preciso um olhar racional, justo e honesto, de forma a que não se promova uma "festa" de aposentadorias precoces e inadequadas, que coloquem em risco o sistema de previdência dos servidores públicos do PR e o futuro de todos.

11 - Mais e melhor comunicação sindical - Fazer cursos e eventos sobre comunicação sindical. Manter a assessoria de comunicação e aprimorar os mecanismos e meios de comunicação: site, blog, facebook, twitter, jornal, dentre outros. O nosso jornal pode e deve melhorar: agilidade e rapidez nas edições, com 4 páginas, visar a formação e a informação, ter periodicidade quinzenal e uma pauta diversificada e contemplando as realidades - peculiaridades das instituições da base sindical. Deverá ser enviado para cada associado, em sua residência ou local de trabalho.

1 - Data-base (1º de maio) - A Lei PR nº 15.512, de 31/05/2007, definiu: maio é o mês de reajuste salarial (Data Base). É necessário que todo ano, em março/abril, o SINDISEAB lance a sua campanha salarial e que continue a atuar juntamente com o FORUM SINDICAL DOS SERVIDORES (FES) nas questões comuns a todos os servidores públicos (data base, paraprevidência, sas, benefícios sociais, negociação coletiva e políticas públicas).

2 - Lei PR nº 17.358/2012 - Essa lei foi um conquista histórica e ímpar do SINDISEAB. O que queremos é a aplicação ampla e total da Lei PR nº 17.358/2012, que trata da Gratificação pelo Exercício de Encargos Especiais (GEEE), garantindo-se a contribuição previdenciária, a percepção na aposentadoria e atualização anual de valores.

3 - Correção das Gratificações - A Gratificações de Periculosidade (GP) - (30% do vencimento básico do cargo) e a Gratificação de Insalubridade (GI) - (10%, 20% ou 40% do menor vencimento básico do QPPE) foram fixadas em valor pela Lei PR nº 13.666/02 (Anexo V), que instituiu o QPPE. Por isso, precisam ter seus valores corrigidos ou como possuem caráter indenizatório pelo exercício laboral em condições especiais, devem ser reconvertidos em percentuais, como prevê a Lei PR 10.692/93. Também, o mesmo deverá acontecer com os adicionais instituídos com o advento da Lei 17.026/2011, que criou a ADAPAR (Adicional de Atividade de Fiscalização Agropecuária - AAFA e Adicional de Atividade Auxiliar de Fiscaliz-

zação Agropecuária – AAFM), que previu a correção anual com o mesmo índice aplicado na data base.

4 - Desenquadrados: solução urgente - Há muito tempo centenas de servidores do QPPE trabalham desenquadrados, ou seja, adquiriram formação/qualificação melhor em relação ao cargo a que ingressaram na administração pública e desempenham funções/atribuições diversas das pertinentes à carreira a que pertence.

A lei PR n° 14.590/04 foi aprovada, porém depois inviabilizada por motivos jurídicos. O governo Requião/Pessuti deu solução: Nota Técnica - PGE, com o enquadrando várias dezenas de servidores públicos. Mas, os enquadramentos pararam com o advento do governo Beto Richa, via outro Parecer n° 29/2011 (PGE). O SINDISEAB e FES, ao longo dos anos, desenvolveram inúmeras ações buscando solucionar o problema.

Ainda não se vislumbrou saída para o impasse e solução do problema desenquadrados, assim devemos CONTINUAR DEFENDENDO:

- 1 – Efetivação do enquadramento de todos os que atendam os critérios da NT PGE/SEAP 2010;
- 2 – a criação de uma tabela especial para os que não atenderem aos critérios da NT PGE/SEAP 2010.

Além dos itens acima, sugere-se incluir uma nova proposição: Estabelecimento de uma política permanente de “enquadramento”, visando a valorização dos servidores públicos do Paraná, que aperfeiçoam-se e qualificam-se, ao longo do desenvolvimento da carreira na administração pública.

5 - Benefícios Sociais Indiretos - No Estado do Paraná inexistente um tratamento igualitário entre os servidores públicos estaduais, que varia dentro do Poder Executivo e em relação a outros (Poder Judiciário, Poder Legislativo - Tribunal de Contas do Estado e Ministério Público do Paraná). Assim, é legítima e justa a luta pelos chamados benefícios sociais indiretos, tais como: Vale/Auxílio Transporte, Auxílio Alimentação/Refeição, Auxílio Creches/Pré-Escolar, Auxílio Saúde e auxílio formação/escola.

