

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2008

I – DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE.

O prazo de vigência será de um ano, a contar de 1º de março de 2008.

Os resultados das negociações receberão as formas jurídicas adequadas a cada caso.

II - PUBLICIDADE DAS NEGOCIAÇÕES

As atas das negociações, após assinadas, serão disponibilizadas no RH 24 Horas.

III – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1. Zeramento da inflação do último período

Reajuste salarial equivalente ao INPC do período de 1º de março de 2007 e 28 de fevereiro de 2008, no valor de **5.5%**, extensivo a todos os aposentados e pensionistas.

2. Recuperação das perdas salariais

Reposição das perdas ocorridas nos vencimentos e demais vantagens dos servidores no período de 1999 a fevereiro de 2005 que perfazem um total de **15,23%** (quinze vírgula vinte e três por cento) incidindo sobre os vencimentos do mês de janeiro de 2008. A recuperação das perdas salariais será extensiva a todos os aposentados e pensionistas.

3. Ganho real

Ganho real nos vencimentos, proventos, pensões e demais vantagens dos servidores municipais, no valor de **3,5 %** (três vírgula cinco por cento) a incidir sobre a remuneração do mês de março de 2008. Extensivo a todos os aposentados e pensionistas.

4. Incorporação das remunerações variáveis aos vencimentos

4.1 Incorporação aos vencimentos das vantagens recebidas a título de remuneração variável.

4.2 Os servidores que não recebem remunerações variáveis a título dos programas de produtividade e qualidade ou gratificações especiais terão seus vencimentos reajustados em percentual que corresponda à maior gratificação paga pelo Município de Curitiba que chega a **200%** dos vencimentos.

5. Novos pisos salariais para os profissionais de nível superior

Alteração da tabela de vencimentos da Lei 11000/2004, de tal forma que todos os profissionais de nível superior tenham o vencimento inicial da carreira fixado com base no valor da hora dos profissionais enquadrados no Padrão 300 Referência “A”, ou seja, os profissionais com 40 horas semanais terão vencimento inicial correspondente ao dobro do vencimento dos servidores com 20

horas semanais e enquadrados no referido padrão e referência. Os profissionais com outras jornadas de trabalho terão os vencimentos fixados obedecendo à proporcionalidade ao valor da hora de trabalho dos profissionais enquadrados no Padrão 300, Referência "A". Em fevereiro de 2008, antes da implantação dos reajustes e aumento real pleiteados, o valor nominal do vencimento inicial dos profissionais de nível superior será de R\$ 2.158,72. Sobre este valor deverão ser aplicadas todos os reajustes e aumentos acordados nesta negociação.

6. Novos pisos salariais

Fixação de novos pisos salariais de acordo com o grau de complexidade das atividades desenvolvidas, dos cargos e das carreiras, dos valores praticados pelo mercado e por outros estados, prefeituras e União.

IV – DO PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS

a) Continuidade do debate sobre a igualdade dos benefícios entre os diversos planos de carreira da PMC.

b) Fim da concorrência entre os servidores nos crescimentos Vertical e Horizontal, mas concessão de avanços a todos aqueles que cumprirem requisitos fixados em Lei.

c) Garantia da participação do sindicato na elaboração dos decretos, portarias e editais, bem como na condução de todos os procedimentos do Crescimento Vertical, Horizontal, Mudança de Área de Atuação e Transição da Parte Especial para a Parte Permanente que ocorrerão em 2008 e anos seguintes. O Sindicato deverá ser informado com 15 dias de antecedência para indicar o representante.

d) Alteração das leis dos planos de carreira, para assegurar:

d.1) Enquadramento na parte permanente de todos os servidores que já tenham mais de 20 anos de serviço público, independente do cumprimento do requisito de escolaridade, exceto aqueles servidores cujo requisito de escolaridade do cargo é fixado por lei federal.

d.2) Em caráter transitório, enquanto não for eliminada totalmente a concorrência nos crescimentos Vertical e Horizontal, adoção dos procedimentos a seguir mencionados:

- Abertura de vagas por cargo e não por segmento, de tal forma que, por exemplo, um médico concorra com outro médico, assistente social com assistente social, em assim em todos os cargos existentes no Município de Curitiba.

