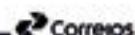


Corrente

Mala Direta
Básica

88.672.471/0001-00- DAVRS
SINDISERV - Caxias



SINDISERV

CUT

Jornal do Sindicato dos Servidores Municipais de Caxias do Sul | 1º Semestre | 2021

Reforma Administrativa: SERVIDORES E SOCIEDADE NO ALVO!

Página 3

**É pra LUTAR! Somente a mobilização
poderá manter os direitos dos servidores**



Páginas 18

Páginas 12 e 13

Todas as vidas importam!

Colegas! Estamos vivendo um período em que todos os direitos dos servidores estão sendo atacados. Uma trajetória que iniciou com o governo Temer, com a PEC de gastos, sob o argumento que o problema da saúde financeira era fruto dos gastos públicos. Nesta lógica, foram proibidos investimentos em diferentes áreas. Depois, chegou a reforma trabalhista com a desculpa de gerar mais empregos. Mais tarde, a reforma da Previdência, para ajustar as contas públicas. Contudo, o que observamos é que o Brasil está minguando em desenvolvimento, perdendo espaço no mercado internacional e aumentando o número de desempregados.

A crise, no Brasil, foi agravada pela Covid-19. Precisamos de mais investimentos públicos para desenvolver o país, retomar o emprego com direitos, investir no atendimento à população



Silvana Pirolí
Presidente do Sindiserv

com serviços públicos de qualidade. Só assim a roda da economia vai girar.

O NOVO SERVIÇO “PÚBLICO” SÓ PARA ALGUNS...

As reformas que foram feitas só tiraram direitos. Os empregos não vieram e os serviços públicos estão cada vez mais degradados. Agora, apresentam a reforma administrativa, que

acaba com o serviço público como conhecemos. Reinaugura um “público” só para alguns e a serviço do grande capital, não garantidor de direitos básicos como saúde educação e assistência.

As ações do governo para combater a Covid-19 não priorizaram a população, negando inclusive a existência da pandemia. É hora de fazer a reflexão, pois economia e saúde andam juntas. As medidas que não foram tomadas no prazo oportuno, geraram gastos gigantescos ao sistema de saúde.

NA CRISE OBSERVAMOS DE FATO QUEM GOVERNA

Toda a vida importa e muitas foram perdidas, pela incapacidade de reconhecer que são necessários programas articulados, com investimento em atenção básica, controle dos focos de contaminação, testagem

em massa e especialmente a oferta de vacinas. Nesta crise, observamos de fato quem governa e quem o faz guiado por interesses.

Novamente os servidores são a bola da vez, com a Lei Federal 173/2020, uma série de dificuldades com relação a nomeações, reestruturação de carreiras e também aumento salarial além da inflação. Porém, em nossa campanha salarial, que você poderá acompanhar nas páginas 12 e 13, o que estamos reivindicando é a reposição da inflação, para que possamos amenizar as perdas. Buscamos também a resolução das distorções da Lei 409/2012 e suas correlatas, para que a isonomia de fato aconteça. Sabemos que tudo isso é regido pela vontade política e pela valorização do servidor. Só a mobilização, nossa principal característica, poderá garantir um serviço público de qualidade e com o devido reconhecimento.

SERVIDOR E SERVIDORA:

Utilize os canais **CERTOS** para o melhor atendimento



Comunicação: **98109-0145**

Administrativo: **99651-8818**

Jurídico: **99237-3255**

Para falar ao telefone:
3228-1160

Para enviar um e-mail:

sindiserv@sindiserv.com.br

Sindicato dos Servidores Municipais de Caxias do Sul - Gestão Resistir, Unir e Avançar - Sindiserv é pra lutar!
Rua Carlos Giesen, 1217 - Bairro Exposição - Caxias do Sul - RS
Presidente: Silvana Teresa Pirolí / Vice-presidente: Rui Miguel Borges da Silva / Secretário: Valderes Fernando de Oliveira Leite / Finanças: Marcelo dos Santos / Comunicação: Alvoní Prux dos Passos / Formação: Cristiano Cardoso de Almeida / Relações com o Trabalho: Diames Rogério de Souza Silva / Educação: Olga Neri de Campos Lima / Saúde: Maria Lourdes Back de Lima / Patrimônio: Éden Tadeu Pires / Cultura e Esporte: Rodrigo Varreira / Lazer: João Antônio Ferreira / Diversidade: Karina Luiza dos Santos de Paula / Mulher: Rosângela Palmira Dalla Vecchia / Aposentados: Cláudia Detanico Calloni
Jornalista Responsável: Daniela Fagundes MTb/19041 / Projeto Gráfico: VOXMEDIA / Editoração: Rose Brogliato / Redação: Daniela Fagundes / Fotografias: Daniela Fagundes / Mateus Zini / Arquivo Sindiserv / Conselho de Comunicação: Alvoní Adão Prux dos Passos, Cláudia Detanico Calloni, Fabiana Seferin, Daniela Fagundes, Felipe Vitória e Sônia Cristóvão.
Tiragem: 7 mil exemplares / Impressão: Gráfica Uma

Sindiserv Caxias do Sul

@sindiservcaxias

@Sindiserv

youtube.com/Sindiserv

(54) 3228.1160

www.sindiserv.com.br

CATEGORIA

Reforma retira direitos dos servidores públicos

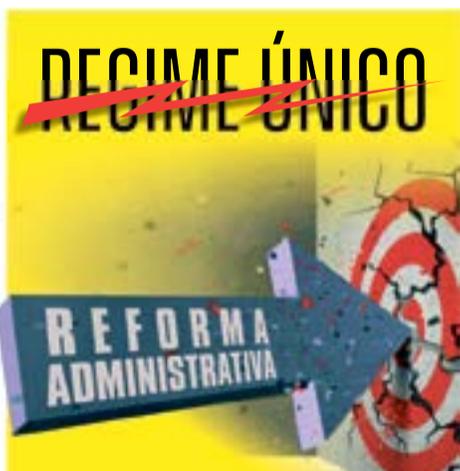
A PEC 32 propõe uma reforma administrativa que ataca direitos dos servidores, desmonta os serviços públicos e possibilita mais desmandos e corrupção nos governos

Em meio a uma pandemia mundial, numa das maiores crises sanitárias do Brasil, onde o servidor público se faz ainda mais essencial pela sua dedicação e qualificação na área em que atua, o atual governo apresentou uma proposta de reforma administrativa que visa de maneira muito clara a retirada dos direitos dos servidores, e, no entanto, não atinge parlamentares, magistrados (juizes, desembargadores, ministros dos tribunais superiores), promotores e procuradores, nem militares.

isso, o Ministério da Economia pretende elaborar um projeto de lei complementar que regulamenta a possibilidade de desligamento do servidor por “baixo desempenho”. Esse regulamento vai valer tanto para os atuais quanto para os futuros servidores.



De acordo com a presidente do Sindiserv, Silvana Piroli, o Governo também ataca os direitos conquistados com muita luta e hoje garantidos aos servidores. Pela proposta, conforme explica a presidente do sindicato, poderão ser extintos o adicional por tempo de serviço, a licença-prêmio, os aumentos retroativos, as férias superiores a 30 dias ao ano, as parcelas indenizatórias, entre outros.



O fim do Regime Único, que regula a relação entre os servidores e o poder público, também está ameaçado, se a reforma for aprovada. O Governo propõe criar cinco grupos distintos de servidores



Um dos primeiros direitos a serem extinguidos pela reforma é estabilidade, que permite ao servidor uma continuidade em seu trabalho, independentemente do governo que esteja atuando. A proposta do Governo retira a estabilidade de todos os servidores, garantindo apenas para os de carreiras típicas de Estado como as de auditor da Receita, diplomata e técnico do Banco Central.