6 - Atualização e aperfeiçoamento do QPPE - A lei que criou o QPPE é a Lei PR n° 13.666/2002, portanto precisa se aperfeiçoada, ajustada e modernizada. A adequação das tabelas salariais do QPPE, visando corrigir o atual baixo piso salarial para os vários cargos (AA, AE e AP) e possibilitar o desenvolvimento nas carreiras (promoção e progressão), esgotado devido avanços anteriores, é medida prioritária.

7 - Saúde do Trabalhador - servidor público - Já faz algum tempo que o Fórum Sindical dos Servidores (FES) e o SINDISEAB, trabalham pela construção de uma Política de Atenção à Saúde Integral dos Trabalhadores da Administração Pública do Paraná.

Este tema é de suma importância já que em seu bojo tratará sobre as gratificações de insalubridade e Periculosidade (QPPE), penosidade (magistério público estadual) e e risco de vida (segurança pública), GADI (sistema penitenciário), GAS (saúde pública), Normas Regulamentadoras (NR's - Ministério do Trabalho e Emprego - MTE), condições de trabalho, ergonomia, doenças ocupacionais, promoção/prevenção da saúde, assédio moral, dentre outros.

Nesse contexto, se insere a PERÍCIA MÉDICA que precisa melhorar com contratação de profissionais especializados e a criação de novas Juntas de Inspeção e Perícia Médica, onde são necessárias (Por exemplo, Toledo). Assim, a direção sindical precisa tratar a temática com prioridade, até que a política pública em questão se concretize.

8 - Novo modelo de Sistema de Assistência à Saúde do Servidor do Paraná - O SAS - Sistema de Assistência à Saúde do Servidor do Paraná, é nosso e gasta-se muito dinheiro para mantê-lo. Desde o governo Lerner, o sistema funciona no formato de pré-pagamento (ou seja, de acordo com o número de servidores da região, paga-se valores per capita). Deveria ser diferente: pagamento somente mediante serviços efetivamente prestados !O sistema deveria funcionar no regime de AUTOGESTÃO e com participação paritária: governo, prestadores e servidores - usuários.

O Fórum (FES) defende um novo projeto de atendimento descentralizado, gerido de forma paritária e também a criação do Fundo da Saúde. Precisamos continuar a cobrar do governo para que um novo e melhor SAS surja, com benefícios ampliados e serviços de qualidade aos servidores e seus familiares.

PONTOS FUNDAMENTAIS PARA UMA BOA GESTÃO SINDICAL

1 - Coletivos/Departamentos/Comissões - Segundo o Estatuto Social do SINDISEAB, a gestão sindical tem caráter colegiado, ou seja, inexistente hierarquia entre os membros da diretoria executiva, sendo que todos trabalham em conjunto, buscando atingir os objetivos comuns e estabelecidos nas instâncias decisórias (reuniões de direção executiva, encontros estaduais e assembleias gerais).

Assim, visando aperfeiçoar a gestão colegiada e participativa, será dada continuidade no intento de concretizar e consolidar alguns coletivos/departamentos/comissões), a saber:

- 1 - Coletivo de Seguridade Social (Previdência, Assistência Social e Saúde),
- 2 - Coletivo de Comunicação;
- 3 - Coletivo Jurídico,
- 4 - Coletivo de Formação Sindical,
- 5 - Coletivo de Aposentados e Pensionistas, e,
- 6 - Coletivo de Servidores das instituições da base sindical (Curitiba).

2 - Fortalecimento do Núcleos Sindical (interior)

- Fazer a atuação sindical a partir das organizações por local de base e suas lideranças sindicais. Utilizar como parâmetro organizativo a divisão político-administrativa do IAP (Escritórios Regionais). No interior, o olhar se dará para as instituições (IAP, SEAB e IPAGUAS, por exemplo), mas a organização será de âmbito regional (cidades polos). Por exemplo: Núcleo Sindical de Londrina. Todo ano deverá ser realizada uma rodada de reuniões nos Núcleos Sindicais – Interior, ou quando se julgar e fizer necessário.

