



Ofício nº 178/SISEMBC/12 - Balneário Camboriú, 01 de outubro de 2012.

Exmo. Sr
Edson Renato Dias
M. D. Prefeito de Balneário Camboriú
Nesta.

Senhor Prefeito, o Sindicato dos Servidores do Município de Balneário Camboriú, reunido com todos os servidores municipais no mês de agosto e setembro do corrente ano, aprovou a pauta de reivindicações da negociação salarial para o ano de 2013, na assembleia do dia 27.09.2012.

As reivindicações dos servidores dizem respeito a melhorias salariais, revisão de situações específicas do PCCR, melhoria nas condições e locais de 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, etc.



Por outro lado, a busca da excelência no atendimento 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.

Em face da data base se dar em janeiro, hipótese em que a remuneração deste mês já deve vir com os valores reajustados, para que não haja atrasos nas negociações, o Sindicato solicita o estabelecimento, URGENTE, de um cronograma para apreciação e deliberação dos pleitos ora formulados, pois o Sindicato já programou uma ASSEMBLEIA GERAL PARA APROVAR OU NÃO AS PROPOSTAS NEGOCIADAS PARA O DIA 30 DE NOVEMBRO DE 2012, para que o Município possa encaminhar para a Câmara de Vereadores o projeto de lei de aumento salarial.

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.

1 – **CARTÃO ALIMENTAÇÃO.** O cartão alimentação não atende as necessidades de cada servidor, merecendo ser aumentado o valor ser aumentado não mais custeando as necessidades do servidor.

Por esta razão, após estudos realizados pelo Sindicato junto ao DIEESE e por pesquisas de preços realizadas em 2 (dois) supermercados da cidade pela lista de produtos que integravam



a cesta básica inserta no Decreto n. 3603, 12 de fevereiro de 2003, constatou-se que a cesta básica merece ser melhorada. Por este motivo deliberou-se pela reivindicação do aumento de 100% (...), a partir de janeiro de 2013, passando para o valor de R\$ 200,00 (...).

Os servidores também reivindicam que o limite teto do cartão alimentação deve ser o salário base do servidor (excluindo-se gratificações por participações em comissões, horas extras, triênios, incorporações, adicional de risco, regência, insalubridade, periculosidade, etc.).

2 – 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 acumulam perdas salariais ao longo dos anos.**

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

3 - REAJUSTE SALARIAL PARA 2013: O reajuste salarial para o ano de 2013, deve incidir sobre a inflação decorrida entre o período de **1ºDEZ/2011 a 30NOV2012**. Porém, conforme tabela anexa, o Sindicato realizou estudos detalhados do crescimento da receita entre os anos de 2002 e 2012 e constatou que o crescimento médio das receitas correntes líquida foi de 18,61% (Dezoito vírgula sessenta e um por cento). Assim, os servidores reivindicam que o reajuste geral se de neste percentual, pois está dentro da capacidade financeira do Município.



Todos nos sabemos que a inflação que ocorre no supermercado; no posto de gasolina; na farmácia; nos materiais de construção, 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 cresceu e se desenvolveu 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 deve ser no percentual de 18,61% (Dezoito vírgula sessenta e um por cento)., **percentual que representa a média de crescimento do orçamento do município nos últimos 5 (cinco) anos.**

4 – REVISÃO DA LEGISLAÇÃO E PROMOÇÃO VERTICAL E HORIZONTAL: É necessário a constituição imediata de uma comissão, com a efetiva participação do Sindicato, para promover permanentemente 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 (Lei n. 3.428/2012), Plano de Cargos do Magistério (Lei n. 2084/2001), 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 4% (quatro por cento), seja aumentado já para o mês de janeiro 2012 para 10%



(dez por cento), a exemplo do que ocorre na Lei Municipal n. 2.0842001 c/c com o art. 2º., da Lei n. 4.435/2012.

Idêntica situação ocorre no art. 60, e seguintes da Lei Municipal n. 3029/2009, alterada pela Lei Municipal n. 3.430/2012), cujo percentual para a progressão vertical supera o percentual de 10% (dez 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.**

Com estes motivos e fundamentos, o Sindicato reivindica que seja aumentado o percentual previsto no art. 27, do PCCR para 10%, para a primeira promoção; 15% para a segunda promoção e 20% para a terceira promoção.

Também reivindicamos o aumento de 1% (...), para 3% (três por cento), para o crescimento horizontal.

