

jornal do **SISMUC**

sindicato dos servidores públicos municipais de curitiba • FILIADO À **CUT**

Impresso
Especial

3600158300/2003-DR/PR

Sind. Serv. Públ.
Munic. de Curitiba

... CORREIOS ...



Doses certas para a saúde do trabalhador



Salário digno



Auxílio-alimentação



Valorização por tempo de serviço



Redução da jornada de trabalho



Combate ao assédio moral



Condições de trabalho



Fim das terceirizações

Editorial

Valorização já!



Nossa pauta de reivindicações, construída pela categoria nos locais de trabalho, no congresso e em nossas assembléias, resgata necessidades que há muito deviam ter sido sa-

nadas. Dentre outras, fim das terceirizações; recuperação salarial; auxílio alimentação; redução da jornada de trabalho; valorização por tempo de serviço; combate ao assédio moral e atenção à saúde dos tra-

balhadores.

Precisamos ser valorizados! Somos nós que garantimos o funcionamento dessa cidade. Sejam guardas municipais, cozinheiros, funcionários de creche, profissionais de

saúde, administrativos...Enfim, são esses profissionais que todas as manhãs, enfrentam ônibus superlotados e se dirigem aos seus locais de trabalho para servir à população curitibana.

Nós trabalhadores e trabalhadoras lidamos diariamente com péssimas condições de trabalho: superando áreas de difícil acesso, trabalhando sem material adequado, com um quadro reduzido de servidores e sem um salário digno.

Além disso, não existe por parte da Administração uma política de valorização salarial para os servidores. Ano após ano, o prefeito vai à imprensa gozar dos "louros" estatísticos acerca do desempenho da administração municipal. No entanto, se esquece de que tudo isso ocorre porque, apesar da desvalorização salarial e das péssimas condições de trabalho, os servidores

põem a mão na massa com muita garra para garantir o atendimento à população da cidade e também na luta, resistindo a essas ações.

Construir escolas, creches, unidades de saúde, praças, enfim, equipamentos de grande utilidade para a população, todos nós queremos. Mas exigimos que essas unidades ofereçam condições de trabalho. Por exemplo, se construir uma unidade de saúde, não adianta ter o prédio bonito, mas sem servidores.

Também estamos próximos da data-base e é a hora da Administração apresentar uma proposta de aumento real, digno dos trabalhadores que diariamente fazem de tudo para o crescimento e desenvolvimento dessa cidade, e que tem grande parcela de contribuição na melhora da situação do município. O prefeito é contra ou a favor dos servidores?

EXPEDIENTE

DIRETORIA SISMUC
Gestão Reconstruir pela Base

Presidente:
Irene Rodrigues dos Santos

Secr. Geral:
Patrick Leandro Baptista

Secr. de Finanças:
Ilma Bomfim

Secr. de Administração e Informática:
Suely Terezinha de Souza Araújo

Secr. de Assuntos Jurídicos:
Marilena Silva

Secr. de Formação Sindical / Est. Sócio Econômicos:
Delourdes de Barros Franco

Secr. de Imprensa e Comunicação:
Alessandra Claudia de Oliveira

Secr. de Assuntos Culturais:
Pedro da Silva Moreira

Secr. de Organização:
Vera Lúcia Armstrong, Salvelina Borges, Rosilene dos Santos da Cruz e Ester Caçula Duarte

Conselho Fiscal:
Ivanira Bianchi, Lindaci Rodrigues de Sousa, Benedita Maria de Fátima Sousa, Valmor de Oliveira e Augusto Luiz da Silva

Suplentes da Diretoria
Cleuza Antunes, Ângela Rocha Montagner, Edir Pedro Narciso, Ivan Alexandre Santos, Geraldo Batista Gonçalves, Mauro César Nogueira Diniz, Marcela Alves Bomfim, Paulo Canova Filho, Fabiana José da Silva, Mariana Colbert, Lourival Bernardo, Juicimara do Rocio, Suely Aparecida do Prado e Fabiulla de Fátima R. de Oliveira

Suplentes Conselho Fiscal
Mário César Ramos dos Santos e Marlene Camargo de Melo

SISMUC

SISMUC
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba.
Endereço: Rua Monsenhor Celso, 225 - 9º andar - Centro - 80.010-150 - Curitiba/PR.