Atualmente, pela regra geral, todo servidor público é estável no cargo, podendo ser demitido somente se cometer infração disciplinar ou se for condenado sem mais possibilidade de recurso na Justiça. Se a proposta do governo for aprovada no Congresso, nos casos em que a demissão é discutida na Justiça, não será mais necessário aguardar decisão final. Para

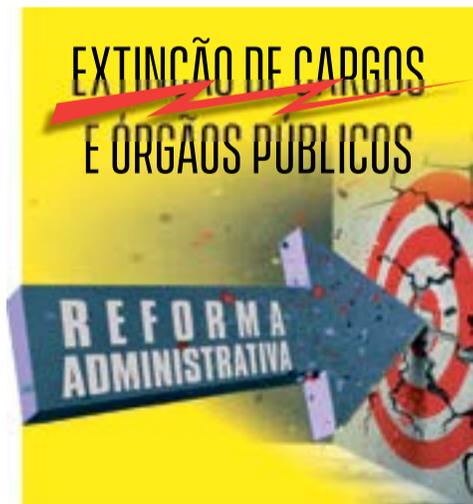


FAÇA SUA PARTE!

Nos meses de maio e junho ocorrem uma série de audiências públicas que a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados promove sobre a reforma administrativa (PEC 32/20).

Os servidores são convidados a pressionar os deputados contra a Reforma Administrativa enviando mensagens por meio do site: www.napressao.org.br

com diferentes regras para cada tipo, sendo eles: **Servidores das carreiras típicas de Estado**, cuja estabilidade se dará após três anos no serviço, e ingresso por meio de concurso público; **Servidores com contratos de duração indeterminada**, que não terão a estabilidade de hoje, poderão ser demitidos, o ingresso se dará por meio de concurso público; **Funcionários com contrato temporário**, não terão estabilidade no cargo, ingresso por meio de seleção simplificada; **Cargos de liderança e assessoramento**, com vínculos temporários, ingresso por meio de seleção simplificada, sem estabilidade; **Servidores com vínculo de experiência**, ingresso por meio de concurso público, prazo de experiência de, no mínimo, dois anos para cargos típicos de Estado, prazo de experiência de, no mínimo, um ano para cargos por prazo indeterminado.



Além de todos ter todos esses direitos retirados pela reforma administrativa, o Governo ainda propõe ter autonomia para extinguir cargos e órgãos públicos via decreto, função essa que só pode ser feita atualmente, por meio da aprovação de um projeto de lei no Congresso.

A ESPERANÇA ESTÁ EM AÇÃO!



Protagonistas na Pandemia

No meio do caos, o alento. Aqueles que não desertaram e lutaram bravamente durante todo este período pandêmico. Com vocês, os servidores!



FLÁVIA ENFRENTA O MEDO

Servidora pública há mais de nove anos na área da saúde, Flávia Maria Zatti conta que a pandemia causada pelo Coronavírus despertou muitos sentimentos, causando medo e angústia a todos. Atualmente, Flávia atua na Atenção Básica, lidando todo o dia diretamente com pacientes suspeitos ou diagnosticados com a Covid-19.

“Estamos lutando diariamente com este vírus, e mesmo tomando todos os cuidados, usando todos os EPIs de segurança, corremos o risco de levá-lo para casa, contaminando nossos familiares. Por isso a importância de todos os profissionais da saúde serem vacinados”, explica a servidora.

Por conta da pandemia, a servidora perdeu seu pai, vítima de pneumonia. No entanto, com a vacina, Flávia diz estar muito otimista e destaca que a vacinação está sendo gratificante, pois está tendo a oportunidade de participar deste momento, vendo cada olhar, cada palavra ou gesto de agradecimento.

“Ver minha avó com 93 anos poder ser vacinada me faz acri-

ditar ainda mais no serviço público e na importância que ele tem para toda a sociedade, saber que fazemos parte disso é algo que nos motiva e nos dá força para continuar”, enfatiza Flávia.

A ARMADURA DE GLÁUCIA

Já para Glaucia Inês Scherer dos Santos, técnica em enfermagem no SAMU, servidora pública desde 2011, atuar na linha de



frente do Covid-19 faz reaprender princípios básicos dos cuidados com higiene e contamina-

ção, além da importância de se criar “armaduras mentais”, tão fortes a ponto de nos tornar capazes de enfrentar os medos e as ansiedades e seguir ajudando a quem precisa. Ainda, de acordo com a servidora, a pandemia vem deixando marcas profundas nos profissionais da saúde, que se sentem muitas vezes exaustos, com medos, ansiosos. Por não ter com quem desabafar, acabam desgastando suas famílias, que estão na retaguarda apoiando e servindo de base.

atuar, por isso as vacinas devem ser obrigatórias para estes profissionais. Durante a pandemia, houve uma grande organização das chefias na realização dos testes para Covid-19, sendo custeados pela direção e pelos próprios funcionários muitas vezes, para que pudessem manter o serviço funcionando.

“A vacinação está sendo excelente aqui no SAMU, fomos vacinados logo no início, já que nosso serviço atua em todas as frentes e como serviço essencial.

É um orgulho gigante trabalhar no SAMU”.

Conforme Glaucia, um dos problemas enfrentados no setor de saúde é a falta de valorização dos servidores públicos, que atuam com excelência nos serviços ofere-

cidos pela rede de saúde pública no município. Mesmo assim, ela se mantém confiante e se orgulha muito do serviço que presta.

“A pandemia nos abalou, perdemos familiares, perdemos amigos, mas nós não desistimos; pois acreditamos que podemos fazer a diferença na vida das pessoas. Acreditamos no trabalho excelente que realizamos aqui, na constante capacitação das equipes que trabalham nesse serviço, no amor com que cada um se doa incansavelmente para salvar uma vida! Somos fortes com Deus e gratos a Deus pela oportunidade de sermos instrumentos que salvam vidas todos os dias”, conclui a técnica em enfermagem.



“Todos somos afetados, nossas famílias longe de nós, pois muitas vezes oferecemos ‘risco’ a eles, mas ao mesmo tempo, temos a oportunidade de nos aproximarmos de Deus, rever os valores, reorganizar o tempo, de valorizar o que e quem realmente importa”, desabafa a servidora.

Glaucia destaca que o seu setor está muito bem equipado e capacitado, com EPIs de qualidade e à disposição para todos durante a pandemia. De acordo com ela, o processo vacinal teria que funcionar como um EPI, obrigatório, onde todos os servidores da saúde deveriam estar vacinados para poderem

EDUCAÇÃO

Pesquisa em destaque

Pesquisa realizada pelo Sindiserv é tema do III Seminário Nacional de Pesquisa em Educação



Nossa, professor na pandemia não faz nada

Uma pesquisa realizada pelo Sindiserv entre os docentes da rede municipal de ensino, em agosto e setembro de 2020, avaliou a situação do magistério em tempos de pandemia e foi um dos temas abordados no III Seminário Nacional de Pesquisa em Educação (SENPE) no eixo Trabalho Docente e Formação de Professores. A pesquisa serviu como escopo para uma análise

se e debate entre mestrandos e doutorandos do programa de Pós-graduação em Educação de diversas universidades de todo o país. O III SENPE ocorreu de forma remota nos meses de novembro e dezembro de 2020.

A pesquisa apontou alguns pontos importantes a serem analisados. Conforme os estudos e discussões abordados no SENPE, as mídias digitais, as tecnologias móveis já são uma realidade no cotidiano dos professores, no entanto, na maioria das vezes parte deles o interesse e a busca por se aperfeiçoarem, o que lhes falta é capacitação e treinamento sistemático para seu uso mais profissional, cabendo ao Estado pensar em uma forma efetiva de ofertar a esses profissionais capacitação ampla e de qualidade para que possam exercer seu trabalho, independentemente de uma pandemia ou não.