5 - **PROMOÇÃO VERTICAL DO PCCR.** Considerar 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;

6 - **PROMOÇÃO VERTICAL DO PCCR PARA O GRUPO OCUPACIONAL BASE.** Em razão da própria exigência de escolaridade no concurso para o grupo ocupacional base (§ 5º, do art. 6º., 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 despreendimento 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.**

7 - 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 §§ 1º e 2º., 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 4º., afirma que as horas/aulas devem estar inscritas em um único certificado. O artigo 5º., 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.

Ora, isto gera uma insegurança desnecessária para o servidor, **a uma**, porque esta regulamentação é vaga não estabelecendo se os dois (2) anos é da aprovação do PCCR (04.04.2012) ou da data prevista para a promoção (01.01.2014).

Contudo, a interpretação da lei deve ser inteligente, não cabendo ao regulamento definir o que a lei não definiu.

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.

8 – ACHATAMENTO DO SALÁRIO BASE DE TODOS OS CARGOS, EM RAZÃO DA FIXAÇÃO DO NOVO PISO SALARIAL DO MUNICÍPIO. A fixação do novo piso salarial do Município causou forte distorção salarial para todos os cargos públicos, por isso deve ser eliminada a defasagem salarial existente, restabelecendo o percentual de distanciamento salarial que vigia antes da fixação do novo piso.

Com esta visão, o Sindicato não vê outra alternativa senão o estabelecimento de uma política salarial baseada numa tabela que mantenha uma relação de distanciamento entre os diversos grupos ocupacionais e que reflita a realidade e a capacidade financeira do orçamento municipal, com a efetiva participação do servidor,



diretamente ou por intermédio do Sindicato que representa todos os servidores públicos.

Um exemplo da criação de piso mínimo, surgiu na discussão do PCCR, onde os servidores solicitaram a instituição do piso mínimo para o nível médio no valor de R\$ 1.300,00 (...).

O Sindicato embora reconhecendo o esforço da Administração Municipal em estabelecer uma melhoria remuneratória para os servidores públicos, contudo, **RESSALTA** que existem distorções e achatamento remuneratório 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. 6º., 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. 6º., § 1º);
- b) Grupo Ocupacional Técnico – GT, compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais, com qualificação técnica de Ensino Médio (art. 6º., § 2º);
- c) Grupo Ocupacional Funcional – GF, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Médio (art. 6º., § 3º);
- d) Grupo Ocupacional Operacional – GO, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental completo (art. 6º., § 4º);
- e) Grupo Ocupacional Base – GB, compreende os cargos que exigem formação de Ensino Fundamental incompleto (art. 6º., § 5º).



f) **Criação de um NOVO GRUPO OCUPACIONAL integrado pelos profissionais, tais como: pedreiro, carpinteiro, pintor letrista, soldador, mecânico, operador de máquinas, motoristas, broqueiro/detonador, Assistente administrativo, auxiliar administrativo, eletricitista, 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.**

9 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO - CIPA.

O nosso Município apesar de estar próximo de completar meio século de emancipação política administrativa, até hoje seus gestores não se preocuparam em criar um órgão que se preocupe com o estudo, planejamento, bem estar, a 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 por mais 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 de Acidentes do Trabalho.

Para melhor compreensão do tema aqui tratado, transcrevemos abaixo, as regras da CLT, que regulamentam o assunto:

“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 número 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.

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

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

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

§ 4º - 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.



§ 5º - 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.”

10 – **HORAS EXTRAS COM 100%**. Horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, domingos e feriados, com adicional de 100% (Cem por cento) da 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.

11 – **ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, DE RISCO, ETC.** Readequar 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 e periculosidade sobre o salário básico de cada cargo ou emprego público.

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;

12 - **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;

13 – 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, para a promoção horizontal que ocorrerá em janeiro/2014, bem como, seja divulgado os critérios da 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, E TEM INTERESSE EM CONTRIBUIR COM A FORMAÇÃO DO NOSSO SERVIDOR, POR INTERMÉDIO DE CONVÊNIO A SER FIRMADO COM ESTE MUNICÍPIO PARA REALIZAÇÃO DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO;

14 – INVESTIMENTO EM TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO. O Sindicato reivindica a criação imediata da “Escola de Governo”, com dotação orçamentária específica para realizar continuamente e gratuitamente cursos de capacitação e de formação, seguindo os princípios que nortearam o PCCR ao instituírem as promoções verticais e horizontais, para investir em cursos de treinamento e capacitação dos servidores.

