

FIQUE ATENTO

Informativo Especial
17 de Maio de 2019

Para não ficar por fora!



DATA-BASE | CAMPANHA SALARIAL 2019:

A HISTÓRIA SE REPETE! INPC de 2019 (5,07%) na folha de Janeiro de 2020

Está virando rotina. Aquilo que o Sintraseb vem alertando desde 2016 está ficando mais evidente. Para resolver os problemas de fluxo de caixa da prefeitura, o governo municipal vem retirando direitos e atrasando, ano após ano, o repasse das perdas inflacionárias e as obrigações patronais ao ISSBLU. Isso significa dizer que o governo está usando recursos destinados ao pagamento de salários e obrigações de direito para outros fins.

Para o prefeito Mário Hildebrandt quem deve pagar a conta pela crise financeira ou de má gestão é o servidor municipal.

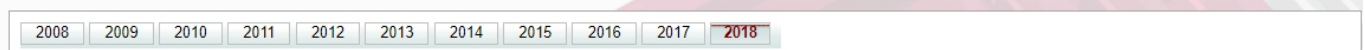
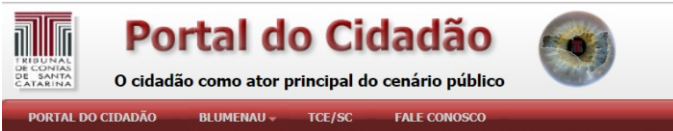
Apesar de ter recebido a pauta de reivindicações da categoria há dois meses, o governo só recebeu a comissão de negociação no último dia 14, depois de muita insistência. E pela primeira vez desde 2010, o prefeito não abre as negociações com os representantes da categoria.

em relação aos itens da pauta de reivindicações, o governo quer pagar a perda inflacionária referente ao período de maio de 2018 a abril de 2019 (INPC de 5,07%) somente na folha de janeiro de 2020. A revisão salarial anual com base no INPC é um direito dos servidores municipais previsto na lei Complementar 498/2004.

Compartilhamos abaixo os números disponibilizados pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC) que mostram a evolução do comprometimento da receita corrente líquida com a despesa de pessoal do ano passado. O valor está bem abaixo do limite de 54% previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Para a direção do Sintraseb está claro que é só com mobilização e luta que conseguiremos reverter essa situação. É por isso que conclamamos todos os servidores e servidoras, de todas as áreas, a lutar pela manutenção dos nossos direitos e conquistas e em defesa do serviço público.

Precisamos reagir. No próximo dia 23 de maio, quinta-feira, às 15h30 em primeira chamada e 16h em segunda chamada, faremos a nossa Assembleia Geral. É hora de mobilização e luta!



COMPARATIVO DA DESPESA COM PESSOAL E A RCL - MUNICÍPIO DE BLUMENAU

PODER EXECUTIVO

Período	RCL do Município - últimos 12 meses	Despesa com Pessoal - Limite máximo (54%)	Despesa com pessoal realizada	Percentual da RCL	Diferença entre o limite e a despesa realizada	Percentual aplicado a menor/maior
1º Quadrimestre	1.237.257.476,97	668.119.037,56	572.686.089,52	46,29	-95.432.948,04	-7,71
2º Quadrimestre	1.254.509.845,65	677.435.316,65	511.652.970,00	40,79	-165.782.346,65	-13,21
3º Quadrimestre	1.309.263.480,88	707.002.279,68	574.456.321,11	43,88	-132.545.958,57	-10,12

Pauta de Reivindicações 2019 | Respostas do Governo

1. Reposição integral do INPC do período 2018-2019 na folha de maio. R: O Município de Blumenau não tem neste momento condições orçamentárias e financeiras para, seja em parcela única ou parcelas alternadas ao longo deste exercício, em maio/2019, repor integralmente o INPC do período. Diante disso, propõe o pagamento da reposição de 5,07% (INPC acumulado nos últimos 12 meses) aplicado na Folha de janeiro de 2020.

2. Pagamento do passivo gerado com o parcelamento do INPC de 2016. R: O Município de Blumenau entende que como a questão está judicializada, deve-se aguardar decisão judicial oficial.

3. Reajuste do vale alimentação de R\$ 18,30 para R\$25,00. R: Este reajuste acompanha o cronograma da proposta do INPC na FOPAG, sendo a previsão de sua implementação programada para janeiro de 2020, ou seja, a aplicação do percentual de 5,07% do INPC acumulado.

