



PROPOSTA DISSÍDIO 2016

RESPOSTAS AO OFÍCIO 079/2016 – SIMPA

Atendendo ao ofício do Sindicato dos Municípios de Porto Alegre, estamos encaminhando as respostas do Governo para a pauta de reivindicações do ano de 2016.

Todos os itens foram analisados, pelo Comitê de Política Salarial e demais instâncias do governo e os encaminhamentos foram formulados a partir da viabilidade técnica, jurídica, financeira e orçamentária do município.

I – Econômico Salarial

1. Reajuste salarial:

Para a data-base de maio de 2016, mesmo com a crise econômica brasileira e a diminuição da arrecadação municipal, a revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipal e dos respectivos benefícios de aposentadoria e pensão por morte, com direito à paridade constitucional será o índice do IPCA, 9,28%, implementado em parcelas incidentes sobre a base do mês imediatamente anterior nos seguintes percentuais e datas:

2,00% no mês de outubro de 2016

3,60% no mês de dezembro de 2016

3,41% no mês de março de 2017

Os percentuais de reajuste das parcelas de remuneração serão concedidos sem retroação à data base.

2. Reconhecimento das perdas históricas (9,44%) e perdas referentes ao parcelamento do pagamento da inflação no ano de 2015:

O cenário econômico atual não permite avançar na avaliação do requerido.



3. Reajuste do vale alimentação para R\$ 25,00, extensivo aos aposentados (as):

O índice de reajuste para o vale alimentação será de 9,28% (IPCA), atualizando o valor de para R\$ 20,22.

Não há amparo legal para extensão do vale-alimentação aos aposentados e pensionistas, pois tal verba possui natureza indenizatória, devida aqueles em atividade.

4. Cumprimento do Acordo de Greve de 2015, que previa a publicação e pagamento em março de 2016 da progressão funcional biênio 2010/2012, incluindo um cronograma de pagamento para o passivo e as perdas do período:

Face às dificuldades financeiras, a previsão para o referido pagamento ocorrerá a partir do mês de agosto de 2016.

5. Abertura de edital para progressão funcional relativa ao biênio 2013/2014:

O edital será lançado após o pagamento da progressão funcional biênio 2010/2012, ou seja, no mês de setembro de 2016.

6. Retomada da venda da licença prêmio e direito a gozo.

Não há previsão legal para a conversão da licença-prêmio em pecúnia, pois no dispositivo que assim previa – art. 37 § único da Lei Orgânica do Município de Porto Alegre, foi declarada inconstitucional a expressão “converter em pecúnia” (ADIN no TJRS, processo 590034336).

7. Retomada da venda de férias e flexibilização da quantidade de dias nos parcelamentos.

A venda de férias depende de Lei Complementar Municipal, alterando o Estatuto dos Servidores e no cenário econômico atual fica inviabilizada esta solicitação, podendo ser retomada a negociação quando a situação financeira estiver mais favorável.



Quanto à flexibilização da quantidade de dias nos parcelamentos das férias, entendemos conveniente e oportuna o fracionamento em até dois períodos anuais, de no mínimo **10 dias**, pois acreditamos que será benéfica tanto para o servidor, como para a Administração.

Comunicamos que tramita na Câmara de Vereadores o PLCE 016/15, que trata da flexibilização das férias, através da alteração dos § 4º e 6º, do art. 81, da Lei Complementar nº 133/85.

8. Concessão de gratificação aos departamentos, secretarias e fundação que ainda não tenham sido contemplados (FASC, DMLU, DEMHAB, SMGL, SMOV, SMAM, SMURB, SMIC, SME, SMDH, SMC, DEP, SEDA, Comunicação, monitoras e funcionários de escola, técnicos nas assessorias SMED, aposentados e celetistas), de modo a estabelecer a isonomia salarial, tanto do que se refere ao valor, quanto no que se refere ao tempo para incorporação para fins de aposentadoria:

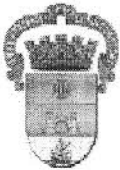
No final de 2013, nos termos do acordo firmado com a Categoria, o Poder Executivo Municipal manteve o compromisso e encaminhou ao SIMPA proposta de composição transitória da remuneração para aqueles profissionais que, nos últimos anos, não foram agraciados com gratificações sobre desempenho ou atividade. Mas tal proposição não logrou o aceite da Categoria.

