

11º CONGRESSO DO SISMUC
TESE POR UM SISMUC, DEMOCRÁTICO, UNITÁRIO
E PELA BASE

Mãos Dadas

Carlos Drummond de Andrade

Não serei o poeta de um mundo caduco
Também não cantarei o mundo futuro
Estou preso à vida e olho meus companheiros
Estão taciturnos mas nutrem grandes esperanças
Entre eles, considero a enorme realidade
O presente é tão grande, não nos afastemos
Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas

Não serei o cantor de uma mulher, de uma história
Não direi os suspiros ao anoitecer, a paisagem vista da janela
Não distribuirei entorpecentes ou cartas de suicida
Não fugirei para as ilhas nem serei raptado por serafins
O tempo é a minha matéria, o tempo presente, os homens presentes
A vida presente

11º CONGRESSO DO SISMUC

TESE POR UM SISMUC, DEMOCRÁTICO, UNITÁRIO E PELA BASE

Sumário

APRESENTAÇÃO 3

I. CONJUNTURA INTERNACIONAL 5

II. CONJUNTURA NACIONAL 8

IV. CONJUNTURA MUNICIPAL 12

V. POLÍTICAS PÚBLICAS 14

Assistência Social 14

Saúde 17

Educação 19

Previdência Erro! Indicador não definido.

Segurança 23

A construção de uma política do direito a diversidade no Brasil 24

Mulheres 25

Juventude 26

Raça e Etnia 28

LGBTT 30

VI. POLÍTICAS SINDICAIS: 31

Representação Sindical 31

Formação Sindical do SISMUC 33

Organização por local de trabalho	34
Comunicação Sindical	35
Políticas de Recursos Humanos	36
Plano de Carreira	38
Política Salarial	39
Saúde do Trabalhador	39
VII PLANO DE LUTAS:	41

APRESENTAÇÃO

Nós, filiados e filiadas do SISMUC, que subscrevemos a tese ” Por um SISMUC, Democrático, Unitário e pela Base”, temos como objetivo colaborar com os debates do 11º Congresso do SISMUC. Pois entendemos, que neste momento que vivemos, é essencial a nossa participação.

É o momento de reafirmamos nosso compromisso em defesa dos direitos da categoria, com as lutas da classe trabalhadora e pela transformação da sociedade em que vivemos.

Entendemos que para construção da unidade do SISMUC, precisamos um amplo debate de conceitos e métodos. Assim constituindo as condições necessárias para unir esforços e avançar em direitos e conquistas.

Neste 11º Congresso do SISMUC, temos que nos preparar para os desafios que a conjuntura política e econômica nos apresenta. E reafirmar que precisamos enfrentar as tentativas de fragmentação de nossa base.

Na conjuntura econômica estamos vivendo em uma recessão econômica, já vemos indícios de um velho receituário para combater a recessão: o ajuste fiscal, com cortes em investimentos e programas sociais, desemprego e arrocho salarial, a redução de direitos e desregulamentação do trabalho através do projeto de terceirização, inclusive no serviço público.

O Governo Interino de Michel Temer, aponta, que irá fazer violentos ataques aos nossos direitos históricos e promover um desmonte do estado.

No enfrentamento a fragmentação sindical precisamos com urgência reestabelecer diálogos com a nossa base, discutir e convencer que apenas a manutenção do SISMUC, democrático e unitário com todas as nossas categorias representadas, tornando-se representativo e forte para os desafios que virão pela frente nos próximos anos.

Com essas preocupações e com objetivo central de manter o SISMUC, forte, representativo e de luta que sempre foi e será. Apresentamos nossa tese.

I. CONJUNTURA INTERNACIONAL

1. A crise econômica iniciada em 2008 ainda não foi superada. Entre as principais economias do mundo a taxa de crescimento da China paulatinamente diminuiu, a dos EUA continua com baixa recuperação e da Europa está estagnada.
2. Mesmo que a crise atual tenha se iniciado devido ao inchaço do sistema financeiro, resultado de três décadas de política neoliberal, passados sete anos da quebra dos bancos estadunidenses pouca coisa mudou nessa área. A desregulamentação financeira continua, o excedente de capital é pouco investido na produção e continua indo massivamente para a especulação, o que está gerando novas bolhas. A mais recente ocorreu nas bolsas de valores chinesas.
3. O quadro acima apresentado confirma que essa é uma longa crise estrutural do capitalismo e até agora sem perspectiva de garantir um novo ciclo de crescimento. Ao contrário, em diversos dos países mais afetados pela crise, as escolhas estiveram baseadas na implementação de políticas neoliberais ainda mais duras, com cortes de direitos e gastos sociais, perseguição aos sindicatos e organizações populares e garantia de ampliação de lucro para as grandes empresas.
4. Para entendermos a contradição de, mesmo estando em crise, políticas neoliberais continuarem sendo adotadas, temos que ter em vista os objetivos que levaram ao seu surgimento. Passadas três décadas de alto crescimento depois da Segunda Guerra Mundial, as economias centrais entraram em crise na década de 1970. Os grandes excedentes de capitais que não tinham onde ser investidos passaram a ser direcionados para a especulação financeira e outras áreas, como commodities (inicialmente petróleo), reorganização do espaço urbano (especulação imobiliária), tomando funções antes controladas pelo Estado (privatizações), e diminuindo o poder desse sobre suas economias (livre-comércio, independência do Banco Central, etc).
5. Ao mesmo tempo, foram realizados brutais ataques aos sindicatos, aos direitos trabalhistas, reorganização e precarização do mundo do trabalho, compensando a falta de ganhos salariais reais com a oferta de crédito para o consumo. Esse conjunto de medidas permitiu garantir um ciclo de crescimento econômico em taxas moderadas (inferiores as do período do pós-Segunda Guerra ou em outros momentos do capitalismo), mas apenas com expansão do lucro e renda capitalistas, pois a renda da classe trabalhadora no geral reduziu ou estagnou.

6. Ou seja, o neoliberalismo produziu um ciclo de crescimento moderado e uma intensa concentração de renda em escala global. As reações do capital a essa crise não se constituem em uma resposta ao conjunto da economia, mas servem para aumentar ainda mais o seu poder sobre o resto da sociedade. Em 2016, o 1% mais rico da população mundial acumula mais riqueza que os demais 99%.
7. Conjuntamente, a crise atual abriu oportunidade para uma ofensiva imperialista, sendo a face mais visível os novos conflitos armados que surgiram. Aproveitando-se das mobilizações que surgiram durante a Primavera Árabe, EUA e União Europeia fomentaram e financiaram guerras civis na Líbia e na Síria (sendo que essa última se estendeu até o Iraque, graças à ação do Estado Islâmico) que até hoje devastam esses países. Mais recentemente, surgiram guerras no Iêmen e também na Ucrânia.
8. Em resposta a ofensiva capitaneada pelos EUA no oriente médio, o Estado Islâmico promove uma série de atentados na Europa com foco principal na França.
9. São diversas as táticas do imperialismo, que vem sendo implementadas nesse momento. Do apoio à revoltas (financeiro, técnico e utilizando-se do monopólio midiático global) para derrubar governos indesejados (caso da Venezuela), até novos tratados de livre-comércio e de investimento que buscam retomar o impulso da globalização neoliberal e ampliam a desregulamentação em diversas novas áreas como serviços, saúde, proteção ambiental, segurança alimentar, entre outras. Nesse rol incluem o TTIP (negociação entre EUA e Europa sobre comércio e investimento), o TISA (negociação sobre o setor de serviços também entre Europa e EUA, atraindo países satélites) e o TTP (Tratado Transpacífico, acordo comercial liderado pelos EUA e Japão na região do Pacífico).
10. Diversas revoltas e manifestações surgiram pelo mundo contra os efeitos da crise. Desde as convocadas por sindicatos, organizações estudantis e outros movimentos sociais, até aquelas que surgiram espontaneamente em larga escala após algum incidente ou como resposta à violenta repressão policial a uma manifestação anterior. Porém, mesmo assim poucas forças políticas e alternativas contra hegemônicas se consolidaram.
11. Atravessamos uma conjuntura singular na América Latina. Em vários países com governos de forças progressistas uma combinação de crises políticas e econômicas parece pôr em questão as conquistas do ciclo pós-neoliberal iniciado com o século atual.
12. Ao olharmos esses vinte últimos anos de história, identificamos três etapas bem diferentes: auge neoliberal e defensiva popular em meados dos anos 1990, ascensão do ciclo

progressista e derrota do imperialismo norte-americano em sua principal estratégia continental em meados da década de 2000, e agora, em 2016, um momento no qual as forças progressistas estão sob fogo cerrado em vários países.

13. A direita latino-americana caracteriza esse cenário como de “fim do ciclo progressista” e afirma que estão dadas as condições para o retorno dos tempos conservadores como nos 1980 e 1990. Porém, onde conseguiu avançar - derrotando as forças progressistas nas urnas, como com Sebastián Piñera no Chile em 2010, ou por um golpe de Estado, como com Federico Franco em 2012 derrubando o governo legítimo de Fernando Lugo, seguido da eleição de Horácio Cartes no Paraguai - tem fracassado em seus resultados políticos. O chileno entregou, quatro anos depois, o governo a uma proposta liderada por Michele Bachelet encabeçando a coalizão Nova Maioria, mais progressista que a aliança com que foi eleita para seu primeiro governo pela Concertação; e os dois governantes neoliberais paraguaios cujos mandatos foram obtidos com o golpe parlamentar estão entre os políticos mais rejeitados pela opinião pública desse país. A “oferta” conservadora e neoliberal não parece entusiasmar as pessoas quando chega ao governo.
14. Em 2015, a derrota da Cristina Kirchner na Argentina para Mauricio Macri representou o retorno do projeto neoliberal, já que mostra sua agenda com desemprego em massa, aumento de tarifas públicas, cortes em gastos públicos e desmonte do Estado. Essas ações já geraram fortes respostas dos movimentos sociais e no próximo período a Argentina deve passar por fortes conflitos sociais.
15. Na Venezuela a direita conquistou a maioria dos assentos na Assembleia Nacional nas eleições parlamentares de dezembro de 2015, o que irá limitar o poder do presidente Maduro cujo mandato vai até 2019.

II. CONJUNTURA NACIONAL

16. O Brasil chegou ao final do 3º mandato popular e democrático com grandes conquistas econômicas e sociais. Avançamos na distribuição de renda, na diminuição da pobreza e saímos do mapa da fome organizado pela FAO (Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura). Atualmente temos níveis baixíssimos de desemprego e a renda do salário mínimo aumentou 72% comparada aos governos anteriores. Em 12 anos criamos 21 milhões de postos de trabalho sendo que só no governo Dilma foram 5,6 milhões. A expansão das universidades públicas e a democratização do acesso à educação são realidade em todo o país. Em 2002 o Brasil era a 13ª economia mundial, hoje é a 7ª. Reduzimos o endividamento líquido de 65% do PIB para 33% do PIB com reservas de 370 bilhões de dólares. A descoberta do Pré Sal e a destinação de 50% do seu Fundo Social para a educação e saúde, assim como 75% dos seus royalties à educação e 25% à saúde, colocam o Brasil em outro patamar de investimentos públicos em setores tão decisivos.
17. O atual sistema eleitoral brasileiro, constituído a 30 anos, é frágil e de pouca representatividade. Ampla maioria dos partidos políticos brasileiros não representam segmentos da sociedade e não possuem uma organização burocrática, são refém de cartolas e lideranças que trocam de partidos e os enfraquecem.
18. A forma de financiamento dos partidos, através do fundo partidário que tem como critério a representatividade eleitoral. A outra forma de sustentabilidade das campanhas é o financiamento privado de campanha, onde, os grandes empresários, principalmente empreiteiros e donos de concessões públicas, injetam muito recursos na campanha. O retorno deste investimento vai deste os esquemas nebulosos de concorrência pública e termina na corrupção de agentes públicos.
19. No ano de 2014 a Frente Brasil Popular organizou um plebiscito popular, com o intuito de convocar uma assembleia constituinte para promover as reformas necessárias, como a reforma política, educacional, agrária entre outras.
20. Após uma disputa acirradíssima no segundo turno das eleições de 2014, onde disputavam dois projetos antagônicos, o neoliberal e o projeto popular democrático. O resultado das eleições da candidata à reeleição Dilma Rousseff venceu.