Os professores demonstraram-se abertos e dispostos a incluir essas ferramentas no seu dia-a-dia. Além de terem buscado, individualmente, mais conhecimento e aperfeiçoamento no uso dessas ferramentas, tendo que, muitas vezes, estender sua carga horária de trabalho para poder atender a demanda.

Opção pela inércia

* Silvana Piroli



Mitigar os estragos da pandemia na aprendizagem e realizar com eficiência e qualidade as metas do Plano Nacional de Educação são uma das maiores urgências que a sociedade brasileira deve enfrentar.

A suspensão abrupta das aulas presenciais, como medida incontornável para enfrentar a pandemia, colapsou a educação pública. Os educadores em home office, sem preparo e equipamentos. Crianças e jovens de famílias empobrecidas foram largados à própria sorte, sem acesso à internet, com equipamentos precários e moradias não adaptadas para absorver demandas educacionais. Na prática, lhe negamos o acesso à educação, um direito precioso da nossa Constituição. Lacunas na aprendizagem, abandono, desalento e evasão colocam em risco toda uma geração, que já padecia com uma escola pouco atraente, com métodos educativos desestimulantes e uma brutal falta de recursos agravada pela Emenda Constitucional 95.

Infelizmente, o debate sobre a educação se move entre o retorno ou não das aulas presenciais. Pouco se indaga sobre as condições da volta à presencialidade e qual o projeto de futuro para a educação de crianças e jovens cujo sonho reside numa educação pública. Durante um ano e meio os entes públicos da federação

se furtaram em debater seriamente a questão da educação. Nenhuma iniciativa digna de nota foi ensejada. Optaram pela inércia.

O retorno às aulas presenciais como se nada tivesse acontecido é um dos equívocos que acentuam as desigualdades educacionais e atentam contra a vida. É necessário que os estados e municípios elaborem protocolos sanitários comuns e capacitem os profissionais da educação para adotá-los. Sem práticas padronizadas, o retorno à presencialidade ficará ao gosto do freguês, nada pior que isto. Precisam estabelecer nos próximos anos um fluxo regular de abastecimento das unidades escolares com insumos de proteção e higienização. Temos que envolver a comunidade escolar para que as práticas protetivas adotadas também penetrem no ambiente familiar. Depois que os profissionais da educação forem imunizados, tudo isso precisa ser planejado com transparência e confiabilidade.

Não podemos projetar o futuro da educação pública sem universalizar o acesso à internet de banda larga e disponibilizar equipamentos e ferramentas digitais educativas. A superação dessa fase pandêmica deve alavancar uma mobilização social em defesa de um projeto de educação capaz de diminuir a nossa inaceitável desigualdade. Basta de educação pobre para os pobres.

* Silvana Piroli - Presidente do Sindiserv

INFORMAÇÕES PELO WHATSAPP

Adicione este número aos seus contatos e receba informações exclusivas para associados do Sindiserv:

54 9 8109-0145

Sam's Club

SINDISERV

Venha Ser Exclusivo

Você já pensou em fazer parte do maior Club de Compras do Mundo

Venha ser sócio e garanta já seu brinde

Consultora
Silvia Antoniazzi
(54)98446-1367

SAÚDE DOS SERVIDORES

Janela de oportunidades do IPAM: último prazo

A janela de oportunidades é uma conquista para os servidores, fruto de uma negociação envolvendo o SINDISERV, a administração, o IPAM e o Conselho Gestor da Saúde. Todas as adesões serão realizadas via site. Faça parte, fortaleça o que é nosso!

Antes da vigência da Lei nº 635/2020, publicada em 04 de janeiro de 2021, os novos servidores tinham o prazo de 60 dias para aderir ao IPAM/Saúde. Para todos que não aderiram no prazo de 60 dias da nomeação ou aqueles que se desligaram do IPAM/Saúde, a janela de oportunidades possibilita a adesão desses servidores no IPAM/Saúde individual ou familiar. O prazo da janela se encerra em 03 de julho de 2021.

A Lei nº 635/2020, para os novos servidores, aumenta de 60 para 360 dias o prazo de adesão ao IPAM-Saúde e outra novidade é a possibilidade de adesão ao IPAM/Saúde dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Endemias que são celetistas.



Veja como ficam as contribuições:

CONTRIBUIÇÕES

Plano Familiar = 7,7%

Plano Individual = 6% incidente sobre a base de cálculo (parcelas não incorporáveis)

Contribuição patronal = 7,7% incidente sobre a folha dos servidores associados ao IPAM-Saúde.

- A menor contribuição para o Plano Individual será equivalente a 8% (oito por cento) do Padrão 1 (um) e a maior será de 3 (três) vezes este valor (R\$ 133,76 / R\$ 401,29).

- A menor contribuição para o Plano Familiar será equivalente a 10% (dez por cento) do Padrão 1 (um) e a maior será de 6 (seis) vezes este valor (167,20 / 1.003,22).

**NO ÚLTIMO DIA
DE CADA MÊS**

**MOBILIZAÇÃO
DOS SERVIDORES**

**EM DEFESA DA VIDA - VACINA JÁ
CONTRA A REFORMA ADMINISTRATIVA
PELA VALORIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO**

ATO E VIGÍLIA - LARGO DA PREFEITURA



**CAMPANHA
SALARIAL 2021**



ESPECIAL | ASSÉDIO MORAL

A dor que precisa ser coibida

Diferentes formas de violência no trabalho sempre existiram, contudo, a configuração do assédio moral, remete as novas formas de organização do trabalho

É sabido que, com a introdução de novas tecnologias no ambiente laboral e a pressão crescente da produtividade, surge uma nova tônica nas relações de trabalho. A pressão psicológica no local de trabalho, gerada tanto por superiores como pelos próprios colegas de trabalho, tem provocado doenças físicas e psicológicas nas pessoas, além de incontáveis prejuízos aos setores. Esta maléfica conduta pode ser manifestada pela exposição da pessoa a situações de constrangimento, entre elas humilhação, degradação, menosprezo, culpabilidade, descrédito diante dos



colegas, dentre outras formas de coação.

Cientes do nosso compromisso no ambiente de trabalho, o Sindiserv visa coibir as vivências de assédio moral no contexto do trabalho por meio de dispositivos legais, assim como conscientizar sobre a necessidade de boas práticas relacionadas a toda a sociedade.

Definição OIT

A Convenção 190 da OIT, realizada em 2019, define violência e assédio como comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos por essas graves práticas, registrando que os Estados-membros têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

O que é Assédio Moral no trabalho?

São atos cruéis, abusivos, repetitivos que caracterizam uma atitude desumana violenta e sem ética nas relações de trabalho. Trata-se da exposição de pessoas a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu trabalho.



A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

Define-se, também, conforme Mauricio Godinho Delgado, Ministro do TST, “o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da auto estima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves”.

ASSÉDIO MORAL EM NÚMEROS

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral já é considerado um grave problema para a saúde pública. O levantamento revela, ainda, que 42% dos brasileiros já sofreram algum tipo de assédio moral. Na União Europeia, uma pesquisa realizada pela OIT, mostra que 8% dos trabalhadores sofreram medidas de intimidação, 4% foram objeto de violências físicas e 2%, de assédio sexual.

No Brasil, em pesquisa feita com 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, 23,8% dos entrevistados declararam ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho. Em pesquisa realizada com bancários brasileiros,

33,89% dos 2.609 pesquisados relataram terem sido expostos a, pelo menos, uma situação constrangedora nos últimos seis meses.

Situações comuns:

- 56, 42% relataram ter sido alvo de gritos e agressividade;

- 51,83% relataram ser constantemente lembrados de erros;

- 50,46% relataram ter boatos espalhados a seu respeito;

- 48,11% disseram ter sido pressionados a não reclamar direitos;

- 47,11% afirmam ter recebido supervisão excessiva.