Referidos cursos devem serem 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.

15 – **CAPITAÇÃO 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;

16 - **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 ser redirecionados para melhoria salarial dos servidores públicos.

17 – **REDUÇÃO DAS HORAS EXTRAS.** Pagamento das horas extraordinárias efetivamente realizadas e quando necessárias para o bom andamento do serviço público, pois, rotineiramente, as horas extras deferidas servem para aumentar a remuneração de alguns servidores públicos.



As horas extraordinárias também apresentam efeitos colaterais, pois ficam ao alvedrio do administrador pagar hora extra para o servidor escolhido. Por isso, muitas vezes, o pagamento de horas extraordinárias causam desestímulo dentro do funcionalismo público.

Por outro viés, as horas extraordinárias, ceifam o servidor do convívio familiar e o restabelecimento das energias já consumidas no horário normal de trabalho, além de inviabilizar o servidor da participação de cursos de formação ou qualificação profissional.

18 – **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 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 conseqüentemente, não vai para a aposentadoria.

19 – **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 estímulo à qualificação.

20 – **ATENDIMENTO E INFORMAÇÃO.** Priorizar o atendimento aos pleitos do Sindicato em nome dos servidores, informando e orientando os servidores das respostas aos pleitos dirigidos à Administração Municipal;

20.1 – **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.

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

21 - **ASSISTENTES ADMINISTRATIVO LOTADOS NA SECRETÁRIA DA EDUCAÇÃO:** Existem 17 (dezesete)



assistentes administrativos efetivos lotadas na Secretaria da Educação. A evasão destes profissionais da referida Secretária se dá em razão de que é a única Secretaria que faz 40 (quarenta) horas semanais, pois as demais fazem apenas 30 (trinta) horas semanais. Este fato causa um grande problema nos períodos de matrículas (início do ano letivo), fato que é possível ser eliminado com a instituição de uma escala de trabalho eficiente, estabelecendo a isonomia de horário entre todos os servidores que ocupam o mesmo cargo.

22 – **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.** Na forma do Ofício n. 128/2012, em poder da Administração Municipal, os ocupantes deste cargo, em face da similitude das atribuições com o cargo de assistente administrativo, buscam a isonomia remuneratória com este cargo, acompanhando para todos os efeitos legais, eventuais aglutinações e reclassificações.

23 – **ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, DIGITADOR, ATENDENTE DE PIT, CADASTRADOR, ASSISTENTE DE FISCAL DA FAZENDA, ETC.** Os servidores ocupantes destes cargos, após relatarem sobre a defasagem salarial imposta ao longo dos anos, buscam, diante da similitude das atribuições com o cargo de Técnico da Fazenda Municipal, sensibilizar o gestor público para que seja estabelecida a isonomia remuneratória entre ambos os cargos, no sentido de reconhecer e estimular os servidores para o desempenho de suas atribuições, acompanhando para todos os efeitos legais, eventuais aglutinações e reclassificações.

Com a edição da Lei Municipal n. 3.428, de 4 de abril de 2012 (PCCR), o cargo de **Agente fazendário** sofreu alteração para se designar **técnico da fazenda municipal**, elevando também a remuneração deste cargo.



Ocorre, que os **ocupantes dos cargos de Assistente de Fiscal da Fazenda e de Cadastrador**, embora desempenhavam funções iguais, foram mantidos no mesmo patamar remuneratório.

Os servidores dos cargos de **Assistente de Fiscal da Fazenda e de Cadastrador**, também possuem a formação exigida para o cargo de **técnico da fazenda municipal**, e anteriormente a criação do cargo de agente fazendário e técnico da fazenda municipal já desempenham a mesmas atribuições destes cargos.

24 - **ATENDENTE DE PIT** - Revisão dos horários de trabalho dos atendentes de PIT, pois laboram em finais de semana em turnos de revezamento, lidam com dinheiro e pleiteiam o adicional de quebra de caixa;

25 - **TÉCNICO DA FAZENDA MUNICIPAL:** Reivindicam a revisão das atribuições do cargo de técnico da fazenda municipal, retornado as atribuições do antigo cargo de Agente Fazendário, visto que no exercício das funções diárias não se limitam a fiscalização e conferência de apenas uma espécie tributária.

Devido a importância do cargo para a arrecadação do município, buscam também, o nivelamento salarial com os cargos de fiscalização de nível médio, sendo exemplo, os Fiscais de Saúde Pública, em face do mesmo nível de formação e exigência técnica semelhante.