21. Mas por outro lado, a composição do Congresso Nacional que surgiu das urnas nas eleições de 2014 é a mais conservadora desde a ditadura militar. Representantes dos interesses das elites empresariais, do agronegócio, do fundamentalismo religioso e dos monopólios da comunicação formam a imensa maioria do parlamento federal.
22. No campo econômico, o segundo mandato da Dilma, tentou enfrentar a crise econômica internacional com ajuste fiscal e medidas recessivas que levou o seu governo à perda de apoio popular.
23. O segundo governo Dilma Rousseff, sofre com uma crise política estabelecida a partir das investigações da operação lava-jato, sobre o esquema de corrupção na Petrobras. Esse elemento forneceu pretexto para a direita, com o monopólio da grande mídia, especialmente da TV Globo, atacar a esquerda e lançar massivamente a desconfiança sobre o governo e o PT;
24. Entretanto, parte do governo popular e democrático sob o argumento da governabilidade, aceitou conviver com esses esquemas de corrupção, sabidamente praticados na República dos governos conservadores. Com o PT no governo tais esquemas constituíram-se – quando foi conveniente – em matéria de denúncia e manipulação por parte da mesma direita que, nos seus governos, sempre os utilizou. Por outro lado, frente ao povo, enfraqueceu a imagem do governo.
25. Após o afastamento da presidenta eleita Dilma Rousseff, sob o argumento das chamadas pedaladas fiscais, que são manobras irregulares, de uso corrente entre muitos governos usadas para melhorar artificialmente as contas públicas, a agenda conservadora ganha intensidade sob a batuta do governo interino.
26. Vale salientar que o objetivo do processo de impeachment e o afastamento da presidenta Dilma Rousseff eleita democraticamente, é a urgência da retomada da agenda neoliberal, que foi derrotada de forma consecutiva nas urnas desde a eleição de Lula para presidente em 2002. E mais o horizonte para as eleições de 2018, que apontava um risco considerável para os neoliberais, de uma nova vitória de Lula para presidente.
27. No Brasil, o projeto neoliberal tem início em 1989, no governo Fernando Collor - Itamar Franco, e teve continuidade nos oito anos de governo FHC que terminou com a Vitória de Lula em 2002. Durante estes treze anos sofremos as consequências da receita neoliberal. Houve a disciplina orçamentária com redução em políticas públicas, altas taxas de juros,

arrocho salarial o aumento do desemprego, subemprego e informalidade do mercado de trabalho. No serviço público os programas de demissão voluntária e mais arrocho salarial para os servidores públicos. Além dos programas ostensivos de privatizações de estatais (CSN, EMBRAER, Vale do Rio Doce e entre outras) e farra das privatizações de bancos públicos estaduais, representando um verdadeiro assalto ao patrimônio público brasileiro construindo com recursos públicos e com trabalho e suor do povo brasileiro. Para registrar lembramos a forte repressão aos movimentos sociais, simbolizado pelo massacre ao MST de Eldorado dos Carajás.

28. O único ponto desta receita conservadora que não foi alcançado foi a desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas, não faltou tentativas, mas, o movimento sindical conseguiu resistir a esses ataques.
29. A proposta do governo interino de Temer, da “ponte para futuro”, representa a retomada do projeto neoliberal, tendo como prioridade redução das políticas públicas, o fim da valorização do salário-mínimo. Mas principalmente a desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas, que na primeira onda neoliberal não foi alcançada.
30. Com uma recessão econômica fruto da crise internacional, já vemos indícios de um velho receituário para combater a recessão: o ajuste fiscal, com cortes em investimentos e programas sociais, desemprego e arrocho salarial, a reforma da previdência, a redução do SUS, a redução de direitos e desregulamentação do trabalho e o avanço do projeto de terceirização, inclusive no serviço público com ataque à estabilidade; a desvinculação do salário mínimo e a prevalência do negociado sobre o legislado, enfraquecendo as organizações sindicais.
31. O exemplo que o governo interino do Temer, vai aplicar o velho receituário neoliberal para combater a recessão econômica. É a PL 257, a sua aprovação representa, o fim do concurso público, congelamento de salários, e instalação em definitivo a terceirização no setor público. Por isso que a PL257 é conhecida como a PL do Sacrifício. É um dos maiores ataques aos direitos das servidoras e servidores públicos da história deste país.

III. CONJUNTURA ESTADUAL

32. A economia paranaense é a quarta maior do País. O Estado responde atualmente por 6,3% do PIB nacional, registrando uma renda per capita de R\$ 30,3 mil em 2013, acima do valor

de R\$ 26,4 mil referente ao Brasil. Embora o Paraná ainda seja o maior produtor nacional de grãos apresentando uma pauta agrícola diversificada, e tenha na pecuária, suinocultura e na avicultura uma participação significativa; é na combinação deste setor com a indústria da alimentação que reside parcela substancial da geração de riqueza em nosso estado. Em 2013 o Paraná atingiu R\$ 78 bilhões de geração de riqueza no setor industrial. Destes, o setor de alimentos representou, 21,5% do total do PIB gerado na Indústria, à frente do setor automobilístico com 20,9% e de refino de petróleo e produção de álcool com 13,1%.

33. É pelo Estado que perpassam todas as políticas públicas de educação, saúde, assistência social, sistema público de trabalho, emprego e renda entre outras políticas. Unificar as lutas, construir a democracia participativa, ampliar espaços de controle social e construir uma nova relação entre a classe trabalhadora e o Estado são desafios presentes em todos os nossos sindicatos que organizam servidores públicos.
34. O governo Carlos Alberto Richa (Beto Richa), com amplo apoio na Assembleia Legislativa –ALEP- não tem nenhuma dificuldade em implementar sua política neoliberal que onera a população (aumento do IPVA e ICMS, das taxas de água e energia elétrica) e penaliza os serviços públicos (Institui o Programa de Parceria Pública e Privada (PPPs) que precariza e terceiriza o serviço público), e o funcionalismo público (com taxaço dos aposentados e pensionistas e retirada de direitos).
35. Em 2015, após encaminhar a ALEP em fevereiro um pacote completo que tem como alvo direitos das servidoras e servidores públicos estaduais, como, retirada de direitos alternado o regime de concessões de licenças, os quinquênios extinguindo o fundo previdenciário. Perante uma mobilização gigante dos sindicatos, com greve em diversas categorias como educação e saúde, o governo sai derrotado e se obriga a retirar o pacote.
36. Entretanto, meses depois o governo Beto Richa reapresenta o pacote, gerando mais uma vez uma forte reação dos sindicatos das servidoras e servidores públicos estaduais com uma ampla manifestação pacífica na frente da ALEP. Em abril o governo estadual e sua base na assembleia promoveram dois fatos que envergonham o Estado do Paraná. O primeiro fato ocorreu em 12 de abril, foi promovido pelos deputados e deputadas governistas que, escondidos em camburão de polícia, tentaram entrar na sede da ALEP. O segundo foi no dia 29 de abril, quando por mando do governador Beto Richa e comando do ex-secretário de Estado Segurança Franceschini a polícia militar promoveu um injustificável massacre contra as servidoras e servidores públicos que protestavam de forma democrática e pacífica, tendo como saldo de mais de 200 feridos. Em 2016, mesmo com o aumento da arrecadação do

Estado, em torno de 16,5% bancado pelos expressivos aumentos de taxas e IMPOSTOS e cortes em políticas públicas, a população paranaense não vê melhorias, investimentos em políticas de saúde, educação e assistência social.

37. Entretanto, não falta recursos para propagandas do governo do Estado, tentando assim recuperar a imagem destruída pelo massacre do dia 29 de abril.
38. Após mais de um ano do massacre de 29 de abril, o governo do Estado mostra sua faceta antidemocrática, promovendo ações de penalizações das servidoras e servidores públicos e a tentativa de desqualificação do movimento sindical que resiste à sua política neoliberal.

IV. CONJUNTURA MUNICIPAL

39. Em Curitiba durante os quase 4 anos de governo, Gustavo Fruet (PDT) demonstrou sua faceta neoliberal, e a assim não negando sua origem política (foi deputado Federal pelo PSDB).
40. O governo Fruet, não realizou concursos públicos necessários para suprir a falta de servidoras e servidores públicos, para atender uma demanda por serviços públicos, cada vez maior.
41. Durante a gestão Fruet, deu continuidade à política de terceirizações e tentou ampliar as concessões públicas. Basta lembrar as propostas de terceirização dos espaços de lazer dos curitibanos;
42. O SISMUC foi protagonista, denunciando essas tentativas de várias formas possíveis através de seus instrumentos de comunicação;
43. Durante 4 anos, o prefeito Gustavo Fruet, tentou muitas vezes atacar os direitos das servidoras e servidores públicos, como implementação de banco de horas, ataque ao Fundo de Aposentadoria dos servidores municipais. Os ataques da administração pública municipal, exigiram a unidade dos 4 quatros sindicatos de servidores, SISMUC, SISMMAC, SIGMUC, e o Sindicato dos Auditores Fiscais;
44. O Governo Fruet, cada dia que passa precariza mais os serviços públicos essenciais como a saúde (fechamento de unidades de especialidades), a assistência social, (redução do atendimento, falta de pessoal) educação (fechou berçários na educação infantil), em geral a falta de pessoal e das condições de trabalho, e sucateia a Fundação Cultural de Curitiba e a fiscalização municipal;

45. Outro aspecto da política neoliberal é a transferência de recursos públicos para iniciativa privada. Exemplos não faltam: recursos para a Arena do CAP, contratos e convênios na área da cultura e a nefasta política no transporte público.
46. Além da transferência de recursos públicos para iniciativa privada, o governo Fruet, não tomou medidas para dar transparência, a questão do transporte público;
47. No próprio Instituto Curitiba de Saúde, sofre com essa política de precarização e transferência recursos para rede privada. A diminuição da rede própria de especialidades médicas e sua transferência para a rede credenciada, onde a servidora e o servidor arcam com as despesas extras;
48. O Prefeito Fruet, promove o sucateamento das políticas públicas quando não investe em estrutura e condições de trabalho, não fazendo os concursos públicos necessários. Essa estratégia tem como o objetivo construir as condições necessárias, para realizar as concessões públicas, ampliar cargos comissionados, privatizar e aumentar a terceirização;
49. Esse governo Fruet, ao precarizar serviços públicos causa aumento da demanda e não atende a população que reage. Quando ocorre casos gravíssimos como o óbito de uma usuária da rede pública de saúde, o governo Fruet adota uma política de transferência de responsabilidade e expõe e responsabiliza as servidoras e servidores públicos, como responsável com que acontece na saúde.
50. A gestão Fruet, nos espaços de negociação estabelece uma política de diálogo, entretanto de pouca ação concreta por parte da administração municipal, ou seja, negociam e não honram os compromissos firmados com os servidores e servidoras. Exemplos de desrespeito com as negociações são vários: decreto do calote de dezembro de 2014, ou descasos e demora nas conquistas da educação infantil, (implementação do PCCV e eleição para diretores do CMEI) a ação arbitrária na definição dos descritivos de função dos trabalhadores de escolas, os constantes descasos com os trabalhadores da saúde.
51. Apesar de todos esses limites, durante os quase 4 anos de Governo Fruet, o SISMUC conseguiu muitas conquistas que foram fruto de trabalho, seriedade, mobilização e conflitos com a PMC. Sem a participação dos servidores e servidoras não teríamos avançado. Vamos lembrar algumas destas conquistas: Incorporação do Programa de Produtividade e Qualidade (PPQ), Isonomia da incorporação do PPQ para aposentados e pensionistas, Negociação das greves e paralizações (2007-2013), conquista dos educadores infantis, Pró funcionário, Isonomia da gratificação de 30% da FAS, 30 horas dos excluídos da saúde,

Revisão da LTS evitando burocracia, Revisão do cargo Polivalente, a conquista da mesa permanente da saúde do trabalhador e entre outras.