No presente momento, tal proposição fica prejudicada tendo em vista a grave crise econômica, a Lei Eleitoral e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

II – Carreira e Valorização Profissional

1. Banco de Horas: A utilização do banco de horas deve ser percebida por acordo coletivo, onde estarão definidos os critérios para o seu funcionamento:

A pauta do banco de horas é matéria legal e administrativa, merecendo um melhor estudo por parte da Administração.



2. Implantação de um plano de carreira com isonomia salarial que não retire direitos e garanta a ascensão funcional para toda a categoria.

Em dezembro de 2013, mediante processo licitatório, houve a contratação da Consultoria Quântica RH, que iniciou em março de 2014 o diagnóstico e a revisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Porto Alegre.

3. Em relação ao Plano de Carreira, divulgação imediata do trabalho elaborado pela empresa de Consultoria Quântica e o Grupo Técnico:

Será estabelecido, em conjunto com o SIMPA, um cronograma para apresentação do diagnóstico realizado pela consultoria contratada.

4. Criação de Legislação Municipal que regulamente o grau máximo de insalubridade aos trabalhadores (as) da saúde e seu pagamento imediato.

O adicional de insalubridade baseia-se em legislação federal, consubstanciadas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e nas Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho. Tal adicional é concedido nos percentuais de 10%, 20% ou 40% (graus mínimo, médio e máximo de insalubridade), e devido sobre os agentes considerados insalubres, nocivos à saúde humana, que são verificados por profissional técnico competente (Médico ou Engenheiro de Segurança do Trabalho) e atestado através de perícia técnica das atividades desenvolvidas pelo servidor e ambiente de trabalho.

A proposta contraria a legislação, pois a insalubridade é parcela indenizatória que é devida quando não há condições para sanear os agentes considerados insalubres.

Na reunião do dia 20 de maio de 2016, ficou acordado que será apresentado ao SIMPA a proposta do Projeto de Lei que trata da aplicação do laudo de insalubridade.

5. Pagamento de insalubridade a todos servidores que desenvolvem suas atividades em locais insalubres:



10. Cumprimento do Acordo de fevereiro de 2011, de Projeto de Lei estendendo a gratificação de 30% no vencimento básico a título de risco de vida aos Agentes de Fiscalização:

A proposta foi tema das adequações emergenciais do Plano de Carreira à época. No entanto a questão foi revista tendo em vista a contratação da Consultoria Quântica para elaborar novo Plano de Carreira aos servidores municipais.

11. Pagamento do risco de vida para os servidores da Guarda Municipal no valor de 2,22 básicos, como gratificação única:

A pauta já foi objeto de avaliação na reunião entre o Comitê de Política Salarial – CPS e SIMPA, onde foi demonstrada a impossibilidade de aceite da proposta tendo em vista o aumento na ordem de R\$ 30 milhões ao ano com a folha da Guarda Municipal.

No entanto a Administração assinalou pela retomada dos estudos sobre a unificação e atribuições da Guarda Municipal.

12. Pagamento de Risco de Vida de 30% para todos os trabalhadores do SAMU:

Esta proposta não foi avaliada pelo Comitê, entretanto foi encaminhada uma proposta aos motoristas do SAMU e também ao SIMPA onde indica a criação do cargo de condutor, nível 5. Também foi estabelecida uma transição na qual ficaria garantido o mesmo ganho e direitos da nova carreira aos atuais servidores em atividade na SAMU.

A proposta não foi aceita, e de acordo com o cenário econômico atual, o atendimento do requerido fica comprometido.



Conforme resposta anterior os agentes considerados insalubres, são verificados por profissional técnico competente e atestado através de perícia técnica das atividades desenvolvidas pelo servidor e ambiente de trabalho.

Sendo assim as áreas de trabalho devem solicitar a elaboração de laudo de insalubridade para atestar se o grau de exposição é considerado insalubre.

6. Jornada mensal máxima de 12(doze) plantões para os plantonistas:

A presente proposta afronta a legislação vigente, não sendo possível atender o solicitado.

7. Extensão das vantagens estatutárias aos celetistas:

A Lei Municipal nº 7.577, de 02 de janeiro de 1995 já atende as vantagens compatíveis, pois não influenciam na característica do vínculo de trabalho a ser preservado, uma vez que o vínculo celetista possui regramento próprio previsto na CLT.

