

Ofício nº211/2023

Araucária, 14 de novembro de 2023.

A Prefeitura Municipal de Araucária

A Câmara Municipal de Araucária

O SIFAR - Sindicato dos Funcionários e/ou Servidores Públicos do Município de Araucária, entidade sindical de primeiro grau registrado sob o CNPJ nº81.711.772/0001-33, representantes dos servidores Municipais de Araucária, vem por meio deste, **APRESENTAR POSICIONAMENTOS REFERENTES AOS PROJETOS DE LEI 2582/2023; PL 2583/2023; PL 2584/2023; PL 2585/2023; PL 2586/2023; EMENDA A LEI 09/2023; LC 35/2023.**

Importante ressaltar, inicialmente, que o Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araucária tem se dedicado incansavelmente à discussão e análise dos Projetos de Lei que impactam diretamente a carreira e a previdência dos servidores municipais, considerando-os pontos nevrálgicos de interesse fundamental. Esta organização sindical tem conduzido estudos minuciosos e elaborado inúmeros documentos, posicionamentos e propostas relacionados à melhoria relevantes a carreira e previdência de Araucária, atrelados é claro a um bom funcionamento e eficiência do serviço público no município.

No decorrer do ano de 2023, o Sifar deu continuidade aos seus esforços, protocolando uma série de documentos, publicações e promovendo discussões substanciais junto às categorias de servidores. Destaca-se, em especial, a realização de uma assembleia histórica, que reuniu os representantes sindicais e os servidores em um fórum de diálogo e análise dos projetos em questão.

Este relatório tem como propósito registrar a evolução das atividades do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Araucária (Sifar), com foco no ano de 2023, até o presente momento. Tendo uma atenção principal sobre a discussão dos projetos de lei e a documentação das propostas apresentadas de forma contínua durante as reuniões realizadas.

Destacando que os Projetos de Lei de autoria do Executivo, os quais têm potencial para afetar significativamente a Carreira e a Previdência de Araucária, foram encaminhados à consideração da Câmara Municipal de Araucária em agosto de 2023, tendo uma greve dos servidores de Araucária e a constituição de uma comissão de discussão de temas referentes aos projetos e demais pertinentes a carreira e previdência.

O Sifar, em sua missão de defesa dos direitos e interesses dos servidores públicos, permanece comprometido com a análise aprofundada, a promoção de debates construtivos e a apresentação de propostas que visem ao aprimoramento da carreira, previdência e do serviço público.

Reproduzimos a seguir ofício encaminhado no ano de 2023, atualizado de ofício encaminhado no ano de 2022, em que consta as tentativas por parte do sindicato de discutir os temas dos projetos de Lei e posicionamentos referentes a alguns temas de destaque.

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

Ofício nº 124/2023

Araucária, 20 de junho de 2023

**Aos Membros da Fundação Instituto de Administração
Município de Araucária-PR**

Sindicato dos Funcionários e/ou Servidores Públicos do Município de Araucária – SIFAR, entidade sindical de primeiro grau registrado sob o CNPJ n.º 81.711.772/0001-33, vem por meio deste, expor e requerer o seguinte em resposta ao OFÍCIO EXTERNO Nº 2720/2023 | PROCESSO Nº 76410/2023:

No dia 31/05/2023 às 16h59min a Diretora Geral da Secretaria Municipal de Governo Liliane Guterville enviou e-mail aos sindicatos SIFAR e SISMMAR e ao Fundo Municipal de Previdência de Araucária – FPMA contendo Ofício 2720/2023 e sete anexos do que seriam os projetos de lei da prefeitura que versam sobre alterações na carreira, na previdência e no fundo de previdência dos servidores de Araucária. O documento informava as entidades o seguinte:

Cumprir informar que neste momento os Projetos estão sob revisão final da FIA para possível correção e complementações em decorrência de atualizações necessárias posteriores a elaboração dos Projetos.

O Sindicato poderá se manifestar sobre os Projetos no prazo de 10 (dez) dias.

Em 01/06/2023 os sindicatos se manifestaram no sentido de questionar e expor o seguinte:

A versão que recebemos é a versão sem as devidas correções sendo inviável qualquer manifestação e dessa forma não cumpre

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

o que foi acordado nas diversas mesas de negociação. Dessa forma solicitamos que assim que a prefeitura receber os projetos alterados pela FIA envie para os sindicatos para que, aí sim, possamos fazer as nossas análises e devidos apontamentos e posteriormente podemos fazer as negociações com o governo antes de ser enviado para a Câmara de vereadores.

Destacamos que as propostas de alteração de carreira e previdência são significativas e os sindicatos precisam de prazos similares aos dados a FIA.

Aguardamos as novas minutas para o avanço nas negociações.

A prefeitura, na figura da Diretora Geral Liliane enviou então novo e-mail no dia 02/06/2023 às 14h55min com as seguintes considerações:

Prezados,

Encaminhamos em anexo os 7 (sete) Projetos em sua redação final, já revisados pela FIA, em atendimento ao solicitado pelo SISMMAR no Ofício nº 225/2023.

Ressaltamos que a SMAD já realizou nova formatação nestes Projetos, aproveitando o mesmo número e data da formatação anterior, por isso nos Projetos constará a data da primeira formatação.

Informamos ainda que os Projetos estão no Processo Administrativo nº 163559/2022.

Deste modo, a partir desta data inicia-se o prazo de 10 (dez) dias para a manifestação.

Desde então, os sindicatos têm se manifestado protocolando diariamente ofícios na prefeitura que reiteram:

- a. **Absoluta insuficiência do prazo para leitura e manifestações** acerca dos projetos que afetam de maneira imediata as perspectivas de carreira e aposentadoria dos mais de cinco mil servidores ativos no município, a vida e os proventos dos mais de dois mil aposentados.

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

- b. **Confirmação das mesas de negociação da data-base no dia 12/06/2023 às 15h00min e no dia 20/06/2023 às 15h00min**, reiterando umas das pautas prioritárias a desistência de tramitação dos projetos de lei do " PACOTAÇO": PL 2.586/2023, PL 2.585/2023, 2.584/2023, 2.583/2023, 2.582/2003 e o projeto de lei orgânica 009/2023 e o PLC 35 de 23 de maio de 2023.

Em 05/05/2023, representantes do sindicato foram informados presencialmente de que o prazo de dez dias corresponderia a dez dias úteis, conforme praxe de qualquer prazo público. Reforçamos que dez dias úteis ainda estão muito aquém das demandas dos trabalhadores para tempo hábil que permita amplo debate e considerações acerca dos projetos que, na forma como se apresentam no momento, destruirão suas perspectivas de carreira e aposentadoria caso sejam aprovados.

Para nossa surpresa, no dia 05/06/2023 às 16h06min a Diretora Geral Liliane novamente encaminhou e-mail com o seguinte conteúdo:

Boa tarde

A fim de esclarecer a questão do prazo, em verdade, tratam-se de dias CORRIDOS.

Logo, o prazo finda-se na segunda-feira, dia 12/06/2023.

Att.

Os sindicatos então deixam de ter o prazo limite do dia 20/06/2023 (entendendo a data de notificação de 02/06/2023), restando na prática três dias antes de um feriado (08/06/2023) e ponto facultativo (conforme estabelecido pela própria prefeitura em decreto n. 39.468 DE 31 DE MAIO DE 2023) para finalizar leitura e apontamentos de mais de mil páginas de documentos sem a oportunidade de aprovação final das pontuações iniciais em assembleia (que está agendada para dia 13/06/2023), fórum máximo de deliberação dos trabalhadores. Nesse sentido, deixamos claro que **a Prefeitura Municipal de Araucária está desrespeitando materialmente o já acordado entre a Administração Pública Municipal e este sindicato quanto à realização de amplo debate anterior ao encaminhamento das propostas ao Legislativo**, visto que o exíguo calendário proposto não permite o cumprimento deste compromisso assumido pela gestão municipal.