Fone/Fax: 3322-2475
Email: sismuc@onda.com.br
Jornalista Responsável: Rosângela Costa - 6183
DRT - PR
Diagramação: Rosângela Costa
Fotos: Sismuc
Impressão e Fotolito: Gráfica Helvética
Tiragem: 12.000 exemplares

Participem do jornal da gestão "Reconstruir pela Base". Mande sua sugestão, crítica ou colaboração. Cartas para o endereço eletrônico sismuc@onda.com.br, pelo fax (41) 3322 2475 ou pelo correio: Rua Monsenhor Celso, 225, 9º andar - CEP 80.010-150 - Centro. E se preferir, venha pessoalmente. A direção do Sismuc aguarda sua visita.

Campanha de Lutas

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 va-

lor 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 e 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 escola-

ridade, 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.

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. En-

quadrar 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".

Doses certas para a saúde do trabalhador



Dose certa para a saúde do trabalhador: Salário Digno

Pauta de Reivindicações 2008

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

1. Auxílio alimentação, por dia, no valor de R\$ 7,00 (sete reais) e sem desconto para todos os servidores.

2. Vale Mercado, sem desconto, no valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais).

3. Que todos os servidores possam fazer compras no Armazém da Família independente da remuneração.

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 de final de ano para todos os servidores municipais.

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, recesso durante 20 (vinte) dias, no período de dezembro a fevereiro.

8. Formação, capacitação e qualificação permanente para todos os servidores.

9. Conceder horários especiais de trabalho para aque-

les servidores que estiverem estudando.

10. O Município criará instrumento que assegurem o fornecimento de bolsas de estudo e licenças remuneradas para estudo, de forma isonômica para todos os servidores.

11. Será dada ampla divulgação 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 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, atendendo para a utilização de recursos disponíveis, tais como,

braille, 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.

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) 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.

Doses certas para a saúde do trabalhador

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 novas formas físicas e eletrônicas de avaliação dos serviços prestados pelo ICS, de forma que o usuário efetivamente avalie e receba retorno da avaliação.

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 proibindo o Assédio Moral.

Dose certa para a saúde do trabalhador: Auxílio-alimentação

Pauta de Reivindicações 2008

16. O Município adotará políticas com vistas a preservar a igualdade de gênero e raça entre os servidores, assim como na 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. Fim das terceirizações.

18. Concurso público para áreas e cargos onde as atividades têm sido realizadas por estagiários.

19. Estabelecer em Lei o prazo de 30 dias, para PMC responder as solicitações, formuladas por escrito, para os servidores.

20. revisão da Lei para permitir acumular até dois adicionais 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. Regulamentar as escalas de trabalho e a forma de pagamento garantindo isonomia no tratamento.

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.

25. O Município adotará medidas para dar maior agilidade ao atendimento na Perícia Médica, bem como para humanizá-lo.

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 Frequência 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. Direito a escolha do banco para recebimento do pagamento mensal

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 indiciados em Processo Administrativo Disciplinar será assegurado o direito às férias e licença prêmio após encerrada a fase de instrução do processo.

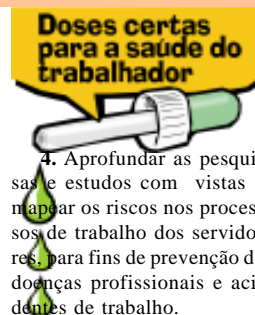
VI. SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde dos servidores municipais 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.