8. Avaliação da insalubridade dos servidores da FASC, com revisão nos que já apresentam laudo, tendo em vista as novas demandas e ações propostas no SUAS:

A proposta já foi discutida e avaliada em reunião do Comitê de Política Salarial - CPS e SIMPA, onde foi acordado que a equipe técnica, que está realizando a avaliação da insalubridade dentro da FASC, realizará uma reunião para apresentação do estudo e demais esclarecimentos.

9. Garantia de paridade salarial entre ativos e aposentados:

Dentro da previsão legal os servidores com paridade constitucional estão percebendo vencimentos equivalentes entre ativos e aposentados.

Para os servidores oriundos da Secretaria Municipal de Administração, já foi apresentada uma proposta de alteração da Lei nº 11.242/12, que cria a Gratificação de Incentivo ao Desempenho, contemplando o pagamento aos inativos e pensionistas a partir da publicação da referida alteração legal.



III – Assistência à Saúde

1. Qualificação do Plano de Saúde de modo que atenda os seguintes itens:

- ***Ampliação do aporte financeiro para garantir o atendimento de toda a categoria, estendendo o subsídio aos dependentes;***

As atuais bases de aporte financeiro estão balizadas de forma a permitirem a continuidade e expansão do plano dentro dos moldes atuais, garantindo a saúde e perenidade do plano.

- ***Criação de mais uma categoria de faixa salarial para os padrões iniciais, com subsídio de 100%;***

O plano expandiu de 50%, o subsídio por servidor usuário, para 80% e mais a inclusão de um dependente por servidor titular, para a faixa de ganho salarial até R\$ 4.160,00, ou seja, para a base dos servidores de menor remuneração e com grande amplitude.

- ***Abrangência do plano para nível nacional.***

A abrangência do plano foi proposta pela necessidade de cobertura no domicílio dos servidores, além de preservar a manutenção de custos sem a oneração do contrato. Para haver uma revisão de abrangência de cobertura estaríamos propondo novo termo de referência, certamente mais oneroso aos servidores e mediante nova licitação.

2. Considerar, para efeitos de subsídio da prefeitura, o salário básico do servidor mais o regime (se houver):

A regra proposta é para o benefício precípua dos servidores que possuam menor ganho, portanto a tabela regressiva do subsídio foi proposta e mantém esta preservação, não sendo possível ampliar a faixa de subsídio, sem comprometer-se a saúde e preservação do benefício.



3. Reajustar o subsídio do plano de saúde:

O subsídio é um percentual e deve ser aplicado de forma linear. A mudança de critério proposta implica em risco de preservação do benefício.

4. Inclusão de assistência odontológica no plano de saúde:

Nos mesmos termos de abrangência territorial da assistência, a inclusão de outras modalidades somente poderá ocorrer mediante nova licitação, mediante provável oneração do contrato.

5. Que o reajuste do desconto do plano de saúde seja no mês de maio de acordo com o IPCA do período:

A data-base de reajuste do atual contrato do Plano de Saúde ocorre no mês de abril de cada ano, portanto não é uma decisão que possua mobilidade discricionária, sem que haja prejuízo ou ampliação de custos ao Município.

IV – Defesa do Servidor Público e Melhoria das Condições de Trabalho

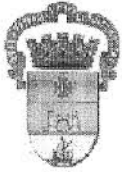
1. Realização de concurso público para todos os níveis. Nomeação imediata para os cargos vagos.

Quanto à realização de concursos públicos para diversos cargos, a SMA homologou 15 concursos públicos no ano de 2015 e no ano de 2016 realizou 17 concursos, de diversos cargos, ainda não homologados.

A Administração vem ao longo de 2015 e 2016 realizando diversas nomeações para todos os níveis.

2. Cumprimento do cronograma de nomeação de trabalhadores concursados na FASC, conforme Lei do SUAS aprovada na Câmara Municipal em 2014:

Na reunião que ocorreu no dia 20 de maio de 2016, específica para tratar das reivindicações da FASC, foi analisada a nomeação dos servidores concursados. O



encaminhamento acordado é que ocorra um detalhamento da situação do PDV e dos convênios para verificar a possibilidade de nomeação frente ao estabelecido na legislação pertinente.