Em 07/06/2023, em decorrência de questões pessoais do Sr. Prefeito e não em resposta aos pedidos dos sindicatos para a prorrogação do prazo de análise dos projetos, a reunião agendada para o dia 12/06/2023 foi

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

cancelada e reagendada para o dia 20/06/2023, conforme comunicado oficial encaminhado mediante o seguinte teor:

Prezado(a),

Pelo presente, a Secretaria Municipal de Governo - SMGO informa o cancelamento da reunião agendada para o próximo dia 12 de junho de 2023 (segunda-feira), em razão superveniente intimação para o Senhor Prefeito comparecer em audiência na mesma data.

Valendo-se do presente Ofício, confirmamos a reunião prevista para o dia 20 de junho de 2023 (terça-feira), às 15:00, para tratar da Data-Base, bem como prorrogamos o prazo para manifestação quanto aos Projetos de Lei resultantes do contrato celebrado entre o Município de Araucária e a Fundação Instituto de Administração – FIA.

Destarte, resta fixado o término do prazo para a mesma data da aludida reunião, qual seja, 20 de junho de 2023.

Desde já agradecemos a atenção dispensada e, nesta oportunidade, reiteramos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

Pois bem, considerando o reduzido prazo disponibilizado para a adequada análise dos projetos em questão, e levando em consideração a relevância dos temas discutidos, o SIFAR mantém apontamentos anteriormente destacados à Fundação Instituto de Administração, após reunião em 10 de agosto de 2022 em ofício enviado no dia 05 de setembro de 2023 (OF 112/2022), conforme debates construídos em conjunto com os trabalhadores e reitera o seguinte a partir dos projetos de lei apresentados:

1. As categorias se manifestam total oposição à remuneração por subsídio, por ser incompatível com os avanços funcionais que deveriam seguir sendo direitos dos trabalhadores, tais direitos como os direitos de licença prêmio e adicional por tempo de serviço (quinqüênio), estabelecidas nos art. 67, 93 e seguintes da lei 1703/2006. Portanto, requer-se a exclusão das propostas em todas os Projetos de Lei que versão sobre a carreira em discussão;
2. As categorias manifestam sua total oposição à extinção da progressão por tempo de serviço e por desempenho do atualmente previstas no Plano de Cargos, Carreira e Vencimento (PCCV), nos termos dos art.22 e ss. da lei 1704/2006. Opõe-se,

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

igualmente, a transformação em progressão/promoção em um sistema que exige o cumprimento simultâneo de três requisitos, a saber: tempo de serviço, avaliação de desempenho e horas de cursos e/ou atividades. Nesse sentido, requerem a reformulação e supressão dessa proposta;

3. O sindicato se opõe a modelo de avaliação de desempenho que tenha como principal avaliação a realizada pela chefia imediata, pois se trata de único avaliador sob o qual o servidor está subordinado hierarquicamente. Qualquer avaliação da conduta e atuação funcional do servidor/empregado público, deve ser realizada no mínimo por uma comissão, junto ao qual o avaliado possa debater e apresentar suas razões em caso de discordância, sob pena de a avaliação de desempenho ser mecanismo com grandes possibilidades de arbitrariedades, o que não se admite na administração pública. Além disso, verificou-se que nos projetos em análise não existe disposição que permita ao servidor interpor recurso para questionar a avaliação realizada, o que impede o exercício pleno do direito de defesa em relação a uma avaliação que garante o progresso na carreira, resultando na paralisação das oportunidades de avanço.

Ainda, nesse sentido, também, o sindicato se opõe ao fato da avaliação institucional, conduzida por usuários do serviço público, integre a pontuação avaliativa do servidor, uma vez que a má gestão administrativa não pode ser imputada ao servidor, resultando negativa pontuação para a progressão na carreira.

Requer a reformulação das propostas de avaliação de estágio probatório de forma a não se atribuir a único gestor, qual seja a chefia imediata qualquer parte da avaliação.

4. Manifestamos nossa oposição à criação de cargos largos ou amplos, que flexibilizam as atribuições precariza as atribuições e comprometem a qualidade do serviço público, resultando em uma diminuição na qualidade do atendimento prestado. Essa medida abre grandes possibilidades para práticas abusivas, com uma menor regulamentação das atribuições e sobrecarga de trabalho para os servidores.

Ademais, ressaltamos que o sindicato apresentou, para debate e consideração, em diversos conselhos de controle social (COMUSAR, CMAS, CMDCA, CMDIM, COMPIR, CME, COMUDE, CMDPI) as possíveis consequências negativas da supressão de

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

determinadas categorias de alguns quadros. Como exemplo, observamos que os psicólogos não aparecem na minuta que diz respeito à Assistência Social; os trabalhadores do serviço social são suprimidos do quadro de profissionais da saúde, e os profissionais da psicologia e serviço social são suprimidos do quadro de profissionais da educação. Essas supressões são contrárias à legislação que inclui essas categorias nas políticas educacionais.

Diante dessas circunstâncias, opomo-nos veemente à criação de cargos amplos, em defesa dos direitos dos trabalhadores e qualidade do serviço público.

5. Manifestamos nossa oposição em relação a terceirização de grande parte dos atuais cargos da administração municipal, sob o argumento de que se trata de atividades-meio e de que podem ser contratados por contrato administrativos. Tal medida resulta na precarização do serviço público, visando beneficiar empresas que buscam o lucro e não a adequada prestação do serviço público.

Diante disso, ressaltamos nossa preocupação com os projetos de lei em pauta que visam extinguir inúmeros cargos, o que pode levar a uma sequência de contratações terceirizadas. Essa possibilidade representa uma ameaça aos princípios da estabilidade e da continuidade do serviço público, além de comprometer a qualidade e eficiência dos serviços prestados a população. Reiteramos nossa posição contrária a tais projetos de lei, em defesa dos direitos dos trabalhadores e do interesse público.

Adicionalmente, levantamos nossa objeção à lei nº 2.517/2022, encaminhada pela prefeitura e aprovada pela câmara sem qualquer debate prévio, a qual terceirizou a categoria acarretando enormes prejuízos a um grande conjunto de trabalhadores. Diante dessa situação, o sindicato posiciona-se em relação à alteração e pela supressão da referida lei.

6. O sindicato manifesta sua oposição à extinção do Fundo de Previdência Municipal de Araucária (FPMA) e à criação do Instituto de Previdência Municipal de Araucária (IPMA). Posicionamo-nos contrariamente a forma de composição proposta pelo IPMA, que retira dos servidores o controle da gestão e da fiscalização da previdência. A referida alteração viola a democracia interna do órgão, reduzindo a participação dos servidores na administração, exatamente os que mais possuem interesse em manter os

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

recursos saudáveis para a sua aposentadoria. Portanto, manifestamos veementemente nossa oposição a essa mudança.

Além disso, nos posicionamos absolutamente contrários à criação de Comitê de Investimentos, composto por pessoas indicadas pela prefeitura, conforme proposto na Lei Complementar;

7. O sindicato manifesta veemente sua oposição em relação a reestruturação do Regime Próprio de Previdência Social. Opomos ao aumento de idade e tempo de contribuição para a aposentadoria voluntária, a alteração da base de cálculo da média dos proventos de aposentadoria e o aumento da taxação dos aposentados, a supressão da lista de doenças graves para o cálculo da aposentadoria por invalidez no valor integral, bem como a alteração do cálculo da pensão por morte. Nos opomos a todos pontos que acarretam a precarização do regime próprio e do direito a uma previdência justa.

Verifica-se, novamente essas medidas visam a desresponsabilizar o Estado por uma das políticas de maior alcance social já visto. Em período de desemprego, desregulamentação do trabalho e alto índice de miséria, é público que grande parte (68%)¹ dos idosos no Brasil são os responsáveis pela manutenção do lar, muitas vezes sendo a única renda permanente para suas famílias. Diante desse contexto, repudiamos tais medidas que prejudicam os direitos previdenciários dos trabalhadores, agravando a situação de vulnerabilidade econômica e social dos idosos. Reafirmamos a importância de uma política previdenciária que promova a proteção e a dignidade dos trabalhadores, assegurando-lhes uma aposentadoria justa e adequada.

