

São José/SC, 8 de maio de 2018

Ofício nº 436/2018-PGM

Ref.: **Ofícios nº 19/2018 e nº 30/2018**

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, em atenção aos ofícios em destaque e em complemento ao ofício nº 435/2018-PGM, servimo-nos do presente para responder oficialmente às reivindicações, conforme segue:

Inicialmente, cumpre destacar que todas as cláusulas que envolvam aumento de despesa com pessoal são analisadas com fundamento e obediência à Lei de Responsabilidade Fiscal, especialmente seus artigos 21 e 22:

Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda: I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição; II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo. [...]

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre. Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso: I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição; II - criação de cargo, emprego ou função; III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança; V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

Ou seja, para além da análise de mérito das reivindicações propostas, a Chefe do Poder executivo deve se ater às determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal no que diz respeito ao aumento de gastos com pessoal, sendo vedada a concessão de qualquer vantagem, ainda que lícita, quando o gasto com pessoal ultrapassar 51,30% da receita corrente líquida (parágrafo único do art. 22 c/c a letra "b"¹ do inciso III do art. 20).

Para os fins da Lei de Responsabilidade Fiscal, considera-se como despesa total com pessoal o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como: vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

¹ Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais: [...] III - na esfera municipal: [...] b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

Já a despesa líquida com pessoal compõe-se mediante as deduções legais, tais como: as indenizações por demissão e incentivos à demissão voluntária, as despesas decorrentes de decisão judicial, despesas referentes a recursos anteriores e despesas com inativos e pensionistas com recursos vinculados. Outra categoria de despesa dedutível está composta pelos recursos repassados para manutenção do regime de previdência social próprio – São José Previdência. Quando deduzidas essas despesas, o valor restante corresponde à despesa líquida com pessoal.

Embasado nessa conceituação é que se chega ao percentual – limite prudencial – de 51,30% como limite da despesa de pessoal para se permitir concessão de aumentos, vantagens ou afins.

O descumprimento do limite prudencial indica uma situação irregular e pode dar lugar às sanções estampadas na LRF e na Lei Federal nº 8.429/1992.

Hoje, o Município de São José, segundo dados enviados e confirmados pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina², está ultrapassando o limite prudencial da LRF, pois o gasto com pessoal está em 51,47% da receita corrente líquida municipal.

Portanto, impedido está o Município de São José de conceder qualquer vantagem, aumento ou adequação – além da reposição inflacionária – que represente impacto financeiro na folha de pagamentos municipal e, assim, todas as cláusulas da pauta de reivindicações que representam esse impacto estão, de pronto, impedidas de serem concedidas.

Abaixo, na resposta pontual de cada item da pauta, traremos ao conhecimento deste Sindicato alguns dos pontos tidos como mais importantes nessa fundamentação.

Exceção à regra da LRF quanto ao limite prudencial e o impedimento de concessões está a reposição inflacionária anual, que será concedida já a partir deste mês de maio com base em 100% da inflação acumulada no período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018, medida pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE).

Representam impacto financeiro e, por isso, não demandarão resposta específica além da já aqui colocada: cláusula 8ª (b); cláusula 12ª (c); cláusula 13ª (b) (c) (d) (e) (i) (j) (l) (n) (o) (p) (q) (r) (s); cláusula 14ª (b) (c) (d) (e) (f) (g) (h) (i) (k); cláusula 15ª (a) (b) (c) (d) (e) (h) (i) (j); cláusula 19ª (c).

Ultrapassada a questão legal que impede o aumento nos gastos com pessoal pelo Município de São José, passamos a análise individual da pauta apresentada, relativamente aos itens que não representam impacto financeiro direto.

CLÁUSULA 1ª – REPOSIÇÃO SALARIAL: (conforme ofício nº 435/2018-PGM)

CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL:

O aumento real requerido, de 5% acarretará um impacto de **R\$ 928.000,00** mensais aproximadamente, calculados com base na última folha de pagamento.