3. Criação de cargos para substituir e preencher cargos em extinção:

Estão sendo criados de acordo com a necessidade para cumprir com o atendimento dos serviços públicos.

4. Fim das terceirizações e contratações temporárias no serviço público municipal. Contra o uso abusivo de estagiários (as) e redução imediata do número de CCs.

Referente às contratações temporárias informa-se que está havendo o aumento do número de nomeações decorrentes de concursos públicos realizados.

A previsão de terceirizações decorre exclusivamente do desenvolvimento de atividades acessórias às atividades finalísticas de cada órgão.

Relativamente às contratações de estagiários, informamos que são oportunizados aos mesmos, cursos de capacitação, bem como garantias previstas em legislação federal, como o direito a férias de estagiários.

5. Rompimento imediato do contrato de terceirização da atividade de leitura do DMAE e pela retomada imediata deste serviço por servidores do quadro:

Será avaliada a conveniência pelo Departamento.

6. Encaminhamento imediato da proposta de projeto de Lei elaborada pelo GT, que regulamenta as normas de segurança e saúde do (a) trabalhador (a) no serviço público municipal:

O projeto de lei já foi analisado no Comitê de Gerenciamento do Programa Você Servidor onde foram solicitados alguns esclarecimentos. A compilação das informações está em fase final e deverá retornar em breve para deliberação.



7. Que seja garantido aos profissionais de enfermagem executar somente as atividades pertinentes ao seu cargo, conforme estatuto dos municipais de Porto Alegre e legislação que regulamenta a profissão de enfermagem (COREN/RS):

Para responder ao item é necessária uma melhor definição do pedido para uma análise do pleito.

8. Retorno da administração paritária no PREVIMPA.

Os Conselhos de Administração e Fiscal, de composição paritária (servidores e Governo) já compõem a estrutura básica do PREVIMPA. A escolha da Diretoria Executiva compete à Administração, nos termos da legislação.

9. Contratação de servidores (as) para Estratégia de Saúde da Família por concurso público e pelo regime estatutário.

Os procedimentos de contratação acompanham os critérios do Sistema Único de Saúde (SUS) e as diretrizes da política pública da saúde.

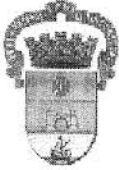
10. Pela construção de política de segurança nos locais de trabalho (Educação, Saúde e Assistência Social):

Identifica-se a necessidade de aprofundarmos a discussão da pauta e informa que o assunto já é tratado nas reuniões organizadas pelo Gabinete de Gestão Integrada - SMSEG.

11. Apresentação imediata do plano de implementação da Resolução nº 013/2013 do Conselho Municipal de Educação, que regulamenta a Educação Inclusiva no Município de Porto Alegre:

Matéria a ser analisada em conjunto com a SMED, por competência.

12. Democratizar o debate do ponto eletrônico, de forma que ele não se constitua em um dispositivo de assédio moral e como único instrumento de gestão dos processos de trabalho:



O ponto eletrônico é a ferramenta encontrada pela Administração para atestar a efetividade dos servidores, constituindo-se de matéria legal e administrativa. Nos casos onde for constatado uso inadequado deverá ser encaminhado para providências legais e administrativas.

13. Regulamentação do uso do ponto eletrônico nas escolas, a partir de uma ampla discussão com a categoria, respeitando as especificidades da Educação. Retomada imediata do GT do Ponto Eletrônico:

Nos mesmos termos, o ponto eletrônico é ferramenta para cumprir as disposições legais de efetividade dos servidores. Igualmente, nos casos onde for constatado uso inadequado deverá ser encaminhado para providências legais e administrativas.

14. Garantia do serviço público com qualidade, mediante repasse sistemático dos recursos financeiros federal, estadual e municipal, respeitando sua destinação para os projetos técnicos de atendimento a população:

O Governo tem respeitado de forma integral o uso de todos os recursos oriundos de repasses e garantido o cumprimento constitucional bem acima do estabelecido por lei, mesmo com o cenário de crise econômica.

15. Aposentadoria especial aos 25 anos de trabalho em locais insalubres:

A aposentadoria especial é para funcionários celetistas que estão expostos a determinados agentes nocivos, conforme legislação do INSS e não está previsto na legislação dos servidores estatutários.



