Balneário Camboriú, 15 de janeiro de 2018.

Ofício nº 003/SISEMBC/2018

Ao Sr. Prefeito Municipal FABRICIO DE OLIVEIRA

CÓPIA

O Sindicato dos Servidores Municipais de Balneário Camboriú – SISEMBC, na condição de legítimo representante de todos os servidores deste Município, vem mui respeitosamente, ao tempo em que cumprimenta Vossa Senhoria, encaminhar a PAUTA GERAL DE REVISÃO DO PCCR, para o fechamento das negociações do ano de 2017, atualizada e documentada pelo Ofício 073/2017, com a solicitação dos servidores e ofícios já protocolizados anteriormente:

Senhor Prefeito, o Sindicado dos Servidores do Município de Balneário Camboriú, após se reunir com os servidores municipais no mês de fevereiro/2017, aprovou a pauta de reivindicações da negociação salarial e outras condições relacionadas local e vinculo de trabalho.

As reivindicações dos servidores dizem respeito a melhorias salariais, revisão de situações pontuais do PCCR, melhoria nas condições e locais de trabalho, levantamento das condições ambientais do trabalho e ainda outros pleitos de caráter genérico de interesse de todas as categorias profissionais, buscando a valorização e adequação dentro da estrutura organizacional do Município.

Com o acolhimento das propostas apresentadas, com certeza, Vossa Senhoria estará dando um passo importante na valorização do elemento humano, que passa pela implantação com eficácia do plano de cargos e salários; treinamento; sistema de avaliação de desempenho profissional; remuneração compatível com a função e com os valores de mercado; propiciando um ambiente adequado à criatividade e desenvolvimento da potencialidade individual e o reconhecimento de possibilidades de ascensão profissional.

Com esta visão, o Sindicato dos Servidores Municipais de Balneário Camboriú - SISEMBC, defende o acolhimento de todas as propostas apresentadas pelos servidores públicos, como forma de atender os relevantes anseios das categorias profissionais, que há muito tempo aguardam pela instituição de uma política que reflita a realidade salarial de nosso Município, conforme segue abaixo:

1 - **CARTÃO ALIMENTAÇÃO.** O cartão alimentação não atende as necessidades de cada servidor, merecendo ser aumentado o valor de R$ 326,31 (...) **para R$ 500,00 (...), no sentido de propiciar acolher mais condignamente as necessidades do servidor e sua família**.

Por esta razão, após estudos realizados pelo Sindicato junto ao DIEESE, cujo valor da cesta básica mensal é de R$ 434,13 (...), considerando ainda, que o valor do Cartão Alimentação da Câmara de Vereadores desta Municipalidade desde Janeiro/2017 é de R$ 435,00 (...). Por este motivo deliberou-se pela reivindicação do aumento no percentual de 67% (...), a partir de maio de 2017, passando o valor para R$ 500,00 (...).

RECEBIDO EM 15/1/18 17:40
Município de Balneário Camboriú
Gabinete do Prefeito

Rua 904, nº 810 - Centro – Balneário Camboriú – SC – Cep: 88330-590 CNPJ: 83.394.957/0001-97
Fone: (47)3 367-2256 fax (47) 3363-0970 - Site: www.sisembc.com.br E-mail: sindicato@sisembc.com.br

fato que subtraiu dos ocupantes dos mencionados cargos a **profissão regulamentada**. Observe-se que Agente de Obras, não é uma profissão regulamentada, como são as profissões ora especificadas.

Assim, como o concurso ocorreu para uma profissão específica, não poderia ter havida tal modificação, em evidente prejuízo aos requerentes. Além do mais, as funções hoje desempenhadas pelos mesmos são as mais diversas, tais como: assentamento de petit pavê; assentamento de pisos de concreto e cerâmicas; assentamento de paver; recolocação de meio fio; recuperação de calçadas, deck, mobiliários de parquinho e tapumes; reparação de bocas de lobo, grelhas pluviais e tubos, etc.

Por tais motivos, requerem seja RECRIADO O CARGO NO QUAL OS MESMOS PRESTARAM CONCURSO PÚBLICO, no sentido de restabelecer a profissão exercida pelos mesmos.

Ou então, ante a elevada gama de atribuições desempenhadas pelos mesmos, aliado a qualificação profissional, possuem direito a perceber o salário base igual ao dos operadores de máquinas.

Revisão do Piso Mínimo do Município para R$ 1.500,00 (...), no sentido de atender a ordem constitucional de reduzir a desigualdade entre a maior e a menor remuneração paga pelo Município.

Promover condições facilitadas para que os ocupantes destes cargos possam concluir o ensino médio, no sentido de alcançar a progressão vertical de 12% (...), inclusive com o pagamento do auxílio escola.

9 – MONITOR FLORESTAL (2). Este cargo exige nível médio como requisito para o concurso e é de grande responsabilidade e utilidade para a administração. Revisão do PCCR para equiparação com os Técnicos do Meio Ambiente, visto que o salário base do cargo atualmente está defasado e fora dos parâmetros de mercado (...), bem assim, mais segurança no ambiente de trabalho. Além do mais, exercem atividade em ambiente insalubre, reivindicando o levantamento pelo Engenheiro de Segurança trabalho.

10 - MOTOBOYS (8) Os ocupantes destes cargos reivindicam a equiparação do salário base com o cargo de motorista, visto que as responsabilidades dos cargos são iguais, com um agravante, os riscos da atividade são maiores. Entretanto, o valor do salário base é de R$ 1.350,04 (...) e de motorista é de R$ 1.877,60 (...), originando uma diferença de R$ 527,60 (...), conforme comprovam os documentos do Portal de Transparência anexo. Estes profissionais percebem adicional de periculosidade de 30% (...).

Cadastradores, Oficiais de Justiça "ad hoc", Fiscais, entre outros. Estes profissionais, embora laborem direto com Motocicletas, porém o Município não vem pagando o referido adicional, são eles: Cadastradores, Oficiais de Justiça "ad hoc", Fiscais, entre outros, conforme documentação anexa.

Periculosidade dos motociclistas – A Lei nº 12.997 de 18 de Junho de 2.014 estabelece que os empregados que utilizam motocicleta no exercício de suas atividades profissionais, independentemente do que consta no registro da sua função, passam a ter direito a adicional de 30%

Os servidores também reivindicam a exclusão do limitador de 13 UFMs, prevista no *caput* do artigo 116, do Estatuto do Servidor Público (Lei n. 1.069/91), **para que todos os servidores e empregados públicos, independentemente do valor da remuneração recebam o Cartão alimentação para todos os servidores**.

2 – **REAJUSTE REAL 2017**: O crescimento da receita é uma constante em nosso Município, devido a construção anual de novas habitações e relativamente as atividades de serviços e comércio que se desenvolve no território de nosso Município.