- Abertura de vagas no Crescimento Vertical de no mínimo 40% do total de servidores em condições de participar de cada procedimento.

- Modificar o sistema de avaliação do mapeamento de competências, estabelecendo metas de acordo com a função e atividades de cada um. Definir critérios objetivos de avaliação e compatíveis com as reais condições de trabalho.

d.3) No crescimento vertical que sejam valorizados com maior pontuação os cursos relacionados à área de atuação do servidor.

d.4) Adoção de instrumentos que dêem plenas condições para as chefias imediatas praticarem todos os atos administrativos referentes ao mapeamento de competências, crescimento horizontal e crescimento vertical.

d.5) Criar instrumentos que responsabilizem as chefias que, por dolo ou culpa, deixarem de praticar atos ou os praticarem incorretamente causando danos aos servidores públicos municipais. Enquadrar tais atos como descumprimento dos deveres funcionais previstos no Estatuto dos servidores municipais.

d.6) Retirada dos itens “faltas ao trabalho” e “penalidades administrativas” como excludentes nos procedimentos específicos dos crescimentos Vertical e Horizontal.

d.7) Exclusão da Lei 10630/2002 a avaliação médica como etapa do Procedimento do Crescimento Vertical da Guarda Municipal.

d.8) Que os recursos nos procedimentos de crescimentos na carreira e mapeamento de competências possam versar sobre qualquer ato ou resultado dos mesmos, não se limitando a questionar a pontuação.

e) Rever o plano de carreiras, criando o nível de tecnólogo, possibilitando a transição para aqueles que têm escolarização superior ao nível médio, na modalidade de tecnólogo, desde que os cursos sejam legalmente reconhecidos. Os servidores já habilitados em tais cursos serão reenquadrados mediante processo de transição.

f) O Município reorganizará os planos de carreiras, aumentando os vencimentos, de forma a restabelecer a diferença entre padrões, níveis e referências, corrigindo as distorções.

g) O Município revogará a alínea “c” do inciso II do artigo 21 da Lei Municipal 11000/2004. A alínea mencionada concede pontuação no crescimento vertical pelo “tempo de gerenciamento de equipes decorrente de designação formal”.

V – DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIDORES

1. Auxílio alimentação mediante o fornecimento de vales alimentação ou subsídio em espécie, equivalente a uma refeição diária no valor de R\$ 7,00 (sete reais), independente da remuneração do servidor. O município custeará integralmente o auxílio alimentação.

2. Vale Mercado no valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais). O crédito será feito mensalmente no cartão qualidade dos servidores e não será descontado.

3. Utilização do Armazém da Família a todos os servidores, independente do valor da remuneração recebida.

4. Auxílio Transporte também quando o servidor estiver em licença para tratamento de saúde, em processo de readaptação, curso de capacitação e à disposição de entidades de representação de classe.
5. Reduzir em lei, a jornada de trabalho dos servidores para 30 horas semanais, sem redução de salário e sem redução do horário de atendimento à população.
6. Estabelecer em lei recesso para todos os servidores municipais entre o último dia útil anterior a 25 de dezembro e o primeiro dia útil posterior a 1º de janeiro de cada ano.
7. Conceder aos trabalhadores da educação que prestam serviços em unidades escolares da Rede Municipal de Ensino, inclusive Centros Municipais de Educação Infantil, Centros Municipais de Atendimento Especializado e Faróis do Saber, além dos 15 dias do mês de julho, obedecido o calendário escolar, recesso durante 20 (vinte) dias, no período de dezembro a fevereiro, sendo os períodos de afastamento consignados para todos os efeitos legais como se de efetivo exercício fosse.
8. Desenvolvimento da política de formação dos servidores municipais com vistas à capacitação e qualificação permanentes.
9. Conceder horários especiais de trabalho para aqueles servidores que estiverem estudando. Para dar objetividade e efetividade à norma legal Regulamentando o artigo 95 do Estatuto dos servidores municipais.
10. O Município criará instrumento que assegurem o fornecimento de bolsas de estudo e licenças remuneradas para estudo, de forma isonômica em todas as secretarias e entidades da Administração Indireta.
11. Será dada ampla publicidade da existência de bolsas de estudos oferecidas por instituições privadas de ensino, bem como sobre os critérios e procedimentos a serem adotados pelos servidores municipais para concorrer obtê-las.
12. Para os cursos de capacitação, o Município fornecerá auxílio transporte. Nos casos em que houver necessidade de processo seletivo para preenchimento de vagas nos cursos, estes procedimentos deverão ter a mais ampla publicidade por meio físico e eletrônico. O acesso aos cursos será garantido também os servidores com laudo médico provisório ou definitivo.