ESPECIAL | ASSÉDIO MORAL

SITUAÇÕES DE GÊNERO

A pesquisa da Organização Internacional de Trabalho mostra que as mulheres são 1,8 vezes mais propensas a serem vítimas de assédio do que os homens, ou seja, 31,7% das mulheres se perceberam assediadas contra 19,3% dos homens.

Os homens são mais apontados como agressores do que as mulheres. A duração média das agressões varia de 11 meses a 3 anos.



Formas comuns de assédio

Guimarães e Rimoli (2006) classificam o assédio moral em:

Vertical Descendente: tipo mais comum, no qual a pessoa que detém o poder prejudica o(s) subordinado(s).

Horizontal: o(s) agressor(es) apresenta(m) o mesmo nível hierárquico da vítima.

Vertical Ascendente: acontece quando um subordinado ou vários assediam uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior.



Calúnia, injúria e difamação

CALÚNIA - O crime de calúnia está previsto no artigo 138 do Código Penal, e consiste em atribuir falsamente a alguém a autoria de um crime. Para que se configure o crime de calúnia, é preciso que seja narrado publicamente um fato criminoso. Um exemplo seria expor, na internet, o nome e foto de uma pessoa como autor de um homicídio, sem ter provas disso.

DIFAMAÇÃO - Prevista no artigo 139 do Código Penal, a difamação consiste em imputar a alguém um fato ofensivo a sua reputação, embora o fato não constitua crime, como ocorre com a calúnia. É o caso, por exemplo, de uma atriz que tem detalhes de sua

vida privada exposta em uma revista.

Neste caso, ainda que o fato narrado seja verídico, divulgá-lo constitui crime. A única exceção de verdade é se a difamação se der contra funcionário público e a ofensa for relativa ao exercício de suas funções. A pena para este crime é detenção de três meses a um ano e multa.

No entanto, caso o réu, antes da sentença, se retrate cabalmente da calúnia ou da difamação, fica isento de pena, conforme determina o artigo 143 do Código Penal.

INJÚRIA - O crime de injúria, previsto no artigo 140 do Código Penal, ocorre quando uma pessoa dirige a outra algo desonroso e que ofende a sua dignidade - é o famoso xingamento.

Interferência na Política Organizacional

Merece destaque, ainda, o Assédio Moral Organizacional, no qual a violência psicológica, repetitiva e contínua é direcionada ao coletivo de pessoas. Está inserido na prática de gestão de algumas administrações e aparece 'mascarada' sob o discurso da necessidade e da razão, exigindo metas abusivas, comparação de resultados exagerados, estímulo à competição desumana, cobranças exacerbadas e exposições constrangedoras. Visa obter poder exagerado so-

bre as pessoas e impõe submissão e controle através do medo, caracterizando uma gestão por estresse.

Também merece destacar o Assédio Moral Político Partidário na empresa, onde a violência é direcionada ao coletivo de pessoas que pensam diferente. Está inserido em algumas práticas do sindicalismo político-partidário e aparece "mascarado" sob o discurso de direitos dos trabalhadores, impondo constrangimentos ilegais, prejudicando e tirando das pessoas, sua liberdade de pensamento, ferindo sua dignidade.

AÇÕES DE ASSÉDIO

Seguem listadas abaixo algumas atitudes hostis de assédio vertical descendente e horizontal, provenientes do(s) chefe(s) ou colega(s) de trabalho, conforme os estudos de a pesquisadora francesa Marie-Françoise Hirigoyen (2002):

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho como telefone e computador...;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, etc..)
- São também atitudes hostis de Assédio Vertical Ascendente, Descendente e Horizontal:
 - Agir com negligência, má vontade, desleixo e ausência de atenção ou cuidado, degradando o ambiente de trabalho, por gozar de estabilidade.
 - Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
 - Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
 - Atribuir à vítima, tarefas incompatíveis com sua saúde;
 - Causar danos em seu local de trabalho;
 - Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
 - Não levar em conta recomendações de ordem médica, indicadas pelo médico do trabalho;
 - Induzir a vítima ao erro.
 - Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
 - A comunicação com ela é unicamente por escrito;
 - Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual;
 - É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de lhe falar;
- Não a deixam falar com ninguém;
- Utilizam insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- É imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes;
- Desrespeitam superiores e colegas fazendo "corpo mole" para sua demissão;
- Intimidam para forçar ações grevistas ilícitas;
- Ameaças de violência física;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham a porta na sua cara;
- Falam com ela aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou mensagens;
- Seguem-na na rua, é espiada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.
- Uso de redes sociais para prejudicar a dignidade das pessoas e a imagem do setor.



ESPECIAL | ASSÉDIO MORAL

Ações preventivas

Organização: os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores quanto mais desorganizada for o setor e maior for o grau de tolerância dos gestores de pessoas em relação às práticas de assédio moral.

Diálogo sobre o tema: Sugere-se estabelecer diálogo sobre os métodos de organização do traba-



lho com os gestores da SMRHL e trabalhadores(as). Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre práticas abusivas.

Código de ética: Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral e oriente para a prática das boas relações humanas. O sindicato e a Administração em conjunto, poderão elaborar um Código de Ética, para auxiliar as micros e pequenas empresas.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral compromete a identidade, a autoestima e o desempenho profissional do indivíduo. Estes fatos, além de afetar sua rotina funcional, podem interferir na qualidade de seus relacionamentos sociais e familiares e levar a quadros de depressão e melancolia, provocar alterações no sono e na pressão arterial, agravar enfermidades preexistentes, entre outros transtornos que podem evoluir para a incapacidade laborativa, para o desemprego ou até mesmo para a incapacitação total. Não raro, a vítima de assédio moral aumenta o consumo de álcool e/ou outras drogas.

Todos esses fatores constituem um risco invisível, embora concreto, nas relações e condições de trabalho e de vida do indivíduo.

Fragilizada, acuada, com autoestima em baixa, a vítima pode se tornar arredia, isolando-se ainda mais de todos os grupos (profissional, social, familiar), descrente de sua capacidade e de suas qualidades. Tal situação pode ocasionar graves danos à saúde física e mental. O assediado somatiza as angústias pelas quais passa cotidianamente, descrente de sua capacidade e de suas qualidades, levando, inclusive a desistência da própria vida (suicídio).



ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: a chefia ou colega não dispõe sobre a duração do vínculo do servidor. Não podendo o exonerar, salvo em hipótese de falta grave mediante o devido processo administrativo, passa a humilhar, perseguir, sobrecarregar de tarefas inócuas ou manter em isolamento a vítima. A vítima é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostili-

zada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos colegas. A humilhação repetitiva interfere na vida do servidor comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, acarretando graves danos à saúde física e mental.



Como reagir ao Assédio Moral no trabalho?

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa. Verifique nessa lista:



LEGISLAÇÃO

- Art. 483 da CLT;
- Artigos 138 a 140 e art. 146 do Código Penal;
- Artigos 3º. e 5º. da CF/88;
- Artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro;
- Lei Complementar Nº 457, de 8 de maio de 2014;
- Legislação e Projeto de Leis podem ser pesquisados em: www.assediomoral.org.br

Deve-se lembrar que assédio moral no ambiente de trabalho será "crime", consoante se depreende do que segue:

"O artigo 136-A do novo Código Penal Brasileiro institui que assédio moral no trabalho é crime, com base no decreto - lei nº 4.742, de 2001. O Congresso Nacional então decreta, no artigo 1º - O decreto lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, que no artigo 136- A, depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão

de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica pode acarretar uma pena de um a dois anos de reclusão. Ainda no mesmo artigo consta que desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral pode causar a detenção de três meses a um ano e multa."