52. Acreditamos que o enfrentamento com a atual gestão é fundamental para manter conquistas e ampliar direitos. Portanto, é apenas com a Luta de todos os servidores e servidoras, através de ações e mobilizações que vamos fazer avançar nossos direitos. Isso exige de nós a combinação de muita união e disposição de luta. Acreditamos que a gestão do SISMUC, não pode ficar presa ao passado, temos muito que conquistar, consolidar e avançar.

V. POLÍTICAS PÚBLICAS

Assistência Social

53. A história da Assistência Social no Brasil enquanto política de direitos é bastante recente. Teve suas raízes principalmente na Igreja Católica, na caridade e no clientelismo. Por isso foi vista por muito tempo apenas como benesse aos necessitados.
54. Sua trajetória começa a mudar como resultado de reivindicações dos movimentos sociais a partir da Constituição Federal de 1988. Passando a ser política pública de direito. Em 1993, a LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8742, vem legitimar este direito do cidadão que a dela necessita, estabelecendo-o como tripé da Política de Seguridade Social Brasileira. Não contributiva e de dever do Estado. Em 2003, acontece a IV Conferência Nacional da Assistência Social, onde foi aprovado o SUAS – Sistema Único da Assistência Social que vem regulamentar a LOAS, através de um modelo democrático e descentralizado de gestão.

“O SUAS, cujo modelo de gestão é descentralizado e participativo, constitui-se na regulação e organização em todo o território nacional das ações socioassistenciais. Os Serviços, programas, projetos e benefícios têm como foco prioritário a atenção às famílias, seus membros e indivíduos e o território como base de organização, que passam a ser definidos pelas funções que desempenham, pelo número de pessoas que deles necessitam e pela sua complexidade.” Texto do PNAS 2004

55. A PNAS/2004 – Política Nacional da Assistência Social constitui um marco histórico da Assistência Social no país. Construída de forma coletiva e democrática, configura-se em um novo cenário para o Brasil. Conferindo ao Estado, responsabilidades próprias a serem garantidas ao cidadão.

56. Em 2005 aprovação da NOB SUAS - NORMA OPERACIONAL BÁSICA DO SUAS e em 2006 foi aprovada a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB RH). Embora considerado um Sistema recente, são inegáveis as conquistas obtidas na trajetória da implantação do Sistema Único da Assistência Social. Tanto no que tange a estrutura e regulação nacional, como na ampliação de ofertas de serviços à população atendida.
57. Muito foi feito, porém trata-se apenas do começo. A X Conferência Nacional da Assistência Social, realizada em Brasília de 07 a 10 de dezembro de 2015, teve como tema: “Consolidar o SUAS de vez rumo a 2026” o que vem afirmar que ainda temos uma longa caminhada para consolidar este sistema.
58. No entanto, o governo interino de Michel Temer constitui uma ameaça de desmonte dos Programas Sociais. Uma de suas primeiras ações foi a fusão do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome com o Ministério do Desenvolvimento Agrário, transformando-o em Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário que têm as suas atribuições muito mais ligadas as questões do Comércio do que propriamente as questões sociais.
59. A continuidade e manutenção dos avanços do SUAS são fundamentais. Tanto para a população a que dela necessita e que viu a olhos vistos, crescer o número de oportunidade para esta parcela da população. Como também para os Trabalhadores desta área que trilharam o planejamento de suas carreiras, através de capacitações, investimentos em pós-graduações entre outros. A consolidação do SUAS é muito importante principalmente para garantir a continuidade do processo de defesa de direitos e autonomia do indivíduo.
60. A FAS – Fundação de Ação Social é o órgão responsável por gerir a Assistência Social no município de Curitiba, pautando-se pelas diretrizes do SUAS – Sistema Único da Assistência Social. Atuando em rede Socioassistencial nas Proteções Sociais, Básica e Especial.
61. A história da FAS é anterior ao SUAS e a Política da Assistência Social. Inicialmente FREI – Fundação de Recuperação de Indigentes teve sua nomenclatura alterada a partir de 1993. Seu trabalho era voltado às pessoas adultas e idosas, enquanto que a Secretaria Municipal da Criança atuava com crianças e adolescentes.
62. Porém em 2003, através da Lei Ordinária Nº. 10644 de 03/04/2003, a FAS incorpora as atribuições da Secretaria Municipal da Criança, já procurando atuar conforme as diretrizes da Política da Assistência Social – PNAS/2004. Todo processo de adaptação a nova política

foi construída com base nas propostas do quadro de servidores de nível superior e de componentes de cargos de gestão da FAS.

63. A atual gestão inicia com um processo de desvalorização dos Trabalhadores do SUAS de nível fundamental e médio que atuam na FAS. Excluindo-os da possibilidade de exercer cargos de Coordenação, utilizando-se da interpretação da NOB- RH para esta situação. Com o tempo e com a constatação da equipe reduzida de Trabalhadores de nível superior, flexibiliza-se a orientação anterior. Também aos poucos inicia-se um movimento, embora tímido, de permitir a participação de Educadores Sociais como Delegados em espaços democráticos como por exemplo, Conferência da Assistência Social.
64. Não existe e nunca existiu um esforço para a conscientização de que todos são Trabalhadores do SUAS e necessitam capacitação específica para tal. Restringindo a inserir na maioria das capacitações e reuniões apenas os Educadores Sociais e o corpo técnico (Assistente Social, Psicólogos e Pedagogos).
65. A falta de servidores na FAS tem sido uma das queixas, devido à sobrecarga de trabalho. A atual gestão não realizou concurso público e deixou de chamar da lista de espera de concursos realizados anteriormente.
66. Um fator considerado um problema pelos Técnicos de nível superior é o não cumprimento de algumas orientações da NOB-RH e NOB-SUAS em alguns equipamentos, como equipes mínimas, locais de trabalho adequados às necessidades dos servidores e cidadãos e também a garantia dos encaminhamentos intersetoriais.
67. A ausência de agentes de segurança, como por exemplo, da Guarda Municipal, nos equipamentos da Fundação de Ação Social tem causado insegurança tanto em locais mais distantes inseridos em meio a comunidades com histórico de violência e tráfico de drogas. Como também em Unidades de Acolhimentos que pela especificidade do serviço, funcionam 24 horas. Recentemente uma destas unidades foi noticiada na imprensa devido à invasão de elementos que adentraram o local ameaçando usuários e os dois únicos educadores sociais daquele plantão. Outras duas unidades também já tinham sido alvo de invasão de estranhos.
68. A diferença de carga horária entre as diferentes categorias que compõem o quadro de servidores da FAS é um dos principais geradores de descontentamento das categorias. De um lado os que trabalham 40 horas semanais são expostos a semelhante ou superior nível de estresse a que são expostos os Assistentes Sociais e Psicólogos. E do outro, os que tiveram o

benefício da diminuição da carga horária para 30 horas semanais, são submetidos a trabalhos extenuantes, uma vez que não foram realizados novos concursos públicos.

69. A ausência de um Plano de Carreira que realmente contemple as necessidades de valorização financeira e de ascensão profissional é outro ponto principal que não traz atrativos para a permanência dos Trabalhadores do SUAS no município de Curitiba. E os que estão há mais tempo, não vem possibilidade de melhora. Agravando assim os quadros de saúde mental e baixa produtividade no trabalho.
70. É necessário um sistema de Remanejamento sério, transparente e efetivo. As discussões acerca do tema vêm sendo realizadas há quase dois anos. Não chegando a um resultado efetivo. O resultado das ultimas negociações, culminou em motivo de frustração para as categorias que esperavam por um texto claro, sem duplas interpretações e sem a interferência das chefias para a efetivação do remanejamento.
71. Política de saúde do trabalhador do SUAS em conjunto com a categoria. Onde seja acompanhado o estado de saúde físico e mental destes trabalhadores.

Saúde

72. O SUS é fruto de uma vitória coletiva. Foi com o processo de redemocratização do país, na década de 80, a partir da organização popular e da emergência de novos atores sociais que surgiu o Movimento pela Reforma Sanitária, defendendo a saúde como um direito de cidadania com a construção de um sistema único de saúde, público, universal, integral e integralizado. E nós, servidores (as) da saúde, engajados(as), sindicalizados (as), participamos das páginas desta história.
73. Atualmente a Constituição assegura a saúde como um direito de cada ser humano, e o Estado deve garantir a execução de tal conquista mediante políticas sociais e econômicas que reduzam o risco de doenças, além de outros agravos; assegurando, ainda, a Lei Maior, o acesso universal, igualitário, gratuito e equânime à ações e a serviços para promoção, para proteção e para recuperação da saúde de cada pessoa. O SUS deve ser integral, ou seja, deve oferecer todas as modalidades de atendimento que as pessoas e as comunidades necessitam: das iniciativas e ações de promoção e prevenção até aquelas mais especializadas. O SUS

deve ter a participação da comunidade pelo entendimento de que esta é a forma pela qual os usuários vocalizam suas necessidades e demandas.