2. Instituir Comissões Locais de Saúde do Trabalhador a serem eleitas pelos trabalhadores, para avaliar as condições de trabalho e efetivar 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 do nexos causal das doenças

Dose certa para a saúde do trabalhador: Redução da jornada de trabalho

Pauta de Reivindicações 2008

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 nexa 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 má-

ximo de 180 dias para conclusão a respeito da existência ou não do nexa 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 nexa.

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.

VII - 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.

PAUTAS ESPECÍFICAS

Pauta dos trabalhadores da Educação

1) Realizar capacitação dos auxiliares de serviços escolares e demais trabalhadores das escolas, farol do saber, espaços de contra turno escolar, Centros Municipais de Educação Infantil e nos CMAE's quanto ao seu papel no projeto pedagógico, regimento interno, instâncias deliberativas, práticas pedagógicas, e até mesmo postura profissional frente à comunidade atendida.

2) Garantir a participação dos profissionais da educação nas instâncias deliberativas da Secretaria de Educação.

3) Assegurar a presença de professores e suporte técnico pedagógico durante o horário do almoço nos CEIs - Centros de Educação Integral.

4) Assegurar espaço físico adequado para permanência e refeições dos servidores nos equipamentos da Secretaria Municipal de Educação.

5) Assegurar isonomia entre todos os que trabalham na Secretaria de Educação, no tocante às remunerações variáveis e que estas sejam incorporáveis aos proventos de pensão e aposentadoria.

6) Unificar o cumprimento do calendário escolar tratando igualmente professores e demais funcionários, em especial no tocante aos recessos e cumprimento de dias letivos em sábados.

7) Ofertar aos trabalhado-

res da Educação cursos de noções básicas de primeiros socorros.

8) Ampliar a oferta de cursos de formação relacionados às exigências do Plano de Carreiras para os crescimentos Vertical e Horizontal.

9) O Município reduzirá, em lei, a jornada de trabalho dos servidores municipais da área da educação para 30 horas semanais, sem redução de salário e sem redução do horário de atendimento à população.

10) Garantir na rotina do trabalho espaço e condições materiais para efetivar pausa para qualidade para todos os profissionais da educação.

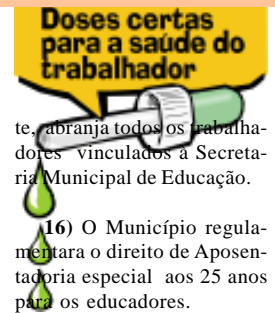
11) Realizar eleição direta para direção dos CMEIS, assim como já ocorre nas escolas municipais.

12) As anotações das fichas funcionais dos profissionais da educação referente às faltas impostas em decorrência da participação em paralisação ocorrida nos dias 12, 13, 14 e 15 de fevereiro de 2007 serão excluídas.

13) - Estender aos demais trabalhadores da educação direitos dos professores que constam no estatuto do magistério, em especial no tocante às licenças, recessos e reuniões pedagógicas, bem como oportunizar participação em cursos e na semana de estudos pedagógicos.

14) Garantir o direito de hora permanência para os profissionais de educação lotados nas escolas.

15) Garantir que o remanejamento de local de trabalho, realizado anualmen-



te, abranja todos os trabalhadores vinculados a Secretaria Municipal de Educação.

16) O Município regulamentará o direito de Aposentadoria especial aos 25 anos para os educadores.

17) Melhorar a estrutura dos Cmeis aumentando o número de banheiros para funcionários, refeitório e vestiário.

18) Normatizar que a sala dos professores passe a ser a sala dos profissionais da educação, assegurando a todos os trabalhadores o direito de utilizar esse espaço em todos os aspectos.

19) O município manterá número de servidores substitutos para cobertura de afastamentos de servidores, garantido o funcionamento dos espaços de educação com quadro completo.

20) O Município reverá o processo de dimensionamento garantindo um educador a mais nas salas onde o trabalho pedagógico é em parceria com professores.

21) O Município reverá processo de dimensionamento para os auxiliares de serviços escolares garantindo maior número de servidores e banco com servidores volantes.