V – Política de Valorização do(a) Servidor(a) e Combate às Discriminações

1. Implementação de políticas permanentes de enfrentamento ao assédio moral, conforme a Lei nº 735, de 30/01/2014:

2. Formação permanente e em serviço para gestores (as) e trabalhadores (as) de todas as secretarias, autarquias, departamentos e fundação sobre: as relações de gênero, raça/etnia, diversidade sexual e assédio moral:

3. Implementação de políticas de combate ao machismo, racismo, homofobia, lesbofobia e transfobia:

4. Garantia de espaços de discussão e capacitação continuada com os(as) trabalhadores(as) municipais visando combater o assédio moral, violência e opressão das mulheres.

5. Políticas de combate ao assédio moral na PMPA:

Quanto às políticas de combate ao assédio moral, prevê o Estatuto, Lei Complementar nº 133/85, art. 197, inciso XXV, a proibição de expor o funcionário subordinados a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas, prolongadas e repetitivas no exercício de suas atribuições, durante a jornada de trabalho, implicando danos à evolução na carreira profissional, à eficiência do serviço ou ao ambiente de trabalho.

Além disso, a matéria foi legislada especificamente pela Lei Complementar nº 735/14, de iniciativa parlamentar, sancionada pelo Executivo. O Governo permanece disponível para dar continuidade aos encaminhamentos das negociações sobre o processamento da verificação das ocorrências no âmbito administrativo.

6. Garantia de gestão democrática como política da RME em seu funcionamento e proposta, incluindo a SMED Centralizada. Que a gestão democrática seja o princípio do PPPs das escolas, com o fortalecimento dos Conselhos Escolares, Grêmios Estudantis e todas as instâncias de participação e diálogo com os segmentos:

Quanto à garantia da gestão democrática, informa a SMED, que a Secretaria está organizada em três diretorias: Administrativa, Pedagógica e Recursos Humanos,



diretamente vinculados ao Gabinete da Secretária. A assessoria pedagógica e de gestão são permanentes, atingindo todos os segmentos.

Informa o GS/SMED, acerca de existência de prática de reuniões mensais com os diretores eleitos pela comunidade escolar, para discussão e encaminhamento de propostas, sendo cumprida a legislação vigente.

VI – Assistência ao Servidor(a)

1. Criação de uma política habitacional para os(as) municipais(as), priorizando o desconto em folha.

A PMPA firmou convênio com a Caixa Econômica Federal, que possibilita taxas mais acessíveis ao servidor no financiamento habitacional.

Entretanto, a matéria deve ser discutida com a participação do DEMHAB, por competência.

2. Descentralização do acesso à Educação Infantil para os(as) filhos(as) dos(as) municipais(as) ou pagamento de auxílio creche.

Atualmente existe a Escola de Educação Infantil Tio Barnabé, possui 124 (cento e vinte e quatro) vagas atendendo crianças, filhos dos servidores municipais. Matéria deve ser discutida com a participação da SMED, por competência.

3. Garantia de espaços de cuidado e recreação dos (as) filhos (as) das trabalhadoras e trabalhadores nos encontros e eventos fora do horário de expediente.

Extrapola os limites do vínculo de trabalho que o servidor tem com a Administração Municipal.



4. Políticas sociais e assistenciais ao servidor (a) idoso (a) aposentado (a).

Existem programas de apoio no âmbito da PMPA. A matéria pode ser avaliada com a participação da SMA e demais secretarias envolvidas.

5. Disponibilizar a vacina H1N1 para todos os (as) municipais(as):

Está sendo disponibilizada por adesão, conforme solicitação das secretarias.

VII – Organização da Categoria

1. Liberação de diretores (as) e conselheiros (as) para reuniões do CORES e Diretoria.

O Estatuto garante como efetivo exercício o afastamento ao serviço, no caso de presidência de entidade representativa de todas as categorias de classes de cargos que congregue no mínimo cinquenta por cento de funcionários do Quadro de Provisão Efetivo, conforme art. 76, inciso IX.