74. A vinculação dos recursos financeiros nas três esferas de governo representou uma importante conquista da sociedade para a construção do SUS, pois estabeleceu um processo de financiamento mais estável desta política pública, reforçando o papel do controle e fiscalização dos Conselhos de Saúde e prevendo sanções para o caso de descumprimento dos limites mínimos de aplicação em saúde.
75. Entretanto, os maiores problemas se incrustam na gestão, na organização e na execução do Sistema. Tais problemas repercutem na qualidade do atendimento, obrigando pessoas a aguardarem por longo tempo um leito para internamento, o acesso à cirurgia eletiva, exames laboratoriais, principalmente aqueles de maior avanço tecnológico, e a consulta de especialistas. Nesses pontos se localizam os gargalos da política de saúde que a atual gestão nega-se a superar. A criminalização de servidores públicos e agentes de saúde é a saída fácil que esconde a incapacidade da administração. Os constantes remanejamentos de profissionais da saúde, aleatórios e impositivos, transformam profissionais competentes em meros “tapa-buracos”. Tal prática revela a indisposição desta gestão em promover concurso público para suprir as vagas existentes, bem como em fortalecer a qualidade do atendimento à população.
76. Impõe-se, para a gestão, conjugar e integrar setores da administração e programas que reconheçam a importância de se promover efetivamente a valorização da pessoa humana, com ênfase no respeito às diferenças e na garantia de condições de trabalho.
77. O Sindicato deve ter como bandeira norteadora a defesa das políticas públicas de saúde, além da valorização dos trabalhadores do SUS, a valorização e cobrança de funcionamento do sistema. Lutar por isso hoje é lutar pelo justo acesso a um direito do ser humano, seja como trabalhador na ativa, seja como aposentado ou pensionista. Enfim, é pensar no futuro. Assim, devemos fortalecer o Coletivo de Saúde como um espaço privilegiado para a formação, aglutinação de experiências, construção de diretrizes e possibilidades de intervenção nas esferas de debates como os fóruns, conselhos de políticas públicas, atuação unificada nas conferências de saúde, nos seminários e comissões específicas.

Educação

78. Desde 2010, a sociedade brasileira e os/as trabalhadores/as da educação básica estavam engajados na aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE).
79. O Plano Nacional de Educação (PNE – Lei nº 13.005, de 25 de Junho de 2014) determina diretrizes, metas e estratégias para a política educacional dos próximos dez anos, Lei nº 14.681, de 24 de Junho de 2015 aprova o Plano Municipal de Educação – PME, da Cidade de Curitiba.
80. O PNE pauta-se em três princípios elementares: (I) a universalização do acesso da população à escola – especialmente à luz do novo comando constitucional que prevê a obrigatoriedade do ensino básico às crianças e jovens de 4 a 17 anos, e aos que não tiveram acesso na idade apropriada, – (II) a qualidade da educação e (III) a valorização dos/as trabalhadores/as das escolas públicas. A principal estratégia para se atingir essas metas consiste em aumentar os investimentos públicos na educação pública, através da aplicação do percentual mínimo de 10% do Produto Interno Bruto (PIB) do país.
81. Do ponto de vista da universalização das matrículas, o Brasil ainda possui mais de 17 milhões de pessoas analfabetas com 15 anos de idade ou mais (8,6% da população) e outras 60 milhões, também nessa faixa etária, que não concluíram o ensino médio (Censo IBGE, 2010). Entre as crianças e jovens de 4 a 17 anos, 3,36 milhões não frequentaram a escola em 2013, das quais quase 1 milhão tinha entre 4 e 5 anos (faixa etária da pré-escola), pouco mais de meio milhão tinha entre 6 e 14 anos (correspondente ao ensino fundamental) e quase 1,5 milhão entre 15 e 17 anos de idade (faixa do ensino médio).
82. Outro grave problema do atendimento concentra-se nos CMEI's, etapa do ensino de grande importância não só para as crianças, mas também para pais e mães que trabalham. Apenas 21% das crianças entre 0 e 3 anos de idade contam com esse atendimento no Brasil e, mesmo assim, 37% das matrículas estão na rede privada.
83. A qualidade social da educação pressupõe, além de acesso universal à escola, currículos voltados para as demandas dos estudantes e de suas comunidades, investimento público compatível para a formação integral das crianças e jovens em escolas de período integral, respeito à diversidade étnica, cultural, sexual e de gênero, formação e valorização dos

profissionais da educação, gestão democrática nos sistemas de ensino e nas escolas, e sistema de avaliação que contemple não apenas as competências curriculares, mas o desenvolvimento humano dos estudantes.

84. O Projeto de Lei 193/2016. De autoria do senador Magno Malta (PR-ES), o PL objetiva a proibição de manifestações ideológicas e político-partidárias por parte de professores em sala de aula. Fabiano Godinho Faria, professor de História e coordenador-geral do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional (Sinasefe), ressalta que a iniciativa de proposição do referido projeto de lei se conecta a uma postura ideológica conservadora surgida no período pré-1964, antes da instauração da ditadura militar no Brasil. “Naquela época, havia uma noção de um inimigo interno que precisava ser combatido em defesa da família e de uma noção distorcida de democracia. Eles falavam em uma democracia adaptada aos tempos modernos, que era justamente a ditadura”, explica. Para o docente, ao reviver conceitos de intimidação ideológica, a proposta legislativa segue na mesma linha. “É algo típico do período da Guerra Fria. O objetivo explícito é perseguir, demitir e até prender os docentes que defendam uma visão de mundo contrária ao *status quo*. Colocar a educação a serviço da manutenção de uma visão de mundo dessas é um retrocesso, porque afronta avanços que tivemos nas últimas décadas. Nós chegamos ao ponto de tratar o racismo como crime, de aceitar a união homoafetiva, e o projeto tenta criminalizar esse tipo de discussão. É uma ode ao atraso”, avalia.
85. Ainda sobre o PNE, seu último grande eixo se refere a valorização dos profissionais da educação, categoria que compreende os/as professores/as e demais trabalhadores/as que atuam nas escolas públicas.
86. Em Curitiba, precisamos cobrar as conquistas não implementadas da nossa luta (Eleição para diretora/or, a finalização da implementação de PCCV) valorização profissional, recuperação dos equipamentos sucateados, e contratação dos concursados e novos concurso públicos para todos os profissionais da educação.

Previdência

87. A criação de um Sistema de Seguridade Social dos Servidores do Município de Curitiba foi conquista de lutas históricas. Foi com a Constituição Federal de 1988 que o instituto da aposentadoria da servidora e do servidor público foi consolidado, ao permitir a concessão da aposentadoria voluntária proporcional por tempo de serviço e a revisão dos proventos, na mesma proporção e na mesma data em que se modifica a remuneração dos servidores em

atividade, inovando na extensão aos inativos de quaisquer benefícios ou vantagens concedidos, posteriormente, aos servidores em atividade. A contribuição ao regime de previdência, artigo 40 da CF, diz que *“aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial”*. A Emenda Constitucional número 20 obrigou as unidades da federação a ter um fundo específico para pagar a Previdência e a manter um cálculo atualizado que permita o pagamento apenas com o dinheiro dos servidores e com a contrapartida do poder público, sem aportes adicionais.

- 88.** Do seu nascedouro até a regulamentação da Constituição de 1988, o IPMC cumpria a função de prestar serviços de saúde, benefícios e o pagamento de pensão para os dependentes dos servidores municipais. O papel do Instituto só viria a se modificar no ano de 1999, quando é criado o vigente **Sistema de Seguridade Social dos Servidores do Município de Curitiba**, que compreende o Regime Próprio de Previdência Social e o Programa de Serviços de Assistência Social Médico-Hospitalar. Foi com a **Lei nº 9626/99**, que se criou o Instituto Curitiba de Saúde – ICS e o novo IPMC – Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba, que passou a ser o órgão gestor do regime próprio de previdência dos servidores municipais.
- 89.** Inicialmente a PMC contribuiria com o percentual de 8,8% mensalmente do total da folha de pagamentos dos servidores ativos e pensões. Já os servidores e pensionistas contribuiriam com percentual igual (8,8%) sobre seus salários. Com a **Lei 11302/04** modificou-se o percentual da Prefeitura para 21,5% (vinte e um vírgula cinco por cento) para o Regime Próprio de Previdência Social e também o valor descontado dos servidores e pensionistas para o percentual de 11% (onze por cento). No ano de 2005, a **Lei 1540/05** estabeleceu os atuais 22% de contribuição da Prefeitura para o Regime Próprio de Previdência Social. Como se vê, as alíquotas praticadas pela PMC sempre foram mínimas, somente sendo equilibradas a partir de abril de 2005, quando passou, por força de lei, para 11% aplicada aos servidores e 22% aplicada ao ente público.
- 90.** Entretanto, o IPMC apresenta desequilíbrio atuarial, indicando que as receitas previstas em lei somadas ao seu patrimônio serão insuficientes para, no futuro, honrar o pagamento de todas as obrigações previdenciárias devidas aos seus segurados. Mas quem tem a culpa pelo desequilíbrio nas contas públicas de Curitiba? Com certeza, não são as servidoras e

servidores. Na verdade, o descuido e a má gestão do IPMC e ICS são recorrentes nas últimas gestões. Em novembro de 1998 o IPMC foi alvo de uma investigação através do processo legislativo nº 405/1998 na Câmara Municipal de Curitiba, por iniciativa do então vereador Tadeu Veneri. A conclusão da Comissão Especial do IPMC foi de que havia: falta de repasse da parte patronal; gastos exagerados e desnecessários; favorecimento pessoal e tráfico de influência dos gestores; existência de inscritos irregulares; compra de imóveis de forma ilegal e com preços acima do mercado (como o caso da compra do Edifício Delta); sucateamento de vários setores internos; manutenção de déficit mensal, entre outras irregularidades apontadas.

91. Em maio de 2008, o Conselho de Administração do IPMC se reuniu para deliberar sobre o equacionamento de déficit atuarial do regime próprio de previdência dos servidores do município de Curitiba e aprovação do plano de custeio elaborado após estudos e cálculos atuariais. As discussões resultaram na **Lei nº 12.821/08**, em que são propostas alterações na lei do Sistema de Seguridade Social dos Servidores do Município de Curitiba, de modo a contemplar aportes mensais por parte da Prefeitura, equivalente aos valores correspondentes ao financiamento dos benefícios dos servidores que estavam ativos em 31 de dezembro de 2008 e vierem a se aposentar até a data de 31 de julho de 2023; pensões concedidas a dependentes de servidores que estavam ativos em 31 de dezembro de 2008 e falecerem até a data de 31 de julho de 2023; pensões concedidas após 31 de julho de 2023 por morte de aposentados com início de benefício entre 31 de dezembro de 2008 até a data de 31 de julho de 2023. Essa alternativa visou corrigir as diferenças negativas acumuladas na cobertura das contribuições destinadas ao regime próprio de previdência que levariam a insolvência do fundo previdenciário e consequentes sanções previstas na legislação federal, trazendo prejuízos para o município.
92. Hoje, muito embora os estudos e análises revelem que o Fundo Municipal Provisional de Previdência (FMPP) e os resultados do Relatório de Investimentos do IPMC não encontram-se em situação de desequilíbrio, é necessário que o SISMUC mantenha um acompanhamento sistemático e aprofundado sobre nossa previdência.
93. Passados pouco mais sete anos do intenso debate, novamente está em risco o destino das aposentadorias e pensões de servidoras e servidores, sob a desculpa da escassez de recursos. Algumas perguntas são necessárias para resolver esta questão. Foram adotadas as medidas sugeridas pelos atuários quando da segregação de massas em 2008? Quais foram os resultados? Quais medidas de manutenção de equilíbrio têm sido adotadas quando do envio

de projetos de lei, sem que se apresentem as devidas contas e cálculos necessários para a provisão de receitas? E os bens adquiridos sem licitação e recursos jurídicos intermináveis para validar contratos no mínimo pouco confiáveis? Como têm atuado os órgãos de controle interno para prover as diligências necessárias para antever situações de desequilíbrio atuarial que coloquem em risco as futuras aposentadorias? Somente depois de nos debruçarmos sobre as verdades ocultas na situação dos recursos devidos e as projeções futuras podemos lançar um posicionamento sobre o que queremos para o futuro do IPMC.