22) Regulamentar o pagamento de gratificação de responsabilidade técnica para as secretárias que respondem pela documentação escolar.

23) O Município realizará capacitação para prevenção de riscos baseados no MPA (Mapa de Riscos Ambientais) e PPRA (Programa de Preven-

Dose certa para a saúde do trabalhador: Combate ao assédio moral

Pauta de Reivindicações 2008

ção de Riscos Ambientais).

24) Será assegurado acesso no início do ano aos demais profissionais de educação lotados nos faróis, escolas e contra turno escolar, no mesmo período concedido aos professores conforme lei 8785/95.

25) O Município regulamentará a utilização das declarações de comparecimento para atendimento por profissionais de saúde, principalmente nos casos em que o funcionário estiver participando dos programas da saúde ocupacional e outros desenvolvidos pelo ICS.

26) Manutenção de um profissional da saúde, contratado por meio de concurso público, para atendimento emergencial, em cada equipamento da educação e atendimento à infância e adolescência.

27) Desbloqueio de acesso a sites relacionados ao trabalho e para verificação de mensagens eletrônicas por funcionários da PMC.

28) Os servidores que tiveram seus vencimentos iniciais corrigidos pela lei 12350/2007 e que tenham sido promovidos vertical e horizontalmente, bem como tenham participado da transição da parte especial para a parte permanente serão reequadrados obedecendo aos seguintes critérios:

- Os servidores atualmente enquadrados em padrões e referências cujos valores sejam iguais ou imediatamente superiores aos vencimentos iniciais fixados pela Lei 12350/2007, e que tenham sido promovidos pelo Procedimento do Crescimento Ver-

tical, serão reequadrados em padrão e referência cujo valor seja 15% (quinze por cento) superior ao padrão e referência onde se encontram enquadrados em março de 2008.

- Os servidores atualmente enquadrados em padrões e referências cujos valores sejam iguais ou imediatamente superiores aos vencimentos iniciais fixados pela Lei 12350/2007, e que tenham sido promovidos pelo Procedimento do Crescimento Horizontal, serão reequadrados em padrão e referência cujo valor seja 2.8% (dois vírgula oito por cento) superior ao padrão e referência onde se encontram enquadrados em março de 2008.

- Os servidores atualmente enquadrados em padrões e referências cujos valores sejam iguais ou imediatamente superiores aos vencimentos iniciais fixados pela Lei 12350/2007, e que tenham sido aprovados no procedimento de Transição da Parte Especial para a Permanente, serão reequadrados em padrão e referência cujo valor seja 2.8% (dois vírgula oito por cento) superior ao padrão e referência onde se encontram enquadrados em março de 2008.

Pauta dos trabalhadores da Secretaria de Urbanismo e cedidos a URBS

1) Garantir o pagamento da gratificação de fiscal para todos os que trabalham na fiscalização do transporte coletivo.

2) Realizar programa de inclusão digital ou utilizar-se dos programas já existentes para capacitar os servidores

da Secretaria Municipal do Urbanismo.

3) Criar o cargo de Fiscal do Transporte Urbano para enquadrar os servidores que se encontram cedidos para a URBS e que realizam a fiscalização da mesma forma que aqueles do quadro próprio da URBS.

4) Garantia do fornecimento de capas de chuva e protetor solar para todos os profissionais que prestam serviço nas ruas.

Pauta dos Cozinheiros e Cozinheiras

1) Retomar a discussão e os estudos das descrições de funções junto com o sindicato e trabalhadores(as), para proposições e alterações.

2) Realizar capacitação e formação dos cozinheiros (as) relacionados às exigências do Plano de Carreiras para os crescimentos Vertical e Horizontal, visando à valorização profissional e melhor qualidade no atendimento aos usuários do serviço.

3) Reversão do processo de terceirização das cozinhas dos CMEIs e demais locais com refeitórios, que passarão a funcionar com profissionais concursados.