A política de formação deverá atentar também para os seguintes aspectos:

- Cursos serem realizados em horário de trabalho;
- Quando o curso for realizado fora do horário de trabalho deverão as horas serem pagas como extras ou compensadas;
- Se os cursos forem realizados em horários diferentes daqueles do horário de trabalho dos servidores, estes deverão ser dispensados do trabalho para que melhor possam aproveitar a capacitação;
- Realização de capacitação dos servidores para atendimento de pessoas portadoras de necessidades especiais e deficiências, atentando para a utilização de recursos disponíveis,

tais como, braile, libras e outros. Neste aspecto, deve-se buscar a sensibilização do servidor com vistas à efetivação de uma política de inclusão social das pessoas portadoras de necessidades especiais e deficiências.

13. Transformação do ICS em autarquia municipal e ampliação da participação dos servidores ativos e aposentados nos Conselhos do ICS e IPMC

13.1 O IPMC deverá ampliar o debate sobre a gestão do sistema, escolha de conselheiros, financiamento, segregação de massas, promovendo e, ou efetivando:

- a) Seminário sobre benefícios previdenciários e Regime Próprio de Previdência;
- b) Publicação de informativo mensal sobre a situação financeira e atuarial do IPMC, bem como a situação patrimonial;
- c) Envio aos servidores, a cada trimestre, de extrato da situação previdenciária individualizada;
- d) Amplo debate com os servidores sobre as reais necessidades de mudanças no sistema de previdência municipal.
- e) Escolha de dirigentes do IPMC, inclusive o presidente, dentre servidores do quadro próprio do Município.

13.2 - Com relação ao ICS deverão ser adotadas, no mínimo, as seguintes medidas:

- a) Ampliação da quantidade e qualidade dos atendimentos prestados aos servidores e seus dependentes;
- b) Realização de seminário para informar os servidores sobre estrutura e funcionamento do ICS visando melhorias no atendimento e participação efetiva dos usuários na defesa do sistema solidário do Instituto.
- c) Informar à Perícia Médica do Município sempre que o servidor (a) estiver hospitalizado (a), bem como realizar visitas periódicas para acompanhar a evolução da recuperação.
- d) Desenvolver política de valorização dos trabalhadores do ICS para lhes garantir melhores condições de trabalho e para impedir que haja alta rotatividade dos mesmos.
- e) Criar quadro próprio de pessoal do ICS e realizar concurso público para preenchimento de vagas de todas as áreas. Para o preenchimento das vagas de médicos, realizar concurso público ainda no ano de 2008, uma vez que se encerra o contrato com a Aliança Saúde.
- f) Firmar contratos/convênios com profissionais, hospitais e demais serviços de saúde na Região Metropolitana de Curitiba.
- g) Estender a cobertura do ICS para todos os dependentes que, mesmo após completarem 18 anos, estiverem cursando a graduação.
- h) Parcelar o pagamento do fator moderador dos exames e demais procedimentos quando o valor dos mesmos ultrapassar 5% (cinco por cento) do vencimento básico do servidor.
- i) Suprimir o parágrafo 2º do artigo 57 da Lei 9626/99, eliminando a carência para os novos servidores.