8. O Sindicato dos Funcionários Públicos de Araucária (SIFAR), neste ato, expressa sua solidariedade e apoio às demandas apresentadas pelos profissionais do magistério de Araucária. O SIFAR retifica o documento apresentado pelo Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Araucária (SISMMAR) em suas análises dos projetos de lei que impactam diretamente a categoria representada e corroboramos com o pedido de dilação de prazo para uma análise responsável dos referidos projetos.

¹ [domicilio \(redebrasilatual.com.br\)](http://redebrasilatual.com.br)

[Brasil: 68% dos idosos são os principais responsáveis pelo](#)

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

O apresentado acima consiste em apontamentos iniciais realizados pelo sindicato referente aos projetos de lei elaborados pela FIA e referendados pelo Executivo do município de Araucária. Apesar do prazo reduzido disponibilizado pela Prefeitura Municipal, reiteramos posição firme do sindicato enquanto entidade representativa dos trabalhadores, contrário à retirada de direitos e à precarização do trabalho e do serviço público.

É de extrema importância ressaltar que a participação do sindicato nesse processo se dá em defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores, buscando garantir a manutenção e fortalecimentos de seus direitos, bem como assegurar condições laborais justas e dignas. As propostas de retirada de direitos e a precarização das relações de trabalho são medidas que merecem análise criteriosa e a devida contestação, a fim de preservar os direitos conquistados e reversão de precarizações impostas.

O sindicato se posiciona veemente contra quaisquer medidas que viole ou enfraqueçam os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo.

Nesse sentido, é importante ressaltar que, em relação aos projetos de lei propostos e às possibilidades de discussão e amplo debate, temos enfrentado uma negativa sistemática por parte da prefeitura. **Infelizmente, até o momento, nossas solicitações para a realização de reuniões entre as categorias representadas pelos sindicatos e as secretarias responsáveis têm sido ignoradas pela administração municipal** (formalmente solicitadas em 16/02/2023 nos ofícios 023/2023; 024/2023; 025/2023; 026/2023; 027/2023; 028/2023; 029/2023; 030/2023; 031/2023; 032/2023; 033/2023; 034/2023; 035/2023; 036/2023; 037/2023 e 038/2023); **descumpre solicitações dos órgãos de controle social** de amplo debate nesses órgãos antes de qualquer tramitação no legislativo municipal – em especial o Conselho Municipal de Saúde (COMUSAR) e Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) que têm papel fundamental de fiscalização e execução das políticas do Sistema Único de Saúde (SUS) e Sistema Único de Assistência Social (SUAS) respectivamente; **desrespeita instauração de comissão paritária da educação** conforme estabelecido no Plano Municipal de Educação e **não permite tempo viável** para considerações aprofundadas acerca dos projetos.

Assim sendo, reiteramos desejo dos trabalhadores de estabelecer um diálogo construtivo, o qual só será possível se observadas as seguintes solicitações forem devidamente atendidas e consideradas:

1- Reuniões individuais entre todas as secretarias e representantes de categorias, a fim de discutir e analisar detalhadamente os impactos das propostas de lei nos direitos e nas condições de trabalho dos servidores.

2- Apresentação e debate das propostas nos órgãos de controle social competentes, em especial COMUSAR e CMAS, visando garantir a

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

participação e a contribuição de diferentes perspectivas no processo de tomada de decisões.

3- Resposta pormenorizada e justificada aos pontos expostos, com o intuito de estabelecer contrapontos essenciais ao debate e promover uma análise aprofundada das categorias em questão.

4- Estabelecimento de prazo mínimo de seis meses de debate, a fim de possibilitar uma análise profunda das propostas oficialmente apresentadas, coleta de informações relevantes e a realização de consultas e debates com as categorias afetadas. Esse prazo deve ser respeitado antes de qualquer tentativa de tramitação das propostas na Câmara dos Vereadores.

Ressaltamos que a observância dessas solicitações é fundamental para garantir um processo democrático e transparente, no qual todas as partes interessadas possam contribuir de maneira significativa. A promoção de um diálogo inclusivo e a consideração de opiniões e sugestões dos trabalhadores são essenciais para a construção de soluções justas e equilibradas, que preservem os direitos e as condições dignas de trabalho dos trabalhadores municipais.

Atenciosamente,


Mariana Xavier de Almeida
Coord. Geral do SIFAR


Bernardo Paim Cunha Masson
Coord. Geral do SIFAR

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

Rua João Pessoa, nº 145 – sala 34 – Centro – Araucária/PR
Telefone: 3642-0952 E-mail: sifar@sifar.org.br

O sindicato apresentou repetidamente suas posições e deixou claro possíveis propostas, fazendo suas defesas em diversos meios e fóruns. No entanto, apesar dos inúmeros pedidos de prazos para a discutir os projetos, em 01/08/2023 os projetos foram encaminhados à Câmara de Vereadores de Araucária para apreciação e votação, sem que tenha havido espaço adequado para discussão.

A visível falta de viabilidade para qualquer discussão ou negociação levou os servidores a uma greve a partir de 15/08/2023, após as devidas preparações e notificações. No mesmo dia da greve, em reunião com os representantes da Câmara Municipal de Araucária, incluindo o presidente da casa, Sr. Bem Hur, e com representante do executivo, incluindo o Sr. Prefeito, Hissam Hussein Dehaini, **ficou acordado a retirada dos projetos da Câmara, a formação de uma comissão e um o prazo de 90 dias para a discussão dos projetos.**

Em assembleia os servidores encerraram a greve. Os representantes do Fundo de Previdência de Araucária, do Sindicato dos Servidores Municipais de Araucária, do Sindicato dos Servidores do Magistério de Araucária, bem como os representantes do Executivo e do Legislativo, se organizaram para uma primeira reunião que marcaria o início da formação da comissão de discussão dos projetos.

Com a comissão formada e decreto publicado, a apresentação de calendário foi aceito, seguindo os temas e as datas propostos, sem registro de divergências por escrito ou verbalmente de forma a demonstrar impactos significativos nos debates. **Observa-se que não houve qualquer divergência**

escrita ou falada sobre a proposta do calendário, com prazo de 90 dias a contar da constituição da comissão, e sobre os temas. Mesmo que possam ter ocorrido desacordos do que foi apresentado, a maioria seguiu com a proposta inicial sem que houvesse uma nova proposta de calendário e temas para as reuniões.

No entanto, as divergências de data apareceram no decorrer das reuniões, quando representantes do executivo discursam que a data de início do prazo de 90 dias é da reunião com o prefeito e não da data de constituição da comissão que discutiria os temas dos projetos. O sindicato não entende como o prazo poderia começar a contar antes da comissão constituída que discutiria os projetos, para dizer é anacrônico. Repetimos: **não houve apresentação de qualquer proposta por parte do executivo ou legislativo, referente a calendário e temas, demonstrando um aceite do proposto pelos sindicatos e pelos representantes do Fundo de Previdência de Araucária. Fica evidente que as reuniões, para os representantes do executivo, seguiram um simples cumprir de prazo, *pro forma*, com desinteresse de discussão de todos os temas propostos.**

Assim, as discussões, que eram para seguir um calendário organizado de discussões, debates e possíveis mudanças nos projetos de Lei, se encerram na data de 15 de novembro sem avanços nas pautas, inclusive deixando de fora as questões relacionadas ao do magistério e todas as pautas da previdência. A Prefeitura de Araucária, no seu executivo, ameaça enviar os projetos sem que tenhamos nenhum retorno ou visão de mudanças significativas nos projetos em estudo.

