



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO DO SUL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES REFERENTE AO ANO DE 2015

1. CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1.1. Revisão geral de remuneração com reajuste de no mínimo 23,87%.

Justificativa: A reposição de perdas salariais é condição de manutenção do poder aquisitivo dos servidores públicos municipais e, por via de consequência, da dignificação da função pública e da qualificação dos serviços públicos prestados à comunidade de São Francisco do Sul. As perdas salariais acumuladas desde maio de 1995 alcançam 17,46% (ESTUDO DO PODER DE COMPRA DOS SALÁRIOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO FRANCISCO DO SUL NO ANO DE 2013 ANEXO) e o índice de “inflação oficial” do ano de 2014 fechou em 6,41% sendo necessárias ambas reposições para recomposição do poder de compra dos servidores. Em relação à atual Administração existe o compromisso de manutenção do poder aquisitivo dos salários com recomposição remuneratória e, por isso, se faz necessário um reajuste na próxima data base. O reajuste, portanto, deve considerar índice para abatimento de parte da dívida histórica, mais o acumulado de inflação e aumento real, devendo ser concedido à base de no mínimo 23,87 % (total das perdas salariais) para o conjunto da categoria. O estabelecimento de uma perspectiva de prazo e índices de reposição das perdas acumuladas, através de uma negociação coletiva efetiva e resultante, permitirá ao servidor público uma projeção da sua condição de vida, determinante de tranquilidade e empenho por uma atuação profissional que atenda às necessidades da comunidade local. Importante frisar que no final de 2014, a Prefeitura apresentou planilha de impacto financeiro demonstrando viabilidade para revisão de no mínimo 10% à categoria (documento assinado pelo Secretário de Finanças em anexo), motivo pelo qual os servidores tem convicção desta possibilidade não aceitam menos que isso de reposição salarial anual.

1.2. Revisão no valor do Auxílio-alimentação instituído pela Lei nº 875, de 25 de fevereiro de 2010.

Justificativa: Servidores ativos, estatutários, CLT, ACT e comissionados, da Administração direta e indireta do Município de São Francisco do Sul (incluindo aqueles que se encontram em licença para tratamento de saúde/auxílio-doença), indistintamente, tem assegurado o direito ao Auxílio-alimentação no valor de R\$ 278,00 (duzentos e setenta e oito reais), instituído pela Lei nº 875, de 25 de fevereiro de 2010. Tendo em vista os constantes aumentos dos valores em tudo que se refere à alimentação – principalmente a política de aumento da cesta básica –, tal reajuste se faz necessário anualmente para equilibrar esse instituto à própria cesta básica e manter os servidores motivados e incentivados a prestar melhores serviços à coletividade. Conforme planilha de impacto financeiro demonstrando viabilidade para reajuste de 10% à categoria (documento assinado pelo Secretário de Finanças em anexo), resta claro também acerca da real possibilidade deste ser o valor mínimo para concessão.

1.3. Aumento do valor da cota de medicamentos (total da fatura mensal dos medicamentos adquiridos pelos servidores municipais) de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) para R\$ 100,00 (cem reais).

Justificativa: O Município de São Francisco do Sul através do Decreto nº 228, de 21 de março de 2000, fixou percentual de subsídio – que trata a Lei Municipal nº 16/97 –, em “50% (cinquenta por cento) do total da fatura mensal dos medicamentos adquiridos pelos servidores municipais”. Ocorre que, o valor do “total da fatura mensal dos medicamentos” encontra-se atualmente em R\$ 78,00 (setenta e oito reais) e sem sofrer reajustes há anos. Desta forma, esta Entidade Sindical sugere mais uma vez a adoção de medidas para o aumento da referida cota de medicamentos para R\$ 100,00 (cem reais), tornando-a mais próxima da realidade dos servidores públicos municipais.

2. CLÁUSULAS FUNCIONAIS

2.1. Apresentação de cronograma e prosseguimento da revisão do Plano de Cargos e Salários com participação da Entidade Sindical.