- j)** Enviar mensalmente para o servidor extrato dos valores cobrados pelo ICS a título de ressarcimento.
- k)** Adotar medidas para dar agilidade e qualidade ao atendimento oferecido pelo laboratório do ICS.
- l)** Ofertar aos servidores outras especialidades médicas, tais como, Homeopatia, Acupuntura e outras.
- m)** Manter Pronto Atendimento Infantil 24 horas com profissionais e estrutura suficientes para atender integralmente a demanda.
- n)** Assegurar o atendimento de Fisioterapia pela rede contratada com a utilização do Fator Moderador, nos mesmos termos dos demais serviços.
- o)** Isenção de fator moderador no atendimento pela rede contratada nas especialidades não ofertadas pelo próprio ICS.
- p)** Indicação dos presidentes do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do ICS, obrigatoriamente, dentre servidores do quadro próprio de servidores municipais.
- q)** Escolha dos diretores e demais cargos comissionados, inclusive Presidente do ICS, dentre servidores do quadro próprio do Município de Curitiba ou ICS com reconhecido conhecimento técnico e científico nas áreas para as quais está sendo indicado.
- r)** Criar novos mecanismos físicos e eletrônicos de avaliação dos serviços prestados pelo ICS, de forma que o usuário efetivamente avalie e receba retorno da avaliação realizada.

14. Garantir a participação dos servidores no processo de avaliação gerencial sistemática assegurando a avaliação das chefias pelos seus subordinados. Eleição das chefias, inclusive das autarquias e fundações, pelos servidores. Para o exercício de cargos de chefia serão estabelecidos critérios técnicos, considerando conhecimentos, habilidade e experiência profissional, postura ética e humanizada, bem como conhecimentos e habilidades específicas para o exercício do cargo.

15. O Poder Executivo encaminhará ao Legislativo Projeto de Lei incluindo o Assédio Moral dentre as condutas vedadas aos servidores públicos, bem como definindo a penalidade administrativa aplicável aos servidores que cometerem tal infração.

16. O Município adotará políticas com vistas a preservar a igualdade de gênero e raça entre os servidores, assim como com relação aos usuários de serviços públicos municipais. Deverão ser realizados cursos e palestras permanentes para capacitar e reciclar servidores sobre a necessidade de respeitar as diferenças de cor, raça, sexo, orientação sexual dos colegas de trabalho e usuários do serviço público municipal. Esta mesma política deverá se refletir em regras e conteúdo programático dos concursos públicos realizados pelo Município de Curitiba.

17. O Município interromperá o processo de terceirização de serviços públicos e, em respeito ao inciso II do artigo 37 da Constituição Federal, realizará concurso público para manter quadro de pessoal completo e compatível com a demanda nos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura Municipal de Curitiba.

- 18.** Concurso público para áreas e cargos onde as atividades têm sido realizadas por estagiários.
- 19.** O Município de Curitiba, por ato do Chefe do Executivo ou por Lei Municipal, estabelecerá o prazo máximo de 30 dias, prorrogáveis por mais 30, para que os requerimentos formulados pelos servidores, individualmente ou por meio do Sindicato, sejam respondidos. O não cumprimento deste prazo será caracterizado como desrespeito aos deveres funcionais previstos na Lei 1656/58.
- 20.** O Município de Curitiba modificará a legislação municipal permitindo a acumulação de até dois adicionais quando pagos por motivos ensejadores diferentes, tais como, adicional de insalubridade e responsabilidade técnica, risco social e adicional de insalubridade, entre outros.
- 21.** O Município instituirá o adicional de difícil provimento para todos os locais de trabalho que possam ser caracterizados como tal, com base em critérios objetivamente definidos, levando em consideração vulnerabilidade de risco/social, natureza e quantidade de demanda, distância da unidade em relação ao centro da cidade de Curitiba, complexidade na prestação dos serviços, rotatividade da equipe, condições de segurança, condições ambientais, serviços e condições de transporte, entre outros.
- 22.** O município normatizará as escalas extras de trabalho e forma de pagamento com vistas a garantir a equidade na realização de serviços extraordinários e na forma de apuração da totalidade de horas devidas ao servidor, bem como a garantia de que todas as horas realizadas devam ser pagas. Deverá ser definido em lei que o desconto previdenciário incidirá sobre o DSR e valor integral da hora extra, de forma que a incorporação aos proventos se dê nesta proporção.
- 23.** O Município realizará programa de inclusão digital dos servidores municipais, realizando, no mínimo, para cada servidor, 40 horas de curso de informática ao longo de 2008, bem como criará programa de incentivo e subsídio para compra de computadores pelos servidores municipais.
- 24.** O Município fará cessar todos os desvios involuntários de função, reconduzindo os servidores para o exercício das funções próprias de seu cargo, conforme descrição de funções.
- 25.** O Município adotará medidas para dar maior agilidade ao atendimento na Perícia Médica, bem como para humanizá-lo. Para tal, serão garantidas adequadas condições de trabalho para os profissionais da Perícia Médica.
- 26.** Em respeito ao direito Constitucional à saúde, todos os órgãos e locais de trabalho do Município aceitarão as declarações de comparecimento para atendimento por profissionais de saúde, assim como participação em programas de saúde específicos, acompanhamentos e avaliações realizadas pelo Departamento de Saúde Ocupacional.
- 27.** Atestados expedidos por médicos conveniados, com duração não superior a 3 dias, serão entregues diretamente às chefias locais para que informem o afastamento por meio do Boletim de Freqüência ou imediatamente por meio eletrônico, sem necessidade de passar pela Perícia Médica.
- 28.** O Chefe do Executivo dará integral cumprimento ao disposto nas normas existente, proibindo, nos locais de trabalho da Prefeitura, a realização de propaganda de empréstimos e outros produtos e serviços bancários.