O calendário de temas apresentado à comissão foi elaborado após uma análise minuciosa dos produtos e dos projetos já constituídos, abrangendo uma ampla gama de tópicos que são centrais nas discussões do mundo do

trabalho e do serviço público de Araucária. Em outras palavras, esses temas não foram escolhidos de forma aleatória ou com base em uma mera abordagem semântica, como a sugerida pela semiótica econômica.

Não se busca simplesmente efetuar mudanças sem uma análise profunda e relevante relacionada ao trabalho e ao bem-estar dos trabalhadores. Não há, aparentemente, por parte da prefeitura, interesse em promover alterações que não considerem os impactos na vida dos servidores públicos de Araucária e no próprio serviço público como um todo.

Reconhece-se que o prazo é limitado em comparação com a complexidade dos tópicos a serem abordados, o que dificulta uma discussão completa e respeitosa com os servidores e o serviço público de Araucária. No entanto, estivemos comprometidos em abordar minuciosamente cada ponto, dado o risco que os projetos da FIA e do executivo de Araucária representam para o serviço público.

O Sindicato dos Funcionários Públicos de Araucária (Sifar) defende a criação de uma carreira sólida e um sistema previdenciário eficaz para os servidores públicos. Nesse sentido, os tópicos iniciais das reuniões que já foram tratados e serão descritos a seguir.

O primeiro debate proposto diz respeito ao contrato estabelecido entre a empresa FIA e a Administração de Araucária.

Esta tese foi apresentada com a compreensão de que os projetos submetidos não podem ser dissociados dos termos contratuais que definem os produtos entregues. Ao analisar esses produtos e como eles delineiam as análises e as propostas de alterações nas carreiras e previdência, torna-se

evidente que o que foi contido nos projetos deriva diretamente do que foi previamente acordado e estabelecido nos produtos contratados.

Portanto, se o contrato apresenta deficiências em seus produtos, é lícito argumentar que os projetos subsequentes também herdam essas falhas ao se dirigirem aos servidores e ao serviço público de Araucária. Entre os pontos de preocupação, o contrato levanta questões que requerem análise em várias esferas, incluindo judicial, e abrange áreas diversas, inclusive aquelas de natureza criminal. Muitos desses pontos controversos são objeto de investigação tanto pelo Ministério Público (MP) quanto pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE) (falta de licitação, valores, faltas de anexos e outros)

Além disso, o contrato demonstra deficiências na entrega dos serviços prometidos. Alega-se que a produção de certos produtos decorreria de análises detalhadas, mas na prática, constata-se que isso não ocorreu, e o processo se assemelha mais a uma cópia e colagem (ctrl c ctrl v).

O segundo tema levado a discussão foi a valorização da remuneração por vencimento em oposição a proposta da remuneração por subsídio.

Temos que a remuneração não se resume apenas ao salário, e pode ser oferecida por meio de outros bens e serviços para compensar o profissional pelo trabalho realizado. Mas, como fazer isso de uma forma justa, que seja capaz de atrair e reter talentos, mantendo os servidores motivados?

A resposta pode ser ter um bom sistema de remuneração, baseado em análises técnicas consistentes e com respaldo de normas e procedimentos.

Isso ajuda a administrar corretamente os cargos e salários, garantindo o equilíbrio entre todas as partes envolvidas.

Não é o que os projetos da FIA apresentam. Os projetos em análise não apresentam aos servidores um plano de carreira sólido e nem uma política salarial coesa. Trazem a remuneração por subsídio como forma de organizar a gestão de folhas de pagamento, de retirar direitos e promover aparentemente uma economia aos cofres públicos.

Diante dessa constatação, nossa posição se fundamenta na defesa da manutenção da remuneração baseada em vencimentos, preservando, assim, as vantagens de natureza remuneratória conquistadas historicamente pelos servidores.

Entendemos que, a remuneração por vencimento é uma escolha que merece ser considerada com seriedade quando se trata da compensação dos servidores públicos, em contraste com a remuneração por subsídio. Esta decisão tem implicações substanciais que afetam tanto a motivação quanto a estabilidade dos servidores no âmbito do serviço público.

É notável que os servidores públicos que recebem remuneração por subsídio muitas vezes desfrutam de uma vantagem financeira em relação aos seus colegas de carreira. Isso se deve ao fato de que os ocupantes de cargos em comissão, remunerados por subsídios, frequentemente recebem valores mais substanciais devido à natureza de confiança inerente às suas funções. Além disso, esses cargos frequentemente não estão sujeitos a restrições rigorosas de carga horária, o que lhes permite maior flexibilidade em suas obrigações de trabalho. No entanto, é importante notar que a permanência

desses ocupantes em seus cargos pode ser relativamente curta, muitas vezes limitada a uma única gestão administrativa.

Por outro lado, os servidores de carreira enfrentam uma realidade diferente. Eles estão sujeitos a uma carga horária rígida e muitas vezes trabalham em condições precárias, enquanto seus salários permanecem substancialmente mais baixos em comparação com seus colegas que recebem subsídios. A fim de incentivar e manter servidores públicos qualificados a contribuírem ao longo de anos para o serviço público, é fundamental estabelecer um plano de carreira e um sistema de previdência sólidos, que ofereçam oportunidades reais de crescimento e motivação para a busca constante de qualificação e desempenho.

Frisamos, a remuneração por vencimento desempenha um papel crucial nesse contexto, pois oferece incentivos adicionais para que os servidores de carreira busquem uma participação mais efetiva na administração pública ao longo dos anos. Ela cria um sistema de gratificações que recompensa qualificações, desempenho e, o mais importante, o compromisso contínuo com o serviço público. Isso permite que os servidores públicos vejam suas trajetórias de carreira como um caminho sustentável e recompensador, incentivando-os a permanecerem dedicados à sua função.

Destaca-se que em todo os estudos dos produtos e projetos apresentados pela FIA, carecem de uma análise que contemple não somente os aspectos técnicos, mas também as implicações na vida do servidor e na prestação dos serviços públicos. A proposta de alteração na remuneração não deve ser dissociada das questões que envolvem a qualidade e eficácia do trabalho desempenhado pelo servidor público.

A discussão em pauta deve centralizar-se no reforço da estrutura de vencimentos, sem adentrar na modificação do sistema de remuneração. As gratificações, ao longo do tempo, têm representado marcos históricos na valorização dos servidores públicos, surgindo como respostas às dificuldades encontradas na progressão de carreira no âmbito do serviço público e na definição da política salarial.

Cabe enfatizar que essa perspectiva encontra respaldo nas aspirações legítimas dos servidores, que almejam uma estrutura salarial que promova a estabilidade financeira e o desenvolvimento profissional ao longo de suas carreiras no serviço público. Dessa maneira, o fortalecimento do vencimento como componente central da remuneração se alinha com os princípios de valorização do servidor público e contribui para a manutenção de um corpo funcional qualificado e motivado, bem como na qualidade dos serviços prestados à população.

Seguindo no calendário, o terceiro tema discutido versou sobre jornada de trabalho.

Apresentamos o tópico relacionado à jornada de trabalho com a compreensão de que a regulamentação da jornada é um elemento essencial na discussão, contrapondo-se ao claro excesso na flexibilização da jornada laboral.

Esse tema é de extrema relevância, uma vez que a jornada de trabalho dos servidores públicos deve ser estabelecida de maneira justa e equilibrada, levando em consideração tanto as necessidades do serviço público quanto os direitos e bem-estar dos funcionários. A flexibilização excessiva pode resultar em carga de trabalho excessiva, prejudicando a qualidade de vida dos servidores e a eficiência do serviço público como um todo. Portanto, é essencial

abordar essa questão de forma apropriada, considerando o equilíbrio necessário entre as demandas da administração e o respeito aos direitos dos servidores.

A discussão acerca da flexibilização da jornada de trabalho e a potencial precarização das condições laborais para os servidores públicos de Araucária deve ser feita à luz dos direitos e da dignidade desses profissionais. Requer uma abordagem de proteção dos direitos e da qualidade de vida dos servidores.