94. Não podemos aceitar quaisquer ajustes que neguem conhecer todas as implicações futuras ao fundo previdenciário. A gestão Gustavo Fruet, inspirada pelo desgovernador Beto Richa, busca fazer caixa com nossos recursos previdenciários. É nesta lógica que se insere a tentativa de Gustavo Fruet em propor alteração na Lei de Aporte, buscando parcelar em até 60 vezes a dívida de R\$ 250 milhões. Importante destacar que trata-se de uma tentativa de legalizar o calote que o prefeito vem praticando desde agosto de 2015.
95. Entendemos essa ser uma boa hora para redirecionar os rumos e acertar todas as possibilidades de buscar transparência e demonstrar coerência e unidade na gestão de bens públicos inestimáveis a futuras gerações. Queremos juntos fazer as contas, demonstrar todas as incorreções e sanar os vícios que ainda persistem na cultura brasileira com o trato da coisa pública. Defendemos a previdência gerida democraticamente pelos trabalhadores, transparência na apresentação de todas as contas públicas e um sistema de seguridade que amplie a proteção social de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Segurança

96. A segurança é um tema prioritário para a política pública, pois o que está em jogo é a nossa integridade física, psicológica e patrimonial, em constante ameaça. Entretanto, é preciso superar as tradicionais propostas que submetem a lógica da segurança à defesa dos bens e do patrimônio do município.
- 97.
98. Não se pode conceber política pública de segurança pública sem a falta de educação, de moradia digna, de emprego e renda impede o acesso de grande parte da população aos bens materiais e culturais produzidos pela sociedade. A injustiça e as desigualdades sociais, que alimentam a opressão, a discriminação e a exploração do ser humano, são os principais elementos geradores das diversas formas de violência.

99. Para promover uma política pública efetiva na área da segurança, o poder público municipal deve assumir seu papel no combate às causas da violência, com ações preventivas e de garantia dos direitos humanos, efetivará a integração das estruturas públicas de segurança, como a Guarda Municipal, a Polícia Militar, a Polícia Civil, o Corpo de Bombeiros, o BPTRAN, o Siate e o Samu, e também reforçará as alianças com a sociedade civil organizada, para fortalecer a cultura da paz.
100. Na segurança pública hoje existe importante contribuição dos servidores municipais, o papel das guardas municipais mudou muito desde sua criação, gradualmente outras atribuições como à segurança da população foi acrescida a sua função primeira que era atuar somente na proteção de bens, serviços e instalações municipais. Em geral, as guardas de cidades maiores já atuam há muito tempo com essa função, no entanto do ponto de vista legal tais atribuições não são reconhecidas.
101. A política de segurança pública é nova e precisamos discuti-la amplamente, percebemos que muitos avanços ocorreram graças ao Pronasci (Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania) e uma de suas diretrizes é a prevenção, implantação de políticas públicas de juventude, na área de lazer, educação e assistência social. Esta diretriz aponta para uma concepção diferenciada de violência imposta pela sociedade capitalista. Desmonta o discurso que vincula a pobreza a violência e não as desigualdades impostas pelo capital.

A construção de uma política do direito a diversidade no Brasil

102. São grandes os desafios da defesa do direito a diversidade no Brasil. Um dos maiores desafios é a formação cultural dominante historicamente construída. Ou seja, somos um país onde os valores morais e culturais estão vinculados a uma estrutura arcaica e conservadora. Outro desafio é a negação desses valores, sobre o mito da democracia étnica, cultural e social. Nesse país nega-se o racismo, mais ainda, os afro-descendentes sofrem todos os dias essa odiosa herança cultural. Temos muito mais que um racismo velado, vivemos sim práticas racistas. Nega-se o machismo, “algo já ultrapassado”, mas as mulheres em sua grande maioria vivem sobre o julgo da diferença de gênero. Vemos a interpretação dos valores morais cristãos usados como instrumento homofóbico, lesbofóbico e preconceituoso;

103. Enfim, o desafio é grande para transformar a luta pelo direito a diversidade étnica, orientação sexual, que reforça a necessidade de mobilização e ampliação desse movimento, pois não é apenas o legítimo movimento da defesa do direito a diversidade. Trata-se sim, de uma transformação cultural e social necessárias para termos um Brasil mais justo e igualitário.

Mulheres

104. A ideia da libertação da mulher nasceu na terra fértil do movimento socialista mundial, no final do século XIX e começo do século XX. As raízes desta batalha podem ser encontradas nos escritos de Marx e Engels. A visão da família, da mulher proletária e da burguesa que permeiam *A Origem da Família, da Propriedade e do Estado*, de Engels, é a base da visão dos socialistas sobre a necessidade da libertação da mulher proletária. A frase de Marx, “A opressão do homem pelo homem iniciou-se com a opressão da mulher pelo homem”, demorou a dar seus frutos, mas deu.

105. No Brasil os primeiros movimentos iniciam no século XIX. Estas primeiras manifestações desafiaram ao mesmo tempo a ordem conservadora que excluía a mulher do mundo público (do voto, do direito como cidadã) e também, propostas mais radicais que iam além da igualdade política, mas que abrangiam a emancipação feminina, pautando-se na relação de dominação masculina sobre a feminina em todos os aspectos da vida da mulher. Outros avanços mais recentes como o acesso a políticas específicas para a saúde da mulher e a criação de uma política de enfrentamento a violência contra a mulher. Conhecida como Lei Maria da Penha a lei número 11.340 decretada pelo Congresso Nacional foi sancionada pelo ex-presidente do Brasil Luiz Inácio Lula da Silva, em 7 de agosto de 2006. Entre as várias mudanças promovidas pela lei está o aumento no rigor das punições das agressões contra a mulher quando ocorridas no âmbito doméstico ou familiar. A lei entrou em vigor no dia 22 de setembro de 2006.

106. A violência afeta mulheres de todas as idades, raças e classes sociais e tem graves repercussões sociais. Agravos à saúde física e mental, dificuldades no emprego, na aprendizagem, riscos de prostituição, uso de drogas e outros comportamentos de risco. Segundo diversos estudos, com populações de várias partes do mundo, e em diferentes culturas, um grande número de mulheres relata que já foi agredida física, psicológica ou sexualmente, pelo menos uma vez na vida.

107. Em qualquer situação, devemos ter um olhar sobre o problema o mais amplo possível, para que a mulher, criança ou adolescente agredida, seja vista e acompanhada na sua integralidade. Com a implantação da Lei Maria da Penha, muito se amenizou, mas ainda existe resistência na hora da denúncia e os centros de referência ainda não dão conta de toda a demanda. Mesmo agora tendo a Casa da Mulher Brasileira o atendimento ainda não é humanizado, as pessoas lá não estão preparadas para atender mulheres e crianças desamparadas, agredidas e humilhadas.
108. Segundo informações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) de dezembro de 2011, mais de 26 mil prisões em flagrante e quatro mil prisões preventivas já foram feitas a partir da execução da Lei Maria da Penha, que é referência no mundo no combate à violência contra a mulher. Apesar de expressivos, os números ainda não refletem a percepção de muitas, de que a Justiça é um dos principais gargalos para o fim da violência. Ainda que tantas barreiras culturais continuem resistindo, não há quem duvide da notória evolução da mulher também no mercado de trabalho. A cada dia, elas ocupam mais postos, conquistam melhores salários e assumem mais cargos de liderança. No entanto, enaltecer as qualidades femininas em detrimento das masculinas não é o melhor caminho para que as portas continuem se abrindo para a transformação da sociedade.
109. A luta continua, porém o foco não está no conflito e sim na busca pela igualdade. O objetivo é que sejam alcançados o respeito, a dignidade e a verdadeira democracia e para isso um dos debates fundamentais é o direito ao seu próprio corpo. Assunto delicado o direito ao corpo que passa pela questão de saúde pública.
110. Conquistar autonomia é a forma de estar protegidas de todas as violências impostas as vezes pela sociedade através de leis, como o estatuto do nascituro, que impede o aborto até em casos de gravidez corrente de violência sexual, representa um retrocesso em termos de garantias aos direitos reprodutivos das mulheres. “Este texto submete as mulheres à nova situação de violência, ignorando o poder de decisão delas ao seu próprio corpo”. É uma aberração legitimar a violência impetrada às mulheres, naturalizando o crime de estupro e submetendo a mulher a conviver com o agressor, que deverá reconhecer a paternidade do filho e pagar pensão.

Juventude

111. Juventude é um conceito social, construído historicamente. Não existiu em todas as sociedades humanas. Juventude não é classe, nem categoria, muito menos um grupo

específico e homogêneo. É muito difícil uma definição precisa do que seja a juventude, até porque tal definição muda de acordo com a época e a história de cada grupo social em que esse indivíduo identificado como jovem participa. A maioria dos estudos relata duas características que unificariam um modo de ser e de viver do jovem e que constituiriam a condição juvenil. Essas características são a transitoriedade e o conflito. Ou seja, a juventude é período de transição, marcada pelo conflito entre mundos distintos - ou seja, época de fazer escolhas;

- 112.** Assim a grande questão de pensar políticas públicas para juventude está na complexidade, que exige articular políticas estruturais, como saúde, acesso à educação e com programas emergenciais para atender demandas urgentes;
113. Por muitos anos o Estado brasileiro negligenciou a construção de políticas públicas para juventude. Dentro da lógica de um país capitalista periférico as juventudes das classes populares nunca tiveram políticas públicas que lhes garantissem oportunidades de igualdade a jovens oriundos das classes mais privilegiadas;
114. Até os meados dos anos 90 do séc. XX, a estratégia do Estado Brasileiro para juventude eram basicamente divididas em três; Primeiro a universidade pública era reservada para as classes sociais mais privilegiadas (com raras exceções) parte menor da juventude da classe trabalhadora era destinados a uma formação de mão de obra capacitada (pois as ofertas em ensino técnico era escasso e não atendia a todos e todas) e para grande parte dos jovens a formação era mínima ou para ocupar postos precários ou pior reforçar o exército de mão de obra reserva. Sobravam trabalhos precários temporários e informais como forma de sobrevivência.
115. Eram escassas as ofertas para jovens oriundos da classe trabalhadora até o final dos anos 1990 de ensino técnico e ou ensino superior. Sem acesso uma qualificação de qualidade, ingressavam no mercado de trabalho nos postos de trabalho mais precários;
116. Entretanto, 2003 foi constituída a Política Nacional de Juventude, e em 2005 foi criada a Secretaria Nacional de Juventude, do Conselho Nacional de Juventude e do Projovem. Iniciando assim a construção de uma política pública e o reconhecimento do jovem como sujeito de direitos.
- 117.** Hoje, o jovem brasileiro e brasileira tem maior acesso à educação técnica e superior e cada vez mais ingressam no mercado de trabalho com mais qualificação. Foram construídas algumas políticas de acesso à cultura, lazer e esporte.