29. Criar mecanismos de remanejamento sistemático e anual entre locais de trabalho para os servidores de todas as secretarias, assim como já ocorre na Secretaria Municipal de Educação.

30. Realizar o pagamento dos vencimentos dos servidores na instituição financeira e agência indicada pelo servidor.

31. Publicar as Portarias que liberam os dirigentes sindicais em tempo integral, dentro de prazos que garantam a regular situação funcional dos mesmos, com vigência pelo tempo correspondente à duração do mandato sindical para o qual o mesmo foi eleito.

32. Detalhar no contracheque a natureza de cada verba recebida, assim como dos descontos efetivados. O detalhamento será de fácil compreensão por todos os servidores.

33. Manter quadro de pessoal para Substituir servidores com Licenças e demais afastamentos.

34. Realizar procedimento seletivo de mudança de área de atuação intersecretorial, envolvendo todas as secretarias, autarquias e fundações.

35. Modificar a legislação relativa ao Processo Administrativo Disciplinar de forma a assegurar o contraditório e ampla defesa em todas as fases, inclusive com atuação de advogado na Sindicância. As intimações dos advogados e envolvidos deverão se dar com 10 dias de antecedência. Aos indicados em Processo Administrativo Disciplinar será assegurado o direito às férias e licença prêmio após encerrada a fase de instrução do processo.

VI. SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde dos servidores municipais, como trabalhadores do serviço público municipal, deverá ser uma prioridade de ações e investimentos da Prefeitura Municipal de Curitiba, dando ênfase às ações preventivas, atendendo, no mínimo, as reivindicações a seguir:

1. Investir na melhoria das condições de trabalho dos servidores, fornecendo equipamentos adequados tais como, mesas, máquinas, ferramentas, computadores atualizados, fones de ouvido para quem trabalha utilizando-se de telefones, ambiente confortável para quem trabalha em plantões noturnos, entre outros. Adequar o ambiente de trabalho de acordo com as normas técnicas de ergonomia, medicina e segurança do trabalho.

2. Instituir Comissões Locais de Saúde do Trabalhador a serem eleitas por seus pares, para avaliar as condições de trabalho, identificando riscos à saúde do trabalhador, sugerir adequações e contribuir na definição das políticas de prevenção e atenção às doenças ocupacionais, bem como a eliminação de riscos à saúde. O Município efetivará também a implantação dos COERGOs – Comitês de Ergonomia em todas as secretarias e órgãos conforme acordado na negociação salarial do ano de 2006.