Todos nos sabemos que a inflação que ocorre no supermercado; no posto de gasolina; na farmácia; nos materiais de construções; nas vestimentas e calçados; superam em muito os números da inflação oficial.

Por esta razão, o Sindicato busca sepultar a cultura do reajuste pela inflação pura e simples, pois a cidade cresce e se desenvolve e o Município tem condições de oferecer anualmente um percentual de reajuste real, ou seja, superior aos índices de inflação. Com estes fundamentos, restou deliberado que a negociação do reajuste real deve ser no percentual de 5% (...), percentual que representa o ganho real.

3 – **AUXILIAR DE APOIO ESPECIAL** e **INTERPRETE** (15). Extinguir estes cargos e aproveitá-los de acordo com as respectivas formações, de acordo com Plano de Cargo do Magistério, considerando que estes profissionais possuem habilitação exigida para o exercício da docência, criando-se o cargo de PROFESSOR DE APOIO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL (Ofício n° 016/SISEMBC/17) e Lei Complementar n. 17/17.

4 - **ASSISTENTE FISCAL DO MEIO AMBIENTE**. (1) Este funcionário reivindica o salário base equivalente ao Fiscal de Meio Ambiente, visto que há muitos anos, nunca receberam qualquer reclassificação ou auto real de salário, fato que deixou a remuneração do requerente muito abaixo das regras de mercado.

5 - **TÉCNICO EM AGRIMENSURA** (2). Estes funcionários reivindicam o salário base de R$ 3.450,00 (...), restabelecendo uma diferença de 50% (...) para o cargo de nível superior, conforme fundamentação anexa.

6 - **MOTORISTAS** (4). Pagamento imediato para os motoristas da Secretária da Pessoa idosa, tratoristas, operadores de esteira, etc., da gratificação de função prevista no art. 1°, da Lei 3877/15, de 1,5 (uma vírgula cinco) UFM (Ofício n. 166/17).

7 – **ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS AGENTE FISCAL TRIBUTÁRIO:** Revisão das atribuições do Cargo de Agente fiscal Tributário, no sentido de aprimorar as funções do cargo e visando dinamizar os trabalhos na Secretária da Fazenda. Os profissionais deste cargo reivindicam a equivalência de 2/3 do cargo de Fiscal da Fazenda, atualização das atribuições de acordo com lei n° 3428/2012, conforme fundamentação anexa.

8 - **ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE AGENTE DE OBRAS**. O cargo de agente de obras surgiu da aglutinação de vários outros cargos públicos, ente os quais destacamos: **Encanador, Pedreiro, Calceteiro, Carpinteiro, pintor de Obras, Auxiliar de Marcenaria**, etc.,

(...), sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

11 - **FISCAL DA SAÚDE PÚBLICA / FISCAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA**. Com a aprovação da Lei nº 3913, de 1º. de abril de 2016, foi alterada a nomenclatura do cargo de Fiscal Sanitarista para Fiscal de Vigilância Sanitária, e no art. 5º., garantiu ao Fiscal de Saúde Pública que possua nível superior, perceber os mesmos proventos do Fiscal de Vigilância Sanitária, desde que o mesmo possua curso superior.

Ocorre que o concurso para o cargo de Fiscal de Saúde Pública exigiu apenas a graduação de segundo grau e tanto aqueles que possuem nível médio, quanto aqueles que possuem nível superior, desempenham as mesmas funções, independentemente da formação. Aliás, as atribuições do cargo de Fiscal de Vigilância Sanitária e Fiscal de Saúde Pública são as mesmas, logo não pode haver tratamento diferenciado.

Por outro lado, para o desempenho das atribuições da vigilância sanitária não é exigido nível superior, tanto que não se exige a formação superior na área de atuação. Do mesmo modo, tanto os Fiscais de Vigilância Sanitária, quanto os Fiscais de Saúde Pública que permanecem com esta denominação por não possuir o nível superior, continuam desempenhando as mesmas funções no Departamento de Vigilância Sanitária.

Assim, todos os servidores que eram enquadrados como Fiscais de Saúde Pública, em face do acima exposto, possuem direito ao enquadramento como Fiscal Vigilância Sanitária, devendo ser corrigida com urgência esta distorção, inclusive, quanto a correção salarial, dando nova redação ao artigo 5º. da Lei n. 3.913/16: "Fica assegurado ao Fiscal de Saúde Pública os mesmos proventos do Fiscal de Vigilância Sanitária, desde que o mesmo possua curso superior, . . . ou tenha Credencial do Curso de Ações Básicas capacitada pela Diretoria de Vigilância Sanitária do Estado de Santa Catarina e ou Experiência comprovada de pelo menos 5 (cinco) anos na atividade de Fiscal."

12 - **EMASA - EMPRESA MUNICIPAL DE ÁGUA E SANEAMENTO**: Estes servidores reivindicam, com urgência, a **instituição de um Plano de Carreira próprio, no qual regulamentará os benefícios, direitos, deveres e obrigações da categoria**, como por exemplo, os TÉCNICOS DE LABORATÓRIO (6). Buscam a revisão do salário base, que está inferior aos pagos na região, formação/capacitação dos funcionários, criar uma nova nomenclatura para valorização do servidor público, que passaria de Técnico de Laboratório para Analista Químico; ANALISTA QUÍMICO (2), tudo de acordo com a fundamentação em anexa.

13 - **COMPUR – Empresa Companhia de Desenvolvimento & Urbanização**. Os empregados desta empresa aguardam uma definição política sobre os destinos da COMPUR, visto que são regidos pela CLT e há anos se discute a transformação da empresa numa Autarquia Pública Municipal, com o aproveitamento de todo o quadro funcional, na nova organização. Assim, a categoria reivindica que seja incluído um representante do Sindicato na Comissão de estudos da COMPUR.

O Plano de Cargo e Salário da categoria esta aguardando essa decisão, apesar de haver sido feito os estudos necessários, está aguardando implantação. Enquanto isso, a categoria esta sendo privada dos benefícios do Plano.

Reivindicam o benefício de folga no dia do aniversário, o que foi deliberado durante as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho, bem como, a organização e eleição dos representantes da CIPA.

Também foi deliberado durante as negociações sobre o aumento do Acicional de Atividades Especiais, no percentual de 40% (...), devido as atribuições do cargo se desenvolver em escala de revezamento durante 24 horas por dia.

Buscam também, maximizar o atendimento do interesse público, com a formação de escalas de revezamento de 12 X 12 X 60.

