

CAMPANHA SALARIAL 2026: EM BUSCA DE NEGOCIAÇÃO



Desde janeiro, a CAMPANHA SALARIAL DE 2026, iniciou sendo discutida com os servidores municipais a partir da apresentação de suas pautas em 28 de janeiro. Somente após um mês de tentativas o governo abriu uma audiência onde não foi dada nenhuma proposta concreta por parte do governo municipal. Os representantes da gestão municipal se comprometeram em apresentar uma contraproposta oficial em reunião que foi realizada no dia 11 de março de 2026.

A nova proposta do governo contemplava exclusivamente a categoria do magistério e aquelas que já haviam recebido reajuste no mês de janeiro, excluindo a categoria das atividades meio, que constava de reajuste salarial composto do piso do magistério em 5,4%, conforme Portaria Ministerial, sem retroativos a janeiro de 2026 e 0% para as atividades meio e saúde. Diante disso, o sindicato, de forma firme e imediata, manifestou seu repúdio à proposta, por considerá-la excludente e contrária ao princípio da isonomia entre os servidores. A proposta do governo foi rejeitada por unanimidade pelos servidores filiados em assembleia que deliberaram pelo indicativo de greve, a ser deflagrado em assembleia próxima, ficando acertada a decisão de estabelecer o prazo de 14 dias (até o dia 31 de março) para que o governo reapresentasse ao sindicato uma proposta plausível da pauta inicial reivindicada.

A partir daí, a postura da gestão municipal, manifestou a ausência de abertura para o diálogo institucional, bem como a resistência em estabelecer uma mesa de negociações com os representantes sindicais, o que, dificultou a construção de soluções coletivas.

Mediante esse impasse e em nova assembleia, os servidores aprovaram a proposta de encaminhamento imediato a votação de movimento de greve, juntamente com a realização de uma parada de advertência. A proposta incluiu ainda a realização de um ato durante a sessão da Câmara de Vereadores no dia 1º de abril de 2026, bem como a convocação de nova assembleia para o dia 07 de abril de 2026, com o objetivo de deliberar sobre a deflagração da greve. O ato realizado na Câmara Municipal de Vereadores, se expressou pela participação dos servidores e o apoio manifestado por alguns parlamentares presentes, que, em suas falas, reconheceram a legitimidade do movimento e a importância da valorização dos servidores públicos municipais.

Permanecendo por parte do governo a ausência de negociação foi decidido em assembleia a proposta de deflagração da greve com início no dia 13 de abril de 2026, caso nenhuma negociação fosse realizada até sexta, dia 19 de abril, bem como a participação de todos os servidores em audiência pública a ser realizada na Câmara Municipal de Vereadores na sexta-feira, dia 10 de abril, fruto da articulação da diretoria do sindicato junto à Câmara Municipal, em busca de abrir canais de negociação.

Como encaminhamento principal da audiência, finalmente, ficou definida a criação de um comitê especial, com o objetivo de discutir a proposta oficial junto ao prefeito municipal, sendo estabelecido que já na quinta-feira, dia 16/04 seguinte à audiência ocorreria a primeira reunião desse grupo de trabalho. Em assembleia, foram indicados e aprovados representantes das atividades meio da saúde e da educação que participariam da mesa de negociação.

No final de duas rodadas de negociação pós audiência, governo e sindicato consensuaram uma proposta possível de ser levada à assembleia para deliberações e posicionamento por parte dos servidores, sobretudo atividades meio e saúde, propondo de forma escalonada 5% de reajuste: 3% desde março e 2% a partir de julho. Um resultado que, sem a luta da entidade e a organização da categoria não se alcançaria jamais, e que foi aprovado em assembleia em 28 de abril, três meses depois da primeira tentativa de negociação.



FICHA TÉCNICA

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente:

Francisco Celestino Cavalcante

Vice-Presidente:

Enock Douglas Roberto da Silva

Secretário Geral:

Clotenir Damasceno Rabelo

II Secretário Geral:

Maria Mízia da Silva

Secretário de Finanças:

João Francisco Rodrigues da Silva

II Secretário de Finanças:

Nayandra Regina Teobaldo e Silva

Secretário de Formação e Política Sindical: Dailton

Freire de Andrade Freitas

II Secretário de Formação e Política Sindical: Elita

Miranda de Souza

Secretário de Assuntos Jurídicos:

Daniel Batista da Costa Silva

II Secretário de Assuntos Jurídicos:

Suzana Rodrigues Moraes.