Justificativa: A revisão do Plano de Cargos e Salários dos servidores públicos do Município de São Francisco do Sul deve ter prosseguimento para as classes ainda não contempladas *com urgência* para corrigir distorções ainda existentes e permitir uma adequação à realidade do valor de mercado das atividades desenvolvidas, eis que o prazo legal já esgotou-se em 15 de outubro de 2014. Segundo a Lei Complementar nº 52/2013: **“Art. 2º O Município deverá implementar o Plano de Carreira de todos os servidores efetivos até o prazo de 1 ano, contado da Lei Complementar nº 47, de 15 de**

outubro de 2013". Reitera-se que tal revisão, deve ser legitimada com a participação da Entidade Sindical – o que não vem ocorrendo com os últimos cargos –, de forma que os interesses da categoria sejam efetivamente representados no processo de construção da proposta da legislação que regula o escalonamento e a dinâmica funcional da carreira do servidor público.

2.2. Criação de Regime Próprio de Previdência com participação da Entidade Sindical.

Justificativa: A criação de um regime próprio de previdência social poderá assegurar uma melhor remuneração dos servidores públicos em sua inatividade e consta como promessa da atual gestão do Município nos últimos anos. Na resposta à Pauta de Reivindicações de 2013 a Prefeitura informou que iniciaria reuniões sobre o este item no mês de maio daquele ano com esta Entidade Sindical, porém não houve cumprimento do informado. Um sistema previdenciário próprio, constituído de forma contributiva, ou seja, com cálculo atuarial que assegure a composição de fundo previdenciário com participação de contribuições vertidas pelos servidores e pelo Município, pode representar inclusive redução de gastos para a municipalidade e maior controle e transparência no pagamento dos benefícios. A criação de regime próprio, entretanto, deve ser resultado de uma discussão ampla, assegurada a participação da categoria através de seu Sindicato, para definir os termos mais econômicos e eficazes para a criação e gerenciamento do regime próprio de previdência. É necessário, portanto, que seja assegurada a participação efetiva da Entidade Sindical na discussão acerca da forma de criação do regime previdenciário próprio.

2.3. Adoção de jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Justificativa: A jornada de trabalho de 30 horas semanais deve ser a regra para TODOS os servidores na Administração Pública. Pode ser adotada mediante lei municipal ou mediante decreto do Poder Executivo.

2.4. Revisão do "banco de horas" que a Prefeitura insiste em adotar e pagamento das horas extras.

Justificativa: O serviço prestado além da jornada do cargo deve ser remunerado com adicional de horas extras de acordo com o Estatuto e não com Decretos. É necessário rever a política de "banco de horas", seja buscando a sua extinção ou, no mínimo, cumprindo o número de horas extras que devam ser remuneradas conforme estabelecido no Estatuto (80 horas) e apenas seu excedente passível de compensação.

2.5 Pagamento do 1/3 de férias na concessão das férias.

Justificativa: Continua sendo noticiado a esta Entidade Sindical que o Município não está realizando o pagamento de abono de férias (na proporção de 1/3) aos seus servidores. Na medida em que o Município de São Francisco do Sul não paga a verba devida na sua concessão, acaba por incorrer em *enriquecimento injusto*, à custa da sonegação de valores devidos aos seus servidores.

2.6 Pagamento do adicional de risco de vida (periculosidade) aos guardas de segurança com 30% do valor da remuneração.

Justificativa: Conforme a portaria do MTE 1885 de 2013, que consta abaixo na íntegra, todos os trabalhadores expostos a atividades e operações perigosas com risco de roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, seja empregado por empresa privada ou da administração pública direta ou indireta (vigilante, guardas municipais, seguranças e etc.) tem direito ao recebimento do adicional de periculosidade, pela exposição ao "agente periculoso".

2.7 Fixação de jornada de estudo (hora-atividade) não inferior a 1/3 da jornada de todos os professores de acordo com a Lei Federal nº 11.738/2008.

Justificativa: No que tange à observação da carga horária do magistério, o percentual mínimo de 1/3 para hora-atividade deverá sempre ser aplicado à jornada vigente, independente de sua composição. Isso porque a dedicação profissional às atividades extraclasse, que é um princípio da Lei, é inerente a atividade profissional do professor, em qualquer jornada de trabalho. A Lei Federal 11.738/08 preocupou-se em respeitar as diversas realidades nacionais que contam com jornadas diferenciadas em âmbito dos estados e municípios, e após o julgamento da ADI 4.167/DF, tem que ser acatada.