118. Mas, infelizmente basta um olhar atento para periferias para vermos os efeitos estruturais de um país capitalista periférico, como pobreza, exclusão social e marginalização. Para entendermos a necessidade de ampliar essas políticas e conseguir diminuir as diferenças sociais;
119. No mundo do trabalho, o SISMUC precisa estar atento a constituir políticas de juventude que consiga ser fator de mobilização e atração dos jovens ao sindicato;
120. Uma das ações necessárias é incluir pautas que atenda as demandas da juventude, que devem passar por esses eixos estruturantes para pauta: 1- conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar; 2 - Ampliação das oportunidades para jovens de ambos os sexos compatibilizarem trabalho, estudos e vida familiar; 3-Inserção ativa e digna no mundo do trabalho com igualdade de oportunidades e de tratamento em situações incompatíveis com a Agenda Nacional do Trabalho Decente.
121. Outra ação necessária é a formação política da base de juventude do SISMUC. Há um mito: *"a juventude está apática... a juventude não participa mais da política. .. os jovens são todos alienados"*, mas, o descrédito, apatia com a participação sindical para sobre boa parte dos nossos servidores e servidoras. Pois, vivemos anos, de um dos piores massacres ideológicos e culturais, praticados no Brasil seja, pelo monopólio da mídia e por setores da sociedade com objetivo estratégico da não participação política.

Raça e Etnia

122. O Brasil é um país de imigrantes, aqui vieram as mais variadas etnias europeias e orientais. Alguns como opção de recomeçar a vida outros forçados por perseguições políticas e religiosas, e outros buscando refúgio de conflitos armados como as duas grandes guerras mundiais. Mas todos os imigrantes vieram para de forma voluntaria e tiveram acesso ao trabalho e condições de trabalho. Alguns com melhores condições e outras piores condições; com exceção de apenas alguns portugueses durante a colônia que foram condenados e obrigados a vir para o Brasil; as únicas etnias que veio de forma massiva como escravizados foram do continente africano;
123. A mão de obra escravizada está presente sustentando todos os principais ciclos econômicos que geraram riqueza (Cana de açúcar, ouro, café) assim, é inegável a gigantesca contribuição da mão de obra afro descendentes para o desenvolvimento no Brasil;

124. O processo de abolição foi tanto cruel e longo como a escravidão no Brasil, iniciando com proibição do comércio transatlântico foi, oficialmente extinto, com a Lei Eusébio de Queirós em 1850 até da lei áurea em 1888.
125. O Brasil ostenta o péssimo título de ser o último país a abolir a escravidão em 1888, o registro do começo da escravidão africana começa no século XVI assim, foram mais 300 anos de processo de escravização no Brasil;
126. Logo, após, abolição em 1888 os afrodescendentes foram condenados a viverem na miséria e na exclusão social, econômica e cultural.
127. O Brasil é um país cultural e estruturalmente racista, construído sobre a escravidão partir dos anos 30, desenvolveu uma grande criação política e ideológica da democracia racial, tendo em Gilberto Freyre (Casa-Grande & Senzala), o seu principal escritor.
128. A ideia da democracia racial, sugere que a miscigenação tranquila e fraterna entre brancos, negros e índios, assim não haveria racismo. Não passou de obra política de forte retórica. Na verdade, consolidou a opressão racial, uma das bases fundamentais para a manutenção das desigualdades sociais no Brasil.
129. O racismo no Brasil tem a herança cultural enorme, basta observar a linguagem cotidiana para notarmos expressões populares e figuras de linguagem carregadas de preconceito.
130. A desconstrução histórica das heranças culturais afrodescendentes, como a proibição das línguas étnicas (durante a escravidão), a criminalização das manifestações culturais até meados de 1930 (samba, capoeira).
131. A exclusão econômica após a abolição e sua conseqüente exclusão social, determinou que afrodescendente, ocupe até a esmagadora maioria dos empregos mais precarizados;
132. O racismo no Brasil é evidente se pensarmos que as primeiras políticas públicas e política de reparação são datadas do início do ano de 2000. Os governos anteriores utilizavam do discurso da democracia racial para negar necessidade de tais ações;
133. No serviço público municipal de Curitiba, fica, evidente a falta de igualdade a todas e todos afrodescendentes. Basta pensar enquanto afro-brasileiros ocupam funções e cargos de relevância na PMC. Mesmo em chefias mais imediatas são raras.
134. A direção do SISMUC precisa ter uma ação política concreta no combate à discriminação racial, que acontece na PMC; lutando pela Igualdade de tratamento das servidoras e

servidores sem distinção de raça, na criação de Comissões de promoção de igualdade racial e de comissão de formas de averiguação de denúncia de discriminação racial;

LGBTTs

135. Historicamente o Estado brasileiro, não incorporou as demandas jurídicas de lésbicas, gays, travestis e transexuais. Esse quadro começa uma transformação a partir de 2002, tornando ao longo desses anos o Brasil é pioneiro na formulação de políticas públicas LGBTTs, mais especificamente sendo reconhecido na América Latina como grande referência na área;
136. Entretanto, Brasil, temos uma cultura onde a heterossexualidade é única possibilidade de exercício da sexualidade, de constituição familiar e de regime de poder e representatividade política;
137. Homofobia é fruto desta cultura arcaica a onde o preconceito e aversão as minorias sexuais, como os diferentes grupos inseridos na sigla LGBTI (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros, travestis e intersexuais). Gerando a repulsa e o desrespeito a diferentes formas de expressão sexual e amorosa representam uma ofensa à diversidade humana e às liberdades básicas garantidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Constituição Federal.
138. Em Curitiba, infelizmente, há registros de casos de agressão físicas a população LGBTT, por parte de grupos fundamentalistas sejam religiosos ou neo-nazistas;
139. No movimento sindical o desafio é para universalizar os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e como cidadãos e cidadãs. É fundamental para tanto, que o SISMUC esteja engajado na promoção dos direitos e do combate à discriminação e o preconceito. Além do combate homofobia e lesbofobia;
140. Esse engajamento se apresenta em três grandes dimensões; no debate e formação interna da categoria, na defesa de direitos e na solidariedade com organizações representativas do campo LGBTTs;
141. No debate interno é necessário que à direção do SISMUC tenha uma política efetiva que vai além de ter uma coordenação LGBTTs, é preciso investir em formação e campanhas de combate ao preconceito;
142. Na dimensão na defesa dos direitos junto a mesa de negociação precisamos que a direção do SISMUC, passe a construir junto a sua base pautas de negociação que garanta: igualdade de oportunidades, à coibição de práticas discriminatórias, ao assédio moral e sexual;

143. É necessário que o SISMUC, construa cada vez mais laços efetivos com as organizações representativa do campo LGBTTs. Isso significa uma política de solidariedade e participação que vai muito além do apoio financeiro ocasional;

VI. POLÍTICAS SINDICAIS:

Representação Sindical

144. A atual legislação brasileira de organização sindical tem sua origem na concepção corporativista e positivista de sociedade na década de 1930. Nosso modelo sofreu forte influência do modelo delineado pela “Carta del Lavoro” do regime fascista de Benito Mussolini na Itália e dos princípios do fascismo. Outra fonte de influência é o pensamento filosófico positivista que orientou e inspirou Getúlio Vargas. Com o passar dos tempos houve algumas mudanças, avanços, mas a sua estrutura básica é a mesma.
145. A concepção corporativista sindical, tem como eixo o imposto sindical, unicidade sindical e poder normativo; A da unicidade sindical prevê que somente um único sindicato da categoria profissional seria permitido em uma mesma base territorial, que não poderia ser inferior à área de um município. Hoje no Brasil, o sindicato tem o monopólio de representação dos trabalhadores e trabalhadoras, em todas as esferas.
146. O imposto sindical é o desconto compulsório de um dia de trabalho por ano, arrecadado de todos os empregados do regime CLT (sócio ou não do sindicato) e recentemente ao servidoras e servidores públicos em favor da estrutura sindical: o sindicato de base abocanha 60% do arrecadado; a federação (em geral de base estadual ou interestadual) fica com 15% de tudo que é arrecadado pelo conjunto dos sindicatos de sua base; 5% vai para a Confederação nacional e o restante (20%) vai para a Conta Especial Emprego e Salário.
147. A unicidade e imposto sindical, incentiva a criação de sindicatos não só pela necessidade de representação das trabalhadoras e trabalhadores, mas, muitas vezes pelo comodismo dos dirigentes sindicais e dos interesses dos patrões privados e gestores públicos;

148. A unicidade e o imposto são um dos principais fatores de fragmentação do movimento sindical brasileiro. Pois, facilita a divisão da base de sindicatos fortes por sindicato por categoria fundados na mesma base territorial, mas sem representatividade.
149. A criação de sindicatos por categoria profissional dentro da base do SISMUC, parece ser no primeiro momento uma das alternativas para as categorias descontentes com o SISMUC. Pois, a impressão que com um sindicato próprio a categoria seria melhor representada perante PMC. Mas na prática acontece exatamente ao contrário;
150. O SISMUC hoje representa perto de 27000 servidoras e servidores públicos possuindo em torno 11000 filiados. Esses números dão representatividade ao SISMUC perante a PMC. Quando menor o sindicato menos força este tem perante a PMC, basta comparar as conquistas nos últimos anos do SISMUC, perante os demais sindicatos da base da prefeitura de Curitiba, SIGMUC, SISMMAC e Sindicatos dos Auditores Municipais;
151. A fragmentação da Base do SISMUC interessa a grupos políticos, a outras centrais sindicais, a projeto políticos pessoais e a PMC, pois, trabalhadores divididos são mais frágeis. Para ampliar e defendermos nossos direitos perante a PMC, devemos construir a unidade dos servidoras e servidores públicos, qualquer tentativa de fragmentação da base serve aos interesses da PMC.
152. Assim o nosso SISMUC é a ferramenta de representação mais forte que temos, a divergências e descontentamentos com as gestões do sindicato que devem ser resolvidas dentro da instancias internas.
153. A nossa concepção de sindicalismo, defende que o sindicato não é de uma direção, mas de todas as servidoras e servidores públicos. Assim o sindicato deve ser democrático e plural. Deve ser auto sustentado por seus filiados e filiadas;
154. Hoje no Brasil, a negociação coletiva o setor público não há regras que define procedimentos, prazos, e principalmente responsabilidades de ambas as partes pelo não cumprimento do acordo. Isso por que no Brasil a negociação e contratação coletiva no setor público não são regulamentadas (no Brasil não regulamentou a convenção 151 da OIT que trata do tema) e, portanto, não tem segurança jurídica. Os acordos coletivos firmados dependem da boa fé da gestão pública para o seu cumprimento. Apesar de toda a capacidade de pressão dos sindicatos de servidores e servidoras.
155. O grande desafio do movimento sindical no serviço público nas três esferas (Federal, Estaduais e Municipais) é regulamentar as relações de trabalho no serviço público no Brasil

que significa estabelecer regras para as relações entre sindicato de servidores e servidoras com a administração pública.