Principais alvos dos assediadores

Segundo Margarida Barreto², entre os principais alvos estão: "Demitidos adoecidos, idade como variável importante para a seleção e a exclusão, revelando outra dimensão a realidade. Assim, os demitidos são aqueles com idade acima de 35 anos e salários

mais altos; Os com menor nível de escolaridade e, particularmente, as mulheres portadoras de LER; Aqueles portadores de alteração estética ou 'incapacitante' devido a doenças ou acidentes de trabalho; Os questionadores da política de gestão; Os criativos e aqueles que trabalham mesmo doentes; Os que fazem amizade fácil e têm senso de justiça, mantendo laços de solidariedade no coletivo; Os que resistem ao autoritarismo e ao abuso de poder" (2006, p.107).



- 1 Reconhecer as características do assédio
- 2 Dizer claramente não ao assediador
- 3 Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos ou direção
- 4 Contar para os(as) colegas o que está acontecendo
- 5 Reunir provas, como mensagens, imagens, presentes e outras
- 6 Arrolar colegas que possam ser testemunhas
- 7 Registrar o fato no Ministério Público do Trabalho
- 8 Relatar o acontecido ao Sindicato
- 9 Registrar a ocorrência na delegacia



**SINDISERV
É SORTE
SEMPRE**



**VANTAGEM
TODO DIA
SORTEIO
TODO MÊS**

Neste momento de crise, nossa SORTE é ter um sindicato forte e com muito tempo de luta e experiência. SINDISERV é a nossa força de superação!

**Agora essa sorte vai ser maior!
Os associados(as) concorrem a**
VINTE PRÊMIOS SURPRESA
todo mês.

**SINDICALIZAÇÃO
PREMIADA**



**SE VOCÊ JÁ É
ASSOCIADO (A)**

Leia o regulamento no site www.sindiserv.com.br e acompanhe os sorteios no programa SindisNews na segunda-feira de cada mês.

**SE VOCÊ AINDA
NÃO FAZ PARTE**

Acesse www.sindiserv.com.br/associe-se ou entre em contato pelas redes sociais ou telefone (54) 3228.1160. Associe-se, ajude a fortalecer a categoria, aproveite as vantagens e concorra a prêmios todo mês.

ATUALIZAÇÕES JURÍDICAS

ASSUNTO	NÚMERO	SITUAÇÃO
Samae ETA Ana Rech (insalubridade)	010/1.09.0042936-7	Ação julgada parcialmente procedente, no sentido de condenar o SAMAE ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio. Interposto recurso de apelação para postular diferenças para o grau máximo. Apelação Cível distribuída sob o nº 70065740011, em tramitação na 4ª Câmara Cível, sob a Relatoria do Desembargador Antônio Vinicius Amaro da Silveira. O processo está concluso para julgamento. Foi negado provimento ao Agravo Retido e dado parcial provimento à apelação do SAMAE, sendo mantida a sentença no sentido de determinar o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, a contar da data do laudo judicial (03/10/2012). O processo irá retornar para a 1ª Instância para início do cumprimento de sentença. O processo já retornou e está em carga com o SAMAE. Já realizamos o pagamento das custas devidas e aguardamos a liberação do processo para as próximas diligências. Já iniciamos as execuções individuais.
ETA Celeste Gobatto (insalubridade)	010/1.10.0028277-5	Sentença julgou parcialmente a ação, sendo determinado que o réu reestabeça o pagamento adicional de insalubridade em grau médio, a contar da data de suspensão do pagamento do adicional de insalubridade. Opostos embargos de declaração, pois não houve fixação de honorários advocatícios para o procurador do SINDISERV. Interposto recurso de apelação pelo SAMAE, sendo o processo remetido ao Tribunal de Justiça. Apelação Cível distribuída sob o nº 70067074609, em tramitação na 3ª Câmara Cível, sob a Relatoria do Desembargador Eduardo Delgado. Foi negado provimento ao Agravo Retido e dado parcial provimento à apelação, mantida a sentença em reexame necessário. O processo já retornou para a 1ª Instância para início do processo de cumprimento de sentença. As execuções individuais já foram propostas.
ETA Parque Imprensa (insalubridade)	010/1.10.0028759-9	Publicada sentença que julgou parcialmente a ação, sendo determinado que o réu reestabeça o pagamento adicional de insalubridade em grau médio, a contar da data de suspensão do pagamento do adicional de insalubridade. SAMAE apresentou recurso de apelação para a exclusão do pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, ao passo que o SINDISERV recorreu para que o adicional seja pago sobre o grau máximo. Apelação Cível distribuída sob o nº 70069056307, em tramitação na 3ª Câmara Cível, sob a Relatoria do Desembargador Neslon Antonio Monteiro Pacheco. O processo está concluso para julgamento. Foi negado provimento ao recurso de apelação do SAMAE, sendo mantida a sentença de parcial procedência. O processo já retornou para a 1ª Instância para início do processo de cumprimento de sentença. O processo está na fase de pagamento das custas devidas. Já iniciamos as execuções individuais.
1/3 Férias Magistério	010/1.10.0001201-8	Processo está em fase de pagamento.
Ação Horas extras	010/1.08.0020151-8	Processo está em fase de pagamento.
Ação Dificil Acesso Proporcional	9000924- 36.2018.8.21.0010	Ação ajuizada para discutir a incorporação da Gratificação de Dificil Acesso de forma proporcional. Município já apresentou contestação. Processo está aguardando intimação para apresentação de réplica. A réplica foi protocolada. O processo está concluso para julgamento. A sentença foi improcedente. Interpusse recurso de apelação e agora o processo irá para o Tribunal para julgamento. Processo está concluso para julgamento com o Desembargador Eduardo Delgado. O Relator entendeu pela ilegitimidade do Sindiserv para a ação. Apresentamos recurso cabível.
Ação de Abono de Permanência - Bibliotecários	9005411- 49.2018.8.21.0010	Ação ajuizada para discutir o direito que os professores atuantes fora de sala de aula (biblioteca) têm acerca do Abono de Permanência. O Município foi citado. Houve contestação do Município e já apresentamos réplica. O Ministério Público opinou pela procedência da ação. Ação foi julgada procedente. Município interpôs recurso de apelação. Processo está concluso para julgamento com a Desembargadora Matilde Chabar Maia. Recurso do Município foi desprovido. Estamos aguardando julgamento dos embargos. Foi negado seguimento ao recurso extraordinário interposto pelo Município. O processo já retornou para a 1ª Instância para início do processo de cumprimento de sentença.
Ação Sobre a Base de Cálculo da Licença Prêmio	5012647- 86.2019.8.21.0010	Ação distribuída para discutir a base de cálculo no pagamento das licenças prêmio. Contestação foi apresentada. Processo está em fase de saneamento. Sentença julgou parcialmente procedente nosso pedido. Apresentamos apelação, bem como o Município. Processo será encaminhado para julgamento dos recursos.
FGTS	5002923- 17.2019.4.04.7107	Aguarda Julgamento do STF.
Agentes de Saúde - insalubridade	0021972- 58.2017.5.04.0401	Apresentado CRO 10/12/20. Aguarda Julgamento de Recurso no TRT.
Endemias - base de cálculo da insalubridade	0020067- 10.2020.5.04.0402	Confirmada sentença de procedência no TRT. Parcialmente procedente.
Fiscais Semma - periculosidade	0020137- 21.2020.5.04.0404	Conclusos os autos para julgamento (relatar) a MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO.
Farmácia CES - insalubridade	0020216- 09.2020.5.04.0401	Negado provimento. Aguarda Julgamento de Recurso no TRT
Assistentes Sociais - insalubridade	0020807- 59.2020.5.04.0404	Aguarda julgamento no TRT.
Motoristas FAS - insalubridade	0020164- 70.2021.5.04.0403	Aguarda Citação do Município.
Profissionais Saúde UBS - aumento do grau da insalubridade em decorrência do COVID-1	0020234- 84.2021.5.04.0404	Aguarda Citação do Município.