3 - Campanha Salarial Anual - Realizar o primeiro encontro estadual do SINDISEAB (março), visando a DATA BASE (1º de Maio: Lei PR n/ 15.512/2007), momento em que será apresentada para o debate propostas para a pauta de reivindicações, aprová-la e encaminhar às instituições da base sindical. Debater, aprovar e encaminhar um plano de ação e lutas para o ano corrente. Estabelecer ações específicas do SINDISEAB por instituição da base sindical e conjuntas com o FES (Fórum Sindical dos Servidores Públicos do PR).

4 - Distribuição da receita sindical - Para cada coletivo/departamento/comissão/núcleo sindical, poderá ser designado um orçamento anual (R\$), para o desenvolvimento de ações sindicais, inovações e projetos!

5 - Ampliação da base e fortalecimento sindical

- Discussão com outros setores do funcionalismo, atualmente sem representação sindical, visando o crescimento e fortalecimento do sindicalismo e do SINDISEAB.

Caso existam servidores públicos que não fazem parte da base sindical e cujas instituições não possuem sindicato, querendo se filiar ao SINDISEAB, poderão ter uma alternativa. O SINDISEAB definirá os critérios, procedimentos e orientações (situação individual e coletiva).

6 - Campanha de filiação (“Não fique sozinho, filie-se ao SINDISEAB”) - Realizar anualmente e em determinado mês uma campanha de filiação, com a disponibilidade de um KIT pró filiação ao SINDISEAB. Para tal deve-se preparar um folder explicativo sobre o SINDISEAB (O QUE FAZ ? POR QUE SE FILIAR: benefícios/vantagens ? Quem representamos ?), visando facilitar e incentivar novas filiações. E talvez, com algum brinde: camiseta, boné, caneta, chaveiro.

7 - Base sindical: um olhar diferenciado - Como a realidade e a cultura organizacional (valores e crenças) de cada instituição da base sindical é diferenciada, o SINDISEAB precisa coordenar as atividades local e especificamente.

Um olhar sindical específico e detalhado para as várias secretarias (SEAB e SEMA) e órgãos/autarquias (IAP, ITCG, IPAGUAS, DIOE, SUDE e ADAPAR).

Efetuar um levantamento da realidade das instituições da base sindical, nos aspectos numéricos: número de servidores estatutários, nº de estagiários, nº de cargos comissionados (servidores públicos e não); nº de funções gratificadas/chefias, gastos mensais com horas extras; gastos mensais com diárias, e etc.

8 - Cursos de Formação Sindical - O Coletivo de Formação Sindical, ficará encarregado de desenvolver um curso de formação para o exercício da cidadania (nível I (2013), nível II (2014) e nível III (2015 e 16), com a utilização da experiência pedagógica, conteúdos e instrutores da CUT Brasil (ESCOLA SUL), DIEESE Brasil, ESCOLA DE GOVERNO, e, Núcleo Piratininga de Comunicação (NPC).

Ainda precisa-se articular um “Observatório Social do SINDISEAB (AGRICULTURA E MEIO AMBIENTE)”, e com isso realizar anualmente no 2º semestre um Ciclo de Atualização sobre Políticas para a Agricultura e Meio Ambiente (palestras e grupos de discussão).

9 - Reuniões e eventos sindicais - Reunião mensal de Diretoria Executiva Estadual, contemplando temas ligados aos coletivos/comissões/departamentos. Realização de pelo menos, dois encontros estaduais do SINDISEAB (1º e 2º semestre), abordando temas relacionados às lides sindicais (campanha salarial, formação, políticas públicas e etc).

O resto do ano será demandado com os encaminhamentos e pontos pendentes da campanha salarial e segundo o planejamento anual dos coletivos/depar-

tamentos/comissões, acima citados e demais conforme o Estatuto Social do SINDISEAB.

10 – Planejamento Estratégico Situacional (PES)

- No início da gestão, dentro de três meses, será realizado um planejamento estratégico com a participação de membros da diretoria executiva, conselho fiscal, comissões/coletivos/departamentos/núcleos sindicais, o qual deverá ser acompanhado mensalmente e revisado anualmente, até o mês de março.

