

Ofício nº 121/2026

Araucária, 30 de julho de 2026.

Ao Prefeito Municipal

A/C Secretário de Governo

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 na qualidade de representantes dos servidores municipais de Araucária, vem por meio deste, expor e requerer o seguinte.

Tendo protocolado a Pauta de Reivindicações para a Data Base de 2026, em abril de 2026, sob Ofício 060/2026, o Município respondeu, por meio de Ofício Externo 2103/2026, em maio de 2026, que naquele momento trataria apenas das pautas econômicas, remetendo as pautas específicas e de condições de trabalho para momento posterior.

Desta forma, transcorrido o período de negociações da pauta econômica, o sindicato apresenta proposta de **calendário** para discussão das mesmas nos seguintes termos:

Semana do 17 a 21 de agosto de 2026**APOSENTADOS**

- Estudo de viabilidade para compensação salarial dos aposentados no lugar do abono de alimentação, conforme prefeitura tinha se comprometido a apresentar ainda em 2025;
- Revisão e pagamento corrigido da aposentadoria, conforme Lei Complementar 226/2026, de quem trabalhou no período da pandemia e se aposentou após o período;
- Armazém da família com direito de acesso para todos os aposentados.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

- Articular com a Secretaria de Gestão de Pessoas uma política de saúde do trabalhador para os servidores de Araucária, atuante na prevenção, promoção, tratamento e reabilitação, visando o bem-estar físico e mental do servidor, transcendendo a perícia de atestados e afastamentos, mantendo avaliações periódicas regulares por parte do Departamento de Saúde Ocupacional, conforme aprovado na XVI CONFEMUSAR;
- Publicizar os mapas de riscos nos equipamentos de saúde, bem como demais informações obrigatórias pertinentes e associadas à criação e implantação da legislação vigente em saúde e segurança do trabalhador como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho pelo Departamento de Saúde Ocupacional, voltados para ações de saúde e segurança do trabalhador, conforme aprovado na XVI CONFEMUSAR;
- Revisão do decreto nº 41.019/2024 que regulamenta o afastamento para tratamento de saúde próprio ou de familiares com a consulta e participação dos trabalhadores. Por exemplo, o cuidado de pais idosos que são dependentes de cuidados, mas não dependentes financeiros;
- Publicizar planos de obras e reformas em equipamentos públicos com consulta aos trabalhadores e plano de alojamento adequado do serviço antes do início das obras e reformas para que não haja prejuízo aos servidores e usuários atendidos.
- Estabelecimento de percentuais mínimos de aprovação de fruição de pedidos de licença prêmio por local de trabalho com previsão de substituição das atribuições do servidor em licença evitando sobrecarga de trabalho aos colegas.

Semana do 21 a 25 de setembro de 2026

PLANO DE CARGOS E CARREIRA E ESTATUTO DO SERVIDOR (Leis 1703 e 1704 de 2006 – 1835/2008)

- Chamamento imediato via concurso público das vagas em vacância. Ou ainda, abertura de concurso público para os cargos em vacância em que não haja edital vigente;
- Chamamento e reposição imediata de todas as vagas em vacância derivadas de aposentaria ou falecimento;
- Pela nomeação de servidores de carreira em cargos de atividade meio como de motoristas, para que seja feita mediante concurso público e não por terceirização de serviços;
- Revisão salarial das categorias com menores salários iniciais ou salários defasados em relação ao piso nacional com propostas de aumento do salário base e correção correspondente a toda carreira. Estudo, revisão e correção devem ser feitos com a participação dos trabalhadores;
- Implementar 30h na saúde para todas as categorias e segmentos da saúde que atualmente tem jornada de 40 horas, sem ônus financeiro aos trabalhadores, conforme aprovação na XVI CONFEMUSAR;
- Revisão e atualização do valor do incentivo pago aos servidores atuantes no programa de estratégia de saúde da família (ESF);
- Paridade do valor da hora de trabalho entre psicólogas(os), assistentes sociais e terapeutas ocupacionais;

- Alteração da Lei das Requisições de Pequeno Valor (Lei Municipal nº 3128/2017) para que o teto para pagamento de pequenos valores volte a ser de 30 salários-mínimos;
- Estudo e ampliação das equipes de saúde, assistência social e equipe multiprofissional da educação, conforme crescimento populacional e complexidade das demandas atendidas.
- Extensão da Gratificação por exercício de Atividade de Natureza Especial – GTAS a todas as categorias de servidores de nível fundamental, médio e pós-médio que atuam em equipamentos sociais da SMAS.