Em um cenário onde a flexibilização pode significar a ampliação das jornadas de trabalho ou a redução de garantias, é crucial que sejam estabelecidos mecanismos de compensação justos e que respeitem os limites legais estipulados.

A carreira e a previdência dos servidores são pilares fundamentais para a estabilidade e o bem-estar desses profissionais, bem como para a qualidade dos serviços públicos prestados à comunidade de Araucária. Qualquer alteração nesses aspectos deve ser avaliada sob a ótica da manutenção dos direitos adquiridos, da justiça social e da garantia de uma jornada de trabalho digna.

Portanto, é imperativo que, ao considerar propostas de flexibilização da jornada de trabalho e revisões na carreira e previdência dos servidores, haja um amplo debate e leve-se em consideração a proteção dos direitos dos servidores públicos e a manutenção de uma jornada de trabalho digna como elementos essenciais para a preservação da qualidade dos serviços públicos.

Trouxemos em evidencia as questões referentes ao Banco de Horas que permite o acúmulo de horas extras de modo que elas sejam convertidas em descanso e diminuição de jornadas no futuro. Neste caso, então, não há necessidade de pagamento do trabalho extraordinário. Elas, em vez de serem pagas com adicional, são convertidas na diminuição de horas em outros dias de jornadas.

Assim, podem se converter em dias completos de folga ou apenas na redução da jornada. Portanto, sempre que houver a prestação de horas extras pelo servidor público, haverá uma adição de horas dentro do banco, ao saldo.

Discutimos uma a superexploração do trabalhador sujeito ao sistema banco de horas que consiste na negação dada pelo tomador do trabalho das condições necessárias para que o trabalhador reponha suas energias, fruto do desgaste vindo da execução de seu trabalho. No mesmo sentido, trouxemos a discussão das horas extras em excesso e os impactos na vida do servidor e para a qualidade do serviço público.

Ainda no tema proposto, seguimos com a discussão de Trabalho em Escala que é uma prática comum em diversos setores, como saúde, segurança pública, transporte e outros, que envolve a organização de horários de trabalho dos funcionários de acordo com um padrão predefinido. Apresentamos várias falhas no sistema de Araucária e nos projetos que visam a regulamentar a carreira. Observa-se que os projetos de lei em análise não avançam em regulamentação do trabalho em escala digna para os servidores.

Entendendo a jornada como tempo que o trabalhador dispõe para o trabalho, é importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de

trabalho no serviço público e concomitante na saúde do servidor. A ampliação da jornada ou sua flexibilização acentua, drasticamente, as probidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho, por meio da implementação de bancos de horas, trabalho em escala e o excesso de horas extras, é frequentemente apresentada como uma solução para a otimização da produtividade e dos recursos humanos. No entanto, é importante observar que essa flexibilidade pode ter implicações negativas na saúde dos trabalhadores. A sobrecarga de horas extras pode resultar em estresse, esgotamento e comprometer a qualidade de vida dos servidores, além de potencialmente afetar sua produtividade a longo prazo.

A quarta reunião levamos o tema dos direitos funcionais.

Os direitos funcionais dos servidores públicos municipais de Araucária estão sujeitos à legislação vigente no município e no estado, bem como à Constituição Federal do Brasil. Além disso, é importante ressaltar que os direitos funcionais podem variar de acordo com o cargo, o regime jurídico (estatutário ou celetista) e a categoria do servidor (efetivo, comissionado, temporário, etc.).

Nos documentos produzidos pela FIA, a análise dos direitos funcionais surge ao abordar os possíveis impactos sobre a folha de pagamento e, nesse contexto, apresenta-se como desfavorável à administração pública. Embora se reconheça a importância de alguns desses direitos, o caminho indicado muitas vezes envolve medidas de supressão.

É de suma importância ressaltar que os servidores públicos, de acordo com a legislação vigente no Brasil, desfrutam de direitos e garantias que devem ser integralmente preservados e respeitados. Essas prerrogativas desempenham um papel fundamental ao tornar os cargos públicos altamente atrativos para indivíduos que buscam uma carreira que ofereça estabilidade e segurança.

Entre os direitos funcionais que merecem destaque, encontra-se o direito sindical, que permite aos servidores participar ativamente de discussões relevantes para o progresso em suas carreiras. Isso inclui o direito à negociação e à discussão, os quais almejamos fortalecer como meio de promover uma carreira pública de alta qualidade, essencial para a manutenção de profissionais dedicados no serviço público.

A defesa inicial dos direitos funcionais inicia-se por meio da argumentação em favor da remuneração baseada no conceito de vencimento, em detrimento do sistema de subsídios, o qual suscita questionamentos em relação à potencial violação de diversos direitos funcionais.

Reiteramos a defesa da remuneração por vencimento como uma forma essencial de valorização remuneratória para os servidores públicos, juntamente com suas garantias. Qualquer alteração na estrutura de remuneração, bem como a retirada de direitos, como o quinquênio, afeta negativamente a remuneração dos servidores de carreira de duas maneiras distintas. Primeiramente, estabelece um valor fixo sem perspectivas de crescimento, prejudicando a atratividade da carreira. Em segundo lugar, elimina uma importante oportunidade de aumento salarial ao longo do tempo, prejudicando ainda mais o incentivo à dedicação e ao comprometimento dos servidores públicos com seus deveres.

Além disso, é fundamental abordar a manutenção e regulamentação do adicional de risco à vida, visando compensar adequadamente a atuação dos agentes da segurança pública que enfrentam condições desafiadoras e potencialmente perigosas em seu trabalho diário. Esses profissionais desempenham um papel crucial na manutenção da ordem pública e na proteção da sociedade, e é justo que recebam por isso.

Ainda, também é relevante discutir os adicionais de insalubridade e periculosidade, que atualmente apresentam abordagem mais sistemática e justa. A base de cálculo desses adicionais é o vencimento base do servidor, com o percentual variando de acordo com a perícia local, mas mantendo critérios uniformes para a mesma atividade ou local. Isso garante que os servidores que enfrentam condições insalubres ou perigosas recebam uma compensação justa e equitativa, independentemente de onde estejam lotados, o que no caso da incorporação pelo subsídio (que se diz igualitário) estaríamos indo contrários as infinitudes de peculiaridades dos trabalhos desenvolvidos na rede pública de Araucária.

A revisão e a regulamentação desses aspectos são essenciais para assegurar que os servidores públicos recebam reconhecimento e compensações adequadas pelo trabalho desafiador que realizam em prol da população de Araucária. Essas medidas não apenas valorizam os servidores, mas também contribuem para a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados à comunidade.

Nos direitos funcionais, também já discutido, a ausência de um controle efetivo por parte da gestão pública em relação à disponibilidade de horas extras tem gerado uma sobrecarga de trabalho para os servidores, levando

muitos à exaustão. Isso tem levado a administração pública a recorrer cada vez mais ao banco de horas, uma prática que se revela mais econômica para a gestão, porém, exploratória para a mão de obra do servidor, resultando em um trabalho não remunerado e adoecimentos de trabalhadores.

Além disso, a falta de contratação de novos servidores é uma estratégia que contribui para a precarização dos serviços públicos e, conseqüentemente, para a terceirização. É imperativo que os direitos dos servidores sejam respeitados, incluindo a regulamentação adequada da jornada de trabalho e a contratação de mais servidores para garantir a prestação adequada e eficiente dos serviços públicos. Essas medidas são essenciais para manter a qualidade do serviço público, atender às necessidades da população e proporcionar condições de trabalho dignas aos servidores.

Em apresentação a outros pontos, solicitamos a implementação de regulamentações específicas em relação aos direitos funcionais dos servidores, visando aprimorar suas condições de trabalho e garantir um ambiente mais justo e transparente. Entre essas regulamentações, destacamos:

Previsibilidade de Resposta sobre Pedidos de Férias: É fundamental que os servidores tenham a garantia de uma resposta previsível e dentro de um prazo razoável em relação aos seus pedidos de férias. Isso proporcionará uma maior segurança na programação de suas folgas e permitirá o planejamento pessoal e familiar de maneira mais eficaz.