Linhas que confluem

* Carlos Roberto Winckler

Uma crise militar fajuta com o propósito de retomar o mito de forças armadas racionais e preocupadas com o destino do país. Manifesto de setores burgueses golpistas contra a condução da política sanitária, que agravou ainda mais a crise econômica provocada por programa ultraliberal de desmonte do estado. A decisão de Fachin em declarar a incompetência da 13ª Vara da Justiça Federal em Curitiba, recheada de firulas com o propósito de aliviar Moro, e recriar em vara de Brasília uma nova condenação de Lula, complicou-se com a decisão em turma do STF em declarar suspeição de Moro. Tudo resultou em reforço da presença de Lula no cenário político nacional, como fica claro em pesquisas, que mostram seu favoritismo em qualquer cenário nas eleições de 2022.



A reação de Fachin tentando a revisão de decisões de turma do STF em sessão plenária no STF, evidencia o claro desejo de forçar de alguma maneira o restabelecimento da inelegibilidade de Lula. A criação de CPI da pandemia com propósito de investigar no Senado responsabilidades do governo de Bolsonaro pela catástrofe sanitária com controle de forças liberais conservadoras dissidentes têm potencialidade de enfraquecer o governo e, no limite, criar condições para o impeachment de Bolsonaro. Tudo aponta para um movimento em pinça: afastar Lula e Bolsonaro e criar uma terceira via liberal conservadora, em prazo já exíguo e que dê consecução menos tumultuada ao programa socioeconômico neocolonial.

Os votos de Lewandowski e Gilmar Mendes, ainda que diferentes quanto à admissibilidade de apreciação em plenário das decisões de turma do STF, desnudaram o caráter de tribunal de exceção do STF, quando se trata de questões que envolvam Lula. A tentativa dos militares em se eximirem de responsabilidades, um possível impeachment de Bolsonaro e uma segunda cassação de Lula mostram a inventividade oligárquica em utilizar e distorcer certos mecanismos para manter privilégios. Não terão vida fácil.

* Carlos Roberto Winckler
Sociólogo da Fundação de
Economia e Estatística (FEE)

CATEGORIA/VALORIZAÇÃO



Para levantar a cidade, serviço público de qualidade!

A categoria elencou em assembleia 33 itens a serem reivindicados no sentido de buscar a qualificação do serviço público e condições de trabalho para melhorar o atendimento à sociedade

Em assembleia da categoria, o Sindiserv reuniu os servidores em 18 de março para debater as reivindicações que compõem a Campanha Salarial 2021. O encontro, conduzido pela presidente, Silvana Piroli, contou também com a apresentação do cenário econômico, por meio da técnica do Departamento Inter-sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Anelise Manganelli.

No total, 33 itens foram aprovados por unanimidade e foram encaminhados para debate com o Executivo. “Estamos buscando a qualificação do serviço público e condições de trabalho para melhorar o atendimento a sociedade. É nosso papel balizar a luta também para toda a classe trabalhadora”, defende Silvana.

Cenário político e econômico

Com a aprovação das PECs 173/2020 e 189/2019, reformas trabalhista, previdenciária e agora administrativa, a promessa do Governo Federal de ampliação de postos de trabalho e redução do déficit nos cofres públicos, não se confirmou e a crise aumentou. O Produto Interno Bruto (PIB) em Caxias do Sul, no ano de 2020, ficou em -8,1%. “A falta de estoque de alimentos, o descontrole do aumento cambial, a falta de políticas para buscar o equilíbrio financeiro impactam diretamente aos trabalhadores”, explica a técnica.

Para pensar: O DIEESE calcula periodicamente o sobre o valor necessário do salário mínimo, o ideal seria R\$ 5.375,05.

Indicadores de Caxias

Em 2020, o município de Caxias do Sul registrou um aumento com as despesas de pessoal em 0,4% e o aumento da receita corrente líquida em 8,4%, muito em razão dos recursos oriundos da Lei Federal 173/2020, que diz respeito ao socorro aos municípios no combate à pandemia. O comprometimento com a folha de pagamento dos servidores no 3º quadrimestre de 2020 foi de 41,99%, quase 10% abaixo do limite prudencial.

Comissão

Após a aprovação das pautas foi formada a Comissão de Negociação, que neste ano está sendo composta pelos servidores Paulo Fernando dos Santos Reguly, Carla Gonzaga, Rita Elenice Paz de Faria e Melissa Zorzi Tieppo.

PAUTAS DA CATEGORIA

Confira as pautas da categoria aprovadas em assembleia:

1. A desenfreada aceleração dos preços dos alimentos e combustíveis requer a recomposição salarial para recuperar o poder de compra dos servidores públicos municipais.

1.2. Recompôr os salários dos servidores com, no mínimo, a trimestralidade.

2. Fim das distorções da Lei Complementar 409/2012 e suas correlatas nas Autarquias e Fundações, já que muitos servidores realizam as mesmas atividades e recebem remunerações diferentes.

2.1. Pagar a PAE (Parcela Autônoma Especial) considerando os adicionais de tempo de serviço e avanços de forma a manter a isonomia.

2.2. Pagar o FAPS sobre a parcela e sua incorporação aos vencimentos após 5 anos de contribuição.

2.3. Facultar o recolhimento do atrasado da PAE para o servidor que o requerer.

2.4. Mudar a legislação para os próximos concursos. Carga horária para cargos cuja exigência dos conselhos que regulamentam a profissão seja de 30h. Por exemplo: enfermeiro, psicólogo e assistente social. Na FAS - Fundação de Assistência Social -, os psicólogos e assistentes sociais eram nomeados para 33 horas semanais e estão se aposentando. São substituídos por servidores de 20 horas. Isso causa imensas dificuldades para o desempenho das funções e a satisfatória prestação de serviço.

3. Encaminhar o Plano de Carreira para todos os servidores.

4. Encaminhar à Câmara de Vereadores, projeto de lei autorizando reposição trimestral da inflação pela média dos índices IGP-M da FGV, IPC/FIPE e IPC/IEPE sobre os vencimentos dos servidores públicos municipais ativos e inativos com o que ocorre há muitos anos.

5. Compensar perda salarial de 3% causada pelo aumento da alíquota do FAPS, que entrou em vigor em novembro de 2020.

6. Construir uma forma de incorporação de parce-

las de caráter temporário conforme tempo de contribuição do FAPS para os que já contribuíram.

7. Fim das terceirizações e das gestões compartilhadas no serviço público, as quais, além da precarização do trabalho, trazem prejuízo econômico ao IPAM-Saúde e ao FAPS.

8. Retomar o pagamento das licenças-prêmio até zerar a lista em espera. Os servidores garantem os serviços essenciais à população. O não pagamento da licença prêmio gera um passivo uma vez que em serviços não há liberação de férias e nem licença em gozo em função da grande demanda.

9. Melhoria nas condições de trabalho nos diversos locais: infraestrutura, fornecimento de EPIs, equipamentos de segurança, equipamentos adaptados ao clima, reformas das instalações, mobiliário, locais adequados, veículos e pessoal suficiente para o atendimento do setor, pagamento de insalubridade nos setores que se enquadram, manutenção dos equipamentos (Equipamentos odontológicos a mais de 1 ano sem manutenção).

10. Criação de grupo de trabalho composto por representantes do IPAM, da Administração Direta, Autarquias e Fundação e do SINDISERV, para acompanhar as condições de trabalho, visando especialmente o desenvolvimento de uma política pública voltada à prevenção de doenças e ao cuidado dos servidores. Este item ganha relevância em tempos de pandemia da Covid19.

11. Apresentar um calendário por parte da Administração Direta para pagamento do passivo das contribuições patronais incidentes sobre os servidores desvinculados do IPAM -Saúde.

12. Auxílio-transporte para os agentes de saúde e endemias, conforme disposto no artigo 9º da Lei Federal nº 11.350, que determina "(...) será concedido indenização de transporte ao Agente Comunitário de Saúde e ao Agente de Combate a Endemias que realizar despesas com a locomoção para exercício de suas atividades". Para os ACS do interior, pagar o valor do auxílio transporte urbano para auxiliar no deslocamento.