Considerando que a folha vem sofrendo um aumento vegetativo significativo, especialmente em razão da chamada de novos servidores efetivos (foram 393 novos

² Certidão nº 26212/2018, válida até 05/06/2018 – Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.

servidores nos últimos 12 meses); e considerando os limites já explanados supra, não é legalmente permitido ao executivo municipal conceder o aumento tal qual requerido.

CLÁUSULA 3ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: (conforme ofício nº 435/2018-PGM)

CLÁUSULA 4ª – VALE TRANSPORTE e AUXÍLIO TRANSPORTE:

O não desconto legal do percentual do vale transporte do servidor representará aos cofres públicos outro aumento na folha de pagamento, no importe de aproximadamente R\$ 58.000,00, que somado aos demais pedidos, torna este também inviável em razão de todos os fundamentos legais já impostos.

CLÁUSULA 5ª – PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO:

O Município de São José já aplica o piso nacional do Magistério e, a cada reposição que o piso nacional sofre, o Município reajusta, na mesma proporção, sua aplicação aos servidores que nele se enquadram.

CLÁUSULA 6ª – ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

Para uma melhor adequação à representatividade sindical e à continuidade dos serviços prestados à população, o Município de São José acorda que serão abonadas até 4 assembleias, desde que ocorram em períodos alternados – 2 no período matutino e 2 no período vespertino.

CLÁUSULA 7ª – JUNTA MÉDICA:

A Secretaria Municipal de Administração está em processo de reestruturação da Junta Médica Municipal, adequando espaço físico e profissionais. Além disso, está estudando a adequação do horário de atendimento às necessidades dos servidores.

Os pedidos de licença para tratamento de saúde continuarão na forma como funcionam hoje, sem alterações.

CLÁUSULA 8ª – INSALUBRIDADE:

A concessão do adicional de insalubridade depende de análise da Secretaria Municipal de Administração e isso somente ocorre com a individualização de cada caso em regular processo administrativo. Não é possível a concessão do adicional em bloco.

CLÁUSULA 9ª – CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Atualmente é disponibilizado aos servidores os EPIs necessários para o cumprimento laboral. Além disso, o jaleco é parte do uniforme, de uso pessoal e de responsabilidade de cada profissional

A instalação da CIPA é parte integrante dos estudos que estão sendo feitos pela Secretaria Municipal de Administração para reestruturação da Junta Médica.

No que concerne a sede da Fundação Municipal do Meio Ambiente, por decisão administrativa de gestão, esta permanecerá no endereço atual.

Relativamente à chamada de novos servidores efetivos e adequação da estrutura de todas as Secretarias, o Município de São José tem atuado para estruturar e melhorar o serviço público. No último ano, tomaram posse **393** novos servidores efetivos.

CLÁUSULA 10ª – LOTAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO:

Na Secretaria Municipal de Educação a lotação dos servidores se dá no local de trabalho, e assim permanecerá, pois não há qualquer interesse ou ação do Município de São José em modificar essa regra já estabelecida.

Já nas demais Secretarias, como na Administração e na Saúde, ao tomar posse o servidor é lotado na Secretaria a qual o cargo é vinculado. Entretanto, no ato da posse já há uma designação formal do local de trabalho, não havendo, pois, necessidade de lotação em local de trabalho.

CLÁUSULA 11ª – REVOGAÇÃO DA LEI DAS OS's e CONCURSO PÚBLICO:

É importante destacar que a contratação de Organização Social pelo Município de São José se dá com base na Lei Municipal nº 5.633/2017 e na Lei Federal nº 9.637/1998, mediante processo licitatório público.

A OS que atua no Município está exclusivamente no Pronto Atendimento 24 horas da Policlínica de Forquilha e lá permanecerá em razão do serviço de excelência que tem prestado, atestado pela esmagadora maioria da população atendida.

A contratação de OS, com fim específico para a saúde como é o caso do Município de São José, é decisão de gestão e esta se formalizou dentro da legalidade, não havendo qualquer motivação para sua revogação, especialmente pela excelência dos serviços prestados.