Regulamentação das Remoções: Atualmente, as remoções muitas vezes parecem arbitrarias e carecem de critérios claros e justos. Portanto, é crucial que se estabeleça uma regulamentação que defina os motivos legais para a realização de remoções e os critérios que devem ser seguidos. Isso garantirá

que as remoções sejam realizadas de maneira transparente e justa, evitando potenciais abusos ou discriminações.

Essas regulamentações não apenas beneficiarão os servidores, proporcionando-lhes condições de trabalho mais equitativas, mas também contribuirão para uma administração pública mais eficiente e eficaz, atendendo melhor às necessidades da população de Araucária.

Adicionalmente, é importante destacar que também estamos em busca de avanços em relação a outros direitos dos servidores, como a ampliação da licença paternidade. Reconhecendo a importância da paternidade ativa e o envolvimento dos pais na vida dos filhos, pleiteamos um aumento no período da licença paternidade, permitindo que os servidores tenham mais tempo para cuidar e estabelecer vínculos com seus recém-nascidos.

A ampliação da licença paternidade não apenas reflete a evolução das expectativas sociais em relação ao papel dos pais, mas também contribui para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Proporcionar aos servidores a oportunidade de se dedicarem plenamente à paternidade nos primeiros dias de vida de seus filhos é benéfico tanto para as famílias quanto para a sociedade como um todo.

A quinta reunião apresentamos o tema de políticas de valorização das carreiras.

A carreira dos servidores do Município de Araucária é o que ainda tem garantido a permanência de servidores e atraído o ingresso de servidores públicos por concurso. A permanência do servidor e a qualificação e atualização

periódica é elemento importante da qualidade do serviço público. A precarização tanto da remuneração já tem provocado uma fuga dos bons profissionais do serviço público na cidade, como vemos as constantes exonerações de médicos qualificados e experientes. A precarização da carreira e dos direitos só tende a aumentar esta fuga acabando de vez com a qualidade do serviço público pelo qual o Município de Araucária ainda se destaca.

A carreira é resultado de anos de desenvolvimento e de lutas. Faz-se necessário o refinamento dessa carreira estabelecida, visando garantir a satisfação dos servidores e a manutenção de um serviço público de qualidade.

Entretanto, os projetos de lei apresentados pela FIA trazem consigo uma série de mudanças que merecem uma análise cuidadosa e que careceria de tempo e acesso a cada cargo com suas peculiaridades no serviço público de Araucária.

Nos pontos apresentados pela FIA, como norte para discutir todas as carreiras, levantamos que:

- A proposta de criar quadros de carreira sem considerar as particularidades pode levar a uma homogeneização que não leva em conta as habilidades e competências de cada área.

- A ideia de introduzir cargos amplos, que permitem a atuação em várias funções, é uma forma de escapar dos resultados de desvios de função e acúmulos de tarefas que hoje existem. É uma forma de legalizar a exploração do trabalhador e não ser responsabilizado. Sem sombra de dúvidas, os cargos largos comprometem a eficiência e a especialização necessária em determinadas áreas. Sob o pretexto de "mobilidade interna", a FIA propõe, na prática, uma

abordagem que pode sobrecarregar os servidores e prejudicar a qualidade do serviço público.

- Além disso, a agregação de cargos com atribuições semelhantes e a reclassificação de funções podem levar à confusão e à falta de clareza nas responsabilidades de cada servidor, tornando o sistema menos eficiente. A extinção de cargos e a previsão de terceirização de atividades podem resultar em uma precarização do trabalho e, conseqüentemente, na queda na qualidade do serviço prestado à população.

Em resumo, os projetos de lei apresentados pela FIA parecem apontar para uma redução e achatamento do serviço público, com servidores sendo sobrecarregados com múltiplas tarefas, funções e atividades, enquanto parte do trabalho é terceirizado. Isso é preocupante, pois compromete a qualidade e a eficácia do serviço público. Portanto, é crucial que qualquer reforma na carreira do servidor público de Araucária seja realizada com um olhar cuidadoso para preservar a excelência e a especialização que são essenciais para atender às necessidades do serviço público.

É importante destacar que o serviço público desempenha um papel fundamental, fornecendo serviços essenciais em áreas como saúde, educação, segurança, infraestrutura e muito mais. Qualquer alteração na estrutura das carreiras públicas deve ser guiada pela prioridade de melhorar esses serviços e não prejudicá-los.

A valorização dos servidores públicos é um fator chave para a eficácia do setor público. Uma carreira bem estruturada e incentivadora é essencial para atrair e manter profissionais qualificados e comprometidos. Se os servidores se sentirem desmotivados devido à sobrecarga de tarefas, incerteza

sobre suas funções e precarização do trabalho, isso poderá resultar em uma perda de talentos e conhecimento que prejudicará a prestação de serviços públicos de qualidade.

Portanto, é crucial que as propostas de projetos de lei sejam revistas e reformuladas, levando em consideração as necessidades específicas de cada carreira e mantendo o foco na excelência do serviço público. A colaboração entre os servidores, gestores públicos e a comunidade local pode ser fundamental para garantir que as reformas sejam construtivas e resultem em melhorias tangíveis, ao invés de uma redução na qualidade dos serviços prestados.

Levantamos questões estranhas a proposta da avaliação por tempo e desempenho que só um desconhecedor das relações de trabalho no serviço público e do próprio serviço público poderia propor.

É benéfico apresentar que não negamos as avaliações por desempenho e os avanços que ela produz na carreira, porém a proposta apresentada nos projetos de lei produzidos pela FIA, em relação ao avanço por tempo e desempenho, levanta preocupações significativas em relação aos direitos dos servidores de Araucária e à preservação de avanços na carreira. Ela dificulta o crescimento condicionando a avaliações subjetivas, pela chefia, resultando em uma personalização de notas, e pelos usuários, como critério significativo para o progresso na carreira. Uma fórmula desonesta, uma vez que problemas relacionais e estruturais no serviço público não deveriam recair exclusivamente sobre os ombros dos servidores de carreira. É injusto condicionar o avanço a fatores externos, pessoais e arbitrários, especialmente quando não existe um mecanismo adequado para contestar notas baixas ou uma avaliação injusta.

É essencial que se promova um sistema que valorização da carreira, garantindo que os direitos dos servidores sejam protegidos e que seu avanço na carreira não seja injustamente prejudicado por avaliações subjetivas e arbitrárias.

A valorização dos servidores públicos e a promoção de uma carreira pública sólida são fundamentais para garantir a entrega de serviços públicos de qualidade à população. Ao fazer uma mudança de carreira baseada em economias e não em incentivos e possibilidades esquece-se o produtor de tais projetos que ter servidores qualificados e motivados é essencial para a gestão eficiente dos recursos públicos, evitando desperdícios e promovendo a responsabilidade fiscal. Sem uma carreira pública sólida e motivada, as mudanças políticas podem resultar em interrupções significativas nos serviços públicos, prejudicando a população.

Portanto, é crucial proteger os direitos dos servidores e garantir que a progressão na carreira não seja baseada sujeita a avaliações subjetivas. Isso contribui para um serviço público de alta qualidade, cumprindo o papel essencial de atender às necessidades e expectativas da população.

Na sexta reunião apresentamos o tema da terceirização e a valorização do concurso público.

A terceirização de atividades no âmbito do serviço público, como proposta pela FIA, levanta sérias preocupações quanto à eficiência e à qualidade do serviço prestado à sociedade. Enquanto a terceirização pode ser apresentada como uma medida de corte de gastos administrativos, ela não leva em

consideração o impacto prejudicial que tem sobre os trabalhadores e, conseqüentemente, sobre o atendimento às necessidades públicas.

