



**Ofício nº 05/2025-SEADM/GAPRE**

**Assunto: Resposta à pauta de reivindicações da data-base/2025**

**Referência: Processo Administrativo nº 6228/2025**

Campo Mourão (PR), 7 de março de 2025

Ilustríssima Senhora Presidente,

**JOSIANE FLORES MUNIS DA SILVA**

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Mourão (SINDISCAM)  
Campo Mourão - PR

Em atenção à pauta de reivindicações dos servidores e empregados públicos municipais referentes à data-base 2025, protocolizada pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Mourão (SINDISCAM) em 10/02/2025, por meio do processo administrativo nº 6228/2025, prestamos os seguintes esclarecimentos.

**Considerando** que nos anos de 2022, 2023 e 2024 o Município efetuou revisões salariais e reenquadramentos diversos, reavaliando as tabelas de vencimentos de cargos estatutários e celetistas, atendendo pleitos da categoria;

**Considerando** que recentemente o Município efetuou a revisão do Plano de Cargos do Grupo Ocupacional e sancionou a Lei do Emprego Público, além de estender o auxílio alimento para todos os servidores e empregados públicos;

**Considerando** que o Município se encontra em um período de condições financeiras apertadas, tendo em conta o orçamento limitado e enxuto, frente às demandas básicas da sociedade e a obrigatoriedade de fechamento mensal de receitas e despesas;

**Considerando** a vinculação deste primeiro ano de mandato à execução orçamentária dentro dos limites aprovados pelo Poder Legislativo no último ano da legislatura anterior;

**Considerando** a vinculação do Município ao percentual estabelecido como limite para a despesa com pessoal, previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (LRF), que na hipótese de extrapolação pode restringir o ente municipal na concessão de vantagens, aumentos, reajustes ou adequação de remuneração, salvo quanto à revisão prevista no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;

Após minuciosa análise de todas as reivindicações deste SINDISCAM, considerando as informações apresentadas em reunião com a Presidente deste Sindicato no dia 06/03/2025 (quinta-feira), seguem as respostas aos pleitos acompanhadas da proposta do Município de Campo Mourão, para o fechamento da data base 2025:



**Cláusula Primeira** – Visando garantir a valorização dos Servidores Municipais, os Poderes Executivo e Legislativo, efetuarão a **partir de 01/03/2025 o REAJUSTE em 13% (treze por cento)**, nos vencimentos e salários dos servidores públicos ativos (estatutários, celetistas), nos proventos e pensões dos aposentados e pensionistas da PREVICAM, sendo 4,87% do IPCA, 3% referente ao aumento da contribuição previdenciária e o restante para efetiva valorização do servidor e diminuir as perdas salariais anteriores.

Irrefutável que nos últimos anos o Município concedeu reajustes anuais a seus servidores em percentuais superiores ao IPCA, conforme se verifica na tabela a seguir:

Período	Mês de concessão	IPCA	Reajuste aplicado	Mês de aplicação/pagamento
03/2016 a 02/2017	mar/17	4,76%	4,75%	Set/2017 retroativo a março de 2017, pago em 06/2019 a 09/2019
03/2017 a 02/2018	mar/18	2,84%	2,84%	Mai/2018 retroativo a março de 2018
03/2018 a 02/2019	mar/19	3,89%	3,89%	Junho/2019 retroativo a março de 2019, pago em 05/2020
03/2019 a 02/2020	mar/20	4,00%	0,00%	Não foi concedido reajuste em razão pandemia (LC 173/2020)
03/2020 a 02/2021	mar/21	5,20%	0,00%	Não foi concedido reajuste em razão pandemia (LC 173/2020)
03/2021 a 02/2022	mar/22	10,54%	15,00%	Janeiro/2022 - 5%; junho/2022 - 5%; setembro/2022 - 5%
03/2022 a 02/2023	mar/23	5,60%	10,00%	Março/2023 - 6%; junho de 2023 - 4%
03/2023 a 02/2024	jan/24	4,50%	7,00%	Janeiro de 2024 - 7%
<b>Total</b>		<b>41,33%</b>	<b>43,48%</b>	

Nos últimos cinco exercícios foram contratados muitos servidores estatutários – especialmente servidores do quadro do magistério – para reposição de vacâncias e reforço do quadro funcional, visando o atendimento de novas demandas e serviços. Também observamos ampliações de aposentadorias, após recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, permitindo a conversão de tempo de serviço especial em comum, resultando em aposentadorias mais precoces de servidores estatutários, elevando os gastos com pessoal, haja vista a necessidade de aumento de repasses financeiros à PREVICAM.