11 - Aquisição de área de preservação permanente

- Fazer um debate interno, visando aglutinar massa crítica e esforços coletivos e recursos financeiros, materiais e técnicos junto à categoria e sociedade civil, visando quem sabe a aquisição de uma área para preservação da biodiversidade.

12 - Nova sede para o SINDISEAB - Sonhar e ousar nunca é demais, por temos que colocar dentre as metas da futura gestão do SINDISEAB a aquisição uma nova Sede, mais ampla e com espaços para alojamento, sala de reuniões/eventos e etc.

Considerações Finais

2014: esse é uma ano bem diferente dos anteriores: ano de eleição para presidente, governadores, deputados estaduais, federais e senadores. É um ano em que a cidadania é exaltada, e as pessoas tem a oportunidade de tornarem-se os protagonistas de suas vidas e de nossa história.

Desde julho de 2013, início da atual gestão, uma série de atividades foram desenvolvidas pelo SINDISEAB através do FES (campanha salarial, defesa da previdência, por um novo SAS, contra privatizações, busca do enquadramento e da aplicação do desenvolvimento no QPPE, passeatas, atos públicos e etc).

E também, várias outras específicas (debate e levantamento de problemas/itens de pauta de cada órgão da base sindical, comemoração dos 25 anos do SINDISEAB, organização dos aposentados via reuniões mensais, cursos de formação por todos os rincões do estado, campanha salarial 2014, com plenárias locais e regionais, audiências em todos os órgãos da base sindical, conquista de 6,28% com a data base, discussões jurídico-políticas, conquista de alguns enquadramentos (nomes publicados no DIOE e compromisso com os 651 processos em ordem), etc).

A pauta de reivindicações comum a todos os sindicatos do FES, e que deu sustentação as atividades, ações e mobilizações no transcorrer de 2014, foi a seguinte:

- 1 - Reajuste salarial e das gratificações (Data Base 1º de maio);
- 2- retomada do pagamento das promoções e progressões em atraso;
- 3 - Debate e cobranças sobre um novo modelo de Saúde para os servidores públicos do PR, em substituição ao SAS;
- 4 - Defesa da ParanaPrevidência;
- 5 - Benefícios sociais:
 - * auxílio-transporte (AT);
 - * auxílio-alimentação/refeição;
 - * auxílio-creche/pré-escola; e,
- 6 - cobranças em prol da solução do enquadramento.

Na data base (1º de maio de 2014), a conquista de um índice de 6,28%, aplicado tanto ao vencimento base das tabelas salariais como nas gratificações (GEEE, no caso da base sindical). Também, avançou-se muito na questão dos desenhados, com parecer favorável do TCE-PR, anulação do Parecer 029/2001 - PGE e edição do Despacho nº 817/2013, enquadramento dos nomes publicados no DIOE e compromisso com os 651, cujos processos administrativos atendem a NT nº 110/2010 - PGE.

Assim, no sentido de contribuir com esse debate, eis abaixo alguns pontos/desafios que jugamos serem fundamentais a serem desenvolvidos ao longo de 2014, até porque se não forem atendidos, servirão como subsídios para compor as plataformas leitorais dos candidatos a governador do estado.

Enfim, no Congresso do SINDISEAB é momento de conagração, integração, reflexão e decisão sobre os rumos do SINDISEAB para os próximos governos e anos.

“Nem tudo que se enfrenta pode ser modificado, mas nada pode ser modificado até que seja enfrentado.”

04 de Agosto de 2014

DIRETORIA EXECUTIVA ESTADUAL
Gestão 2013/2016

DOCUMENTO BASE n º4

Reforma do Estatuto Social do SINDISEAB: uma necessidade para os novos

Dentre os principais compromissos da atual gestão “SINDISEAB - NOSSA FORÇA E NOSSA VOZ”, está a construção de um novo Estatuto Social para o SINDISEAB, conforme segue:

Cumprir e fazer cumprir o Estatuto Social do SINDISEAB, procedendo a sua atualização com o fortalecimento dos Núcleos Sindicais (interior) e possibilitando o ingresso de novas categorias de servidores públicos estaduais, atualmente sem representação sindical.