Instituição da gratificação por alcance de metas por atendimentos, para os servidores que trabalham na área



tributária e mais investimentos na melhoria das condições de trabalho.

26 - **TELEFONISTAS:** Pagamento de adicional de insalubridade devido a exposição ao ruído; pela permanência na mesma postura (sentada), devido as peculiaridades do trabalho, etc.

Buscam também, isonomia salarial com o cargo de técnico da fazenda municipal, pois o ingresso na função também exige conhecimentos técnicos e escolaridade de nível médio.

A categoria também reivindica melhoria nas condições de trabalho, tais como, novos equipamentos e manutenção dos equipamentos existentes, necessários para o desenvolvimento regular de suas atividades;

Realçam ainda, que embora suas funções é a comunicação com o público, quase sempre são as últimas a saber sobre as ações e programação do Município, fato que dificulta a comunicação;

27 - **MARCENEIRO:** O cargo de marceneiro se encontra com forte achatamento salarial, em decorrência da fixação do novo piso salarial do Município e a reclassificação do cargo de auxiliar de marcenaria. Também, reivindicam que seja pago o adicional de periculosidade em razão da exposição continuada com serra circular, lixadeira, madeira pesada, etc, ou sejam enquadrados no grau máximo de insalubridade pois também se encontram expostos continuamente com agentes insalubres, tais como: cola de madeira, poeira, ambiente muito fechado e telhado baixo, causando no verão calor insuportável.



28 – OS CARGOS DE MOTORISTA, OPERADOR DE MÁQUINAS, LUBRIFICADOR, PEDREIRO, CARPINTEIRO, PINTOR LETRISTA, SOLDADOR, MECÂNICO, BROQUEIRO / DETONADOR, ELETRICISTA ENTRE OUTRAS PROFISSÕES como já ressaltado anteriormente, estes profissionais estão reivindicando a recomposição imediata de suas remunerações, pois vem acumulando perdas ao longo dos anos, fato que tornou a remuneração totalmente incompatível com a função.

Estes profissionais, diante das relevantes funções de desempenham na administração pública, reivindicam que o vencimento base para janeiro de 2013, seja recomposto para o valor mínimo de R\$ 1.450,00 (Hum mil e quatrocentos e cinquenta reais).

29 – LUBRIFICADOR E OPERACIONAL DA DRENAGEM: O cargo de lubrificador, hoje agente de manutenção, está ganhando o mesmo que um operacional.

O cargo de operacional da drenagem, esta exposto direto em condições perigosas, pois trabalha com a roçadeira elétrica, e não vem ganhando adicional de risco.

30 - FISCAL DE OBRAS II: Isonomia de vencimentos entre os engenheiros concursados do Município, pois o requisito para acesso do cargo de Fiscal de obras II, tem que ser engenheiro com registro no CREA, porém, o salário deste cargo é de 2.000,86, enquanto que o salário dos demais engenheiros é de R\$ 4.009,50 (Quatro mil e nove reais e cinquenta centavos);

31 -GUARDA PATRIMONIAL: REESTRUTURAÇÃO.



Reestruturação do Departamento da Guarda Patrimonial, com a criação de 2 (dois) cargos de assessoramento, para serem providos exclusivamente por guardas patrimonial, sendo: Fiscal de Guarda Patrimonial e Operador de Central de Alarme.

Elevação do Adicional de Risco previsto no art. 1º., da Lei Municipal n. 3204/2010, para 40% (quarenta por cento) e incorporação ao salário o percentual de 20% (Vinte por cento), para todos os fins e efeitos legais e os 20% remanescentes, sejam considerados para fins de aposentadoria e percepção durante os afastamentos, nos moldes do art. 26, da Lei n. 3029/2009, com a redação dada pelo art. 11, da Lei n. 3.430/2012;

Isonomia salarial com os Agentes de Trânsito.

Diferenciar o uniforme da Guarda Municipal com o da Guarda Patrimonial e fornecer anualmente um conjunto novo;

Transferência do local de trabalho com prévia comunicação por escrito e motivada. Para isso é necessário criar UMA ESCALA DE PLANTONISTAS NO DEPARTAMENTO para cobrir as eventuais faltas inesperadas de profissionais.