Além disso, como já exposto supra, o Município de São José, assim como inúmeros outros em todo o país, enfrenta uma séria e duradoura crise financeira que atinge diretamente a equação receita X gastos com pessoal na forma da LRF, sendo que para a abertura do Pronto Atendimento 24 horas, tão esperado por toda a população josefense, a única solução legal encontrada foi a edição da Lei Municipal nº 5.633/2017 que, repita-se, não será revogada, uma vez que a população está sendo atendida, e bem atendida, e esse é o fim a que a gestão se propõe: atendimento da população com qualidade e dentro dos ditames legais.

CLÁUSULA 12ª – REVISÃO DO ESTATUTO DO SERVIDOR:

A transformação do quinquênio em anuênio não se mostra viável em razão do impacto financeiro dele advindo, posto que tal sugestão irá diluir e antecipar proporcionalmente um direito que os servidores efetivos possuem.

Atualmente, os servidores recebem 5% quando completam 5 anos. Com esta mudança, a cada ano receberiam 1%, ou seja, a folha de pagamentos aumentaria 1% ao ano, com todos os seus reflexos, inclusive os reajustes anuais, férias, 13º salário; tudo incidiria sobre o anuênio já concedido já que esta é uma verba cumulativa.

CLÁUSULA 13ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DA ADMINISTRAÇÃO:

A modificação no art. 25 da Lei nº 53/2011 é medida que não se mostra viável em razão da organização administrativa municipal e por representar impactação financeira ainda não mensurada, pois adiantará a promoção vertical àqueles não estáveis e isso influirá diretamente na folha de pagamentos, que já está para além do seu limite legal.

O intervalo proposto pela Lei de 3 anos para a concessão de cada promoção vertical é uma forma de equilibrar um aumento repentino de custos da folha de pagamentos. Se cada servidor, a qualquer tempo, puder apresentar alterações de nível, inclusive mais de uma, para recebimento imediato em folha, o impacto ficará impossível de calcular, pois não se conhecem as formações de cada servidor.

A alteração de nomenclatura de cargos não é vista como necessária pelo Município de São José uma vez que o plano de carreira, atribuições e demais imputações legais a cada cargo já estão regularmente elencadas na legislação de regência, não havendo assim motivo para a modificação requerida nas letras (g) (k). Além disso, a alteração de nomenclatura pode levar ao vedado provimento derivado de cargo público.

Relativamente ao concurso 001/2014, cargo de Agente de Fiscalização Tributária, o Município de São José efetivou a chamada de 10 dos concursados durante o período de vigência do concurso (que termina em agosto/2018); e está em estudo a chamada de mais Agentes, ante a necessidade do serviço.

É fato que o cargo de psicólogo hoje está somente contemplado na Lei nº 54/2011 que trata do plano de carreiras da Saúde, enquanto o de Assistente Social, somente na Lei nº 53/2011 do plano de carreiras da Administração. Porém, estes dois profissionais não têm uma lotação específica, podendo atuar em ambas as Secretarias. Assim, não há necessidade de alteração legal neste ponto.

O plantão fiscal e o sobreaviso estão abarcados pela produtividade dos que trabalham sob esse regime.

O artigo 13 da Lei Complementar nº 75/2017 foi objeto de estudo pelo grupo formado na Administração quando da reforma administrativa e representa importante modificação para o fim a que se pretendida com a LC 75. Por isso, não haverá revogação desse artigo.

CLÁUSULA 14ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DA SAÚDE:

A modificação no art. 24 da Lei nº 54/2011 é medida que não se mostra viável em razão da organização administrativa municipal e por representar impactação financeira ainda não mensurada, pois adiantará a promoção vertical àqueles não estáveis e isso influirá diretamente na folha de pagamentos, que já está para além do seu limite legal.

CLÁUSULA 15ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO:

A alteração na carreira de pós-graduação para os profissionais do Magistério e o aumento da regência de classe é matéria que está sob o manto da Recomendação nº 0009/2017/08OJ/SJO, da 8ª Promotoria de Justiça da Comarca de São José e, até a finalização deste procedimento junto ao MPSC, o Executivo Municipal não encaminhará matéria à Câmara que trate do assunto especificamente.