2. Liberação de 4 horas mensais para reuniões e assembleias nos núcleos do SIMPA.

O Estatuto garante como efetivo exercício o afastamento ao serviço apenas do Presidente, Secretário-Geral e Tesoureiro-Geral, ou funções correspondentes, da Entidade Superior de Representação do conjunto das categorias dos municipais, quando no desempenho de mandato eletivo, conforme art. 76, inciso XVII, com a observância dos direitos e garantias constitucionais.

3. Garantia de negociação e encaminhamento das pautas específicas.

Já existe a garantia para negociação e o Comitê de Política Salarial (CPS) foi criado com o propósito específico para tal nos termos do Decreto nº 18.668 de 26 de maio de 2014 e alterações.



4. Livre acesso dos (as) representantes sindicais nos locais de trabalho.

O direito de acesso vem sendo assegurado, dentro da previsão legal.

5. Garantia de espaços (painéis, murais) para divulgação dos materiais do sindicato nos locais de trabalho.

Onde tiver esta disponibilidade e previsão funcional dos respectivos espaços.

6. Acesso ao e-mail corporativo pelo SIMPA:

Em avaliação pela Gestão.



A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a name, possibly "J. Cruz" or similar, though it is difficult to decipher precisely.



ANEXOS

Propostas da categoria para a revisão das carreiras

1. *Recomposição salarial que garanta intervalos remuneratórios entre padrões e letras.*

Foi contratada consultoria que está realizando a revisão e elaboração do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Porto Alegre, com a opção de estudo, inclusive, de hipóteses de aglutinação de padrões, revisão de critérios.

2. *Retorno da progressão funcional de 50% dos servidores habilitados em cada cargo e letra.*

Em 2012, foi publicada a Lei nº 11.253, de 04 de abril de 2012, prevendo a inclusão de mais duas referências "E" e "F", para fins de progressão funcional, nas leis dos Planos de Carreiras da Administração Centralizada e Autarquias do Município, bem como a previsão de 30% em todas as referências, dos servidores habilitados, tendo sido objeto de acordo salarial entre o Governo e o SIMPA, conforme Ofício nº 150/2012 – GP.

3. *Alterar o percentual de 5% para 10% entre as letras da progressão para toda categoria.*

A PMPA providenciou a contratação de consultoria para revisão e elaboração de Plano de Carreira para toda a Prefeitura, que inclui a revisão do sistema remuneratório atual.

4. *Envio de projeto de Lei de concessão da letra F para servidores aposentados na letra D e letra E para aqueles que se aposentaram na letra C.*

A extensão destas duas novas referências "E" e "F" aos servidores aposentados também está garantida nos artigos 16 e 17 da referida Lei nº 11.253, de 4 de abril de 2012.



No entanto, deve haver o preenchimento de requisitos temporais para o enquadramento do aposentado nas referências "E" e "F", devendo o servidor aposentado ter percebido, no mínimo, há 9 anos a referência "D" para fazer jus à referência "E", e no mínimo há 18 anos para fazer jus à referência "F". Estes parâmetros temporais foram utilizados para manter a igualdade entre aqueles que estão na atividade e que necessitam passar pelo processo da progressão funcional para alcançar as novas referências, garantindo-se o direito à paridade constitucional do inativo com o ativo.

De acordo com o § 2º do art. 40 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº. 20/1998, os proventos de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, não poderão exceder a remuneração do respectivo servidor, no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

A proposta desse Sindicato gera um custo alto para Administração, contrariando a conveniência e interesse da mesma, além de ter sido firmado acordo salarial conforme Ofício nº 150/2012 – GP.

5. Mudança de padrão 06 para padrão 07 para Monitoras da Educação Infantil.

O cargo de Monitor não é reconhecido como cargo técnico na sua atual especificidade. A sua atual exigência é nível médio. Os cargos foram objeto de estudo da Consultoria contratada para revisão do Plano de Carreira.

6. Criar padrão 8 e reenquadramento dos detentores do cargo de Assistente Administrativo.

No mesmo sentido, o Comitê de Política Salarial acordou que será reavaliada a proposição de alternativas dentro do estudo do plano de carreiras, onde será tratada, também, esta classe de cargos.



7. Derivação do cargo de monitor na SMED em dois novos cargos: Educador da Educação Infantil e Agente de Apoio à Educação Inclusiva, ambos com padrão 7.

O cargo de monitor teve sua exigência de escolaridade modificada, passando a ser de nível médio.