13.1 - PSICÓLOGO DO PROJETO SENTINELA – Esta profissional, segundo expediente anexo, não vem recebendo o salário isonômico da categoria, o que se constata com as informações extraídas do Portal de transparência. Assim, necessário corrigir esta distorção para estancar o prejuízo que vem sofrendo estes profissionais. Na realidade, estas funcionárias foram contemplados com a isonomia por meio da Lei n. 3745/2014 e por motivo de equivoco no momento da elaboração da Lei n. 38702015 (Psicólogos Janaina da Nascimento e Edna Pillotto Duate).

14 - INVESTIMENTO EM TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO. O Sindicato reivindica a criação imediata da "Escola de Governo", com dotação orçamentária específica e suficiente para realizar continua e gratuitamente cursos de capacitação e de formação, seguindo os princípios que nortearam o PCCR ao instituir as promoções verticais e horizontais, baseados em cursos de treinamento e capacitação dos servidores.

15 - REALIZAÇÃO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO. A busca da excelência e a melhoria dos serviços prestados para a coletividade, passa, sem sombras de dúvidas, pela valorização e a capacitação do servidor público, que automaticamente estará motivado para atender a multiplicidade dos serviços prestados pela administração pública.

Referidos cursos devem ser previamente acompanhados de estudos das demandas nas diversas áreas do serviço público, no sentido de corrigir deficiências e melhorar a formação do servidor, visando a melhoria no atendimento ao cidadão.

A realização de cursos de capacitação é uma reivindicação continua de todos os servidores e empregados públicos, instrumento necessário para a modernização e a profissionalização no serviço público e na visão do Sindicato deve merecer atenção especial e urgente da administração municipal.

16 - DIVULGAÇÃO SOBRE A REALIZAÇÃO DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO. O Sindicato reivindica, uma vez mais, que o Município divulgue, imediatamente, o planejamento dos cursos, locais, escalas e horários, em que serão ministrados os cursos de capacitação de todos os servidores públicos, com vistas a promoção horizontal, bem como, seja divulgado os critérios de avaliação positiva de desempenho prevista no art. 20, do PCCR. Todos os cursos de capacitação deveram ser ofertados GRATUITAMENTE PELO MUNICÍPIO E ORGANIZADOS DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO DO SERVIDOR.

Sobre este tema, o Sindicato dispõe de UM AUDITÓRIO COM CAPACIDADE PARA 50 (...) PESSOAS, PODENDO CONTRIBUIR COM A FORMAÇÃO DO NOSSO SERVIDOR, POR

INTERMÉDIO DE CONVÊNIO A SER FIRMADO COM ESTE MUNICÍPIO PARA REALIZAÇÃO DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO;

18 - DIVULGAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO: O Sindicato reivindica, uma vez mais, que o Município divulgue a regulamentação, imediatamente, dos cursos de formação e capacitação "afins ou assemelhados" para cada cargo ou emprego público, para fins de promoção vertical e horizontal;

19 - CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO PARA OS CARGOS DE COMANDO. Inadmissível, na visão deste Sindicato, que a PRIMEIRA PREOCUPAÇÃO DOS GESTORES PÚBLICOS ao escolher os cargos de comando não seja com a competência, a capacitação, a liderança e capacidade de interação interpessoal dentro da equipe de colaboradores.

Estas competências são imprescindíveis no sentido de buscar o diálogo, a compreensão, evitando e eliminando conflitos dentro do ambiente de trabalho, sem, contudo, perder de vista o atendimento para com a coletividade e a prevalência do interesse público;

20 – CRIAÇÃO DE ÓRGÃO INCUMBIDO DA PREVENÇÃO DE DOENÇAS FÍSICAS, PSIQUICAS E DE ACIDENTES DO TRABALHO.

Implantação de um programa de qualidade de vida e saúde do trabalhador, visando a segurança e a melhoria no ambiente de trabalho desenvolvido e consequentemente diminuindo os afastamentos por motivo da saúde física e psíquica do trabalhador.

O nosso Município apesar de já haver completado mais de meio século de emancipação política administrativa, até hoje seus gestores não se preocuparam em criar um órgão de prevenção, planejamento e avaliação do bem estar, da saúde física e psíquica do nosso trabalhador.

Por isso, o Sindicato reivindica que seja criado imediatamente, um órgão capacitado para cuidar, preventivamente da saúde do trabalhador, pois a Junta Médica Oficial, somente atua passivamente no interesse do empregador, no sentido de periciar o trabalhador quando são concedidos aos mesmos atestados médicos acima de 3 (três) dias.

Assim, não é mais possível compactuar com tal situação, pois existe um grande contingente de servidores afastados de suas funções por problemas de saúde ocasionados pelas condições de trabalho e o Município sequer possui estudos para diagnosticar e minimizar estes problemas.

No sentido de mudar esta realidade, o Sindicato, a exemplo do que ocorre com as empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, busca a implantação imediata, por meio de lei municipal da Comissão de Prevenção das doenças físicas e psíquicas dos Trabalhadores.

Para melhor compreensão do tema aqui tratado, transcrevemos abaixo, as regras da CLT, que regulamentam o assunto na iniciativa privada, embora, pé claro, sabemos que não se aplicação aos servidores públicos estatutários:

"Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
b) o numero mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1° - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2° - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3° - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4° - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5° - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado."

21– <u>PROMOÇÃO VERTICAL E HORIZONTAL</u>: **É necessário a NOMEAÇÃO IMEDIATA DE UM MEMBRO efetivo do Sindicato na comissão permanentemente de estudos e pesquisas para modernização da legislação relativamente aos servidores públicos**, tais como, Estatuto dos Servidores Públicos (Lei n. 1.069/91), Estrutura Administrativa (lei n. 1068/91), Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR (Lei n. 3.428/2012), Plano de Cargos do Magistério, da Guarda Municipal e dos Empregados Públicas (LCMs n°s 10, 11 e 12/2015), entre outras, compilando-se todas as leis que promoveram alterações, no sentido de facilitar a pesquisa e manuseio, cumprindo o que determina a Lei Complementar Federal n. 95/98.

Exemplo disso, é a necessidade de alteração do percentual da promoção vertical previsto no art. 27, incisos I a IV, da Lei Municipal n. 3.428/2012 (PCCR), que é de 12% (...), seja aumentado já para o mês de março 2018 para 20% (vinte por cento).

Assim, é necessário estabelecer isonomia nos percentuais, sob pena de se **criar uma discriminação injustificável, pois é inadmissível a diferenciação dos percentuais entre os profissionais que atuam no serviço público.**

Também deve ser considerado como requisito para o crescimento vertical no PCCR, qualquer curso superior, pois é inegável a contribuição do servidor com nível superior no desempenho das atribuições do seu cargo e no atendimento e trato com os colegas e administrados;

Com estes motivos e fundamentos, o Sindicato reivindica que seja aumentado o percentual previsto no art. 27, do PCCR para 20% (...).