4. Vale alimentação para todos servidores municipais. R: Não existe amparo legal para o atendimento do pedido. A legislação vigente já prevê aqueles servidores beneficiários do vale alimentação. Vale Alimentação atualmente é amparado na Lei Nº 403/2003, que teve recente alteração pela LC nº 890/2013, no qual dispõe a seguinte redação: "O art. 4º da Lei Complementar nº 406_, de 30 de junho de 2003, alterado

pelas Leis Complementares ns. 640, de 22 de junho de 2007, 684, de 04 de abril de 2008, 714, de 29 de maio de 2009, e 728, de 07 de outubro de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 4º Para os efeitos desta Lei, considera-se como dia trabalhado a participação do servidor em programas de formação continuada, cursos, congressos, seminários e competições esportivas oficiais, ou outros eventos similares, sem deslocamento do Município, bem como a licença para tratamento de saúde, licença-paternidade, licença especial à gestante e à adotante e a licença por acidente em serviço, além dos afastamentos para percepção de salário-maternidade e auxílio-doença.

5. Aplicação do reajuste de 4,17% do piso nacional do magistério na tabela. A atual administração vem cumprindo anualmente o valor do Piso Nacional do Magistério (professor 40 horas), sendo que o reajuste é efetuado no mês de maio, junto com as demais categorias. Atualmente a administração municipal já paga valor superior ao piso estipulado para 2019. Vale ressaltar que a Lei nº 11.738/08 limita-se a definir o valor do piso salarial, restando preservada a autonomia de cada ente federativo em dispor sobre a progressão na carreira e no respectivo padrão remuneratório. Piso Nacional 40h = R\$ 2577,53
Piso Municipal 40h = R\$ 2990,12

6. Hora atividade integral para o magistério com seguinte cronograma: Elaboração – junho, apresentação e discussão com a base – julho, encaminhamento para câmara – agosto. R: A questão encontra-se judicializada, aguardando o devido pronunciamento da Justiça.

7. Reenquadramento imediato das coordenadoras pedagógicas, pelo acúmulo das funções de administrador, orientador e supervisor escolar. R: No cenário econômico atual, ainda com baixo crescimento, agravado pela frustração da receita dos últimos anos e que deve se repetir este ano, a viabilidade da implantação fica comprometida. O tema permanece em pauta para posterior retomada, condicionado à melhoria da arrecadação e das transferências federais e estaduais.

8. Continuidade dos reenquadramentos salariais (recuperando perdas salariais) respeitando o acordo de fim da greve de 2014. R: A administração permanece com seu objetivo de ampliar os reenquadramentos salariais. Vale ressaltar que a maioria das carreiras dos planos de cargos do Município já obteve ou tem garantido o reenquadramento, como é o caso dos servidores de Saúde, com a implantação do PCCS. Porém, é importante afirmar que a ampliação para as demais carreiras depende da melhoria da economia e, conseqüentemente, da arrecadação do Município e transferências federais e estaduais, conforme informado acima. Fica o registro que cerca de 2232 servidores já foram ranqueados desde 2015 até 2019, que impactam financeiramente R\$ 1,2 milhão por mês.

9. Pagamento das promoções por avaliação de desempenho de 2001 e 2004: o percentual devido (6,09% cada) e o passivo para todos (ativos e inativos). Pelo fim dos recursos protelatórios. R: As obrigações do Município relativas às avaliações de desempenho dos anos de 2001 e 2004 estão sendo atendidas, com pagamentos mensais, conforme determinação judicial. Como registro, 797 servidores ativos já foram atendidos, com conseqüente impacto financeiro mensal de R\$ 280 mil.

10. PCCS da saúde: restabelecer os valores originais das gratificações de serviços especiais previstos no PCCS da saúde – lei 1.047/16. R: Não há condição de reestabelecer os valores originais das gratificações de serviços especiais devido à necessidade de ajuste orçamentário de forma a permitir o início da implantação do PCCS da Saúde a partir de 2018, conforme cronograma previsto em lei.

11. PCCS da saúde: antecipação do cronograma de aplicação dos reenquadramentos previstos no plano de cargos, carreira e salários da saúde, lei complementar nº1047, recuperando o cronograma original da comissão. R: O cronograma de implementação do PCCS se mantém, conforme aprovado em lei, por não haver condições financeiras e orçamentárias de antecipação de quaisquer fases do cronograma. É importante ressaltar que desde o começo da implantação do Plano, de 2018 até o final de 2019, o impacto financeiro é de R\$ 15 milhões referente somente ao acréscimo gerado pelo Plano. A projeção de déficit total nos créditos orçamentários destinados às despesas com pessoal na Saúde em 2019 está em R\$ 40 milhões.

12. Plano de carreira da SEMUDES com seguinte cronograma: elaboração – junho e julho, apresentação e discussão com a base – agosto, encaminhamento para câmara – setembro.

13. Plano de carreira do SAMAE com seguinte cronograma: elaboração – junho e julho, apresentação e discussão com a base – agosto, encaminhamento para câmara – setembro.

14. Plano de carreira do SETERB com seguinte cronograma: elaboração – junho e julho, apresentação e discussão com a base – agosto, encaminhamento para câmara – setembro.