Proporcionar melhores condições para os Guardas Patrimoniais exercerem suas funções, tais como: identificação profissional, contendo tipo sanguíneo; telefone para avisar familiares em caso de necessidade; treinamento adequado; fornecer equipamentos de trabalho, como lanterna, telefone ou rádio, água potável, banheiro no local de trabalho, identificação profissional, guarita de proteção para as intempéries climáticas para o exercício do cargo.



32 - **AUXILIAR DE LABORATÓRIO**: Os profissionais deste cargo reivindicam:

a) Parcepção do Adicional de Insalubridade no percentual máximo de 40% (...), pois trabalham na coleta de sangue e escarro de pacientes e hoje percebem o percentual mínimo de 20% (...);

b) Piso Salarial de R\$ 1.210,00 (...), pelo menos, visto que o piso da categoria é 1.780,00 (...);

c) Revisão das atribuições dos cargos conforme CBO/MTB. Para melhor compreensão, seguem as atribuições dos cargos, colhidas do sitio do MTB:

AUXILIAR DE LABORATÓRIO

Coletam material biológico, orientando e verificando preparo do paciente para o exame. Auxiliam os técnicos no preparo de vacinas; aviam fórmulas, sob orientação e supervisão. Preparam meios de cultura, estabilizantes e hemoderivados. Organizam o trabalho; recuperam material de trabalho, lavando, secando, separando e embalando. Trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de biossegurança

TÉCNICO DE LABORATÓRIO

Coletam, recebem e distribuem material biológico de pacientes. Preparam amostras do material biológico e realizam exames conforme protocolo. Operam equipamentos analíticos e de suporte. Executam, checam, calibram e fazem manutenção corretiva dos equipamentos. Administram e organizam o local de trabalho. Trabalham conforme normas e procedimentos técnicos de boas práticas, qualidade e biossegurança. Mobilizam capacidades de comunicação oral e escrita para efetuar registros, dialogar com a equipe de trabalho e orientar os pacientes quanto à coleta do material biológico.

d) Revisão do Plano de Cargos, pois o cargo de auxiliar foi enquadrado no nível operacional, enquanto que a exigência para o concurso foi a escolaridade de nível médio (2º. Grau);

e) Transformação do cargo, a exemplo dos técnicos fazendários que só possuem o 2º. Grau, sem curso técnico específico, ou;

f) Aglutinação do cargo com o de Técnico em Laboratório, com o aproveitamento dos servidores com a



respectiva qualificação e que já trabalham há vários anos como técnicos e percebem como auxiliares;

g) Investimento em cursos para a área de análises clínicas para todas as categorias;

33 – ESTRUTURAÇÃO DA SECRETÁRIA DA SAÚDE EM 2 (DOIS) TURNOS DE SEIS HORAS. Fixação em lei da jornada de 30 (trinta) horas semanais, para a Secretária da Saúde que atuará em 2 (dois) turnos de 6 (seis) horas diárias, conforme amplamente já discutido.

34 - ESPECIALISTAS DA SAÚDE. Estabelecimento de isonomia salarial de R\$ 3.362,57 (...), para carga de 30 horas semanais, CONFORME PREVISTO NO ARTIGO 63, DO PCCR, para as categorias de Assistentes Sociais, Bioquímicos, Enfermeiros, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Médicos Veterinários, Nutricionistas, Psicólogos e Terapeutas Ocupacionais;

Isonomia salarial para médicos e dentistas, com piso salarial de R\$ 3.362,57 (três mil, trezentos e sessenta e dois reais e cinquenta e sete centavos) para uma carga horária de 20 (vinte) horas para os ocupantes dos cargos de médico e dentista, adotando-se a proporcionalidade para as demais cargas horárias de 10 (dez), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas, podendo ainda, ser concedida uma gratificação no valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) para todas as cargas horárias, em virtude da especificidade destas duas categorias (art. 63, “b”, do PCCR).

Ressalta-se, por oportuno, que segundo o projeto do Deputado Mauro Nazif, do PSB de Rondônia, aprovado pela Comissão de Seguridade Social da Câmara, institui o Piso Salarial de R\$ 4.650,00 (Quatro mil e seiscentos e cinquenta reais) para os fisioterapeutas. Com esse fundamento a categoria



busca a aprovação deste piso para os profissionais que fazem parte do quadro de pessoal deste Município. Também pleiteiam melhoria nas condições de trabalho, tais como: renovação dos equipamentos utilizados para o tratamento dos usuários;

Implantação imediata do horário semanal para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional para os cargos de especialistas conforme previsto no § 2º, do art. 42, do PCCR (§ 2º

Para os ocupantes do Grupo Especialistas, da área da saúde nos cargos de Médico, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Fonoaudiólogo, Fisioterapeuta, Assistente Social, Psicólogo, Nutricionista, Médico Veterinário, Terapeuta Ocupacional e Farmacêutico: I - contratados com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 10 (dez) horas para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional; II - contratados com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 7,5h (sete horas e meia) para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional; III - contratados com carga horária de 20 (vinte) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 5 (cinco) horas, para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional; IV - contratados com carga horária de 10 (dez) horas semanais, fica autorizada a utilização semanal de até 2 (duas) horas, para treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional).