Também, no tocante aos coletivos/departamentos/comissões, ratificou-se: Segundo o Estatuto Social do SINDISEAB, a gestão sindical tem caráter colegiado, ou seja, inexistente hierarquia entre os membros da diretoria executiva, sendo que todos trabalham em conjunto, buscando atingir os objetivos comuns e estabelecidos nas instâncias decisórias (reuniões de direção executiva, encontros estaduais e assembleias gerais).

Assim, visando aperfeiçoar a gestão colegiada e participativa, será dada continuidade no intento de concretizar e consolidar alguns coletivos/departamentos/comissões).

E ainda sobre o Fortalecimento do Núcleos Sindical (interior) é dito: Fazer a atuação sindical a partir das organizações por local de base e suas lideranças sindicais.

Utilizar como parâmetro organizativo a divisão político-administrativa do IAP (Escritórios Regionais). No interior, o olhar se dará para as instituições (IAP, SEAB e IPAGUAS, por exemplo), mas a organização será de âmbito regional (cidades polos).

Por exemplo: Núcleo Sindical de Londrina. Todo ano deverá ser realizada uma rodada de reuniões nos Núcleos Sindicais - interior, ou quando se julgar e fizer necessário.

Mas, quando se fala em fortalecimento da ação sindical, aborda-se sobre a ampliação da base e fortalecimento sindical:



“Discussão com outros setores do funcionalismo, atualmente sem representação sindical, tempos !

visando o crescimento e fortalecimento do sindicalismo e do SINDISEAB. Caso existam servidores públicos que não fazem parte da base sindical e cujas instituições não possuem sindicato, querendo se filiar ao SINDISEAB, poderão ter uma alternativa.

O SINDISEAB definirá os critérios, procedimentos e orientações (situação individual e coletiva).”

Assim no debate sobre a reforma do Estatuto Social do Sindiseab, estes e outros pontos precisam e devem se considerados.

Mas, quais seriam as questões que precisam mudar no atual Estatuto Social do SINDISEAB ? Eis alguns pontos de destaque:

1- nome do sindicato (visando dar mais amplitude, maior abrangência e realismo ao SindiSeab, é fundamental que se discuta e contemple essa questão).

Dado sua abrangência e nova configuração da base desde a fundação (1988), há que se enfrentar o debate acerca de um novo nome para o SINDISEAB, podendo ser: SINDSEPR (Sindicato dos Servidores Estaduais do Paraná).

2 - mensalidade sindical (motivo de polêmicas, ainda mais pela coexistência em nossa base sindical de outras entidades - conselhos profissionais, associações às

mais diversas e sindicatos de categorias profissionais).

Mas, a pergunta que fica é: se houver redução da mensalidade sindical - hoje é 1% do vencimento base ou subsídio - haverá aumento das filiações e dos filiados?).

Dentre os sindicatos de servidores públicos o nosso sindicato é um dos que possui a menor mensalidade sindical, considerando ainda que não cobra-se o Imposto Sindical e nem a "reversão salarial" (% para a campanha salarial anual).

Atualmente, com o nº atual de sócios e a receita obtida, paga-se as despesas gerais do sindicato, mas pouco sobra para um fundo de reserva/emergência ou outras ações/atividades.

3 - Núcleos Sindicais - o Sindiseab tem base estadual e assim precisa aperfeiçoar a organização por todo o interior do Estado, com estruturas materiais e financeiras em alguns casos, que a realidade justificar.

Para dar concretude a isso, é preciso que se defina claramente a divisão/distribuição político-administrativa do SINDISEAB (núcleos sindicais, municípios, cidades polos, distribuição de recursos materiais e financeiros e etc);

4 - Ampliação da base sindical - Atualmente o SindiSeab abrange e representa os servidores públicos da agricultura (SEAB/DAPAR), meio ambiente (IAP/IAGUAS/ITCG/SEMA), DIOE e SUDE (EX-FUNDEPAR), mas sofre constantemente a pressão de setores do funcionalismo estadual sem representação sindical para filiações (SEAP, Secretaria da Cultura, Biblioteca, IPEM, Ipardes, ...).

Mas, sabe-se que não adianta apenas filiar-se pessoas, sem poder-se conceder a devida e necessária assistência em todos os aspectos da ação sindical.

Mas, sem dúvida que é uma questão a ser enfrentada até porque para que o SINDISEAB fortaleça-se e otimize a sua atual estrutura material, financeira e capacidade de ação sindical, é preciso ampliar a base sindical.