2.8. Garantia de progressão funcional (mudança de nível) por acesso de cursos aos professores. Justificativa: Faz-se necessário o cumprimento acerca da alteração dos níveis de atuação e salários pela habilitação e desempenho dos servidores da educação, conforme prevê a atual legislação.

2.9. Pagamento do gratificação de regência de classe durante a fruição da licença-prêmio.

Justificativa: Por interpretação mais benéfica de Lei à Administração, atualmente os professores em licença-prêmio deixam de receber a gratificação de Regência de Classe presente no artigo 21, da Lei Complementar 003/2003. Os docentes consideram que neste caso são prejudicados, vez que a licença é um “prêmio” pelo tempo de serviço prestado e não um “castigo”. Vejamos, o artigo 89 Lei Complementar 003/2003 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais) dispõe que: “Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público municipal, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo”. Ora, segundo o referido Estatuto no seu artigo 49, remuneração compreende a gratificação de regência de classe, motivo pelo qual requer-se mudança do entendimento da Prefeitura e o pagamento aos professores também durante a licença-prêmio.

2.10. Oferecimento de eventos de capacitação aos servidores públicos de todas as áreas dentro da administração direta, autárquica e fundacional do município de São Francisco do Sul.

Justificativa: O Sindicato enfatiza sempre que a capacitação é importante para profissionalizar o serviço prestado à comunidade, pois torna a pessoa mais habilitada para realizar determinada função. Através destes cursos visa-se a aquisição de novas habilidades e conhecimentos, quanto o desenvolvimento de características comportamentais e técnicas que contribuam na preparação do servidor público para torná-lo agente e facilitador na prestação de serviços à sociedade e no aprimoramento dos processos. Os participantes podem interagir com os instrutores, questionando, argumentando e expondo suas realidades, de forma à trocarem experiências e solucionar problemas advindos de suas rotinas. Da mesma forma, os eventos de capacitação também tem como objetivo integrar os servidores das diversas Secretarias, bem como autarquias e fundações do município de São Francisco do Sul, de forma que possam trocar experiências e criar condições para a solução das adversidades que este público alvo encontra diariamente. Os eventos de capacitação podem ser realizados nas seguintes modalidades: curso, seminário, jornada, simpósio, workshop, congresso, encontro, painel, conferência, fórum e oficina. Apesar da criação da Secretaria de Gestão de Pessoas, não foi notada na prática uma significativa mudança no que tange este item, conforme informado em resposta à Pauta do exercício anterior. Ora, pela proposta de progressão por merecimento do novo Plano de Cargos e Salários se faz necessário viabilizar tais eventos com a devida urgência.

2.11. Limitação dos descontos referentes ao Plano de Saúde para os servidores municipais.

Justificativa: Ante os reajustes exorbitantes do Plano de Saúde dos Servidores Públicos Municipais nos últimos meses, sem prévia comunicação à categoria, faz-se necessário estabelecer um limite do valor descontado em folha de pagamento do servidor público municipal, assim como já preconiza a Lei nº 1302, DE 19/01/2012 (30% para empréstimo consignável e compra de produtos diversos), sem prejuízo da Prefeitura Municipal intermediar um preço mais acessível do Plano de Saúde com extensão aos demais entes da família, o que no momento não ocorre.

2.12. Plano de Saúde e Auxílio-alimentação aos servidores aposentados da Prefeitura Municipal.

Justificativa: Considerando a procura e a necessidade de um tratamento isonômico em relação aos servidores públicos municipais em atividade, em especial na promoção dos direitos e garantias fundamentais relativos à saúde e alimentação, é necessário que sejam tomadas as providências legais e administrativas para que seja oferecido aos servidores aposentados, Plano de Saúde e Auxílio-alimentação concedidos aos demais servidores em atividade. A Prefeitura informou anteriormente que buscaria alguma forma de arcar em parte com a contratação de Operadora de Plano de Saúde que atendesse a classe dos aposentados, porém não apresentou estudo nesse sentido.