8. Alteração de padrão para Operadores de Estação de Tratamento de Água e Esgoto e para Operadores de Artes Gráficas para padrão 7.

Já houve recente modificação de padrão remuneratório destes cargos e é objeto do estudo do Plano de Carreira.

9. Alteração de padrão dos Agentes de Serviços Externos do DMAE, para padrão 6.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.

10. Troca do padrão 2 para padrão 4 para o cargo de Operário Especializado e cargos análogos.

Foi contratada consultoria que está realizando a revisão e elaboração do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Porto Alegre, com a opção de estudo, inclusive, de hipóteses de aglutinação de padrões.

11. Troca do padrão 5 para o padrão 6 para o cargo de Soldador.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.

12. Troca do padrão 4 para o padrão 6 para o cargo de Operador de Subestação.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.



13. Troca do padrão 3 para o padrão 6 do cargo de Servente de Laboratório.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.

14. Alteração do padrão de Eletricista para o padrão 7.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.

15. Equiparação salarial dos Operadores de Máquina da SMOV com os Operadores do DMAE.

Em avaliação junto com o Plano de Carreira dos servidores, sob a ótica dos reflexos em relação aos demais cargos.

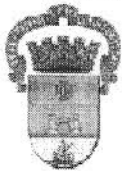
16. Alteração do padrão 4 para o padrão 7 para os Motoristas do SAMU.

Conforme reivindicação da categoria e de acordo com as possibilidades financeiras da Administração, foi proposto aos motoristas do SAMU a criação do cargo de condutor de ambulância, com requisito de ensino fundamental, padrão 5, sendo que todos os motoristas lotados no serviço de urgência e que realizassem a atividade de condução de ambulância teriam sua remuneração não inferior aos ingressantes no novo cargo.

17. Troca do padrão 6 para o padrão 7 dos auxiliares de Enfermagem:

Esta proposta necessita de avaliação do impacto financeiro e previdenciário.

Foi concedida a alteração do enquadramento dos concursados no cargo de Técnico em Enfermagem, oriundos do cargo extinto de Auxiliar de Enfermagem, passando os mesmos a referência obtida quando no cargo de Auxiliar. O pagamento desta alteração poderá ser imediato, mediante aceite de parcelamento do passivo em 12 vezes.



18. Cumprimento da Lei 1237 de 27 de agosto de 2010 que estabelece para Assistentes Sociais a carga horária de 30h, sem redução salarial.

O disposto na Lei Federal acima referida não vincula os Municípios e os Estados brasileiros que adotam o regime estatutário. Os estatutários estão imunes à aplicação das normas estabelecidas pelas leis ordinárias federais que estabelecem cargas de trabalho a determinadas categorias profissionais.

A carga horária normal semanal estabelecida para os cargos da Prefeitura já é de 30 horas, portanto, de acordo com a lei federal.

19. Retorno imediato das 30hs para todos os trabalhadores da saúde, sem redução salarial.

Foram concedidas, exclusivamente aos trabalhadores da saúde do Município, as gratificações de Incentivo à Qualidade da Gestão do SUS e de Incentivo à Qualidade de Atenção no SUS, através da Lei nº 11.140, de 14 de outubro de 2011, retroativa a 1º de agosto de 2011.

Já foi avaliada pela PGM a impossibilidade de alteração da carga horária dos profissionais lotados na SMS, sem alteração de toda a classe de cargos.

Além disso, está prevista para a classe de cargos de Médico, carga horária normal semanal de 20 horas, conforme Lei Complementar nº 677, de 19 de julho de 2011.

20. Cumprimento da legislação que trata da liberação para servidor estudante extensivo aos que estão em estágio probatório.

Já está previsto no Estatuto, Lei Complementar nº 133/85.

É garantido o direito para liberação do servidor estudante pelo art. 90 da Lei Complementar nº 133/85 (Estatuto), que prevê que é assegurado o afastamento do funcionário efetivo, sem prejuízo de sua retribuição pecuniária: "Art. 90 - I - nos dias de provas finais do ano ou semestre letivo, para os funcionários estudantes de ensino superior, ensino fundamental e médio; II - durante os dias de provas em exames supletivos e de habilitação a curso superior (vestibular); III - para assistir aulas obrigatórias, em número de horas de até um terço do regime semanal de trabalho



estabelecido para o cargo, em curso técnico ou superior, de especialização ou de pós-graduação, desde que relacionado às atribuições do cargo ou função.