A principal preocupação reside no fato de que os trabalhadores terceirizados não desfrutariam dos mesmos direitos e garantias que os servidores de carreira. Eles não teriam estabilidade no emprego, possibilidade de avanço na carreira ou outros benefícios que são essenciais para manter a motivação e a qualidade do serviço público. Isso cria um sistema de duas classes, onde os servidores públicos de carreira são protegidos, enquanto os terceirizados são deixados em uma situação precária.

Além disso, a proposta de terceirização da FIA não aborda adequadamente a análise do impacto das atividades terceirizadas no serviço público. Falta uma investigação aprofundada sobre como essa medida afetaria a eficiência, a transparência e a responsabilidade no setor público. Não podemos ignorar que a terceirização pode resultar em uma perda de controle e supervisão sobre as atividades realizadas em nome do governo.

É crucial lembrar que a busca por economias financeiras não deve comprometer a qualidade do serviço público. Em vez de optar pela terceirização como solução para cortes de gastos, devemos concentrar nossos esforços na valorização dos servidores públicos de carreira e na melhoria da gestão pública. Garantir que os funcionários públicos tenham condições adequadas de trabalho e sejam devidamente capacitados é a base para oferecer serviços de qualidade à população.

Portanto, esta discussão se concentra na defesa de um serviço público de qualidade e se opõe à terceirização da mão de obra no setor público. Devemos promover políticas que fortaleçam o serviço público e não

comprometam os direitos dos trabalhadores e a qualidade do atendimento à população.

A relação de trabalho estabelecida entre o empregador e o trabalhador, no contexto da terceirização, revela-se como uma relação intrinsecamente frágil. Isso ocorre devido ao fato de o empregador se reportar ao tomador de serviços e acatar suas exigências, o que implica que o tomador (neste caso, a prefeitura) não exerce controle direto sobre o referido trabalhador, mas sim sobre o empregador. Isso permite que o tomador demande a substituição de um trabalhador por razões pessoais, desconsiderando a possibilidade de o trabalhador desenvolver habilidades para avançar em sua carreira.

Nesse contexto, torna-se evidente a ausência de oportunidades para que o trabalhador se qualifique e progrida profissionalmente. Caso o trabalhador não atenda às exigências do tomador de serviços, ele pode ser transferido para outra localidade ou até mesmo dispensado pela empresa empregadora.

Essa relação laboral revela-se prejudicial ao trabalhador e, por extensão, ao setor público, uma vez que não promove a retenção de profissionais com potencial de crescimento. Isso pode acarretar uma série de consequências negativas para o bom funcionamento dos serviços públicos oferecidos à população, minando a eficiência e qualidade do atendimento prestado.

A empresa FIA argumenta que certas atividades podem ser realizadas por terceiros e, portanto, redesenha as atribuições dos cargos nos projetos em análise com base nessa perspectiva. Nossa posição, por outro lado,

é uma defesa contundente do serviço público, que busca aprimorar a gestão e valorizar os concursos públicos como parte fundamental desse processo.

Salientamos que a abertura de concursos públicos para suprir as deficiências de pessoal é uma questão que permeia todos os temas discutidos até o momento. A realização de concursos públicos eficazes pode ter um impacto positivo em várias áreas: reduzir a necessidade de horas extras, diminuir a utilização de bancos de horas mal remunerados, limitar a sobrecarga de profissionais que, na ausência de colegas, se veem forçados a acumular tarefas, e conseqüentemente, reduzir os índices de adoecimento e afastamento dos servidores.

A valorização dos concursos públicos é essencial não apenas para garantir a competência e a qualidade dos serviços públicos, mas também para promover uma gestão eficiente e eficaz. Portanto, aprimorar e fortalecer os concursos públicos é um aspecto crucial na busca de um serviço público de excelência.

Na sétima reunião, levamos o tema dos cargos específicos e assédio no trabalho

A defesa sobre cargos específicos gira em oposição a criação de cargos largos, que nada mais é do que criar mais atividades, inclusive alheias ao cargo, para o servidor em sua especialidade. Por exemplo, é criar ao enfermeiro a atividades extras – dentro do agente de saúde- necessário para cumprir e fluir o serviço público.

A criação de cargos amplos, que incluem uma variedade de atividades, muitas vezes fora da especialidade do servidor, representa uma inversão de valores na discussão sobre a excelência no serviço público.

Todos os produtos da Fia apresentam análises visando uma economia a administração pública de forma crua e nua, sem levar em consideração pontos importantes a médio e longo prazo como o impacto no trabalhador e na disposição do serviço oferecido a população. Um trabalhador realizando diversas atividades, inclusive além de sua formação, não é uma economia saudável ao serviço público.

Um exemplo disso é quando se atribui ao enfermeiro tarefas administrativas, desviando-o de suas funções essenciais de cuidados de saúde. Essa prática compromete a qualidade do atendimento e a saúde do trabalhador, resultando em sobrecarga e adoecimento. Portanto, a ideia de economia crua e nua, desconsiderando o impacto a médio e longo prazo, não é sustentável.

Os projetos buscam enxugar o serviço público, impondo avaliações inatingíveis e terceirizando atividades, prejudicando o crescimento na carreira e a qualidade do trabalho. Ao invés de sobrecarregar os servidores com múltiplas funções, é essencial reconhecer a importância da especialização e da eficiência no serviço público.

A defesa da manutenção de cargos específicos é crucial para garantir a eficiência e a qualidade dos serviços públicos.

É inegável que hoje os trabalhadores já cumprem diversas funções além das que nominalmente contratadas, isso tem nome e gera gastos a

administração pública, é o desvio de função e o acúmulo de função, ou ainda, podemos chamar de uma superexploração do trabalho. Mas em vez de novas contratações, a proposta que nos apresentam é a ampliação das funções/atividades desempenhadas por cada trabalhador em sua exaustão, uma exploração do indivíduo com roupagem moderna a ser denominada de ser multitarefas ou multiprofissional.

Enfim, ao invés de ampliar as atividades de cada trabalhador, é defeso manter a especialização, evitando erros, retrabalho e queda na produtividade e qualidade nas tarefas desempenhadas no serviço público.

No âmbito do assédio moral, foram elencados eventos frequentes no cotidiano do funcionário público de Araucária, com possíveis agravantes nesse contexto. As propostas apresentadas têm o potencial de ampliar consideravelmente a incidência de assédio experimentada pelos trabalhadores, notadamente no que concerne à avaliação para progressão na carreira, a qual dependerá de pontuações atribuídas pela supervisão imediata e pelos usuários do serviço prestado.

Adicionalmente, suscitaram-se questionamentos acerca das remoções, temática não contemplada nos projetos de reestruturação de carreiras, sendo imperativa a instituição de uma regulamentação legal, embasada em critérios específicos.

Destaca-se a ausência de continuidade conforme o cronograma estabelecido, abordando diversas questões que propomos esgotar por meio de debates substanciais. No que tange à previdência, um tópico não abordado nas reuniões da comissão devido à quebra do calendário pelo executivo de Araucária, apresentamos aqui alguns pontos

de extrema relevância, ainda que não exclusivos, que demandam uma discussão aprofundada em consideração aos servidores do município de Araucária:

Abordamos de maneira concisa a reestruturação administrativa do Fundo de Previdência em Araucária, destacando a supressão da autonomia dos servidores na gestão, notadamente na composição do Conselho Deliberativo e na nomeação da Superintendência. Apontamos a imposição de regras de cálculo mais restritivas de maneira geral, evidenciando a aposentadoria por incapacidade permanente, que, sob a nova metodologia, revela-se substancialmente desvantajosa em comparação com o modelo vigente, já por si deficitário, resultando em uma significativa redução nos rendimentos do servidor incapacitado. No contexto da aposentadoria por exposição a agentes nocivos, similar à reforma do RGPS, percebe-se uma probabilidade real de sua ineficácia prática devido a requisitos rigorosos e a um critério de cálculo pouco vantajoso. Quanto à pensão por morte, ressaltamos a alteração mais drástica, com requisitos e critérios de cálculo substancialmente desfavoráveis, incluindo a estipulação de um limite de três salários mínimos para o cônjuge ou companheiro dependente com 65 anos ou mais. Observamos também a possibilidade de redução do abono de permanência e a introdução de requisitos adicionais em caso de falta de dotação orçamentária. Destacamos, por fim, o aumento das alíquotas de contribuição, abrangendo todos os beneficiários, sejam aposentados ou pensionistas. Este cenário evidencia a necessidade de uma análise crítica e uma defesa consistente em prol da previdência dos servidores de Araucária, considerando os impactos adversos das propostas em discussão.