4) Rever o dimensionamento dos profissionais cozinheiros (as) lotados nos CMEIs, de forma que haja um profissional para cada 50 crianças, contemplando mais um profissional para atendimento no berçário, maternal I e período noturno

5) Assegurar isonomia en-

tre todos os que trabalham na Secretaria de Educação, no tocante às remunerações variáveis.

6) Redução da jornada semanal de trabalho para 30 horas semanais sem redução na remuneração.

7) Garantir na rotina do trabalho espaço e condições materiais para efetivar pausa para qualidade a todos os profissionais cozinheiros e cozinheiras.

8) Fixar como vencimento inicial dos cozinheiros e cozinheiras o valor de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) correspondente ao salário mínimo indicado pelo Dieese.

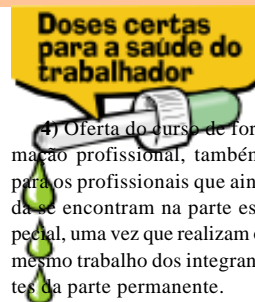
9) O Município fará cessar todos os desvios involuntários de função, reconduzindo os servidores para o exercício das funções próprias de seu cargo, conforme descrição de funções.

Pauta dos trabalhadores da Defesa Social

1) Disponibilizar para todos os servidores, cópia do decreto da descrição de funções, para que realizem estudos em seus locais de trabalho para conhecimento e proposição de alterações.

2) Fixar em R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) o menor vencimento na carreira de Segurança Municipal abrangida pela Lei Municipal 10630/2002.

3) Fornecimento regular dos equipamentos necessários para o exercício do trabalho.



4) Oferta do curso de formação profissional, também para os profissionais que ainda se encontram na parte especial, uma vez que realizam o mesmo trabalho dos integrantes da parte permanente.

5) Modificação da lei 10630/02, excluindo o inciso IV do artigo 13, (o exame médico como critério para fins do crescimento vertical), garantindo isonomia com os demais planos de carreira da Prefeitura Municipal de Curitiba.

6) Criação de seguro de vida custeado integralmente pela Administração Pública.

7) 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 valor integral da hora extra, de forma que a incorporação aos proventos também se dê nesta proporção.

8) Retirada dos itens "faltas ao trabalho" e "penalidades administrativas" como excludentes nos procedimentos específicos dos crescimentos Vertical e Horizontal.

9) O município garantirá aos guardas municipais que participam do curso Cidadania, Ética e Direitos Humanos, entre os dias 17 a 28 de setembro de 2007, o pagamento das horas trabalhadas que excederam sua jornada normal de trabalho.

Dose certa para a saúde do trabalhador: Condições de trabalho

Pauta de Reivindicações 2008

Pauta dos trabalhadores da Secretaria do Meio Ambiente e Secretaria Municipal de Obras Públicas

1) Redimensionar o quantitativo de equipamentos de proteção individual fornecidos a todos os servidores, acompanhados de instruções de uso e orientações quanto à forma de reposição quando necessária.

2) Realizar campanha de incentivo ao uso de EPIs, com material didático e apelo visual em todos os locais de trabalho.

3) Garantir a logística necessária para que em todos os locais de trabalho existam EPIs para imediata reposição quando solicitado

4) Regularizar o cargo de fiscal de parques e praças.

5) Regularizar as escalas de trabalho extraordinário, garantindo o princípio da impessoalidade na definição das equipes e acesso a todos os trabalhadores disponíveis para tais situações.

6) Retomar a discussão e os estudos das descrições de funções junto com o sindicato e trabalhadores(as), para proposições e alterações.

7) Assegurar em todas as unidades da Secretaria do Meio Ambiente e Secretaria Municipal de Obras Públicas, estrutura física, materiais e dimensionamento de pessoal compatível com a demanda dos serviços, ofertando va-

gas em concurso público sempre que necessário.

