

**Assunto: Data-Base - Pauta prioritária de reivindicação dos servidores.**

O **SIFAR Sindicato dos Funcionários e/ou Servidores Públicos do Município de Araucária** entidade sindical de primeiro grau registrado sob o CNPJ nº81.711.772/0001-33 representante dos servidores Municipais de Araucária, vem por meio desta apresentar a proposta no que se refere às pautas prioritárias dos servidores públicos do quadro geral de Araucária/PR.

**Considerando** a publicação do Decreto Federal n.º 7944/2013, que promulga a Convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, os entes federativos, dentre os quais o Município de Araucária, tem a obrigação de promover mecanismos de negociação com os representantes dos servidores acerca das reivindicações funcionais dos servidores públicos.

**Considerando** a Lei Orgânica do Município de Araucária assegura celebração de acordos entre o município e sindicatos em seu art. 60, inciso VI, de forma que qualquer negativa do Município em negociar as reivindicações dos servidores públicos pode ser considerada prática antissindical e viola o art. 8º da Constituição Federal.

Dessa forma, o SIFAR e o SISMMAR organizaram uma pauta de reivindicações para garantir a qualidade no atendimento à população, vimos **através deste apresentar pauta de reivindicações da Data-Base de 2024.**

As pautas prioritárias dos servidores do quadro geral e do magistério são as seguintes, que indicamos fazer a discussão na ordem apresentada abaixo:

### **1. PELO FIM DA TRAMITAÇÃO DOS PROJETOS DE LEIS DO PACOTAÇO**

- Fim da tramitação dos projetos de lei do pacote. Projetos de Lei nº 2.671/2024 a 2.676/2024, Projeto de Emenda à Lei Orgânica nº 10/2024 e Projeto de Lei Complementar nº 39/2024
- Respeito às decisões dos Conselhos Municipais de Saúde, Assistência Social, da Criança e do Adolescente, das Pessoas com Deficiência e dos Idosos, que exigiram que a aprovação do pacote fosse debatido nos órgãos de controle social antes do envio à câmara, tendo em visto o impacto no serviço público municipal. Além disso, o Conselho Municipal de Educação reafirmou a necessidade de constituição de uma Comissão Paritária para debate mudança da carreira, conforme legislação.
- Tendo em vista que o Procurador Geral do Estado do Paraná protocolou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade acerca da tentativa do município de não pagamento do artigo quarto da lei municipal 1493/2004, do Fundo de Previdência, do seu pagamento anual e, também, da falta do cálculo do impacto atuarial da legislação que possuem impacto financeiro no município. Neste sentido, entendemos que resta inviabilizada qualquer tramitação referente aos projetos de alteração da Carreira, Previdência e Fundo de Previdência Municipal, que possuem como fundamento o mesmo mecanismo de não pagamento do artigo quarto, conforme explícito nos projetos e no parecer da secretaria de finanças, assim, a tramitação deve ser interrompida e cancelada.
- FPMA – Fundo de Previdência do Município de Araucária

1. Manutenção da atual forma de custeio do FPMA, prevista na lei 1493/04, como das atuais regras previdenciárias dos servidores municipais;
2. Preservação do atual modelo de gestão do FPMA, com vistas a ampliação e respeito a autonomia administrativa, financeira e jurídica do Fundo.

## **2. SALÁRIOS**

- **Reajustar os salários em 15%** (perdas estimadas até junho de 2023), conforme a inflação do último período que fecha em junho de 2023:
1. Recomposição do aumento da alíquota da previdência municipal, 3,0%
  2. Recomposição da perda salarial histórica – 7,1% referente a últimas datas-bases (Fonte: DIEESE);
  3. Inflação 2023/2024, 3,05%
  4. Aumento real 1,85%
  5. Piso da Enfermagem como salário base da categoria
  6. Piso do Magistério em toda a carreira.

## **3. VALE ALIMENTAÇÃO**

- Reajuste do Auxílio Alimentação
- Abono de Natal no Auxílio Alimentação a ser pago em no mês de dezembro/2024;
- Volta do abono para os aposentados no valor do vale alimentação.

## **4. PLANO DE CARGOS E CARREIRA E ESTATUTO DO SERVIDOR – (Leis 1703 e 1704 de 2006 – 1835/2008).**

- Descongelamento das carreiras e pagamento imediato e retroativo

de progressões e promoções;

- Alteração da Lei das Requisições de Pequeno Valor (Lei Municipal nº 3128/2017) para que retorne o teto para o pagamento de pequenos valores seja de 30 salários mínimos;