É necessário esclarecer ainda, que neste ano o Município está limitado à execução orçamentária aprovada pelo Poder Legislativo no último ano da legislatura anterior.

A despeito do contexto acima evidenciado, reconhecendo o papel e a importância dos servidores e empregados públicos municipais ativos e inativos, considerando todos os esforços do Município em atender a pretensão de grande parte de seus servidores, **propõe-se a toda categoria um REAJUSTE de 4,5% (quatro e meio por cento), a partir de 1º de março de 2025.**



**Cláusula Segunda** – Os Poderes Executivo e Legislativo, a partir de 1º de março de 2025, reajustarão o valor do auxílio alimentação, para todos os servidores, exceto cargos em comissão, equiparando-o ou aumentando ao valor do Auxílio Alimentação da CODUSA – Companhia de Desenvolvimento, Urbanização e Saneamento de Campo Mourão, Empresa Pública do Município, que atualmente tem o valor aproximado de **R\$ 810,00** (oitocentos e dez reais).

É de conhecimento deste SINDISCAM que há alguns anos o auxílio alimentação era concedido apenas para alguns grupos de servidores, que contavam com remuneração (i) específica até determinado limite; ou (ii) enquadrada em simbologia com vencimento menor.

No início de 2022 o ente municipal estendeu o auxílio alimentação a todos os servidores e empregados públicos, portanto, não parece crível reajustar o benefício para todos excetuando os cargos em comissão, pois restringir ou diferenciar valores do auxílio alimento com base no regime de trabalho, além de inconstitucional, será um grande retrocesso, especialmente porque grande parte dos cargos comissionados é regularmente ocupada por servidores efetivos. Ademais, tanto quanto os servidores de carreira, os ocupantes de cargos em comissão possuem suas responsabilidades e prestam serviços em prol da população juntamente com aqueles, contribuindo no dia a dia para o bom e fiel desempenho do múnus público.

Por seu turno, a Companhia de Desenvolvimento, Urbanização e Saneamento de Campo Mourão (CODUSA) é uma empresa pública municipal, pessoa jurídica de direito privado, sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos e de utilidade pública, que possui autonomia administrativa, financeira e orçamentária. A empresa pública fixou um auxílio alimento maior para seus funcionários que são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e não possuem os direitos previstos na legislação municipal para os servidores e empregados públicos, não sendo possível utilizá-la como parâmetro para a concessão de benefícios funcionais.

Mister esclarecer que há muitos direitos concedidos aos servidores do Município que não o são aos empregados públicos da CODUSA. E isso ocorre justamente porque cada Ente Público possui suas características, cabendo aos seus servidores/empregados se adequarem às regras específicas daquele ao qual escolheu fazer parte do quadro.

Enfim, atualmente o auxílio alimento dos servidores municipais conta com valores mais expressivos, estendidos e repassados mensalmente para todos os servidores e empregados públicos. Muito embora o Município apresente recursos limitados para o orçamento de 2025, a **Administração Municipal propõe ajustar o valor do benefício em 5%, passando para R\$ 577,50** (quinhentos e setenta e sete reais e cinquenta centavos), a partir de 1º de março de 2025.



**Cláusula Terceira** – A Administração Municipal fornecerá o Auxílio Social, para os servidores aposentados e pensionistas, **em valor igual ao do auxílio alimentação**. O benefício é solicitado tendo em vista que após aposentado o servidor não terá mais avaliação de desempenho, anuênio, e nenhum outro tipo de avanço, bem como seu benefício de aposentadoria cai em relação ao salário recebido antes na ativa.