35 - **SOCIÓLOGA** – Isonomia salarial do Cargo de Socióloga para R\$ 3.362,57 (...), para carga de 30 horas semanais, acompanhando os especialistas da saúde.

36 - **PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA:** Os profissionais de educação física, conforme Resolução n. 287, do Conselho Nacional da Saúde, reivindicam o enquadramento como profissionais da saúde e isonomia com os valores reivindicados pelos especialistas da saúde no item 1, no valor R\$ 3.362,57 (Três mil, trezentos e sessenta e dois reais);

37 - **CONTADORES:** Os servidores concursados para o cargo de contador, em face da relevância de suas atribuições, pois assumem responsabilidade perante o órgão regulador e fiscalizador da profissão (CRC) e também são responsáveis perante o Tribunal de Contas, podendo inclusive, ser responsabilizado juntamente com o gestor público, reivindicam a fixação do piso salarial de R\$ 4.483,00. Buscam também seja estendido o cartão alimentação para os profissionais;



38 - TÉCNICO EM AGRIMENSURA, EDIFICAÇÕES E SANEAMENTO: Diante das grotescas distorções salarial para os técnicos de nível médio, tramita na **Câmara dos Deputados o PL n. 2861/2008, que regulamenta o piso salarial da categoria de técnico de nível médio para 66% (Sessenta e seis por cento), do piso dos profissionais com formação superior.**

Assim, o Sindicato reivindica que o Município implante imediatamente este critério salarial para todos as categorias de técnicos de nível médio, no sentido de corrigir as distorções salariais há muito existentes. Pelo PL de autoria do Senador Álvaro Dias, o valor da remuneração atual é de R\$ 2.137,00.

39 – ENGENHEIROS, ARQUITÉTISO, OCEANÓGRAFOS, reivindicam a instituição do Piso Mínimo de 8 salários mínimos, conforme estabelece o Conselho de Classe, para uma carga de 30 horas semanais, além de equipamentos (Hardware e Software), adequados para o desempenho de suas funções e incentivo e estímulo financeiro para aqueles profissionais que pretendem fazer especialização;

40 – DESIGNER GRÁFICO E DE MODA. O salário destes cargos, segundo a Associação dos *Designer* Gráficos de Brasília – DF, gira em torno de R\$ 3.000,00 (três mil reais), devido as responsabilidades que as funções exigem, entre elas a formação em nível superior.

Registre-se ainda, que o cargo de *designer* de moda, além de ministrar aulas regularmente, fica encarregado de toda a coordenação da “Escola de Arte e Artesanato”, realizando o planejamento dos cursos, juntamente com os professores.



O planejamento inclui a definição dos cursos mais procurados pela comunidade, organização dos cronogramas de aula, bem como, o levantamento dos alunos no sentido de viabilizar o material necessário para o curso.

Assim, para o cargo de *designer* gráfico é imprescindível que institua o pagamento de regência de classe, no percentual de 30% (trinta por cento), na forma do art. 99, inciso IV, do Estatuto.

41 - **GRATIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA.** Instituição de uma gratificação de responsabilidade técnica, para os profissionais que se responsabilizam perante o CREA pelos projetos; CRC, Farmácia, etc, de 50% (...), do vencimento base.

42 – Os servidores da EMASA reivindicam um plano de cargos e salários específico.

Com relação ao cargo de Operador de Estação, cuja exigência no concurso é o ensino médio, mas o vencimento se iguala ao nível fundamental, os servidores reivindicam a criação de um piso mínimo de R\$ 1.300,00 (...).