22 – PROMOÇÃO VERTICAL DO PCCR PARA O GRUPO OCUPACIONAL BASE. Em razão da própria exigência de escolaridade no concurso para o grupo ocupacional base (§5°, do art. 6°., do PCCR), e em face das especificidades das atribuições do cargo que exercem, considerando que a maioria dos servidores lotados nestes cargos já ultrapassaram a meia idade; considerando ainda que o trabalho deste grupo ocupacional é o desprendimento da força física, o que gera um enorme desgaste de energia no desempenho das funções diárias, fato que prejudica e retira qualquer disposição para frequentar cursos de formação de longa duração (conclusão do ensino fundamental, ensino médio, etc.). Por isso, o Sindicato reivindica que a promoção vertical para o Grupo Ocupacional Base – GB, se dê por meio de cursos de **CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, MINISTRADOS PELO MUNICÍPIO E CORRELACIONADO COM AS ATRIBUIÇÕES DE CADA CARGO PÚBLICO.**

23 - PROMOÇÃO HORIZONTAL: Segundo o artigo 20 e 21, do PCCR, um dos requisitos para a promoção horizontal é a participação do servidor em cursos de formação de: (I - 80 (oitenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Especialista - GE; II - 60 (sessenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Técnico - GT; III - 50 (cinquenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Funcional - GF; IV - 40 (quarenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Operacional - GO; V - 30 (trinta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Base – GB).

Examinando-se atentamente os artigos 20 a 26 do PCCR, não encontramos nenhuma regra que limita a data da participação no curso de formação, tampouco se a quantidade de horas do curso deve ser atingida em um único curso ou a soma de vários cursos.

Aliás, as regras dos §§ 1° e 2°., do artigo 21 e do parágrafo único do artigo 23 (Parágrafo Único - Os cursos de atualização e aperfeiçoamento realizados no período do exercício do cargo em comissão deverão ser relacionados:), ambos do PCCR, reforçam o entendimento de que podem ser somados vários cursos para atingir o horário mínimo estabelecido.

Todavia, a Instrução Normativa n. 003/12, de 20 de agosto de 2012, no artigo 4°, afirma que as horas/aulas devem estar inscritas em um único certificado. O artigo 5°., por sua vez, regulamente que os cursos somente serão aproveitados, se possuírem data de conclusão não superior a 2 (dois) anos, contados retroativamente à data da emissão do certificado.

Logo, a interpretação que deve prevalecer é que o servidor possa somar vários certificados para atingir a quantidade de horas para a formação exigidas pelo art. 21, do PCCR, bem como, os cursos não podem sofrer qualquer limitação temporal, sob pena de ferir o direito adquirido dos servidores.

24 - FIXAÇÃO DE NOVA TABELA SALARIAL. O Sindicato luta para estabelecer a melhoria remuneratória para os servidores e empre4gados públicos, contudo, RESSALTA que existem distorções remuneratória entre os cargos que integram a estrutura do serviço público municipal. Neste sentido, o Sindicato busca a sensibilização dos gestores, no sentido de construir uma proposta de PISO SALARIAL que atenda os anseios de todos os grupos ocupacionais previstos no art. 6°., do PCCR, ou seja:

a) Grupo Ocupacional Especialista – GE, compreende os cargos cujas funções requerem conhecimentos teóricos e práticos e formação de Ensino Superior (art. 6°., § 1°);

b) Grupo Ocupacional Técnico – GT, compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais, com qualificação técnica de Ensino Médio (art. 6°., § 2°);

c) Grupo Ocupacional Funcional – GF, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Médio (art. 6°., § 3°);

d) Grupo Ocupacional Operacional – GO, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental completo (art. 6°., § 4°);

e) Grupo Ocupacional Base – GB, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental incompleto (art. 6°., § 5°).

f) Criação de um NOVO GRUPO OCUPACIONAL integrado pelos profissionais, tais como: agentes de alimentação, pedreiro, carpinteiro, pintor letrista, soldador, mecânico, operador de máquinas, motoristas, broqueiro/detonador, Assistente administrativo, auxiliar administrativo, eletricista, telefonista, etc., entre outras profissões, que independentemente do nível de escolaridade exigida para o concurso, dependem do conhecimento prático e competência adquirida ao longo da vida profissional ou pela participação de cursos teóricos.

25 – HORAS EXTRAS COM 100%. Existem cargos ou grupos de cargos que de acordo com as funções e atividades exigidas no Município se desenvolvem de forma continuada 24 (vinte e quatro horas) por dia. Assim, as **horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, domingos, ponto facultativo e feriados, devem ser pagas com adicional de 100% (Cem por cento) sobre a hora normal**, por ceifarem o servidor do restabelecimento das energias consumidas durante a semana e a convivência com a família, em razão da necessidade do serviço público.

26 – ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICONAL DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, DE RISCO, ETC. Adequar a legislação municipal nos moldes do entendimento pelo STF, de que os entes federados podem dispor em suas legislações sobre a incidência do adicional de insalubridade, periculosidade e de risco, sobre o salário básico de cada cargo ou emprego público.

Adequar a legislação para propiciar o pagamento do adicional de insalubridade, periculosidade, de risco, etc., sempre que o servidor se afastar do trabalho para tratamento de saúde relacionada ou não ao ambiente de trabalho, pois é neste momento que as despesas aumentam, pela necessidade de tratamento excepcional e compra de medicamentos;

27 - **REDUÇÃO DAS TERCEIRIZAÇÕES**. O Sindicato busca conscientizar o gestor para a redução das terceirizações de mão-de-obra, pois esta modalidade de contratação representa uma válvula de escape de elevadas somas de dinheiro público, muitas vezes totalmente desnecessária, pois existem servidores e departamentos competentes para a realização de tais atividades com menor investimento e melhor técnica. A evasão de tais recursos poderiam serem direcionados para melhoria salarial dos servidores públicos.

28 – **REDUÇÃO DAS HORAS EXTRAS**. O Município deve pagar corretamente as horas extraordinárias efetivamente realizadas e quando necessárias para tarefas inadiáveis ao bom andamento do serviço público.

As horas extraordinárias também apresentam efeitos colaterais, pois fica dentro do poder discricionário do administrador pagar hora extra para o servidor escolhido. Por isso, os órgãos da administração pública, para não incidir em desvio conduta, deve organizar escalas de revezamento com os servidores que se disponibilizam a realizar tarefas extraordinárias.