13. Regulamentar no Município a Lei Federal 13.022/2014, que dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais.

14. Reenquadrar no padrão 7 da Lei 2266/76 para a Guarda Municipal.

15. Garantir a todos os servidores, em função da pandemia causada pelo Coronavírus, testagem, vacinação, cumprimento das escalas de trabalho conforme decretos Estadual e Municipal, fornecimento dos EPIs adequados de acordo com o serviço.

16. Retornar às aulas presenciais com as condições sanitárias, condições de segurança, curva decrescente de contágio, acesso à internet e a equipamentos de informática aos professores e alunos.

17. Criar a Gratificação por Responsabilidade Técnica - GRT - aos servidores que desempenham funções técnicas que exigem formação e registro em conselhos.

18. Reenquadrar o cargo de técnico agrícola, adequando à realidade do trabalho que hoje os mesmos desempenham.

19. Mudar a "gratificação de periculosidade" para "gratificação por risco de vida" aos servidores da Guarda Civil Municipal.

20. Cumprimento do artigo 22 da Lei Federal 3.999/61 que estabelece a equiparação salarial entre médico e cirurgião dentista.

21. Adequar o salário do Agente Comunitário de Saúde e Endemias ao piso dos servidores, nível 1, da Lei Complementar 409/2012.

22. Pagar o incentivo aos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, direito previsto na Lei Federal 13.342/2016.

23. Possibilitar a ampliação de jornada de 20 horas para 30 horas aos servidores com a respectiva remuneração.

24. Manter o SAMAE público, com as atividades sendo realizados pelos servidores públicos concursados. Não à privatização do SAMAE.

25. Considerar as faltas dos médicos que aderiram à greve de 2017 como justificadas, garantindo os reflexos dessa medida em sua remuneração e tempo de serviço, pois há decisão favorável pela legalidade daquele movimento. Cumpra-se, assim, os artigos: 91, 163, § 4º, 119 e 216, inciso II da Lei Complementar nº 3673/1991, o Estatuto do Servidor.

26. Insalubridade de 40% sobre o vencimento para os servidores da saúde, ACEs e ACSs em atendimento a covid19.

27. Encaminhar Projeto de Lei Municipal prevendo que cada equipe da Estratégia da Família tenha equipes necessárias ao atendimento à população (com Odontólogos, Técnicos de Enfermagem, Auxiliares de Enfermagem e no mínimo 5 Agentes Comunitários de Saúde).

28. Nomeação de profissionais concursados para todas as áreas que apresentam falta de servidores, de acordo com o recomendado pelos Órgãos Profissionais.

29. Concessão de Adicional por Periculosidade aos dentistas especialistas em Endodontia do Centro de Especialidades Odontológicas - CEO, que estão diários e permanentemente expostos aos raios X.

30. Possibilitar a execução do PRA-VIDA CAXIAS com duas matrículas de 20h (Médicos, Enfermeiros e Odontólogos).

31. Cumprimento da Lei Ruth Brilhante no âmbito Municipal.

32. A SMED (e as outras secretarias) deve garantir condições de trabalho adequadas à nova realidade, especialmente no que diz respeito aos equipamentos necessários para elaboração e entrega dos estudos monitorados e para as aulas on line, como notebooks e celulares.

33. Garantir a todos os servidores e servidoras que realizem o trabalho em casa (teletrabalho) enquanto durar a pandemia e não houver a vacinação para todos, ou seja, o que puder ser feito em casa, que seja feito em casa. Não há justificativa lógica e nem condições de trabalho e de segurança pra fazermos o contrário.

DIRETORIA DOS APOSENTADOS

A voz de quem já vive a aposentadoria

A diretoria dos aposentados tem o objetivo de motivar e organizar a participação desse público nas decisões e ações do sindicato

Na última alteração estatutária do Sindiserv, foi criada a diretoria dos aposentados. Este movimento resultou da percepção da importância deste segmento para o funcionamento e organização do sindicato, que hoje representa mais de 35% dos sócios.

De acordo com a diretora dos aposentados, Claudia Detanico Calloni, a participação e o engajamento dos inativos nas negociações dos acordos coletivos e nas decisões políticas é importante. “A luta contra retrocessos na previdência

social e a manutenção dos direitos tem sido a principal bandeira dos aposentados no movimento sindical. Temos que ter ciência que não existe direito garantido. Além disso, é muito importante que estejamos informados e atualizados sobre as ações sindicais. Também não podemos deixar de mencionar que o Sindicato promove atividades sociais que propiciam momentos de lazer, cultura, formação e o reencontro com os antigos colegas de trabalho e o entrosamento com os ativos”, destaca.

Confira as ações do primeiro semestre

O QUALIVIDA é o programa de saúde, bem-estar e cultura do Sindiserv. O retorno presencial estava previsto para março, porém foi suspenso até que a curva de contágio da Covid-19 esteja em declínio. “Preparamos tudo com muito carinho para iniciar presencialmente as atividades, porém, não prevíamos que a pandemia chegasse a essa situação caótica”, salienta a diretora dos aposentados, Claudia Detanico Calloni.



O programa oferece, de forma online, aulas de yoga, pilates, dança e ginástica, também apresenta oportunidade de aprender um idioma como Inglês, Italiano e Espanhol, tudo isso com valores muito abaixo dos praticados pelo mercado. As informações sobre horários e valores estão no site: www.sindiserv.com.br



A live **CHÁ COM CONVERSA ONLINE**, Com assuntos de interesse dos aposentados visando qualidade de vida, através da busca de saúde mental e física ocorre uma vez por mês, nas quintas-feiras, às 16h30 com transmissão pelo YouTube e Página do Facebook do Sindiserv.

CURSO DE INCLUSÃO DIGITAL

A diretoria dos aposentados em conjunto com a direção de formação, conduzida pelo servidor e cientista político, Cristiano Cardoso, está organizando um curso de inclusão digital direcionado aos servidores aposentados.

Conforme Cardoso, os interessados responderão a um questionário para avaliar o nível de conheci-

Plenária dos inativos

A diretoria dos aposentados realizou no dia 22 de abril, a primeira plenária dos inativos, os representantes dos aposentados no Conselho Deliberativo e para o Conselho Gestor do IPAM. Os colegas serão responsáveis por apresentar as demandas dos inativos durante as reuniões do Conselho Deliberativo e também atuarão de forma proativa na sugestão de ações para o IPAM.

DELEGADOS DOS APOSENTADOS DO DELIBERATIVO:

Titular: Anelice Comerlato

Suplente: Maria Neli Ferranti.

Titular: Paula Ody

Suplente: Cremi Vidor.

Titular: Ines Bernardete Schwantes

Suplente: Débora Inês Santini

Titular: João Carlos da Costa e Silva

Titular: Jussara Mello Biazus

Titular: Rejane Corso

REPRESENTANTES DOS APOSENTADOS NO CONSELHO GESTOR DO IPAM:

Titular: Maria Marlene Faria

Suplente: Eunice Gomes de Oliveira

mento. “Inicialmente a turma contará com 20 participantes, após a primeira experiência vamos avaliar os módulos e conteúdos e adaptá-los às necessidades dos servidores”, explica.

O curso está programado para acontecer na última semana de junho e os interessados poderão fazer contato pelo whatsapp 9962-2018, com Cláudia.

ACESSO AO IPAM E ZOOM

A diretoria também elaborou um vídeo explicativo sobre o acesso ao site do IPAM, como prova de vida e requisições. Na mesma linha de auxílio, foi produzido um material também para orientar a utilização do aplicativo Zoom. Quem desejar receber o material poderá solicitar via whatsapp do Sindiserv: 8109-0145.