## **5. CONDIÇÕES DE TRABALHO**

- Elaborar programas de prevenção da saúde do trabalhador.
- Estruturar um Serviço de saúde de trabalhador preventivo e periódico completo para todos os servidores. Acolhimento em saúde mental com equipe técnica em saúde mental lotada no DSO para realização de grupos e outras atividades para servidores afastados devido aos adoecimentos classificados dentro do CID F, Classificação Internacional de Doenças para Transtornos mentais, que são a segunda maior causa de afastamento no município. Além disso, que sejam retomados os exames de saúde orgânica do trabalhador de forma constante para evitar maiores afastamentos. Exemplo: exames de audição que eram realizados nos trabalhadores braçais.
- Afastamentos provenientes de doenças adquiridas durante o exercício da função, como saúde mental, não devem ter impacto sobre nenhum dos direitos como férias e licença prêmio. Hoje as mesmas são adiadas dependendo do número de afastamentos.
- Regulamentação das remoções e transferências. Enfrentamos, a anos, dificuldades para conseguir transferências, seja internamente, seja para outras secretarias. Seria mais eficiente ao serviço público e mais transparente ao servidor, se essas condições de transferência estivessem expressas no estatuto, minimizando o assédio moral que tem ocorrido por parte das gestões e garantindo que o servidor trabalhe no local que ele é mais capacitado para assumir. Atualmente as remoções e transferências ocorrem de modo extremamente arbitrário e subjetivo, não atendendo as necessidades dos serviços, como por exemplo seleção de servidores com qualificação específica, e também como veículo de assédio moral,

punindo os servidores com remoções arbitrárias, que muitas vezes prejudicam a continuidade dos serviços prestados pelo servidor. Propomos a criação de uma política de remoção e transferências, que adote critérios objetivos tanto para a remoção (exigindo dos gestores justificativas técnicas, estimativa de impacto ao serviço e anuência prévia do servidor removido) bem como para transferências (caminhos via sistema para que o servidor posicione interesse de transferência e que a seleção ocorra por critérios objetivos como pontuação por qualificação e tempo de casa).

## **6. COMBATE AO RACISMO**

- Que a prefeitura estabeleça um mecanismo de estímulo à denúncias contra o racismo para os servidores do município, com apuração isenta e profissional e providências celeres em casos denunciados.
- Que haja fomento de formações antirracistas nos locais de trabalho com garantia de liberação ou compensação de horas e certificados de participação.

## **7. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

- Criação de uma comissão de combate ao assédio moral, com servidores de carreira, autônomos à gestão do executivo, com prerrogativa de investigação dos casos denunciados com sigilo do denunciante, quando necessário.
- Viabilizar ações que impeçam que o Departamento de Saúde Ocupacional cometa assédio moral. Tendo em vista frequentes denúncias envolvendo o departamento, especialmente relacionadas ao assédio de servidoras mulheres.

## **8. SUSPENSÃO DO PONTO ELETRÔNICO**

- O ponto eletrônico seja suspenso até que todos os problemas sejam corrigidos;

- Que as máquinas do ponto eletrônico gerem um comprovante impresso instantâneo com o horário que o servidor bateu seu ponto.

## **9. REGULAMENTAÇÃO DA ESCALA**

- Que todos que trabalham por regime de plantão tenham suas escalas regulamentadas sem prejuízo ao trabalhador.
- Que nenhuma mudança de regime de escalas seja efetivada sem a consulta e o consentimento dos trabalhadores.
- Que sejam respeitados e pagos todos os direitos reservados aos trabalhadores de regime de plantão, incluindo descanso semanal remunerado, adicional noturno e horas noturnas, valorização extra para domingos e feriados.
- Que sejam suspensas quaisquer tentativas de alteração do regime e programa de escalas dos trabalhadores que operam em modelo de plantão, como trabalhadores da UPA, educadores sociais, assistentes sociais, motoristas e agentes do trânsito e de segurança; bem como sejam revogadas ao modelo anterior quaisquer mudanças já ocorridas.
- Que a prefeitura suspenda todas as tentativas de forçar trabalhadores que operam em regime de plantão a trabalhar mais plantões e/ou mais horas sem aumento da remuneração, através de distorções em cálculos trabalhistas.
- Pela regulamentação das jornadas de escala que inclua o DSR e quantidade de plantões fixos.
- Liberdade para troca de plantões desde que não exista prejuízo ao serviço.

## **10. PELO CUMPRIMENTO DOS 33% DE HORA ATIVIDADE**

- Pelo cumprimento dos 33% de hora atividade para todas as professoras do magistério conforme a o art. 46, § 2º O percentual de hora-atividade em docência é de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento) da jornada de trabalho para o cargo da Classe III, após período de implantação desta lei. (Redação acrescida pela Lei nº 3820/2021.

**11. LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES**

- Desistência pelo município, do processo judicial 0004738442022.8.16.0000;
- Retirada de faltas injustificadas nos períodos de greve;
- Pagamento dos dias paralisados, 07, 08 e 09 de fevereiro de 2022, para quem participou da greve;
- Devolução do desconto do dia da greve de 15 de agosto de 2023;

**12. FIM DAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS**

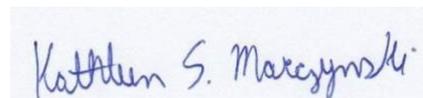
- Retorno de liberação mensal para reunião de diretoria da entidade sindical.
- Volta do pagamento do vale alimentação dos diretores da liberada;
- Permissão de ingresso nos locais de trabalho para reuniões com os trabalhadores;
- Mural para informativos do sindicato em todos os locais de trabalho.

Sendo essas nossas reivindicações no momento, nos colocamos a disposição para diálogo nesse período em que os serviços públicos são, mais que nunca, essenciais para o atendimento à população.

Atenciosamente,



**Mariana Xavier de Almeida**  
Coordenadora Geral do SIFAR



**Kathleen Schmidlin Marczynski**  
Coordenadora Geral do SISMMAR