Semana do 19 a 23 de outubro**COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

- Devolutiva do governo sobre a instituição de mecanismo de escuta e acolhimento do servidor e funcionário público de Araucária, na ocorrência de situações de assédio, violências e demais condições que atinjam a saúde física e mental, bem como o bem-estar e a dignidade humana, assegurando o restabelecimento das condições ideais de trabalho e de valorização do indivíduo;
- Regulamentação de uma política de remoções, construída junto ao Sindicato e Trabalhadores. Isto porque as transferências arbitrárias de local de trabalho têm por vezes sido um mecanismo de assédio institucional;
- Regulamentação do ponto biométrico e horas extras, com comissão paritária entre trabalhadores e gestores. O engessamento do ponto biométrico com ameaças de desconto e redução da autonomia da equipe da organização dos processos de trabalho também tem sido utilizado como um mecanismo de ameaças e represálias.

COMBATE AO RACISMO, À LGBTFOBIA E AO MACHISMO

- Que o Governo estabeleça um mecanismo de estímulo às denúncias contra o racismo, lgbtfobia, machismo e assédio sexual para os servidores do município, com apuração isenta e profissional e providências céleres em casos denunciados;
- Que haja fomento de formações antirracistas nos locais de trabalho com garantia de liberação ou compensação de horas e certificados de participação;
- Que haja fomento de formações voltadas a discussão de gênero e sexualidade com garantia de liberação ou compensação de horas e certificados de participação;
- Criação do ambulatório de hormonização com equipe de servidores contratada via concurso público.

Semana do 16 a 20 de novembro e 2026**REGULAMENTAÇÃO DAS ESCALAS E REGIME DIFERENCIADO DE TRABALHO (RDT)**

- Que todos que trabalham por regime de plantão tenham suas escalas regulamentadas sem prejuízo ao trabalhador;
- Que os trabalhadores que trabalham em regime de plantão e de jornada de 40 horas semanais realizem 12 plantões de 12 horas no mês em regime de escala - trabalhadores que fazem escalas de plantões de 24 horas, realizem 6 plantões no

mês; que os trabalhadores de jornada de 30 horas semanais realizem 10 plantões no mês e em regime de escala; que os trabalhadores de 24 horas semanais realizem 8 plantões no mês e em regime de escala; que os trabalhadores de 20 horas semanais realizem 6 plantões no mês e em regime de escala. Incluindo servidores da guarda, do trânsito, da saúde (departamento de urgência e emergência) e da assistência social;

- Que seja revogado o banco de horas da guarda e do trânsito (lei 4122/2023), e substituído pelas regulamentações acima descritas.

LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E FIM DAS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

- Que faltas decorrentes de greve não gerem prejuízos em direitos funcionais e na carreira;
- Devolução dos descontos da remuneração dos dias de greve para quem aderiu à greve de 07, 08 e 09 de fevereiro de 2022;
- Devolução do desconto do dia da greve, reflexos em gratificações e adicionais, e devolução do desconto da remuneração do descanso semanal remunerado (DSR) de 15 de agosto de 2023. Retirada de anotação de “falta” nas fichas funcionais dos servidores que estão com esta anotação;
- Desistência do processo de Execução Fiscal n.º 0001501-24.2022.8.16.0025, ajuizado pelo município de Araucária contra o SIFAR em fevereiro de 2022;
- Liberação sindical por jornada semanal, totalizando 120h semanais de liberação sindical, e não por número de indivíduos fixos, considerando a jornada de 40 horas semanais multiplicados pelo número de 3 liberados a que o sindicato tem direito;
- Compromisso da gestão municipal em respeitar a liberdade de organização sindical dos servidores e do sindicato.

Semana do 07 a 11 de dezembro de 2026

RETROATIVO DO DESCONGELAMENTO

- Apresentação do estudo que a prefeitura, na SGP, está realizando referente ao retroativo do descongelamento das progressões e promoções das carreiras, conforme Lei Complementar 226/2026, correspondentes ao período compreendido entre 28 de maio de 2020 e 31 de dezembro de 2021 e consequente pagamento.

HOSPITAL MUNICIPAL ARAUCÁRIA

- Pela substituição do regime de contrato de gestão com organizações sociais no HMA pelo regime estatutário, com criação de cargos públicos, realização de concurso público e nomeação de servidores públicos para o hospital. Pelo fim das terceirizações via Organização Social ou fundações.

TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Reversão da terceirização dos serviços públicos e da substituição de servidores municipais por empresas terceirizadas, em todas as secretarias municipais como por exemplo, a de motoristas, administrativos, do hospital, de exames, etc.

Determinados temas requerem, por parte dos representantes sindicais, a participação de diretores não liberados em razão da especialização do tema no momento da negociação a criação de Comissões quando o tema envolver pauta de maior estudo ou aprofundamento. Neste caso, desde já requer liberação do trabalho a fim de viabilizar a referida participação.

Neste sentido, apresenta proposta de calendário para estudo e avanços nos pontos da Pauta de Reivindicação 2026 da categoria dos servidores Municipais do Quadro Geral.

Atenciosamente,



Gisele de Souza Chibinski
Coord. Geral do SIFAR