CONSELHO FISCAL:

Presidente:

Maria Juraci Rodrigues da Silva

2º Titular:

Jakson Fábio da Costa

3º Titular:

Maria de Lourdes da Silva Varela

1º Suplente:

Maria de Lourdes Melo Damasceno

2º Suplente:

Cláudio Roberto de Carvalho.



Acesse nossos sites de formação sindical:

<https://sindserpumiead.org>

<https://www.formacaosindserpumi.com>



Parceiros

EDITORIAL

O primeiro quadrimestre do ano é sempre um período de muitas lutas para a diretoria do sindicato e para seus integrantes filiados. Sobretudo pela necessidade de dar forma à campanha salarial, discutir com a assembleia e negociar de modo qualificado e com base técnica de dados com o governo. A cada ano, esse processo oneroso se manifesta diferente e, no caso de 2026, manifestou-se uma difícil barreira: a ausência de abertura ao diálogo por parte do governo municipal. Em boa parte, nosso segundo boletim de 2026, em sua 50ª edição, navega nesse tema e foca nessas situações.

O texto de capa, desse modo, entra em cheio nessa condição e narra de forma breve uma linha do tempo do que vem sendo os processos de negociação e discussão da Campanha Salarial de 2026, mostrando os passos e as estratégias da entidade para permanecer na luta e destravar as barreiras que impedem a negociação.

Em aprofundamento desse tema, o texto seguinte se mantém na apresentação de como funcionou a audiência pública realizada pela Câmara Municipal, no esforço dessa casa legislativa e do SINDISERPUMI para forçar a abertura de canais de negociação junto ao governo, num claro papel de mediação da Campanha Salarial de 2026. Tarefa essa que logrou êxito em favor dos servidores municipais.

A reflexão sugerida pelo terceiro texto pretende questionar nossa posição na luta e nossa adesão às bandeiras da entidade sindical, perguntando sobre nossa posição nessa realidade atual trazida pela campanha salarial e as negociações desde 28 de janeiro, pondo em xeque nossa consciência de classe ou a ausência dela.

O quarto texto traz uma ótima análise sobre a grande desigualdade salarial entre os servidores da Prefeitura de Icapuí (Atividade Meio e Saúde) e os servidores da Câmara Municipal, acentuando, neste comparativo, mundos diferenciados de categorias semelhantes, numa mais vistosa e absurda situação que revela a gestão de pessoal no município.

Por fim, como uma “cereja no bolo”, o texto final dessa edição reflete as entranhas da campanha salarial de 2026 e suas lições para a entidade sindical e a luta democrática, bem como para o fortalecimento da organização entre as diferentes categorias do serviço municipal. Pra gente não esquecer!

Que esse período espinhoso nos fortaleça na coletividade e nos una nas lutas diárias! Boa leitura a todos e todas!



AUDIÊNCIA PÚBLICA: OS ESFORÇOS PARA A NEGOCIAÇÃO



Foi realizada no dia 10 de abril de 2026, por intermédio e mediação da presidência da Câmara Municipal, uma audiência pública destinada ao debate da campanha salarial e valorização dos servidores públicos municipais. O encontro reuniu representantes do sindicato e seus filiados, vereadores e membros do Governo Municipal, bem como diversos servidores ativos e inativos. No início dos trabalhos, fez uso da palavra o assessor contábil da Prefeitura Municipal, senhor Agenor Dantas, que apresentou uma exposição técnica com base em dados da folha de pessoal, demonstrando cálculos, percentuais e limites fiscais, buscando justificar a atual política de gastos com servidores.

O presidente do SINDSERPUMI, Francisco Celestino Cavalcante, fez uso da tribuna, realizando uma defesa enfática da abertura imediata do diálogo entre o governo municipal e o sindicato, ressaltando que a ausência de negociação compromete o avanço das tratativas e acentua o desgaste entre as partes. Em sua fala, apresentou uma exposição ampla, em formato de slides, abordando a situação financeira do município, com destaque para a evolução das receitas, despesas com pessoal e inconsistências identificadas pelo acompanhamento técnico realizado pelo sindicato. Reafirmou ainda a necessidade de transparência e de respeito institucional à entidade.