A alteração de nomenclatura do cargo de Auxiliar de Ensino para Professor Auxiliar não é possível porque o Auxiliar de Ensino não se equipara à função de professor, conforme bem assinala a jurisprudência catarinense, que diz: *“A possibilidade de acumulação de cargos públicos constitui regra de exceção, daí porque, neste particular, a interpretação do texto constitucional (artigo 37, XVI, CF) deve ser restritiva. Assim sendo, o fato do orientador*

*educacional integrar o quadro do magistério não autoriza equipará-lo a professor em ordem a beneficiar-se da exceção da alínea 'a' do inc. XVI do artigo 37, da Constituição de 1988.*³ Aqui, o orientador educacional representa a mesma categoria do auxiliar de ensino, sendo constitucionalmente vedada a alteração de nomenclatura que se requer.

O Município de São José encaminhou à Câmara Municipal a mensagem nº 004/2018, protocolizada no dia 16/03/2018 – Projeto de Lei Complementar que cria 300 cargos de Profissional de Apoio da Educação Especial, 35 cargos de Agente de Secretaria Escolar, 40 cargos de Secretário Escolar e 1 cargo de Revisor de Braille.

A pontuação extra para o concurso de relotação àqueles profissionais que estão em efetivo exercício da sua função é medida que desequilibra a igualdade de condições e, por isso, não será adotada.

O Município de São José já tomou as medidas administrativas necessárias para que não se permita que outros profissionais substituam os Especialistas.

A garantia de auxiliar de sala nos grupos de educação infantil obedece às regras previamente estabelecidas em edital.

CLÁUSULA 16ª – PLANO DE CARREIRA PARA A GUARDA MUNICIPAL:

O Município de São José está em fase de estudos para a implantação do plano de carreira da Guarda Municipal. Estão sendo estudadas as formas e a impactação desse novo plano. Entretanto, já vem aplicando os ditames da Lei Federal nº 13.022/2014, naquilo que é possível.

CLÁUSULA 17ª – USJ:

O Município de São José está em fase de estudos para a implantação do plano de carreira da USJ. Estão sendo estudadas as formas e a impactação desse novo plano.

Referido estudo abarca todos os pontos colocados na pauta, à exceção da letra (f), uma vez que o Decreto relativo à orientação de TCC é medida que se mostra regular, pois equalizou e colocou diretrizes nesse serviço.

CLÁUSULA 18ª – ELEIÇÃO DOS COORDENADORES e SUPERVISORES:

Esse ponto, por se tratar de assunto de gestão, estratégico à organização administrativa municipal, não será revisto por esta gestão.

CLÁUSULA 19ª – REVISÃO DA LEI DOS ACT's e CONTRATAÇÃO DE ACT's:

Os direitos previstos no regime estatutário são incentivos para que o servidor temporário (ACT) se integre ao quadro efetivo dos servidores por meio de concurso público e a realização destes tem sido um procedimento constante nesta Administração Municipal. Ademais, qualquer alteração na legislação vigente depende de dotação orçamentária e financeira, o que neste momento econômico se mostra inviável.

A partir de 2015, mediante a aprovação da Lei nº 5.353/2013, os professores, auxiliares de sala e auxiliares de ensino com habilitação em nível superior passaram a receber

³ TJSC: – Apelação Cível em Mandado de Segurança nº 2004.034191-5 – TJSC: Agravo de Instrumento nº 2008.081418-0

os vencimentos equivalentes ao servidor ocupante de cargo efetivo em início de carreira. Já os professores, auxiliares de sala e auxiliares de ensino, com habilitação em nível médio, recebem o valor do vencimento reajustado, anualmente, ao piso nacional do magistério, definido pelo Ministério de Educação.

