



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO DO SUL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES REFERENTE AO ANO DE 2019

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, no ano de 2016 foi pago apenas 3% ao invés do índice de 9,28% e no ano de 2017 foi pago 6% ao invés do índice de 6,29%, até início de 2018 as perdas históricas totalizam 24,84%. Como na data base de 2018 a Prefeitura apresentou proposta de reajuste anual acima da inflação (4% ao invés de 2,95%), **atualmente as perdas são de 23,79%**. 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 ideal, portanto, deve considerar novamente índice para abatimento de parte da dívida histórica em forma de aumento real, mais o acumulado de inflação para o conjunto da categoria (3,75% em 2018, pelo IPCA). 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\$ 390,00 (trezentos e noventa 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, como ocorreu em 2018.

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 (inclusive magistério) *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. Desde segundo semestre de 2018, o Sindicato contratou um economista/especialista em Gestão Pública que está trabalhando junto à Prefeitura na revisão e retomada dos Planos de Carreira para todos os servidores, motivo pelo qual a Entidade entende que pode ser dado um novo passo para implementação dos esboços já realizados.

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

Justificativa: De acordo com os Planos de Carreira em vigor (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 consequente pagamento do equivalente pelos cursos de capacitação realizados.

2.3. Concessão aos servidores públicos do município do direito de “vender” parte das férias (abono pecuniário).

Justificativa: Sabe-se que, na ocasião da concessão - obedecendo o prazo legal estipulado -, o servidor tem o direito de transformar 1/3 (um terço) de suas férias em pecúnia. O artigo 86, da Lei Complementar 008/2003 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais) dispõe que: “É facultado ao servidor converter 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, desde que o requeira com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência à data de seu início.” Assim, a Prefeitura Municipal deve cumprir integralmente o texto legal do referido artigo, concedendo aos servidores públicos do município este direito.

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

Justificativa: Em atenção às reiteradas 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 a atendimento a 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. Correção/adequação de LTCAT no que tange as atividades insalubres e perigosas.

Justificativa: Sabe-se que, os adicionais de insalubridade e periculosidade são devidos ao servidor que presta serviço em atividades insalubres e perigosas, ou seja, que o exponham a circunstâncias que comprometam a sua saúde. Ocorre que, em razão da natureza das funções que diversos servidores exercem, é necessária a correção do último Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) em vigor na Prefeitura Municipal de São Francisco do Sul. Apesar do LTCAT ser atual, verifica-se que o mesmo em alguns pontos foi elaborado por amostragem e sem analisar as reais condições. Ultimamente esta Entidade Sindical vem se deparando com alguns casos onde a Administração Pública não vem conseguindo manter a paridade entre servidores que exercem funções semelhantes e tem contraste de decisões (favoráveis ou não) sobre o pagamento do respectivo adicional (principalmente em se tratando de insalubridade). Esta reivindicação não é novidade para a Administração Pública já que no final do ano o Sindicato oficiou a respeito de situação ocorrida na Secretaria de Balneários. Importante ressaltar que, o servidor que não recebe adicional de insalubridade ou periculosidade não está obrigado a exercer sua atividade laboral no que tange o contato direto com os agentes insalubres ou perigosos.

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

Justificativa: Tendo em vista que permanecem 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 àqueles designados pela Secretaria de Educação nas ocasiões em que sejam realizadas as escolhas de vagas e discussões de critérios do edital.

2.7. Conclusão de proposta da atualização do Estatuto do Magistério Público Municipal, referente a Horário De Trabalho Pedagógico De Livre Escolha – HTPLE.

Justificativa: No segundo semestre de 2018 foram finalizados os debates entre a Secretaria de Educação, esta Entidade Sindical e a Comissão de membros do magistério criada para discussão e normatização do Horário De Trabalho Pedagógico De Livre Escolha (HTPLE), e por isso faz-se necessária a tomada de providências visando dar encaminhamento às alterações legislativas necessárias para fins de normatização da HTPLE. Frisa-se que, existe uma grande expectativa por parte servidores integrantes do magistério municipal acerca de um retorno da Secretaria de Educação sobre o assunto, pois já se iniciou mais um semestre letivo e passaram-se muitos dias do recebimento do ofício a respeito enviado por este Sindicato quase 06 (seis) meses do protocolo de proposta da atualização do Estatuto do Magistério Público Municipal pela Comissão.

2.8. Melhores condições no Plano de Saúde 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 uma parte dos



servidores titulares. Acredita-se que é possível o Executivo pagar 100% da mensalidade dos Planos e atender um numero bem maior de servidores que o alcançado hoje em dia, além de melhorar as condições daqueles que usufruem do Plano nos momentos mais difíceis. Por exemplo, hoje os acompanhantes durante a internação não tem direito a alimentação.

3. CLÁUSULAS SINDICAIS

3.1. Permanecer com o 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 e 2018. 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 nos dois últimos anos 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 grande parte 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 mínima. 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 atual gestão do Executivo Municipal continue a efetuar o pagamento da dívida restante a fim de restabelecer todos os serviços que os servidores tem direito ainda este ano de 2019.

São Francisco do Sul, 30 de janeiro de 2019.