Fez uso também da palavra o prefeito municipal, Kleiton Pereira, que apresentou defesa de sua gestão, afirmando que o município mantém o pagamento dos salários dos servidores em dia, incluindo os compromissos com o Icaprev. Destacou ainda que propostas foram apresentadas ao sindicato, mas não foram aceitas, e argumentou que a proposta defendida pelo SINDSERPUMI esbarra em limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal, o que, segundo ele, inviabilizaria a implementação como apresentado.

Após a participação e importante contribuição de alguns servidores, a audiência permitiu a criação de uma mesa de negociação com representações do governo, sindicato, categorias e Câmara, expressando o alcance dos objetivos previstos para a audiência.

ENTRE OS DIREITOS DO SERVIDOR E O PROJETO POLÍTICO DO GOVERNO: QUAL SUA POSIÇÃO?

No interior das mesas de negociação conquistadas após a abertura do governo para o diálogo com o SINDSERPUMI sobre a campanha salarial 2026 e seus movimentos, no calor do debate entre as categorias e o governo em busca de consensos que apontem melhorias salariais para os servidores municipais, é possível retirar das entrelinhas muitas coisas que nos solicita consciência de classe e pertencimento.

No meio de tudo emerge as estratégias que privilegiam, na fala dos gestores, seus projetos políticos, colocando na frente das argumentações a manutenção dos desmandos de gestão e folha de pessoal e não o direito básico de reajuste salarial anual dos servidores. Desse modo, para estes, o exercício é não conceder ou retirar direitos aos servidores públicos ativos e inativos, por que “explodem os limites legais”, quando na verdade o que coloca as despesas de pessoal no status ilegal, ou já ultrapassando os limites é a desastrosa gestão de folha de pagamento, que alcança atualmente números nunca antes vistos.

E, ainda que tão pertencentes à nossa classe de trabalhadores quanto nós, por estarem no cenário do poder governamental atual, esse grupo toma posição em favor dessa ideia e prática, e pior, muitos de nós, nos diversos governos transitórios que veem e vão, ficamos também nessa posição, contra os colegas e contra si mesmo, ao sabor de nossas preferências politiquieras.

Na outra posição, em favor dos direitos e do reajuste para todos, pelo menos tomando o panorama deste ano de 2026 (que busca privilegiar umas categorias e outras não), está a entidade sindical, num olhar mais ampliado, mais embasado de dados reais, mais voltado para a maior isonomia possível para as categorias respeitando suas especificidades.

Nesta realidade, sobretudo no campo da adesão das atividades meio e saúde como um todo, em favor da luta organizada e coletiva por garantir seus reajustes nessa campanha salarial, é sentido que fixar posição do lado da entidade e de seus demais colegas em favor próprio, e não fincar pé do lado do poder governamental, parece ainda um comportamento distante. Falta, vejam, consciência de classe, noção de pertencimento à categoria, identidade com seu lado de poder, independente e em desfavor dos poderes governamentais.

A totalidade das coisas mostra que por diferentes razões as categorias vem perdendo essa identidade, se dizendo não representada pela entidade sindical e cedendo a encantos governamentais, por vezes por razões particulares e outras, mas deslocando sua tarefa e seu papel, afastando-se de sua posição, de sua classe e da luta coletiva. Importa, então, como um todo, reconstruir essa identidade, com a maior brevidade possível.

FALTA DE ISONOMIA ENTRE OS CARGOS DO EXECUTIVO E DO LEGISLATIVO MUNICIPAL

O levantamento feito pelo SINDSEPUMI mostra, de forma simples e direta, que há uma grande desigualdade salarial entre os servidores da Prefeitura de Icapuí (Atividade Meio e Saúde) e os servidores da Câmara Municipal.

Mesmo tendo níveis de escolaridade e funções parecidas, os servidores da Câmara ganham bem mais – tanto no início da carreira quanto no final.

- ✦ Nos cargos de nível fundamental:
 - Piso da Prefeitura: R\$ 1.357,58
 - Piso da Câmara: R\$ 1.622,87
- ➡ Diferença de quase 20% a mais na Câmara.