156. Nestes quase 4 anos de gestão do prefeito Gustavo Fruet, muitas vezes precisamos construir atividades, atos e Assembleia em conjunto com os outros sindicatos SIGMUC, SISMMAC e Sindicatos dos Auditores Municipais;
157. O SISMUC, para poder construir sua política e somar força na luta pelos direitos das servidoras e servidores municipais possui filiação em organizações sindicais;
158. No ramo dos municipais discutimos políticas comuns, somamos força na luta específica da categoria e participamos de formação, seminários e congressos. Assim somos filiados no âmbito estadual à Federação dos Sindicatos dos Servidores Públicos Municipais CUTistas (FESSMUC) e no nível nacional a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal CONFETAM;
159. AS servidoras e servidores municipais integram a classe trabalhadora brasileira. Assim sendo é necessário o SISMUC estar articulado com uma central sindical que tem como papel a defesa da classe trabalhadora; O SISMUC é filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), que é maior e mais antiga central sindical brasileira. A CUT tem ampla história de lutas ao lado das trabalhadoras e trabalhadores no Brasil. Foi assim, na luta de democratização do Brasil, contra as políticas de arrochos salariais dos anos 80 e 90 do século XX. Na luta contra a tentativa de retirada de direitos do governo Fernando Henrique Cardoso, enfim a CUT representa a história de luta da classe trabalhadora do Brasil;

Formação Sindical do SISMUC

160. A Formação realizada pelo SISMUC até ano passado era referência na CUT no sul do Brasil, pois, era, construída sobre uma concepção de formação consistente e com uma metodologia popular que consegue dialogar com todas e todos os servidores.
161. A formação de base realizada pelo SISMUC era a referência na CUT Paraná. Pois, era formação para preparar a base e direção do sindicato para entender o a sociedade que vivemos, a origem das desigualdades sociais o sistema de relações de trabalho no Brasil, a história do movimento sindical e a sociedade que queremos. Essa formação dada em 7 módulos de 3 dias cada módulo somando 105 horas no total do curso.

162. Os temas urgentes da categoria foram abrangidos pela formação, por exemplo, seminário, curso de formação e material de divulgação sobre assédio moral. Sobre o plano de carreira foram dois seminários 2014 e 2015. É fruto da formação a realização da Pré-Conferência Municipal de Educação e o ciclo de debates sobre a ditadura militar (1964-1984).
163. Precisamos retomar essa estratégia formativa do SISMUC, com urgência tem como objetivo o fortalecimento e ampliação da representação sindical a partir do local de trabalho. Pois, apenas com sindicalizados e sindicalizadas conscientes e preparadas vamos avançar na organização, na mobilização visando ampliação da luta dos trabalhadores.

Organização por local de trabalho

164. O Local de Trabalho é o ambiente de convívio com outras servidoras e servidores. Também é o centro das contradições e conflitos, portanto, é onde se concretiza a estratégia da PMC. E onde ela é sentida diretamente pelas servidoras e servidores com o não exercício da hora atividade, dupla função para minimizar a falta de pessoal, riscos de saúde seja físico e psicológica, de riscos de acidentes, assédio moral e sexual entre outros; Onde presenciamos o desmonte do serviço público;
165. A importância do local de trabalho, para organização do SISMUC é vital. O fortalecimento do Sindicato está diretamente relacionado a sua capacidade de se enraizar nos locais de trabalho. É necessário conhecer as novas formas de organização dos processos de trabalhos e seus mecanismos de exploração e perseguição. É assim estabelecer as formas de enfrentamento eficazes.
166. A estratégia do SISMUC para o Local de trabalho precisa ser mais que visitas esporádicas e relâmpagos dos dirigentes do sindicato ou simplesmente a entrega de materiais. As visitas ao local de trabalho, precisa ser uma atividade planejada, que permita as diretoras e diretores do sindicato, ouvir as demandas, responder e quando necessários encaminhar soluções;
167. Na atual legislação sindical brasileira, conquistamos o representante por local de trabalho, assim, o SISMUC precisa ter ações concretas para apoiar e potencializar o trabalho de nossos representantes por local de trabalho;

168. Assim a Direção do SISMUC precisa desenvolver uma tática, de fortalecer a representação por Local de Trabalho, que passa pela otimização do coletivo, e da formação política sindical de base;
169. O coletivo dos representantes por Local de Trabalho, necessita ser potencializado e organizado de forma que sirva de instrumento eficiente de diálogo permanente com os trabalhadores da base e a direção. Dialogo esse consiste em viabilizar as orientações e o suporte necessários para o trabalho dos representantes;
170. A formação política sindical de base, em formato de curso, necessita ser retomada pela Direção do SISMUC como uma atividade sistemática de formação política, entendida como ferramenta para conhecer e transformar a realidade. Assim qualificando a ação política de nosso representante por local de trabalho
171. Todos sabem que o trabalho coletivo de representação é mais resistente as pressões, mais democrático e duradouro que o trabalho de representação individual. Portanto, o SISMUC deve ter como estratégia de médio e longo prazo a construção de Organizações por Local de Trabalho. Onde, a ação política seja coletiva e democrática;
172. Enfim, construindo nossas organizações por local de trabalho (OLT), o SISMUC fortalece sua política geral e fortalece a luta por direitos já existentes, e pela conquista de mais direitos. Proporcionando o surgimento de novas lideranças, fortalecendo o SISMUC e organizando os trabalhadores e trabalhadoras, as sindicalizadas (os) e os não sindicalizados (as) fortalecendo o nosso projeto estratégico de sociedade.

Comunicação Sindical

173. A comunicação sempre foi instrumento essencial na disputa política. No Brasil a partir de 1930, conhecemos a construção de monopólios de informação. Começa com o Assis Chateaubriand ou Chatô, foi um magnata das comunicações no Brasil entre o final dos anos 1930 e início dos anos 1960, dono dos Diários Associados, que foi o maior conglomerado de mídia da América Latina. E o Roberto Marinho fundador da rede Globo, que é um dos maiores impérios de comunicação do planeta, formado por Jornais, canais de televisão aberta e fechada, várias plataformas na internet e rádios;
174. Hoje, no Brasil são seis famílias que detém o monopólio da comunicação, que não nutre a menor vontade política de efetuar qualquer mudança nas atuais regras do jogo, das quais são

beneficiários históricos. Com muito dinheiro, influência no Congresso Nacional e no Judiciário e donas de um poder de penetração no imaginário nacional capaz de fazer e destruir reputações (e governos) em poucos dias, e eleger governantes, ou legitima-los da noite para o dia. Essas grandes empresas, ao menos por enquanto, encontram-se imunes às transformações democráticas que estão ocorrendo no país. Também imune às investigações judiciais e quando acontece como a operação Zelotes ninguém fica sabendo.

175. A Luta pela efetiva democratização do Brasil passa essencialmente pela democratização dos meios de comunicação e no combate ao monopólio hoje estabelecido. Esse é um enorme obstáculo a transpor. A comunicação sindical é um instrumento na disputa desta hegemonia;
176. A comunicação sindical no Brasil é anterior aos sindicatos, pois, o movimento anarco-sindicalista no final do século XIX e início do século XX, possuíam forte imprensa sindical, não é erro afirmar que esses jornais sindicais muitas vezes foram elemento fundamental para organização e formação de sindicatos;
177. Nos últimos anos, no SISMUC, nossa comunicação sindical, supera e muito, uma simples assessoria de imprensa. Hoje possuímos ferramentas de comunicação eficientes quando trata das pautas específicas da categoria através do Jornal. E através da revista Ágora, trava o importante debate da hegemonia na comunicação.
178. O que precisamos, na comunicação sindical no SISMUC, é ampliar a distribuição da revista e do jornal. Entregando-os no local de trabalho e enviando a residência de cada filiado e filiada;
179. Precisamos, reforçar urgentemente os meios de comunicação e principalmente dar mais agilidade a comunicação virtual, seja nas mais diversas plataformas de comunicação da internet (por exemplo o Facebook e o newsletter).
180. O jornal é o espaço privilegiado para o dialogo direto a categoria com suas demandas e categorias aos meios de comunicação. Onde principalmente no jornal, contenham as demandas, as informações do cotidiano e nossas interpretações das ações da PMC;

Políticas de Recursos Humanos

181. A Prefeitura de Curitiba desde de 1991, adotou um modelo de centralização dos recursos humanos na administração municipal através da Secretaria Municipal de Recursos Humanos (SMRH) criada da Lei 7.671. O que difere Curitiba de outros municípios, as questões de RH são, em geral, tratadas pelas secretarias municipais de administração.

[cf1] Comentário:

182. A SMRH tem sua estrutura descentralizada, existindo um Núcleo Setorial de Recursos Humanos em cada Secretaria Municipal, na gestão atual algumas categorias ficaram centralizadas em um mesmo núcleo. Tendo como objetivo agilizar procedimentos funcionais permitindo adotar ações no sentido de suprir a necessidade do quadro de pessoal; possibilitaria também uma maior aproximação dos trabalhadores aos serviços de RH.
183. A teoria da gestão de pessoas no município de Curitiba é transportada da iniciativa privada, inspirado nas novas teorias da administração. Estas teorias buscam ações compartilhadas, terapias laborais, programa de metas e produtividade de forma que o trabalhador seja incentivado a produzir. Aparentemente parece ser uma idéia inovadora e que beneficie o trabalhador, mas o que percebemos é uma apropriação gratuita do nosso conhecimento e formas de exploração cada vez mais refinadas e sutis.
184. Não é a simples existência da SMRH, que vai garantir aos servidores e servidoras municipais uma política de recursos humanos para atender às suas necessidades e aspirações. A política de recursos humanos não pode sofrer alterações de conceito e método a partir de uma ação política e administrativa do prefeito;
185. É a política de recursos humanos que define (salário, suas condições de trabalho, um quadro funcional compatível com as demandas da população, etc). Uma política de tal importância não deve estar submetida completamente a vontade política de que qualquer administração municipal passível de mudanças importantes a cada 4 anos.
186. Assim precisamos que a política de Recursos Humanos seja permanente, transparente e democrática, e elevada a status de “Política de Estado” e não mais uma política de gestão tornando-a vulnerável. Essa política deve estabelecer, regras, patamares mínimos e a definição de procedimentos e prazos de negociação coletiva com o conjunto das servidoras e servidores municipais. Precisamos que a política de recursos humanos seja permanente;
187. A necessidade da transparência da Políticas de Recursos Humanos é essencial, pois, os atuais dados não refletem a realidade, tanto quanto ao quadro geral dos servidores, e como o levantamento dos servidores afastados e os motivos deste afastamento principalmente quando se trata de saúde do trabalhador;
188. As negociações coletivas em Curitiba devem ser repensadas. E urgente que o Prefeito e seu gabinete participem da negociação da pauta geral. Não podemos mais admitir, que o processo de negociação da gestão municipal continue a mostrar ineficiência de método e seu baixo poder resolutivo pela ausência do Prefeito na mesa de negociação. Relegando a

representação ao 3º e o 4º escalão da administração. Ou ainda respondendo as nossas pautas por ofício.