29 – **REDUÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS**. Na visão do Sindicato, existem excesso de cargos comissionados integrando a estrutura do serviço público municipal. Por outro lado, a nosso sentir, hoje dentro da estrutura da administração existem servidores qualificados para ocupar todos os cargos comissionados, fato que representaria grande economia de recursos públicos, além de se constituir um fator de satisfação, de estímulo ao aperfeiçoamento e a capacitação profissional dos servidores efetivos.

Neste norte, o Sindicato reivindica que 80% (oitenta por cento) de todos os cargos de Coordenação e Direção de todas as Secretarias, Fundações, Autarquias e Empresas de Economia Mista, sejam ocupados por servidores de carreira.

Além dos cargos comissionados, temos as ditas comissões, que cada vez mais estão se proliferando e cada vez com maior numero de servidores. É necessário afirmar, que o Sindicato não é contra as comissões, desde que elas sejam instituídas para realizar tarefas necessárias no serviço público, nem somos contra das horas extras efetivamente trabalhadas, porém, temos que nos conscientizar de que horas extras e comissões, não integram o salário base e consequentemente, não são levadas em conta para a aposentadoria.

30 – **CRIAÇÃO DA FUNÇÃO GRATIFICADA**. Priorizar a criação da função gratificada em detrimento do cargo comissionado, em obediência ao que restou estabelecido nos arts. 3º., inciso IX e 56, do PCCR. Isto porque, ao contrário dos cargos comissionados, as funções gratificadas, obrigatoriamente, devem ser ocupadas por servidor efetivo, além de representar um ganho para o servidor e uma grande economia para os cofres públicos, aliado a valorização profissional do servidor, fator que também servirá de estimulo à qualificação.

31 – **CÓDIGO DE RELACIONAMENTO ENTRE A ADMINISTRAÇÃO E O SERVIDOR.**

É necessário estabelecer um código de relacionamento entre a administração e os servidores, no sentido de proporcionar procedimentos claros e seguros sobre os direitos, deveres e obrigações,

tanto do servidor, quanto da administração, com a efetiva participação dos servidores por meio do sindicato.

32 - **JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS**. Todos os profissionais ocupantes de cargos e empregos públicos, aguardam com ansiedade o estabelecimento, por lei, da jornada de 6 (seis) horas diárias e 30 horas semanais.

Esta é uma realidade já existente no Município, que há cerca de mais de uma década e meia todos os servidores e empregados públicos trabalham 30 (trinta) horas semanais, para atender as conveniências do interesse público. Realça-se também, que este horário já está incorporado no costume da comunidade e não causa nenhum embaraço na realização dos trabalhos e rotinas administrativas.

33 - **REVISÃO DO PISO SALARIAL DO MUNICÍPIO**. Segundo previsão constitucional deve ser reduzida a diferença entre o maior e o menor salário pago. Assim, faz-se necessário empreender estudos sobre a Revisão do Piso Salarial do Município para R$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos reais), já a partir de março de 2018.

34 – **REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS**: O Sindicato efetuou o levantamento das perdas salariais ocorridas a partir da implantação do plano real (julho de 1994), de cada cargo público, constatando que a maioria dos cargos acumulavam perdas salariais ao longo dos anos. Contudo, muitas perdas salariais já foram sanadas a partir de 2012, não significando dizer que o salário está condizente com lei da oferta e procura ditadas pelo mercado.

35 - **VALE CULTURA**. Importante destacar, que é um instrumento indissociável da formação a disseminação da cultura e do lazer, razão pela qual reivindicamos seja estendido o direito ao Vale Cultura para todos os servidores, na forma da Lei Estadual.

36 - **LEITE DA GARAGEM** – indenização de um litro de leite por dia, de todos os funcionários da Garagem, desde a data da suspensão em fevereiro/2017, até a presente data, fornecendo-se de forma continuada, diariamente, a partir desta data.

MARCENARIA. Do mesmo modo, seja estendido o fornecimento de um litro de leite, diariamente, aos funcionários que trabalham na Marcenaria, tendo em vista a alta quantidade de Poeira, fuligem e outras impurezas produzidas pelas máquinas, madeiras, colas, etc.

37 - **PROJETO MORADIA DO SERVIDOR**, nos moldes do projeto aprovado na Audiência Pública;

Como se tratam de perdas salariais é necessário que se faça a reposição imediatamente, no sentido de recuperar o poder aquisitivo da remuneração e para que os novos aumentos passem a incidir sobre o valor do salário já recomposto.

A seguir passamos a pontuar as reivindicações especificadas de cada cargo ou emprego público:

38 – AGENTE SOCIAL (11). (Ex-Fiscal de Migração) – Estes profissionais se submeteram ao concurso com a mesma exigência e formação do Agente Fazendário (hoje Agente Fiscal Tributário) e sempre receberam o mesmo salário. Assim, buscam o reenquadramento do salário base na classe de Agente Fiscal Tributário, conforme fundamentação anexa.

39 - AUXILIAR DE ENFERMAGEM (20). Revisão do PCCR para estabelecer a isonomia do salário base, com o salário base do cargo de Técnico em Enfermagem, pois executam as mesmas atribuições e possuem a mesma formação e qualificação técnica.

40 - AGENTES DE SERVIÇOS GERAIS (517). Esta categoria reivindica o pagamento de 40% (quarenta por cento) de insalubridade, pois estes profissionais trabalham expostos aos agentes insalubres, realizando atividades de limpeza de banheiro utilizadas pelo público em geral e como tal, expostos durante todo o período de trabalho com agentes insalubres em grau máximo. O Sindicato solicitou por meio do Ofício n. 377/ 2016, 34/2017 e por amostragem alguns protocolos individuais encaminhados ao RH, o percentual de insalubridade em questão, o que ainda não foi decidido. A atividade, entretanto, enquadra-se na hipótese prevista no Anexo n. 13 da NR-15 (anexo) do Ministério do Trabalho e Emprego **corroborada pela Súmula 448 do TST.**

Buscam também a Normatização do número de agentes de serviços gerais de acordo com a metragem quadrada do ambiente no sentido de estabelecer igualdade de tratamento para todas(os).

Solicitam que a contratação dos servidores (ACTs), seja antecipada para o mês de Janeiro, quando se dá o mutirão geral de limpeza das Unidades Escolares, tendo em vista a sobrecarga de trabalho para os efetivos em face do número reduzido de **agentes de serviços gerais**. Organizar e aplicar cursos de formação gratuita e no horário de trabalho.

41 - GUARDA PATRIMONIAL (64). Este cargo, por meio da LCM n. 10/2015, ficou hierarquicamente vinculado à Secretaria de Segurança e Incolumidade Pública, porém a carreira e a remuneração fazem parte da Lei Municipal n. 3428/12 (PCCR), situação que deve ser resolvida. O Sindicato estudou a matéria e encontrou vários Municípios que resolveram a mesma situação criando a carreira da segurança pública e o cargo de guarda municipal especial, citando-se como exemplo, o Município de Curitiba, que por meio da Lei n. 10.630/2002 e 13.769/2011, já oficiado à Vossa Senhoria (Of. 035 e 051/2016).