5 - Coletivos/departamentos/comissões - A atual gestão 2013/2016, tem procurado atuar de forma colegiada e participativa, dando ênfase à atuação através de alguns coletivos/departamentos/comissões), a saber:

1 - Coletivo de Seguridade Social (Previdência, Assistência Social e Saúde);

2 - Coletivo de Comunicação;

3 - Coletivo Jurídico;

4 - Coletivo de Formação Sindical;

5 - Coletivo de Aposentados e Pensionistas, e;

6 - Coletivo de Servidores das instituições da base sindical (Curitiba).

Mas, a experiência não tem sido das melhores, diante da "pouca participação e envolvimento, inclusive dentre os membros eleitos do SindiSeab, seja por falta de interesse ou de compreensão da real importância dessa dinâmica gerencial/administrativa, mas também por indisponibilidade de tempo das pessoas, já que estão desenvolvendo suas atividades principais no local de trabalho (sem liberação sindical).

Na reforma estatutária do SINDISEAB pergunta-se: define-se melhor a questão ou deixa-e em aberto para decisão sobre as sucessivas direções sindicais?

6 - Fim da figura do presidente, tesoureiro e secretário? Segundo o Estatuto Social do SINDISEAB, a gestão sindical tem caráter colegiado, ou seja, inexistente hierarquia entre os membros da diretoria executiva, sendo que todos trabalham em conjunto, buscando atingir os objetivos comuns e estabelecidos nas instâncias decisórias (reuniões de direção executiva, encontros estaduais e assembleias gerais).

No entanto, prevalece a visão presidencialista e centralizadora da gestão sindical, fato que inexistente em alguns sindicatos, que ao invés da figura do presidente, tesoureiro e secretário, introduziram as figuras das coordenações: geral, finanças e etc.

Mas, na prática o que se vê por aí é que mudanças de denominações, são menos importantes que a definição clara de papéis/atribuições/divisão de trabalho e suas forma de atuação (membros da diretoria), até por uma questão de ordem jurídica, legal, de representação e até contábil/administrativa.

Outro ponto a ser visto, é o tamanho da direção sindical (a atual tem mais de 120 membros eleitos), priorizando-se a qualidade dos líderes sindicais em contraposição à quantidade - diretoria executiva (7 membros), conselho fiscal (6 membros) e núcleos sindicais (3 membros cada).

Por ora, estas são as reflexões iniciais!

04 de agosto de 2014

DIRETORIA EXECUTIVA ESTADUAL
Gestão 2013/2016

Diretoria Executiva Estadual

Presidente:

Roberto Carlos Prazeres De Andrade
(SEAB - Curitiba)

Vice-Presidente:

Luiz Carlos Dalpiaz
(IAP - Curitiba)

Secretário Geral:

Donizetti Aparecido Rosa Da Silva
(SEAB - Maringá)

1ª Secretária:

Elci Terezinha Veiga Costa
(IAP - Ponta Grossa)

2º Secretário:

Heitor Rubens Raymundo
(IAP - Curitiba)

Tesoureira Geral:

Maria Auxiliadora Fernandes
(BPP - Curitiba)

1º Tesoureiro:

Mario o Rocio Kulyk
(IAP - Francisco Beltrão)

Suplentes:

- 1 - Ademir da Silva (IAP - Curitiba)
- 2 - Antonia da Silva (SEMA - Curitiba)
- 3 - Abdel Naser H. Ahmad (SEAB - Curitiba)
- 4 - Elizabeth Pires (ITCG - Curitiba)
- 5 - Timóteo Nogueira (IAP - Morretes)
- 6 - Juvenil Batista Nunes (SEAB - Cornélio Procópio)
- 7 - Temístocles dos Santos Vital (SEMA - Curitiba)

Conselho Fiscal

Titulares:

Arthur Bittencourt Filho
(SEAB - Guarapuava)

Antoninho Fontanella
(SEAB - Francisco Beltrão)

E Milton Vasconcelos Guedes
(SEAB - Curitiba)

Suplentes:

Izaías Alves Pereira
(ITCG - Curitiba)

Gabriel Montilha
(PROJU/IAP - Curitiba)

e Ademir Toffanetto
(SEAB - Cornélio Procópio)