A restrição é somente quanto ao inciso III para os que estão em estágio probatório, sendo que a extensão deste inciso para todos os servidores acarretará um custo, conflitando com o interesse da Administração.

21. Ampliação dos dispositivos do Art. 90 contemplando os cursos de mestrado e doutorado, assegurando o direito de desenvolver atividades de estudo, pesquisa e redação da produção científica exigida, pelo curso.

Já está previsto no Estatuto, Lei Complementar nº 133/85, sendo garantido o direito para liberação do servidor estudante pelo art. 90 o afastamento do funcionário efetivo, sem prejuízo de sua retribuição pecuniária, para assistir aulas obrigatórias, em número de horas de até um terço do regime semanal de trabalho estabelecido para o cargo, em curso técnico ou superior, de especialização ou de pós-graduação, (mestrado/doutorado), desde que relacionado às atribuições do cargo ou função.

22. Garantir o recebimento integral das gratificações conquistadas (ex: GAM) e a gratificação para trabalhadores na saúde nas aposentadorias.

O PREVIMPA está adotando as providências de sua competência para revisar os benefícios de aposentadoria e pensão. Em relação ao recebimento integral das novas gratificações, informa o PREVIMPA que a incorporação das gratificações aos proventos é feita após análise individual da vida funcional do ex-servidor, caso a caso, em processo a ser submetido ao TCE/RS, de forma a garantir o pagamento da gratificação efetivamente devida respeitada as garantias constitucionais e obedecidos os termos da legislação instituidora da respectiva gratificação.

Quanto à gratificação da saúde, informamos que foi aprovada a alteração da Lei nº 11.140/11, que cria a Gratificação de Incentivo à Qualidade da Gestão do SUS e a Gratificação de Incentivo à Qualidade da Atenção no SUS, alterando a periodicidade das avaliações e dispondo quanto à forma de incorporação dos proventos.



23. Criação de regra de transição para incorporação da GIQ aos servidores da Saúde, que já estão recebendo a gratificação há dois anos:

O pedido encontra-se prejudicado em virtude do alto impacto financeiro e tendo em vista que os servidores, no mês de outubro já cumprirão requisitos para incorporação da referida gratificação.

24. Pagamento da campanha de vacinação em dobro, quando for pelo banco de horas ou hora extra:

Matéria legal e econômica ainda não avaliada pela Administração.

25. Extensão das vantagens legais do regime 24 horas (a disposição) a todos os servidores (as) que realizam funções nesta condição. Por escala ou em caráter permanente (casos como a defesa civil, comunicação social):

O pedido não está claro. Seria uma gratificação? É necessário um estudo mais aprofundado sobre a matéria.

26. Aposentadoria especial para os servidores da Guarda Municipal:

Proposta deverá ser detalhada para demonstrar o impacto previdenciário.

27. Pagamento da gratificação de difícil acesso para monitores, funcionários de escola e trabalhadores da FASC:

Matéria está em análise no Comitê de Política Salarial.

28. Instituir adicional de Penosidade na FASC, tendo em vista as especificidades e a natureza da intervenção da assistência social:

O tema foi pautado em reunião do Comitê de Política Salarial e SIMPA, onde ficou acordado que a Administração irá avaliar a possibilidade, mediante estudo técnico.



Considerações finais:

Ficou acordado, entre o Comitê de Política Salarial e o SIMPA, que determinadas reivindicações necessitam de detalhamento e aprofundamento para podermos avançar. Portanto, fica assegurado a estruturação de um calendário de reuniões para tratarmos dos referidos assuntos de acordo com o interesse do sindicato.

Izábel Matte
Presidente do CPS
Sec. Planejamento Estratégico e
Orçamento

Paulo Guimarães
Sec. Municipal da Administração

Carlos Fett
Secretário Executivo CPS

Cristiane Nery
Procuradora-geral do Município

Jorge Tonetto
Sec. Municipal da Fazenda

César Busatto
Sec. Municipal de Governança Local

Laerte de Oliveira
Diretor-geral PREVIMPA

Maria Leonor Luz Carpes
Assessoria GP