Também foi solicitado o pagamento de horas extras conforme amplamente explicitado no ofício 050/SISEMBC/17, além de melhorias nos locais de trabalho, equipamento de proteção individual (EPI), ampliação do Adicional de Risco para 40%. Estes temas já foram levados pessoalmente ao Secretário da Pasta, na reunião solicitada pelo Ofício n. 011/2017. Estes assuntos foram ratificados pelos Ofícios nºs. 050, 059, 090 e 091/2017.

42 - FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE ESPORTES. PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (3). Os profissionais de educação física, conforme Resolução n. 287, do Conselho Nacional da Saúde, em verdade são enquadrados como profissionais da saúde e portanto, buscam isonomia com os valores reivindicados pelos especialistas da saúde no item específico, salário base que hoje é de R$ 3.951,58 (...), fundamentação anexa.

43 - MOTORISTAS (136). Todos os motoristas, **incluindo os da Secretária da Pessoa idosa**, tratoristas, operadores de esteira, etc., reivindicam seja estendida a gratificação de função prevista no art. 1°, da Lei 3877/15, de 1,5 (uma vírgula cinco) UFM (Ofício n. 166/17).

Tendo em vista a responsabilidade do cargo de operador de equipamento pesados, na qual exige formação para o mesmo, os Operadores de Máquinas (15), com salário base de R$ 2.194,08; participaram da reunião no Sindicato referente às reivindicações, requer a inclusão na Pauta do Ofício n. 073/2017, a reivindicação da categoria na qual o salário base se encontra defasado, requer que o salário base seja fixado em R$ 2.900,00 (ofício 213/17).

44 - MOTORISTAS II. Os ocupantes destes cargos, tendo em vista as exigências no concurso público de carteira "D" e "E", para dirigir veículos especiais, buscam a equiparar com o salário de operadores de máquina com operador II, na importância de R$ 2.506,52 (...).

Estes profissionais também estão sendo prejudicados na concessão da promoção vertical de 12% (...), em vista de que não vem sendo analisado para a promoção vertical, a formação exigida no edital do concurso público em que foram aprovados.

45 - ANALISTA DE CONTROLE INTERNO (2), Aumento real no salário base, que se encontra na classe 18 do anexo I, do quadro permanente de cargos do Poder Executivo com salário base de R$ 2.857,62 (...), passando para a classe 25 em razão das atribuições da similaridade das atribuições do cargo de Auditor Interno, cujo salário base é de R$ 5.482,13 (...), conforme fundamentação anexa.

46 - AGENTES DE ALIMENTAÇÃO (292), A Lei n. 1.383/94, criou a gratificação por refeição servida, com percentual de 10% e 15%, para a cozinha que serve até 150 (...) e acima de 150 (...) refeições. A categoria sugere a seguinte alteração ao artigo 2°:

> I – Cozinha com produção até 100 refeições diárias, gratificação de função no valor de 10% do seu vencimento base.
> II – Cozinha com produção até 250 refeições diárias, gratificação de função no valor de 15% do seu vencimento base.
> III – Cozinha com produção até 400 refeições diárias, gratificação de função no valor de 20% do seu vencimento base.
> IV – Cozinha com produção superior a 400 refeições diárias, gratificação de função no valor de 25% do seu vencimento base.

Outra reivindicação desta categoria e o pagamento do adicional de Insalubridade no percentual de 40% (...), o qual hoje é de 20% (...). Os(as) Agentes de Alimentação exercem suas atribuições sob condições especiais de trabalho, posto que submetidos a constantes variações de temperatura, por longos períodos de tempo, em níveis acima dos limites de tolerância previstos em lei, considerando o fato de que o Município não disponibiliza equipamentos de proteção individual – EPI's.

Esta categoria reivindica que seja instituída uma nova faixa salarial na tabela do PCCR, encaixando-se acima do Piso Mínimo do Município.

47 - **TÉCNICO EM ENFERMAGEM** (72). Buscam a equiparação do salário base e a gratificação (Lei n. 3797/15) com os técnicos da SAMU e a realização de Laudo Técnico do Engenheiro de Segurança do Trabalho, pois devem receber a insalubridade no percentual máximo de 40% (...), conforme leis anexos.

48 - **TÉCNICO EM RADIOLOGIA** (7). Reivindicam readequação salarial de acordo com a solicitação e a gratificação para supervisores das Técnicas Radiológicas, na forma prevista na Resolução do CONTER n° 11/2011 (conforme anexo).

Buscam o recebimento do adicional de Radiação Ionizante no percentual de 40%, conforme artigo 4°. do Decreto Municipal n. 4.761/07, bem como, o adicional de insalubridade no grau máximo de 40%, conforme artigo 2° do mencionado decreto.

Realização de cursos de atualização periódica na área, conforme Portaria n° 453/1998, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Portaria anexa), bem como, a melhoria nas estruturas físicas.

49 - **TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL** (18). Reivindicam mais segurança no ambiente de trabalho (falta de extintor de incêndio); sala de radiologia para o COE e pagamento de insalubridade, conforme documento anexo.

50 - **TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES E SANEAMENTO** (2). Os profissionais efetuaram um levantamento por conta própria, que propõe a fixação do salário base no percentual de 68,68% (...), do salário dos profissionais (Engenheiros/Arquitetos em acordo com o edital 01/2007 – antes da aplicação do PCCR). Também efetuaram um levantamento de mercado, cuja média indica a fixação do salário base no valor abaixo de mercado, conforme fundamentação anexa.

51 - **TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO** (02): Revisão do PCCR para o Padrão de vencimentos do Cargo de Técnico Previdenciário para o Cargo de Analista Previdenciário, com uma readequação do salário base para R$ 3.121,34 (...).

52 - **TÉCNICO EM SEGURANÇA DE TRABALHO** (3). Reposição salarial tendo como sugestão da categoria o salário base de R$ 3.400,00 (...), tendo em visto o grau de responsabilidade, na forma da fundamentação anexa.

53 - **TÉCNICO DE RESTAURO** (1). O salário base é de R$ 1.589,30 (...), sendo muito abaixo da média da categoria que é de R$ 4.902,75 (www.sine.com.br). Assim, solicita a readequação do vencimento base da categoria para R$ 4.900,00, conforme documentação anexa.

54 - **DESIGNER GRÁFICO E MODA** (2). Atualmente o salário base é de R$ 2.614,30 (...) e a média salarial base nacional é de R$ 3.619,21 (...) (www.sine.com.br). Por isso, requer a readequação do vencimento base da categoria para R$ 3.700,00 (...), conforme documentação anexa.