3. O Município, por todos os meios, respeitará as restrições e limites dos portadores de laudos médicos provisórios ou definitivos, inibindo quaisquer atitudes que possam ferir a dignidade destes profissionais. Serão realizados cursos de capacitação para o exercício das funções com

restrições. A cada semestre, o Município encaminhará ao Sindicato um relatório com o número de servidores com laudo médico e em processo de readaptação, informando a causa do laudo e a fase em que se encontra o processo de readaptação.

4. Aprofundar as pesquisas e estudos com vistas a mapear os riscos nos processos de trabalho dos servidores, para fins de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

5. Viabilizar estudos para identificar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais incidentes nos servidores municipais, apresentando os dados na mesa de negociação permanente de saúde do trabalhador para análise e encaminhamentos, conforme deliberação da Primeira Conferência Municipal de saúde do trabalhador.

6. Viabilizar parcerias com as universidades e escolas técnicas com o objetivo de desenvolver novas tecnologias, equipamentos de proteção e outras sugestões para redução dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, conforme deliberação da Primeira Conferência Municipal de Saúde do Trabalhador.

7. Elaborar e encaminhar, no prazo de 60 dias, a 100% (cem por cento) de todos os locais de trabalho da Prefeitura, MRA - Mapa de Riscos Ambientais e PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. O Município dará ampla publicidade destas informações e promoverá cursos e palestras sobre o tema.

8. Realizar exames periódicos de saúde sem despesas para os servidores, estabelecendo protocolo diferenciado por funções de acordo com os dados do mapa de risco, com vistas à prevenção de doenças e tratamento daquelas adquiridas ou agravadas. O Município buscará identificação donexo causal das doenças identificadas. O relatório dos exames realizados será encaminhado a cada semestre ao SISMUC.

9. Desenvolver pesquisas e análises adotando procedimentos para identificar e reconhecer o nexoe epidemiológico quanto às doenças ocupacionais prevalentes em determinados grupos ocupacionais

10. Efetivar programas de vacinação para todos os trabalhadores da Prefeitura, independente da área de atuação de cada servidor. Ao final de cada semestre o Município divulgará o número de servidores que foram vacinados no período.

11. Com relação à Comunicação de Acidente de Trabalho serão adotadas as seguintes medidas:

11.1 Reorganizar o formulário da CAT criando campo próprio para assegurar que a mesma possa ser feita pelo Sindicato da categoria, a exemplo do que já ocorre no setor privado.

11.2 Manter em todos os locais de trabalho profissionais preparados para preenchimento da CAT e informados sobre a importância e necessidade de tal procedimento em todos os momentos que ocorrerem acidentes típicos ou outros a eles equiparados.

11.3 Manter o formulário da CAT em todos os locais de trabalho, bem como no RH 24 Horas e criar instrumentos que facilite o acesso aos servidores e chefias.

11.4 Encaminhamento de CAT sobre doenças relacionadas ao trabalho seja diretamente para Perícia Médica, como já ocorre com as CATs relativas a acidentes de trabalho.

11.5 Estipular o prazo máximo de 180 dias para conclusão a respeito da existência ou não do nexo causal entre a doença ou acidente com a atividade desenvolvida.

11.6 Realizar ampla campanha de conscientização sobre a importância e necessidade da realização da CAT e esclarecimentos de que o registro em si não é reconhecimento da existência do nexo.

11.7 Encaminhar para o Sindicato cópia de todas as CATs realizadas.

11.8 Nos processos de reabilitação e outros do Departamento de Saúde Ocupacional, garantir que os atos previstos na Resolução do Conselho Federal de Medicina 1488, de 6 de março de 1998, sejam realizados exclusivamente por Médicos.

VI – DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO DAS REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS.

Todas as reivindicações específicas dos trabalhadores de cada uma das secretarias ou entidades da administração direta e indireta, encaminhadas pelo SISMUC em conjunto com esta pauta geral, serão formalmente respondidas pela Comissão Geral de negociação em reuniões onde se farão presentes representantes das secretarias ou entidades específicas.

VII - DO PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

O Município e o SISMUC estabelecerão comissão permanente de negociações que se reunirá periodicamente e sempre que necessário para avaliar o cumprimento das questões acordadas e debater novas reivindicações dos servidores municipais.