



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO DO SUL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES REFERENTE AO ANO DE 2018

1. CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1.1. Revisão geral de remuneração com reajuste salarial.

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 até 2013 alcançavam 17,46% (ESTUDO DO PODER DE COMPRA DOS SALÁRIOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO FRANCISCO DO SUL NO ANO DE 2013 ANEXO) e como o índice de “inflação oficial” do ano de 2015 fechou em 6,81% e a Prefeitura pagou apenas 6% de reajuste e no ano de 2016 foi pago apenas 3% ao invés do índice de 9,28%, atualmente as perdas históricas totalizam 24,55%. Em relação à nova 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 ideal, portanto, deve considerar índice para abatimento de parte da dívida histórica em forma de aumento real, mais o acumulado de inflação 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.

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), indistintamente, hoje têm assegurado o direito ao Auxílio-alimentação no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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 –, um 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. Além disso, importante lembrar que em 2017 não houve nenhum reajuste neste auxílio.

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 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. Durante o ano de 2017, foi



realizada tentativa de celebração de Termo de Convênio com vistas a execução do previsto na Lei Municipal n. 16 de 21 de maio de 1997, a qual autorizaria o Executivo Municipal a firmar convênio com esta Entidade cujo objeto se reportaria ao aumento do repasse de subsídio para atendimento às necessidades de medicamentos dos seus associados, porém, por falta de dotação orçamentária não foi possível.

2. CLÁUSULAS FUNCIONAIS

2.1. Estabelecimento 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 para conclusão 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”**. O Sindicato informou em 2017 a nova gestão do Executivo que tal revisão encontra-se estagnada e precisa ser legitimada com a participação da Entidade Sindical – o que não vinha correndo com os últimos cargos aprovados –, 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. Neste ponto, a atual gestão do Executivo Municipal e o Sindicato concordam que é um verdadeiro absurdo o modelo deixado pela antiga gestão, que beneficia apenas algumas classes de servidores e outras não e, por isso, faz-se necessário avançar nos Planos de Cargos e Salários.

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

Justificativa: A jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias, já foi adotada de forma exitosa no município em outras oportunidades e em se tornando regra para todos os servidores na Administração Pública será capaz de gerar diversos benefícios ao município.

2.3. Garantia de progressão funcional (por merecimento) pela habilitação e cursos de capacitação dos servidores da educação devidamente certificados.

Justificativa: De acordo com os Novos Planos de Carreira (Leis Complementares), o esforço do servidor que busca capacitação deve ser bonificado com uma progressão por merecimento após apresentação de certificado oficial e cumprimento de pontuação estabelecida. Por outro lado, tem-se conhecimento acerca do Decreto nº 2.255 de 15 de maio de 2015 que alterou algumas regras para a concessão do benefício aos servidores e tem sido utilizado para fundamentar decisões contrárias a deferimentos já decididos pela Comissão competente. Especificamente sobre a modalidade de cursos on-line/à distância o Ministério da Educação e Cultura valida tais cursos, conforme se observa através da Lei nº 9.394/96, Decreto Presidencial nº 5.154/2004 e Normas da Resolução CNE nº 04/99, de forma que negar a validade a tais cursos é o mesmo que retroagir na escala evolutiva do mercado educacional, além de infringir normas constitucional e municipal específicas. Desta forma, deve ser revogado tal Decreto visando o reconhecimento deste tipo de progressão e o conseqüente pagamento do equivalente pelos cursos de capacitação realizados.



2.4. Maior valorização com relação aos servidores atualmente lotados na UPA-24h.

Justificativa: Em atenção às informações recebidas de servidores lotados na UPA-24h acerca das condições de trabalho a partir da terceirização de atividades que atualmente são por eles executadas por eles na UPA-24H e pela importância da referida Unidade perante a Coletividade, faz-se necessário revisar a atual forma que vêm sendo gerenciada a Unidade para fins de valorizar os servidores que se dedicam para que a UPA-24H seja modelo no que diz respeito ao atendimento à saúde da população. Para tanto é importante definir exatamente qual procedimento a Prefeitura Municipal deve adotar em relação aos servidores atualmente lotados na UPA-24h e que tem funções e atividades absorvidas pela empresa/instituição contratada.

2.5. 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, 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 perigoso". Atualmente o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) da Prefeitura Municipal de São Francisco do Sul prevê o pagamento, porém o Município não cumpre.