NATUREZA E ARTE

Foi lançado, no dia 29 de abril, durante a live do Chá com Conversa, o projeto intitulado “Habitar-se”,

sob a coordenação da artista Maira Paludo. Visa formar um grupo de pessoas interessadas em discutir e refletir o momento atual da pandemia sob a ótica de estabelecer pontes entre a natureza e a arte, a fim de olhar para o seu interior, buscando o “habitar-se”, encontrando a beleza da vida, contemplando as imagens na busca de recolocar em nosso corpo uma nova identidade, um propósito e um sentido.

De acordo com Maira, será formado um grupo de whatsapp, do qual participarão palestrantes convidados para a instrumentalização por meio de leitura e debate de textos, leitura de imagens, filmes e fotografia de paisagens. “Nossa meta é organizar uma exposição de fotos online e quando for possível, presencial”, destaca Maira.



MOBILIZAÇÃO

Sindiserv está atento e atuante para defender direitos

Apesar da pandemia, o Sindiserv manteve-se atuante no primeiro semestre. Diversas ações buscaram organizar os servidores na luta pela manutenção dos direitos, condições de trabalho, segurança e saúde

O Sindiserv tem se empenhado para visitar os locais de trabalho e verificar a situação dos servidores municipais. Nos últimos dias foram intensificadas as diligências para distribuição de máscaras com um grau maior de proteção (PFF2), especialmente para os servidores da saúde que atuam diretamente com portadores de síndromes respiratórias.

Com o retorno presencial às aulas, as escolas da rede municipal passaram a ser mo-

nitoradas pela direção e os assuntos pontuais debatidos diretamente com o Executivo. O Sindiserv possui um canal aberto para a verificação de casos de Covid-19 nas escolas. O contato é por meio do WhatsApp: 98109-0145. Somente para a SMED, nos meses de abril e maio, foram encaminhados quatro ofícios solicitando vacina e cuidados com os profissionais da área. Outras áreas, como obras, Samae e FAS também receberam visitas presenciais.



As fotos mostram momentos de ação do Sindiserv relacionadas à Campanha Salarial, à defesa dos direitos dos servidores e participação nas lutas sociais



Guarda Municipal encaminha reivindicações

Por duas oportunidades, em abril, o Sindiserv esteve reunido com os representantes da Guarda Municipal para debater as questões que envolvem os servidores que atuam na segurança. No dia 16 de abril, foi a vez de reunir os novos delegados, responsáveis por apresentar as demandas dos colegas e organizar os encaminhamentos junto ao Executivo. O encontro aconteceu nos Pavilhões da Festa da Uva, em um espaço aberto, obedecendo as normas de distanciamento. O diretor de relações com o trabalho, Diames Rogério de Souza e Silva e o diretor de patrimônio, Eden Pires, participaram do encontro. Na oportunidade, o diretor da GM, Alex Oliveira Kulman, relatou os passos e como

pretende encaminhar e realizar as solicitações. A sugestão do encontro, surgiu do próprio diretor. Ficou acordado a criação de uma comissão para deliberar sobre os regimentos para compor a lista de serviços noturnos.

No dia 28 de abril, o Sindiserv e os delegados sindicais da GM, estiveram reunidos com o titular da Secretaria Municipal de Segurança Pública e Proteção Social (SMSPPS), Paulo Roberto Rosa da Silva, no gabinete da Secretaria. O encon-

tro foi uma requisição do Sindiserv, após deliberação do Conselho da GM, onde foram apresentadas demandas, como a resolução das distorções causadas pela Lei 409/2012 e regulamentação da Lei Federal 13.022/2014, que confere maior poder de fiscalização e abordagem à Guarda Municipal (GM).

O responsável pela pasta ouviu as reivindicações e prometeu intervir conforme as possibilidades. "As pautas são velhas conhecidas da categoria. Ouvir as demandas é o primeiro passo para um caminho que poderá ser resolutivo. Também aproveitamos para enfatizar o cumprimento dos protocolos de cuidados e orientações em casos de Covid-19", destaca.



APOSENTADORIA

Precisamos conversar sobre o FAPS

A presidente do Conselho do FAPS, Rosângela Dalla Vecchia, explica as causas da dívida do município com o FAPS

BENEFÍCIOS PAGOS

Até a primeira semana de janeiro de 2021: 3.909 aposentados e 701 pensionistas.

COMO ERA A CONTRIBUIÇÃO

O Fundo de Aposentadoria e Pensão dos Servidores (FAPS), foi criado em 2001, antes disso, os pagamentos das aposentadorias eram de responsabilidade do Município e o IPAM se responsabilizava pelas pensões sendo que a contribuição do servidor era de um pouco mais de 7%.



PAGAMENTOS FICARAM SOB RESPONSABILIDADE DO FAPS

Com a criação do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS do Município, os pagamentos das aposentadorias e pensões passaram a ser de responsabilidade do FAPS. As alíquotas de contribuição eram de 7,03 % (servidor), 14,06 % (patronal) e 13,28 % (passivo atuarial/suplementar).

De acordo com a presidente do Conselho do FAPS, Rosângela Dalla Vecchia, desde a criação do fundo, o Município deveria repassar os valores correspondentes a parte patronal e também a contribuição suplementar, portanto o FAPS já iniciou sendo credor de uma dívida que é de responsabilidade única e exclusiva da Administração Municipal. “Os servidores sempre contribuíram com os percentuais definidos pela Administração ou por imposição legal. Diferentemente dos servidores, que em 2005, tiveram a alíquota majorada para 11 %, a Administração, ‘milagrosamente’, reduziu a sua alíquota de 14,06% para 11,73%”, observa.

O FAPS é um Regime Próprio de Previdência Social criado no ano de 2001, de natureza financeira e contábil. É o responsável pela previdência social dos servidores públicos detentores de cargos efetivos e dos aposentados e pensionistas da Administração Municipal de Caxias do Sul. Agora, um novo impasse, a dívida do município com o Fundo. Uma conta que há anos precisa ser resolvida.



EXECUTIVO REDUZIU O PRÓPRIO PERCENTUAL DE CONTRIBUIÇÃO

Rosângela explica também que, em 2014, a alíquota de contribuição patronal aumentou de 11,73%

para 16,92%, com a redução da alíquota correspondente ao passivo de 13,28% para 12,04%, havendo um escalonamento que denuncia a rolagem da dívida e que a preocupação das Administrações era somente com o período das suas

gestões, especialmente aquelas que promoviam a diminuição das próprias alíquotas. “Também em 2014, quando a Administração estabeleceu alíquotas até o final da própria gestão (12,04%), por conta da rolagem da dívida, verifica-se que o passivo atuarial já apresentava percentuais impagáveis, pois as alíquotas seguintes aumentariam desproporcionalmente”, denuncia.

APORTES NÃO FORAM FEITOS

Ela conta que a partir de 2020, com a aprovação da Reforma da Previdência promovida pelo atual Governo Federal, a alíquota dos servidores novamente foi majorada de 11% para 14%. “O fato de escalonar as alíquotas, demonstra claramente que a dívida e os problemas ficaram para os Governos seguintes, sendo que em nenhum momento os servidores tiveram alguma benesse em relação ao seu Fundo de Previdência. Logo, o aumento do déficit se deve a atitudes de Administrações que não fizeram os aportes necessários, terceirizando e sucateando vários serviços e setores da Prefeitura, sem a reposição de servidores na mesma proporção em que as aposentadorias aconteciam”, explica.

A RESPONSABILIDADE É DA ADMINISTRAÇÃO

A servidora alerta ainda que, se a contribuição da Administração com o FAPS não for paga corretamente e caso ocorra a extinção do FAPS, além de não poder receber mais recursos Federais, o Município perderá a possibilidade de refinar o déficit de R\$ 5,7 bilhões em 35 anos, amargando pagamentos anuais maiores que R\$ 450 milhões ao ano. “A responsabilidade não é dos servidores, é da Administração”, pontua.