55 - **DESENHISTA TÉCNICO** (4). Reivindicam a revisão do PCCR de R$ 2.377,42 (...) equiparando assim com o cargo de Assistente de TI, passando o enquadramento da classe 7 para

classe 13, continuando no mesmo grupo ocupacional "GT" (grupo técnico), conforme fundamentação anexa.

56 - MONITOR DA EDUCAÇÃO (1). Reivindica a revisão da sua situação funcional, para inseri-lo no Plano de Cargos do Magistério, com enquadramento no PI, bem como, pagamento de adicional de insalubridade, em face das atribuições do cargo.

57 - ENFERMEIRO ESF (17). Pleiteiam a equiparação do salário base que é de R$ 5.079,13 (...), com o cargo de cirurgião dentista do "ESF", cujo salário base é de R$ 10.883,93 (...).

Bolsa de estudo de 50% (...) para a realização de curso de pós – graduação e o adicional pela ESF de 50% de salário base do enfermeiro; pagamento de adicional de periculosidade; licença para participar de cursos e congressos, conforme documentação anexa.

58 - CIRURGIÃO DENTISTA (34), Buscam isonomia salarial entre os ocupantes dos cargos de provimento efetivo de médico (20 horas), recuperando a situação fática e histórica existente na instituição da lei 3.248/12 do PCCR, ou a redução da carga horária semanal de 20 horas para 15 horas semanais, conforme fundamentação anexa.

59 - FARMACÊUTICOS (26). Pleiteiam a isonomia com o cargo de médico e cirurgião dentista, que existia até o advento da Lei 3428/12 (PCCR), conforme documentação anexa.

60 - ESPECIALISTAS DA SAÚDE (Aconselhadores (...), Assistentes Sociais (34), Fisioterapeutas (...), Fonoaudiólogos (....), Nutricionistas (10), Psicólogos (40), Terapeutas Ocupacionais (3), Enfermeiros(as) (107) e Orientador Social (2). Reivindicam a revisão do PCCR para estabelecer isonomia com o salário base que hoje é de R$ 3.951,53 (...), com o cargo de farmacêutico cujo salário base e de R$ 5.482,13 (...).

Os Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Nutricionistas e Psicólogos que laboram na Secretária de Educação, estão sendo obrigados a realizar uma jornada de 40 horas semanais, embora sejam lotados na Secretária da Saúde e lá a jornada é de apenas 30 horas semanais. Portanto, buscam a isonomia com tais cargos.

Reivindicam ainda, melhorias estruturais e de condições de trabalho, bem como, realização de concurso públicos Orientadores Sociais da Assistência Social.

61 - PSICÓLOGO DO PROJETO SENTINELA – Esta profissional segundo expediente anexo, não vem recebendo o salário isonômico da categoria, o que se constata com as informações extraídas do Portal de transparência. Assim, necessário corrigir esta distorção para estancar o prejuízo que vem sofrendo estes profissionais. Na realidade, estas funcionárias foram contemplados com a isonomia por meio da Lei n. 3745/2014 e por motivo de equivoco no momento da elaboração da Lei n. 38702015 (Psicólogos **Janaina da Nascimento** e **Edna Pillotto Duate**).

62 - GUARDA MUNICIPAL (143). Esta categoria reivindica o acautelamento da arma, visto se tratar de uma necessidade para defesa pessoal, pois não se desconhece as mazelas

enfrentadas pelas forças de segurança em geral, em face da peculiaridade do exercício das atribuições do cargo. _Buscam também, seja computada no cálculo de horas extras o adicional de risco percebido pela categoria.

63 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO (67). Pleiteiam a revisão do PCCR para estabelecer a isonomia do salário - base, com salário base de assistente administrativo, tendo em vista que de fato executam as mesmas funções. Buscam também, dependendo do local de trabalho, realização de Laudo pelo Engenheiro do trabalho, pois muitos exercem atividades em locais insalubres, correndo risco de infecções por doenças infecto - contagiosas.

O Sindicato reivindica, em face deste cargo haver sido inserido no Anexo I-C, da Lei n. 3428/12, que seus ocupantes sejam todos aproveitados no cargo de assistente administrativo, visto que já exercem tais atribuições, que este cargo seja aglutinado com o cargo de assistente administrativo e com impacto mínimo para os cofres públicos.

64 - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (369). Pleiteiam a isonomia do salário base com o cargo de Agente Fiscal Tributário, pois executam as mesmas atividades do Agente Fiscal Tributário. Buscam também, dependendo do local de trabalho, a realização de Laudo pelo Engenheiro do trabalho, pois muitos exercem atividades em locais insalubres, correndo risco de infecções por doenças infecto - contagiosas.

65 - TÉCNICO DE ENFERMAGEM ESF (Qdade – 34), reposição de R$ 500,00, no salário-base;

66 - RECEPCIONISTA (1). Pleiteia a isonomia do salário base com o cargo de Assistente Administrativo, pois possuem mesmo nível de escolaridade e executam atividades semelhantes.

67 - TELEFONISTA (11). Pleiteiam a revisão do PCCR visando a isonomia do salário base com o salário de assistente administrativo, pois os ocupantes deste cargo possuem o Ensino Médio, adicionado ao curso de telefonista.

68 - ATENDENTE DO POSTO DE INFORMAÇÕES TURÍSTICAS – PIT (16). No concurso público foi exigido para esta categoria o ensino médio, sendo que o salário – base sempre foi igual aos assistentes administrativos. Assim, requerem a revisão do salário base do PCCR para acompanhar os assistentes administrativos, conforme documentação anexa.

69 - ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (11). Buscam a revisão do PCCR, conforme fundamentação específica anexa, ofício nº 011/2017 – SMSS - Setor de Informática de 21de fevereiro de 2017, conforme documentação anexa.

70 - PROCURADOR MUNICIPAL (18). Reivindicam a alteração na legislação para permitir o auxílio estudo de até 50% (...) do valor do curso de pós-graduação, bem como, previsão no plano de cargos e salários a possibilidade de uma quarta progressão vertical exclusiva para o doutorado.

Busca também, a readequação no sentido de dar autonomia para a Procuradoria, com status de Secretaria, desvinculando do Gabinete do Prefeito e com independência orçamentária.

Pleiteiam que a nomeação do Subprocurador seja indicado sempre entre os procuradores de carreira, no sentido de valorizar a categoria e manter o comprometimento na gestão do órgão. Criação de adicional de exclusividade para o cargo de Procurador, no percentual de cerca de 30% (...), do salário base.

71 - ELETRICISTA (4). Pleiteiam a revisão do PCCR, para estabelecer o salário – base de R$ 1.813,28 (...), conforme ofício n° 008/2017, fundamentação específica anexa.