Ainda, o projeto de lei que ataca a previdência dos servidores prevê o aumento da idade para a aposentadoria dos servidores em cinco anos para os homens e sete anos para as mulheres. Além disso, o projeto não determina nenhuma regra de transição, o que significa que todos os servidores da ativa podem ser afetados, mesmo aqueles que estão a pouco tempo de se aposentar.

Nos projetos de lei em análise, verifica-se um incremento no período laborativo, potencialmente resultando em uma redução percentual no montante a ser percebido ao se aposentar. A obtenção integral do benefício previdenciário demandaria, em tese, a continuidade da atividade laboral até a ocorrência do óbito do servidor. Nossa busca se orienta pela implementação de uma reforma previdenciária equitativa, capaz de zelar pelo bem-estar dos profissionais em atividade e assegurar uma aposentadoria de forma sustentável e saudável.

Complementando o ataque a previdência, os projetos, propõem a revogação do artigo 71 da Lei Orgânica do Município, o que acarreta a extinção do Fundo de Previdência dos Servidores de Araucária (FPMA), acabando com a autonomia do FPMA e com a gerência do fundo pelos trabalhadores, já destacado no texto.

CONCLUSÃO:

É manifesto que a reestruturação da carreira e da previdência em Araucária é imperativa, mas não há qualquer obrigatoriedade de fazer qualquer reforma nesses temas. Não há alternativa senão adotar medidas que aprimorem esses aspectos, bem como garantam a prestação de serviços públicos de qualidade. As considerações até o momento, debatidas a partir da análise dos produtos e projetos propostos pela FIA, assim como de estudos e acompanhamento dos servidores e dos serviços oferecidos à população, derivam das observações das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em suas jornadas, do desenvolvimento na carreira, da valorização das atividades laborais, das desafios associados a uma aposentadoria justa, e de diversos outros aspectos.

É inquestionável que as propostas de mudanças na carreira e previdência devem estar intrinsecamente ligadas aos impactos na vida do servidor e no desenvolvimento do serviço público em Araucária, algo que, segundo avaliação, não foi contemplado pela FIA.

Instamos, portanto, a consideração e avaliação dos pontos levantados em cada reunião, visando uma mudança significativa nos projetos em curso. Defendemos aprimoramentos nos atuais planos de carreira, abrangendo questões ainda não devidamente contempladas. Propugnamos por avanços na previdência, bem como pela manutenção do Fundo de Previdência de Araucária em sua configuração atual. Cada tema apresentado, entendemos, está interligado, visando um progresso rumo a uma carreira sólida e uma previdência sustentável.

Apontamos que os produtos e projetos elaborados pela FIA revelam uma abordagem artificial, negligenciando questões essenciais do sistema laboral público em Araucária. Superficialmente, abordam pontos de extrema relevância, focalizando unicamente a perspectiva da economia administrativa, incorrendo em erro ao desconsiderar, a longo prazo, os impactos na vida e no trabalho dos serviços prestados. Nesse contexto, apontamos lacunas nas análises dos produtos, refletindo diretamente na insuficiência dos projetos apresentados.

Ao abordar o tema da valorização da remuneração por vencimento, destacamos claramente a importância de elevar os salários como meio de retenção dos servidores no município, proporcionando perspectivas de crescimento. Se há problemas nas folhas de pagamento e na complexidade dos códigos, isso reflete, na verdade, uma falha de gestão, sendo inadequado

transferir essa responsabilidade para o servidor. Este, por sua vez, enfrentará perdas significativas a médio e longo prazo com uma mudança na estrutura remuneratória. A economia pretendida não está alinhada com a compreensão substancial do serviço público e suas particularidades. Portanto, advogamos não apenas por uma valorização remuneratória, mas também contra qualquer retrocesso nos incentivos oferecidos aos servidores.

Na continuidade, ao abordarmos a regulamentação da jornada de trabalho, observamos que a FIA trata desse tema de maneira superficial, focalizando apenas alguns pontos. O momento de reestruturação da carreira é crucial para promover mudanças e correções em todos os aspectos, e não podemos deixar de destacar questões cruciais para o bom desenvolvimento do serviço público durante esse debate.

A jornada de trabalho é uma dessas questões, abrangendo problemas de longa data no município de Araucária, como as questões dos plantões, escalas, bancos de horas, horas extras, entre outros. Defendemos veementemente a regulamentação desses pontos e avanços em outros apresentados pelas categorias.

Desconsiderar aspectos relacionados à jornada é esvaziar a discussão sobre economia, trazida pela FIA, uma vez que a excessiva flexibilidade da jornada ou a falta de regulamentação são fatores que contribuem para doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Portanto, é imperativo incluir esses elementos na discussão, visando não apenas à eficiência administrativa, mas também à preservação da saúde e bem-estar dos servidores públicos de Araucária.

Prosseguindo, é salutar destacar que todos os temas discutidos estão intrinsecamente vinculados ao âmbito dos direitos funcionais, que foram objeto de uma reunião singular para ressaltar pontos considerados de extrema relevância no atual momento de discussão dos projetos que impactam a carreira e previdência.

Primordialmente, enfatizamos e defendemos o direito sindical como uma prerrogativa dos servidores para se manifestarem, permitindo que, por meio de seus representantes legais, participem ativamente das mesas de discussões e negociações pertinentes ao momento dos projetos e outros.

Reiteramos a defesa do direito a uma remuneração que valorize os servidores, fortalecendo suas garantias e retendo profissionais qualificados. Destacamos, de forma incisiva, a importância do quinquênio e do adicional de risco de vida. Propomos vigorosamente a defesa do adicional de insalubridade, tendo como base de cálculo o vencimento básico do servidor.

No escopo dos direitos funcionais, já abordamos a necessidade de regulamentação da jornada em diversos aspectos, assim como a regulamentação das remoções, a previsibilidade de resposta aos pedidos de férias e a ampliação da licença paternidade. Além disso, ressaltamos a imperiosa necessidade de contratação de novos servidores, em detrimento da terceirização, visando assegurar a prestação adequada e eficiente do serviço público. Este é um compromisso vital para manter a qualidade e a eficácia dos serviços oferecidos à população.

Finalizando nossas reivindicações por avanços na carreira e previdência, reiteramos que os projetos em discussão carecem de uma política de valorização das carreiras, não oferecendo garantias capazes de reter os bons

SIFAR

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E/OU SERVIDORES
PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

servidores públicos. Ao dificultar o avanço na carreira, propiciam a saída de profissionais qualificados, enquanto aqueles que não possuem interesse em se qualificar permanecem nos quadros, resultando na precarização do serviço público.

Expressamos nossa discordância em relação aos cargos amplos, evidenciando a tentativa de achatamento do serviço público e a precarização do trabalho, refletindo negativamente no serviço prestado à população. Os projetos em análise não buscam a especialização, a retenção de servidores qualificados, não avançam na valorização da carreira e não propõem uma previdência saudável aos servidores que dedicaram anos de sua vida ao município.

No contexto apresentado, observamos uma lacuna de conhecimento sobre o trabalho no âmbito público, evidenciada pela proposta de avaliação por desempenho, que consideramos desonesta e injusta. Mais uma vez, transfere para o servidor problemas que são de gestão, sem oferecer qualquer possibilidade de revisão. Esse tipo de abordagem não contribui para o aprimoramento do serviço público nem para o bem-estar dos servidores.


Bernardo Paim Cunha Masson
Coord. Geral do SIFAR