Pleiteiam ainda, isonomia remuneratória com os cargos do Poder Executivo, para os cargos de Engenheiro Civil, Sanitarista, Técnico em Edificações e Saneamento;

43 – **ESPECIALISTAS DA INCLUSÃO SOCIAL:** A categoria do grupo especialista da Secretária de Inclusão SOCIAL, reivindicam isonomia de vencimento de R\$ 3.362,57 (...), e de carga horária 30 horas, com o grupo de especialistas da Secretaria da Saúde;



44 – A PROCURADORIA JURÍDICA, reivindica que sejam criadas Funções Gratificadas, remuneradas com 50% do vencimento base do cargo, para serem ocupadas por servidores com graduação do curso de direito, pois reduzirá sensivelmente o impacto financeiro, além de valorizar o quadro efetivo, visto que a FG somente pode ser ocupada por servidor de carreira, além de se constituir numa ferramenta de valorização do quadro efetivo.

Além disso, buscam o reconhecimento pela edição de Lei Complementar alterando os artigos 5º e 12 da Lei Municipal n. 1.068/91 (com redação dada pela Lei 1.865/99), dispendo sobre a organização, funcionamento e atribuições da Procuradoria do Município, bem como outras providências:

- dotando a procuradoria do município de autonomia administrativa, com dotações orçamentárias próprias;
- criando plano de cargos e salários próprio para os procuradores do município, a exemplo, do Município de Itajaí;
- custeio de cursos de atualização, especialização, mestrado, etc.;
- Nova sede para procuradoria do município, mais ampla e melhor equipada;
- Disponibilização de um assistente administrativo, advogado ou bacharel em Direito, para cada procurador.

45 - CÂMARA DE VEREADORES: Os servidores da Câmara de Vereadores reivindicam a instituição de um Plano de



Cargos e Remuneração, pois não possuem nenhum instrumento de incentivo e valorização profissional.

Para tal desiderato incumbe a comissão estudar, planejar e mobilizar a categoria para acompanhar os trabalhos de elaboração do referido plano.

Reivindicam também, a formação de um Convênio com a UNIVALI, para ganhar um desconto de 50% (...);

46 - AGENTES DE TRÂNSITO. COMPUR. Pagamento do auxílio – escola, nos moldes do art. 113, do Estatuto (Art. 113. Entende-se por auxílio-escola, o auxílio oneroso aos cofres municipais concedidos à funcionários ativos e estáveis, que efetivamente frequentar curso de nível superior de natureza relativa ao cargo por ele provido no serviço público municipal e cuja remuneração não exceda a 04 (quatro) pisos mínimos pagos pelo Município. § 1º - O auxílio-escola será concedido através de bolsa de estudo cujo valor corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do total de custo do curso freqüentado, incluindo-se a matrícula. 2º - A concessão de bolsa de estudos processar-se-á através de reembolso e da comprovação da freqüência escolar. § 3º Deve o beneficiário permanecer vinculado ao serviço público municipal, por igual período de duração do curso beneficiado pelo caput do artigo, sob pena de assim não procedendo, devolver os valores dispendidos pelos cofres municipais para o custeio do curso em uma única parcela, corrigidos monetariamente quando do seu desligamento. 4º Por se tratar de benefício concedido a título de investimento em capacitação, fica estabelecido que a análise da existência de relação entre o curso superior e o cargo provido pelo servidor será de competência exclusiva da Secretaria de Gestão Administrativa, por intermédio de sua Divisão de Gestão de Pessoas.)

Obrigatoriedade de orientação jurídica prévia para os agentes de trânsito, originadas de atos vinculados ao exercício do emprego e acompanhamento compulsório de advogado nas audiências judiciais.

Demissão motivada, com a garantia do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

Vale transporte, integralmente custeado pela Compur;

Adicional de Risco, nos moldes percebidos pela Guarda Municipal;



47 - **GUARDA MUNICIPAL:**

Aumentar o adicional de risco que hoje é de 20% (vinte por cento) para 40% (quarenta por cento);

Pagamento das horas extraordinárias com percentual de acréscimo de 100% (cem por cento);

Consideração como de efetivo exercício, quando o GM estiver de atestado médico, desonerando de se apresentar às 12:00 horas do dia seguinte ao término do atestado, ao menos que esteja inserido na escala de trabalho;

Nomeação dos Diretores da Guarda Municipal entre os GMs mais antigo na classe;

48 – **EMPREGADOS PÚBLICOS REGIDOS PELA CLT.** O Sindicato juntamente com a categoria defende a realização de **ACORDO COLETIVO:** a exemplo da COMPUR e de outros Municípios, para negociar as bases do reajuste e as condições de trabalho para o ano de 2013, por meio de um acordo coletivo com vigência entre o dia 1º. de janeiro 2013 até o dia 31 de dezembro de 2013.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Os empregados públicos regidos pela CLT, a exemplo da COMPUR e de outros Municípios, reivindicam que seja negociado imediatamente com a Prefeitura a instituição de um plano de cargos, carreira e remuneração, pois desde a criação do regime celetista estão a margem da própria sorte, sem qualquer instrumentos que regulamente o futuro da carreira dos servidores.



TRANSFORMAÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA ESTATUTÁRIO. O Sindicato também levantou a bandeira sobre a possibilidade da transformação dos empregos públicos em cargos públicos e a consequente transformação do regime celetista para o regime estatutário. Por sugestão do Sindicato, embora por unanimidade dos presentes acenaram pelo encaminhamento desta proposição, o Sindicato sugeriu que entende melhor convocar uma Assembléia Geral Específica para discutir esta questão, ampliando assim, as discussões sobre as transformações do regime celetista para estatutário.

Desta forma, o Sindicato vai organizar uma assembléia geral com os empregados celetistas, para que a categoria possa, livremente, tomar uma posição definitiva sobre o assunto.

OUTRAS REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS DESTA CATEGORIA. No plano de cargos e no acordo coletivo de trabalho, discutir-se-ão as demais reivindicações da categoria, tais como: 30 horas semanais; salário maternidade de 180 (Cento e oitenta) dias; alteração da base de cálculo para o adicional de insalubridade e o aumento do percentual para 40%; auxílio escola; licença prêmio; salário família; adequação do piso salarial; melhores condições de trabalho e fornecimento de uniformes e equipamentos; triênio; pagamento da parcela adicional extra para os agentes comunitários; realização de cursos de formação, pois a estratégia da família recebe verba do Governo Federal e não vem sendo aplicada na formação dos empregados do setor; transferência motivada dos empregados; ocupação dos cargos de Coordenador por servidores de carreira.

EMPREGADOS DO SAMU: Em razão da especificidade das atribuições dos empregados do SAMU, os mesmos reivindicam a concessão do vale alimentação para se servir em



restaurantes, pois não possuem um horário para suas refeições em virtude dos constantes atendimentos. Adicional de Penosidade e Risco de Vida, pois são obrigados a se arriscar constantemente e em alta velocidade para SALVAR VIDAS ou para minimizar as conseqüências da moléstia do paciente.

49 – **MAGISTÉRIO.** Os profissionais do magistério reivindicam:

- Revisão do estatuto do magistério, na forma dos estudos elaborados pela categoria durante o ano de 2011 (lei n. 2084/2001);

- Reconhecimento em lei de 2 turnos de 6 (seis) horas para os profissionais da educação infantil;

- Reconhecimento da isonomia entre os cargos de professor de apoio pedagógico infantil e o cargo de professor auxiliar;

- Reivindicação de aglutinação dos cargos de professor de apoio pedagógico infantil, professor auxiliar e de professor de educação infantil;

- Implantação imediata da hora atividade para os professores dos anos iniciais do ensino fundamental;

- Adicional de insalubridade para os professores de educação infantil de 0 a 3 anos;

50 – DÉCIMO QUARTO SALÁRIO

Implantação do Décimo Quarto Salário-Base ou Décimo Terceiro Cartão Alimentação, para os servidores que durante o ano não possuírem nenhuma falta, ainda que justificada, com o intuito de estimular a pontualidade e prevenir faltas ao trabalho, fato que contribuirá com o planejamento na organização dos trabalhos e melhoria no atendimento ao cidadão, pois os servidores, acreditamos, se esforçaram ao máximo para comparecer ao trabalho.



Derradeiramente, anexamos ao presente ofício **relatório elaborado pelo Sindicato sobre a evolução salarial de cada cargo desde julho/1994, no sentido de demonstrar as perdas salariais; tabela de evolução da receita do Município desde 2002; tabelas de evolução salarial elaborada pelo DIEESE; Lei Salarial do Município de Itajaí; entre outros documentos.**

Por fim, o SISEMBC, aguarda a análise criteriosa e acolhimento integral das sugestões ora apresentadas, pois confia na atenção que será dispensada para com as reivindicações do seu quadro de colaboradores.

Atenciosamente.

Valdir Lolli
Presidente

João L. dos Santos Junior
Vice – Presidente

Mariza de F. C. Zerbato
Secretária Geral.