R: A sugestão da CPN – Comissão Permanente de Negociação é que se realizem reuniões específicas para tratar deste ponto de forma detalhada, verificando as normas vigentes e possibilidade de avanços sem impacto financeiro e orçamentário.

15. Plano de carreira para trabalhadores do ISSBLU com seguinte cronograma: elaboração – junho e julho, apresentação e discussão com

a base – agosto, encaminhamento para câmara – setembro. R: A sugestão da CPN – Comissão Permanente de Negociação, é que seja feita uma avaliação, inicialmente pela direção do Instituto, da solicitação em questão no sentido de dirimir a responsabilidade da administração municipal quanto aos servidores do ISSBLU. De qualquer forma, a possibilidade de plano de carreira segue a mesma diretriz dos itens anteriores, ou seja, sem impacto financeiro e orçamentário.

16. Divulgação dos resultados dos LTCAT's – laudos técnicos de ambiente de trabalho de todas as áreas e reavaliação das situações contestadas pelo Sintraseb. R: Os resultados dos laudos tem sido divulgados e as demandas discutidas diante das normativas técnicas vigentes.

17. Implementar quadro de lotação dos servidores em todos os setores. R: O quadro de lotação é uma ação permanente do setor de Recursos Humanos da administração municipal e sua atualização tem sido dinâmica. Simultaneamente, com acompanhamento do Sintraseb, serão estudadas alterações legais para implementação de critérios mínimos para as remoções e lotações, a exemplo do que ocorre na Secretaria Municipal de Educação.

18. Concurso de Remoção para todas as secretarias, aos moldes da educação. R: Neste ponto é oportuno esclarecer que já realizamos alguns processos de remoção interna no âmbito da Secretaria de Promoção da Saúde, para avaliar as necessidades de ajustes pela natureza da atividade, sem perder de vista os requisitos mínimos e a transparência. (Em aberto)

19. Revisão do artigo 159, inciso 21, da Lei Complementar nº 660, que dispõe sobre os afastamentos para tratamentos complementares. R: O município tem permanente atenção na atualização de seus instrumentos legais, sejam para promover deveres, quanto tratar dos direitos dos servidores, sendo este um tema que faz parte de mesa de negociação permanente.

20. Pelo direito de conversão de um terço de férias em pecúnia. R: As conversões de 1/3 de férias vem ocorrendo mensalmente desde abril, com reserva mensal de R\$ 150.000,00 por mês.

21. Incorporação do prêmio assiduidade para todos com sua posterior extinção. R: Neste momento a administração municipal não tem condição financeira para implantar a incorporação de quase R\$ 2 milhões ano (sem contar o impacto financeiro com encargos), sendo que isso depende da melhoria da economia e, conseqüentemente, da arrecadação do Município, conforme informado acima.

22. Apresentar resultado do estudo referente a extinção das funções gratificadas: exceto dos gestores/coordenadores e chefias, reenquadrando e incorporando ao salário. R: Não há, neste momento, estudos nesse sentido já que afetam a estrutura do plano de carreira e certamente incrementariam a despesa.

23. Apresentar resultado do estudo referente ao reconhecimento da pós graduação realizada antes da efetivação (valorização dos mestres e doutores). R: Não há, neste momento, estudos nesse sentido já que afetam a estrutura do plano de carreira e certamente incrementariam a despesa.

24. Apresentar resultado do estudo referente a progressão vertical para todas as funções. R: Não há, neste momento, estudos nesse sentido já que afetam a estrutura do plano de carreira e certamente incrementariam a despesa.

25. Fim da terceirização/realização de concurso público. A atual administração entende que não existe terceirização de mão de obra, sendo que este ponto de pauta já foi superado nas negociações anteriores.

26. Condições de trabalho: garantia de estrutura física adequada e equipamento de proteção individual para todos. R: O município entende que já trabalha de forma permanente para garantir as melhores condições de trabalho para todos os servidores, sendo que existem limitações financeiras que muitas vezes impedem avanços nas áreas em que ainda existem eventuais deficiências. Ainda, este é um tema que faz parte de mesa de negociação permanente.

27. Garantia do pagamento dos duodécimos devidos ao ISSBLU referente a parte patronal, sem atrasos e parcelamentos. R: O município se esforça para não atrasar o repasse das suas obrigações ao ISSBLU. Isso só acontece quando não existe alternativa no sentido de priorizar o pagamento em dia do salário dos servidores, inclusive com atraso significativo no prazo de pagamento dos fornecedores.

28. Mesa de negociação permanente: estabelecer cronograma real de reuniões, para que as questões pontuais de cada órgão ou secretaria possam ser discutidas e encaminhadas. R: A atual administração entende e ratifica que a Mesa de Negociação Permanente já existe, podendo ser provocada, a qualquer tempo, pelo Sindicato, a realização de reuniões com a Comissão de Negociação Permanente (CPN).