2.6. Participação de representante do Sindicato durante a escolha de vagas/lotação dos profissionais do magistério.

Justificativa: Tendo em vista algumas reclamações de servidores durante o processo de escolha de turmas e distribuição de aulas dos professores nas unidades de ensino da rede municipal, bem como a importância de observar os critérios de lotação e remoção descritos no Decreto 1.440/2011, esta Entidade Sindical gostaria de indicar um membro permanente como seu representante para participar junto com aqueles designados pela Secretaria de Educação nas ocasiões em que sejam realizadas as escolhas de vagas.

2.7. Contratação de Plano de Saúde com melhores condições para os servidores públicos municipais.

Justificativa: Considerando a procura e a necessidade de promoção dos direitos e garantias fundamentais relativos à saúde, é necessário que sejam tomadas as providências legais e administrativas para que seja oferecido aos servidores municipais um Plano de Saúde com melhores condições de preços e atendimentos que o atual. A Prefeitura atualmente paga 80% da mensalidade do Plano contratado aos servidores e a Operadora de Plano de Saúde atende apenas 1063 servidores titulares. Acredita-se que é possível o Executivo pagar 100% da mensalidade dos Planos e atender um número bem maior de servidores que o alcançado hoje em dia.

3. CLÁUSULAS SINDICAIS

3.1. Adoção de um Processo de Negociação Coletiva Permanente.

Justificativa: É necessário que a Entidade Sindical e a Administração Pública Municipal mantenha uma prática de negociação coletiva permanente, em diversos níveis de deliberação, para a superação rápida e eficiente dos eventuais conflitos de interesse, como fizeram com sucesso em 2017. A



negociação coletiva permanente é instrumento de composição rápida e eficiente, podendo atuar em diversos níveis do escalonamento administrativo, para o encaminhamento de soluções que digam respeito à toda à Categoria até àquelas mais específicas e relativas à realidade dos locais de trabalho. Ficou comprovado no ano que passou que a definição das estruturas e competências para o estabelecimento de negociação coletiva permanente deve acontecer de forma conjunta entre a Administração Pública e a Entidade Sindical para sua posterior implantação e início dos trabalhos, inclusive através do cumprimento de determinados acordos/promessas à categoria e prazos administrativos.

3.2. Prosseguimento da regularização de dívida referente aos repasses de valores consignados pela Prefeitura Municipal na folha dos servidores à Entidade Sindical.

Justificativa: Já é de conhecimento dos novos gestores do Município de São Francisco do Sul o débito e os correntes problemas com a efetivação do repasse, pela Prefeitura Municipal, em favor deste Sindicato, dos valores mensalmente descontados pela Administração da remuneração dos servidores, que serviriam para quitação das obrigações destes para com prestadores de serviços contratados mediante convênio da Entidade Sindical e obrigações para com o próprio Sindicato. Apesar de pagamento de mais de 60% (sessenta por cento) da dívida deixada pela antiga gestão, a retenção pela Prefeitura Municipal dos valores que deveriam ser repassados mensalmente à Entidade Sindical ainda acontece em escala bem menor. Essa dívida parcial continua prejudicando a situação financeira da Entidade Sindical que, além de lhe ser retido o acesso aos valores que os seus associados lhe destinam à título de contribuição mensal, vem sendo obrigada a executar dispêndio de suas próprias reservas financeiras, a fim de promover o adimplemento das obrigações assumidas por seus associados para com prestadores de serviço conveniados junto ao Sindicato. O Sindicato necessita e espera que a nova gestão do Executivo Municipal continue a efetuar o pagamento da dívida a fim de restabelecer todos os serviços que os servidores tem direito.

3.3. Direito de servidores da FUNDAÇÃO IPRESF serem admitidos no quadro social desta Entidade Sindical, com respectivo desconto da contribuição no benefício.

Justificativa: O IPRESF é uma Fundação do Município de São Francisco do Sul (artigos 3º e 4º, da Lei Complementar 72/2015), sendo facultado aos servidores públicos aposentados e em licença para tratamento de saúde optarem por serem filiados deste Sindicato, conforme autoriza a referida LC 72/2015 no seu artigo 62, inciso VI. Servidores nessa situação tem procurado o Sindicato com intuito de permanecerem sindicalizados para usufruírem dos benefícios que a Entidade oferece, porém atualmente a FUNDAÇÃO IPRESF não vem aceitando que os servidores descontem os 2% de contribuição associativa para serem admitidos no quadro social da Entidade Sindical. O Sindicato já enviou toda documentação e informações necessárias ao IPRESF, porém nada foi feito pela Fundação.

São Francisco do Sul, 30 de janeiro de 2018.