189. Em Curitiba temos a data base conquistada pelo SISMUC que obriga a gestão municipal receber a nossa pauta geral e as pautas específicas. Isso é um avanço, pois, ainda a casos que gestor público simplesmente não recebe a pauta e pasme não há nada que o obriga a receber. Entretanto, falta em Curitiba, é a regulamentação dos demais procedimentos, calendários fixos de negociação tanto da pauta geral e específicas, principalmente prazos para respostas e definições, mesas permanentes, prevê sanções para o não cumprimento de prazos a criação de um Sistema Municipal de negociação;

Plano de Carreira

190. Atualmente inexistente um Plano de Carreira único. Temos algumas categorias que tem planos próprios como o magistério, professores de educação infantil e a Guarda Municipal e os demais servidores estão abrangidos pela lei 11.000. Passamos por análises dos planos existentes participando de grupos de trabalho junto com a administração, entretanto, neste momento, a PMC suspendeu unilateralmente os grupos;
191. Atual política de Plano de carreiras diversificados, gera a divisão da categoria. Através de remunerações diferenciadas entre servidores com a mesma escolaridade, cargo, conforme a secretária que estão lotados apresentam expressivas diferenças ocasionadas pela remuneração variável. Pisos diferentes conforme o cargo, até mesmo entre o nível superior há discrepância entre o vencimento inicial. Isto gera negociações específicas que distanciam a unificação dos servidores e só beneficiam a administração. Além de critérios não objetivos de crescimento e progressão na carreira, que perpetuem práticas como assédio moral e sexual, e a velha prática discriminatória das chefias que privilegiam as indicações políticas e por aproximação pessoal;
192. É fundamental em um plano de carreira diretrizes como isonomia entre pisos salariais, critérios objetivos de crescimento, os crescimentos sejam automáticos livre de competitividade que privilegiam o tempo de carreira, a elevação educacional e qualificação profissional. Construindo um plano único com diretrizes gerais, mas, ao mesmo tempo, respeite as peculiaridades de cada área profissional. Assim mantendo a unidade dos servidores para evitar a fragmentação e divisão nas negociações que só levam prejuízos aos trabalhadores.

193. A atual gestão do SISMUC deveria concentrar-se no debate da construção deste plano de carreira, fazendo uma ampla campanha de divulgação mobilizando as servidoras e servidores e pressionando a gestão municipal;

Política Salarial

194. Durante os 4 anos de governo Fruet, cedeu reposição da inflação do período e incorporação de algumas remunerações variáveis. Durante os anos 90 nas gestões de Grecca, Taniquichi e entre outros tivemos arrocho salarial. Isso é retrato da ausência de uma política de valorização salarial, por parte da Administração Municipal.

195. A substituição da política de valorização salarial a partir do salário base, por uma política de remuneração variável, é uma estratégia da administração municipal. Em um primeiro momento os servidores municipais se iludem com essas gratificações, pois, o valor do contracheque aumenta. Entretanto ao médio e longo prazo irão sofrer as consequências; a médio prazo porque não refletem no 13º salário, nem no terço de férias; E a longo prazo, pois, não são incorporadas nos proventos de aposentadoria;

196. Outro aspecto estratégico da política PMC de remuneração variável, é sua atemporalidade, pois, essas remunerações são sujeitas a alterações, suspensões pela vontade política da gestão municipal a qualquer sinal de mudança ou crise.

197. Precisamos construir uma política de incorporações das gratificações reduzindo a médio prazo a diferença entre o salário base e a remuneração;

198. É urgente construir uma política de isonomia salarial entre cargos e funções.

Saúde do Trabalhador

199. O conceito de saúde, conforme a Organização Mundial de Saúde OMS sobre tema: “A saúde é um completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças e enfermidades”

200. Partindo desse entendimento de saúde, a Saúde do Trabalhador é um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica, adequação de local de trabalho e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde submetidos aos riscos e agravos advindos das más condições de trabalho.

201. São multifatores, dos acidentes de trabalho, más condições do ambiente de trabalho, o assédio por mais produtividade muitas vezes através do incentivo financeiro para cumprir

metas cada vez maiores, ampliação da jornada de trabalho através de horas extras ou banco de horas e pouco investimento na proteção de trabalhadores (as), falta de uma política de conscientização para os trabalhadores e trabalhadoras entre outros.

202. Outra dificuldade é conseguir o nexo causal dos abalos e doenças psíquicas como depressão e síndrome de pânico entre outras doenças adquiridas por causa precarização das condições de trabalho;
203. Os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público municipal executam inúmeras atividades penosas, insalubres e perigosas, mas sabe-se que a notificação de acidentes é muito pequena. A notificação de doenças relacionadas ao trabalho é quase inexistente.
204. Esta ausência de registro se repete nos casos em que os trabalhadores são submetidos a situações de agressão e violência, como, por exemplo, quando ocorrem agressões e ameaças nas unidades de saúde e nos CMEIS. A prefeitura busca se omitir frente aos graves efeitos físicos e psíquicos sentidos pelos trabalhadores e trabalhadoras vitimados por agressões ou ameaças de violência, que se estende ao conjunto das equipes de trabalho. A prefeitura tem insistido, reiteradas vezes, em tentar responsabilizar as próprias vítimas pelas agressões sofridas.
205. Para uma ação sindical eficiente a direção do SISMUC deve exigir da PMC democratização o acesso às informações sobre a saúde das servidoras e servidores públicos. É necessário o levantamento dos acidentes e suspeitas de doenças relaciona ao trabalho, local da ocorrência e causas, garantindo amplo direito de tratamento das servidoras e servidores públicos, e de recurso às decisões da perícia médica. Estas informações deverão orientar a adoção de medidas de proteção à saúde.
206. A luta em defesa da promoção da saúde do trabalhador ultrapassa os limites do município e é importante que das servidoras e servidores públicos. Assim o SISMUC precisa constituir articulação em nível estadual e nacional. Pautado a saúde do trabalhador como estratégia de lutas e conquistas através da FESSMUC, Confetam e da CUT;
207. Mesmo no serviço público a legislação da saúde dos trabalhadores, tem como referencia aos vínculos ligados a CLT, deixando à margem os trabalhadores concursados e regidos pelo regime jurídico estatutário.
208. A direção do SISMUC necessita urgentemente construir uma política eficiente junto a base com a divulgação e de capacitação da saúde do Trabalho;

VII PLANO DE LUTAS:

1. A denúncia a qualquer tentativa de redução de direitos trabalhistas, em qualquer esfera e de qualquer governo;
2. Luta contra a precarização, flexibilização e terceirização no setor público quanto no setor privado;
3. Luta contra a PL257 é conhecida como a PL do Sacrifício, que ataca os direitos das servidoras e servidores públicos;
4. Defesa contra qualquer ataque a representação sindical como instrumento de luta e reivindicação;
5. Defesa de SUS universal e gratuito;
6. Lutar contra a tentativa de calote do prefeito ao IPMC;
7. Contra todas as formas de terceirização na SUS de Curitiba;
8. Pela extinção da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde – FEAES;
9. A urgência em concurso público para todas as funções da Prefeitura Municipal de Curitiba;
10. Pela urgente aprovação na Câmara Federal do projeto de lei 397/15, de origem no Senado Federal, que institui a negociação coletiva no serviço público municipal, estadual e federal. Representa na prática regulamenta a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
11. Construir uma política de sensibilizar os Trabalhadores do SUAS da FAS quanto a real ameaça ao SUAS e conseqüentemente aos seus trabalhadores, através de ampla divulgação em matérias de jornais, revistas e materiais específicos, oficinas de formação;
12. Estimular a participação e o empoderamento dos Trabalhadores do SUAS que atuam na FAS, com foco naqueles de nível médio e fundamental, por ser o único órgão que os representam. Através de estímulo a participação em Fóruns, Conferências, debates e outras atividades afins;

13. É urgente que a direção SISMUC reconquiste a confiança dos servidores da FAS. Através de uma postura transparente em suas ações e cumprimento de combinados com a categoria. De visitas em locais de trabalho, de estímulo à participação em Coletivos e demais atividades oferecidas.
14. Organizar a luta e fazer campanha pelo plano de carreira do SUAS com carga horária de 30 horas, sem redução de salário, para todos trabalhadores do SUAS (da FAS).
15. Ampliação do curso de qualificação profissional
16. Pela imediata implantação da PCCV dos professores da educação infantil;
17. Na realização das eleições para diretores/as do CMEIS
18. Elaborar uma campanha permanente de combate a violência a mulher e a promoção da igualdade de gênero;
19. Elaborar uma campanha permanente de combate a homofobia, lesofobia e a promoção do direito a diversidade de orientação sexual;
20. Elaborar uma campanha permanente de combate racismo a mulher e a promoção da igualdade racial;
21. Construir uma política de Juventude com a intenção de integrar os jovens as atividades sindicais;
22. Combate às tentativas de divisão da nossa base que resulta enfraquecimento das lutas das servidoras e servidores públicos;
23. Contra a cobrança do Imposto Sindical; quem deve sustentar O SISMUC são os trabalhadores e trabalhadoras de forma livre e espontânea;
24. Por SISMUC democrático e Plural, onde é respeitar as diferenças é saber construir pelo diálogo uma posição comum que expresse o sentimento da maioria. Assim deve ser em todas as instâncias do sindicato.
25. Fortalecimento da base do sindicato através da organização, comunicação e formação;
26. A solidariedade, a colaboração política e a unidade orgânica do movimento sindical, com o MST, as entidades estudantis e demais organizações e populares;
27. O desenvolvimento da solidariedade internacional de classe, através de atividades que envolvam a base do sindicato, e não apenas suas cúpulas;
28. A solidariedade e a colaboração do movimento sindical com as entidades estudantis e demais organizações populares;
29. Pela retomada urgente dos Cursos de formação de base do SISMUC;
30. Formação continuada para todas as filiadas e filiados do SISMUC;

31. Constituir uma política de saúde do trabalhador; (seminário, Coletivo de Saúde do Trabalhador, banco de dados sobre acidentes e doenças do trabalho e oficinas de formação para base e direção do SISMUC);
32. Criar no SISMUC um centro de acolhimento de denúncias e demandas sobre saúde do trabalho;
33. Por uma política permanente de Recursos humanos com status “política de Estado”
34. Construção de plano de carreira avançado e abrangente que unifique os servidores e servidoras;
35. Incorporação de todas as gratificações;
36. Concurso públicos urgente para todas as categorias do município;
37. Lutar contra o sucateamento do Instituto Curitiba de Saúde;
38. O fim da concorrência dos servidores nos crescimentos;
39. A retomada de uma campanha de combate ao Assédio Moral (Seminário, material, oficinas de formação)
40. Criação de lei de combate ao assédio moral no município de Curitiba;

Assinam esse Tese:

1. Alessandra Claudia de Oliveira;
2. Alessandra Leite Magno da Silva;
3. Camila Cristina da Cruz
4. Cleuza Pereira da Silva Santos
5. Delaci dos Santos Gusso
6. Dirceu Jose Rodrigues Serino
7. Eduardo Recker Neto;
8. Eliezer Capudi
9. Eloi de Freitas
10. Everaldo Recker
11. Fabíola de Fátima Rizzardi de Olivieria

12. Fernanda Ribas Neiva Vieira Langner
13. Franciele Saraiva Teixeira
14. Gabriela Carolina Susin Ferreira
15. Ilma Alves Bonfim
16. João Guilherme Bernardes
17. Jonas Barbosa da Silva
18. Lucimara Aparecida Muratori
19. Mario Barbosa
20. Odilon Adriano de Oliveira
21. Osni Nareski
22. Patrícia de Souza Lima
23. Paulo Gomes
24. Salete do Carmo Pelanda
25. Sintia Eugenio Rosa Vieira
26. Tatiane Henrique Camargo
27. Telma Emilia Siqueira Santos
28. Vicente Pereira de Freitas