Relativamente ao pagamento das rescisões e o pagamento do salário de dezembro, cabe destacar que a folha de pagamento é elaborada para os servidores ativos considerando o pagamento das verbas mensais. Ela tem como base salarial sempre 30 dias na sua totalidade. Já a rescisão é elaborada para servidores que tiveram seu desligamento no mês vigente. Ela considera como base de cálculo frações, ou seja, saldos de salário, férias proporcionais, 13º salário proporcional, verbas estas que não são admitidas na folha de pagamento mensal.

Para se pagar 15 dias de salário em uma folha mensal, por exemplo, só seria possível se os outros 15 dias fossem lançados como falta, o que não é possível legalmente.

Nos últimos 2 anos o pagamento da verba de 13º salário dos ACT's vem na mesma folha dos servidores ativos. Em detrimento disto, no fechamento da SEPIF deste 13º depende de lançamento manual dos impostos para cada servidor, pois não há como o sistema entender que um servidor já demitido está recebendo uma verba na folha dos servidores ativos. Isso levou à digitação manual de dados de mais de 1000 servidores.

Por isso, a Administração está em fase de estudos para adequação dessas inconsistências, mas não há possibilidade, até o momento, de o pagamento dos quinze dias do mês de dezembro saírem no próprio mês, por se tratar de verba rescisória.

Relativamente ao encerramento dos contratos em 31 de dezembro, é sabido que as contratações são realizadas pelo período de tempo necessário para a consecução das funções até o término do ano letivo, de acordo com o calendário escolar do ano vigente, o que não permite a continuidade do ACT na folha de pagamento se não está prestando qualquer serviço ao Município.

A chamada dos ACT's permanecerá como tem ocorrido nos últimos processos seletivos: primeira e segunda chamadas presenciais e utilização de requerimento de nova escolha apenas da primeira para a segunda chamada. Após a segunda chamada, os candidatos serão convocados por telefone, através do(s) número(s) telefônicos disponibilizados no ato da inscrição.

As vagas já são publicadas, desde o processo seletivo 008/2015, com prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, e assim permanecerá.

A Secretaria Municipal de Educação disponibiliza o cronograma de horários por disciplina, e quadro de vagas com publicidade no *site* do concurso e no *site* da Prefeitura, anteriormente às datas de escolhas; além disso, viabiliza em telão, de forma *online*, o quadro de vagas por unidade de ensino, no horário de escolha de cada disciplina.

Depois de efetivada a contratação, os decretos de admissão em caráter temporário são publicados no DOM – Diário Oficial dos Municípios, nos mesmos moldes de anos anteriores.

A Secretaria Municipal de Educação, todos os anos, em todos os Processos Seletivos, disponibiliza uma servidora habilitada em Educação Especial – LIBRAS para auxílio na chamada dos ACT's e busca sempre o espaço físico adequado que atende o acesso das pessoas com deficiência, declaradas no ato de inscrição do processo seletivo.

Por fim, a estabilidade gestacional respeita a regra legal imposta ao Município.

CLÁUSULA 20ª – DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES:

O Município de São José mantém seu portal de transparência atualizado e com todas as informações que são legal e necessariamente importantes à fiscalização dos atos administrativos por todos os órgãos de controle, pelos servidores e pelos cidadãos josefenses.

Por fim, o Município, por intermédio dos Secretários abaixo transcritos, compromete-se a manter um canal de negociação constante com a diretoria do Sindicato, a fim de, durante o ano, discutir e encontrar soluções às reivindicações apontadas no documento da data-base.

Sem mais, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,


RODRIGO JOÃO MACHADO
Procurador-geral do Município


VERA SUELY DE ANDRADE
Secretária de Administração


SINARA REGINA SIMIONI
Secretária de Saúde


ANTÔNIO CARLOS VIEIRA
Secretário de Finanças


LILIAN SANDIN BOEING
Secretária de Educação

A Sua Senhoria o Senhor
MARCOS AURÉLIO DOS SANTOS
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de São José
Rua Justino Leite Neto, 825, Roçado | São José/SC | 88108-330