- ✦ Nos cargos de nível médio:
 - Piso da Prefeitura: R\$ 1.468,35
 - Piso da Câmara: R\$ 1.755,30
- ➡ Novamente, cerca de 20% a mais na Câmara.

A desigualdade aumenta quando se olha o teto salarial:

- Enquanto os servidores da Prefeitura chegam a cerca de R\$ 3.400,00;
- Os da Câmara podem alcançar mais de R\$ 6.000,00.

- ➡ Ou seja, o teto da Câmara é quase o dobro do da Prefeitura.

Além disso, as tabelas salariais mostram que, dentro da Câmara, o crescimento ao longo da carreira é bem maior – o salário do topo é quase 4 vezes o valor inicial, enquanto na Prefeitura essa diferença é de pouco mais de 2 vezes.

Na prática, isso quer dizer que o servidor da Câmara tem mais chances de valorização e aumento ao longo do tempo, enquanto o servidor da Prefeitura tem crescimento limitado e menor reconhecimento.

Essa diferença cria uma falta de isonomia entre profissionais que servem ao mesmo município, com formações parecidas e responsabilidades semelhantes. Não há justificativa técnica ou moral para que um grupo seja valorizado e outro, não.

O SINDSEPUMI defende que a valorização deve ser igual para todos os servidores, independentemente do poder a que pertencem. É preciso rever o PCCR da Prefeitura, corrigindo as distorções e buscando um modelo mais justo e equilibrado.

Valorizar todos os servidores de forma isonômica é garantir respeito, motivação e qualidade no serviço público prestado à população de Icapuí.

QUANDO O DIÁLOGO FALHA, A LUTA ENSINA: LIÇÕES DA CAMPANHA SALARIAL 2026 EM ICAPUÍ

A campanha salarial de 2026 vem deixando ensinamentos que vão além das pautas econômicas. Foi um processo que evidenciou, de forma clara, como o diálogo institucional pode ser fragilizado quando não há compromisso efetivo por parte da gestão. O fato de a mesa de negociação precisar ser reaberta por intervenção do poder legislativo já demonstra um cenário preocupante: quando o executivo se ausenta do debate direto, rompe-se um princípio básico da democracia nas relações de trabalho. A ausência do prefeito nas reuniões de negociação – participando apenas da audiência no legislativo – reforça essa distância e sinaliza uma postura que fragiliza o respeito ao processo coletivo.

Outro ponto crítico foi o fato do governo negociar “por fora” com algumas categorias, contornando a representatividade sindical. Esse movimento não apenas colocou à prova o SINDESRPUMI, como também revelou o quanto a organização sindical ainda é indispensável para garantir legitimidade nas negociações. Não existe equilíbrio na relação entre trabalhador e gestão quando se tenta fragmentar a representação coletiva. Ao contrário, isso expõe a necessidade de um sindicato forte, coeso e reconhecido pela sua base, capaz de resistir a estratégias que buscam enfraquecer a luta coletiva.

Por outro lado, a campanha também revelou algo extremamente positivo e potente: a força da união entre os trabalhadores. A grande participação dos filiados nas assembleias foi um dos pilares desse processo, resgatando valores essenciais como empatia e alteridade entre as categorias. O magistério, em especial, demonstrou sensibilidade e compromisso ao caminhar lado a lado com os servidores da atividade-meio e da saúde. Essa unidade, materializada também na presença ativa e organizada durante a audiência pública – com cartazes, manifestações e posicionamentos firmes – mostrou que a luta coletiva ganha força quando deixa de ser segmentada e passa a ser construída como um projeto comum.

Por fim, a campanha salarial de 2026 reafirma uma lição histórica: nenhuma conquista dos servidores públicos municipais de Icapuí foi fruto de concessão espontânea. Todas foram resultadas da organização e resistência sindical. A ideia de uma negociação justa entre patrão e trabalhador sem uma representação forte é, na prática, uma ilusão. O que se viu em Icapuí foi a confirmação de que, mesmo diante de obstáculos institucionais, a mobilização consciente e coletiva ainda é o caminho mais eficaz para garantir direitos e avançar nas conquistas.