72 - OPERADORES DE ESTEIRA (1). Reivindicam a revisão do salário – base do PCCR para R$ 2.112,00 (...), tendo em vista a realidade mercadológica.

73 - MARCENARIA (2). Pleiteiam a valorização das funções e a reavaliação do salário base ao patamar de merca em cerca de 50% (...). Buscam também o percentual de insalubridade em grau máximo de 40% (...) e o fornecimento de EPI (luvas, sapatos, uniformes etc.), além da modernização dos equipamentos, conforme pedido no documento anexo.

74 - SOLDADOR (...). Reivindicam a revisão do salário – base do PCCR para R$ 2.112,00 (...), tendo em vista a realidade mercadológica.

75 - FISCAL DA FAZENDA NÍVEL SUPERIOR (9). Pleiteiam a revisão do PCCR para equiparar o salário base ao salário base de Contador, no valor de R$ 6.279,51 (...), conforme fundamentação anexa.

76 - FISCAL DO MEIO AMBIENTE (3) **E BIÓLOGO** (1). Reivindicam a revisão do PCCR, para enquadramento no mesmo grupo dos Fiscais da Fazenda, Relações de Consumo e de Obras, etc., consoante Ofício 042/2015 anexo.

77 - TURISMÓLOGA (3). Este cargo está inserido na Classe 17 do PCCR, no grupo GE, com aos profissionais: analista administrativo, analista financeiro e designer gráfico. Porém a exigência de carga horária e formação como Bacharel em Turismo e Hotelaria é mais alinhada com o Geólogo e Oceanógrafo que pertencem a Classe 18 de GE. A diferença salarial não é significativa, mas reivindicam fazer parte do grupo de Classe que já possui mais afinidade no nível de exigências de formação. O valor atualizado da faixa de vencimento I da Classe 17 é de R$ 2.614,60 e da Classe 18 é de R$ 2.857,62. Dessa forma, o que terá um impacto mínimo na folha de pagamento, mas será de grande incentivo e reconhecimento, conforme documentação anexa.

78 - CONTADOR (11). Os Profissionais deste cargo pleiteiam a realocação do cargo de contador para a classe 30 do PCCR em vigor, revisando o vencimento base para o cargo de Contador em 28,1457%, consolidando um vencimento de R$ 8.046,92, conforme fundamentação anexa.

79 - ENGENHEIRO AMBIENTAL (1). Os Profissionais deste cargo pleiteiam a revisão do PCCR, para perceber o mesmo salário base dos demais Engenheiros, seguindo as demais normativas da legislação que regula a profissão pelo CREA.

80 - EMPREGADOS PÚBLICOS - PLANO DE CARREIRA. Estes profissionais reivindicam a transformação do emprego para cargo público, com os direitos e deveres daí decorrentes. Apontamos que por ocasião da aprovação da **Lei n. 2776, de 14.12.2007, que**

dispõe sobre a aprovação do Emprego Público, o Supremo Tribunal Federal, já havia julgado a ADI n. 2.135-MC/DF, SUSPENDENDO a eficácia do art. 39 *caput*, pela redação dada pela EC n. 19/98. Assim, referida norma não poderia ter sido editada, por inconstitucional.

Por meio da Lei Complementar Municipal n. 11, de 23 de dezembro de 2015, foi instituído Plano de Carreira dos Empregados Públicos, merecendo aprimorando, especialmente, quanto aos percentuais de progressão vertical para 12% (...) e horizontal para 2% (...), no sentido tornar equitativo com os índices do PCCR (Lei n. 3428/12).

81 - FUNDAÇÃO CULTURAL, funcionários antigos lotados na secretaria de educação, organização (lotação) desses funcionários na fundação cultural, concurso para novos funcionários.

82 - AUXILIAR DE LABORATÓRIO (4). Reivindicam revisão no PCCR para equiparar o salário base com o salário do cargo de Técnico de Laboratório, pois executam as mesmas atribuições deste cargo.

83 – TÉCNICO DE LABORATÓRIO (10). Reivindicam revisão do PCCR no percentual de 30% (...), para restabelecer o salário base da categoria ao0 patamar de mercado da região.

84 - TÉCNICO DE ENFERMAGEM. Reivindicam revisão do PCCR no percentual de 30% (...), para restabelecer o salário base da categoria ao0 patamar de mercado da região.

85 - AUDITOR INTERNO (3). Reivindicam revisão do PCCR no percentual de 30% (...), para restabelecer o salário base da categoria ao0 patamar de mercado da região.

86 – DIGITADOR (3). Os ocupantes deste cargo buscam a equiparação salarial com o cargo de assistente administrativo, visto que exercem as mesmas funções, possuem as mesmas qualificações técnicas e mesmo nível de escolaridade, conforme documentação anexa.

85 - EDUCAÇÃO PIII – CONCURSADOS 2016 (cerca 290), reivindicam a diferença do índice de revisão geral anual de 7,64% (sete vírgula sessenta e quatro por cento) para 8,77% (oito vírgula setenta e sete por cento), buscando a isonomia com os demais servidores, conforme oficio 008/SISEMBC/17.

Os professores, administradores, supervisores e orientadores educacionais nomeados no ano de 2016, reivindicam enquadramento de acordo com a formação na data posse (PIV, PV e PVI), consoante explicitado no Oficio n. 37/SISEMBC/17, com o encaminhamento por Vossa Senhoria, de um Projeto de Lei Complementar para a Câmara de Vereadores, revogando o § 1° do artigo 16, da Lei Complementar Municipal n. 12/15.

86 - EDUCAÇÃO GERAL (professores e especialistas) (cerca 1500) (todos cargos regidos pela lei complementar n° 12/2015), diferença do índice do reajuste para o magistério de 7,64% para 8,77% (...), gerando uma diferença percentual de 1,13%(...), conforme oficio 008/SISEMBC/17.

O Sindicato encaminha reivindicação de todos os cargos que trabalham na Educação Infantil (tais como: Professor de educação física, fonoaudiólogo, assistente social, etc.), que seja obedecida a mesma carga horária, ou seja, 6 (seis) horas diárias para a educação infantil, garantindo a isonomia também para a

hora atividade, tanto para a educação infantil, quanto para o ensino fundamental. Buscam ainda, a redução da quantidade de hora/aula prevista no inciso II do artigo 35, da LCM 12/15.

Por fim, aproveitamos o ensejo para manifestar nossos votos de estima e distinta consideração.

Valdir Lolli	Fabio Cunda	Mariza C. Zerbato	Antonio M. Andrade
Presidente	Vice- Presidente	Secretária Geral	Diretor de Esp. Cultura