8) Instituir política de capacitação gerencial para todos os chefes de equipes, criando nova cultura educativa nos processos de trabalho, de modo a banir posturas arbitrárias e abuso de autoridade na relação chefe/subordinado, principalmente no tocante ao direito de todo trabalhador a zelar pela sua saúde e usufruir o direito à licença para tratamento da mesma, bem como aos programas de prevenção.

9) Assegurar aos trabalhadores lotados no Departamento de Serviços Especiais (Cemitérios) que a gratificação ali recebida seja incorporada aos proventos.

10) Garantir o pagamento das horas extras realizadas pelos servidores lotados no departamento de serviços especiais (Cemitérios) ou adequação das escalas de trabalho para que as mesmas respeitem a jornada máxima não gerem horas extras.

11) Pagamento de adicional de insalubridade para os fiscais que atuam no departamento de serviços especiais (cemitério).

12) Reativar os refeitórios já existentes nos distritos rodoviários e demais locais, com profissional cozinheiro(a) para preparação da Alimentação.

Pauta dos trabalhadores da Saúde

1) Realizar permanente capacitação, aperfeiçoamento e cursos de formação especí-

fica para os auxiliares de enfermagem, técnicos em enfermagem, auxiliares administrativos operacionais, técnicos em higiene dental, auxiliares de consultório dentário, agentes administrativos e demais profissionais lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba.

2) Manter quadro de profissionais contratados por meio de concurso público para substituir servidores em licença prêmio e outros afastamentos prolongados.

3) Manter em todos os locais de trabalho, em local visível aos usuários, o aviso de que o desacato ao servidor público é crime tipificado no art. 331 do Código Penal.

4) Instituir e pagar gratificação especial para os profissionais lotados nas unidades especializadas, tendo em vista que prestam um serviço diferenciado e não têm as mesmas vantagens concedidas aos profissionais lotados em demais unidades de saúde em geral.

5) Estender o pagamento de adicional de insalubridade para os agentes administrativos e auxiliares administrativos operacionais lotados nas unidades de saúde.

6) Rever o dimensionamento das equipes de saúde, incluindo o técnico de enfermagem nas equipes de saúde.

7) Assegurar a acumulação de pagamento de até dois adicionais quando pagos por motivos ensejadores diferentes, tais como, adicional de in-

Doses certas para a saúde do trabalhador



salubridade e responsabilidade técnica, risco técnico e adicional de insalubridade, entre outros.

8) Assegurar que os critérios para pesquisa de satisfação dos usuários sejam elaborados levando em conta as reais condições de trabalho para atendimento.

9) O Município reduzirá, em lei, a jornada de trabalho dos servidores municipais para 30 horas semanais, sem redução de salário e sem redução do horário de atendimento à população.

10) Por ocasião do crescimento vertical, no item "curso de escolaridade formal superior à exigida para o exercício do cargo" sejam valorizados com pontuação maiores aqueles relacionados à área de atuação do servidor.

11) Pagamento da gratificação pela responsabilidade técnica a todos os enfermeiros da rede municipal de saúde que estejam prestando serviços nestas condições, permitindo a acumulação com o adicional de insalubridade.

12) Pagamento da Gratificação do PSF em igual percentual a todos os membros da equipe, independente das atividades desenvolvidas e do nível de escolaridade.

13) Discussão, elaboração e implantação do PCCS- SUS, junto com O SISMUC e trabalhadores (as) envolvidos (as).

14) Estender a gratificação do PSF para os agentes administrativos e auxiliar administrativo operacional, que atuam nas unidades de saúde; com gratificação congelada e/ou redução de jornada de trabalho para 30 horas semanais.

15) Incorporação aos vencimentos dos valores pagos a título de dobra e gratificação pela atuação no Programa Saúde da Família, para os profissionais médicos e dentistas.

16) Reenquadramento dos profissionais Auxiliares de Consultório Dentário, no plano de carreiras, como profissionais de nível médio.

Dose certa para a saúde do trabalhador: Fim das terceirizações