O Município não tem condições orçamentárias e financeiras para implementar o Auxílio Social para aposentados e pensionistas na forma pretendida pelo SINDISCAM.

**Cláusula Quarta** – A Administração Municipal fornecerá o auxílio transporte a todos os servidores **no valor de R\$ 513,04** (quinhentos e treze reais e quatro centavos). O pedido se faz necessário tendo em vista que os horários de circular muitas vezes não são compatíveis com o horário de trabalho de muitos dos servidores.

O Município oferta o vale transporte – instituído por meio da Lei Municipal nº 742/91 e regulamentado pelo Decreto Municipal nº 337/91 –, que assegura aos servidores o benefício para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante o sistema de transporte coletivo gerido ou mediante concessão de permissão de linhas regulares, com tarifas fixadas pelo Município.

Por se tratar de benefício previsto em lei, todos os servidores e empregados públicos podem utilizar o vale transporte, mesmo que tenham condições de utilizar outro meio para se transportar, seja carro, motocicleta, bicicleta ou carona, pois tais circunstâncias não afastam, por si só, o dever legal do Município de fornecimento do vale transporte.

Atualmente, poucos são os servidores que utilizam o transporte público para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, notadamente, cerca de 30 (trinta) servidores. Portanto, são raros os casos em que servidores enfrentam incompatibilidade de horários entre transporte público e horário de trabalho. De todo modo, as Secretarias adotam uma prática de ajuste de jornada de trabalho, coerente e razoável, nos casos de servidores que dependem de transporte público que, por força da rota ou dos veículos, chegam nos locais de trabalho com alguns minutos de atrasos, ou ainda, precisam finalizar o expediente com poucos minutos de antecedência para “não perder o ônibus”.

Vale ressaltar que o Município contratou a elaboração de um Plano de Transporte Público Urbano de Passageiros, o qual está prestes a ser concluído e entregue à Administração. O objetivo é que sejam realizadas muitas melhorias no serviço do transporte público, as quais atenderão, especialmente, possíveis falhas que atualmente existem nas linhas.

Neste sentido, considerando ainda o contexto de limitações financeiras e orçamentárias, **não há possibilidade de atender o pleito de criação do auxílio transporte.**



**Cláusula Quinta** – Visando garantir a valorização dos Servidores Municipais, solicitamos a inclusão do **Auxílio Deslocamento aos servidores que exerçam suas atividades no Distrito de Piquirivaí ou áreas rurais**, que não residam no distrito ou local onde exercem suas atividades, ou ainda o contrário, e **que não tem a opção de utilizar o vale-transporte, bem como não lhes seja disponibilizado transporte**, a partir da sede aos locais ou vice e versa, em veículos do Município, em horário compatível com sua jornada de trabalho.

Neste ponto, faz-se necessário esclarecer que o Município de Campo Mourão, enquanto empregador, conta com diversos servidores, empregados e estagiários municipais, que possuem domicílio no Distrito de Piquirivaí, em áreas rurais e até mesmo em municípios vizinhos. Trata-se de uma questão de opção individual, por comodidade, vínculos familiares, convicções e opiniões pessoais, dentre outros motivos.

O Município não tem condições de resguardar os interesses e situações específicas de todos os servidores, considerando seus livres arbítrios e opções pessoais quanto à escolha de domicílio. Logo, **a Administração Municipal não pode criar um benefício com base em uma restrição ou limitação territorial**, ou seja, conceder o auxílio deslocamento somente para servidores residentes em determinados locais, sob pena de ferir os princípios constitucionais de isonomia e impessoalidade.

No entanto, com relação aos casos de servidores que não residem no Distrito de Piquirivaí ou em áreas rurais e são designados para prestar trabalho habitual nestes locais, o Município se compromete em realizar um estudo para verificar a viabilidade de destinação de veículos ou criação de um benefício para assegurar esses deslocamentos, considerando as nuances existentes.

Naturalmente, por depender de um estudo e posterior apresentação de Projeto de Lei, este assunto será remetido à Secretaria Municipal de Administração para análise e providências.

**Cláusula Sexta** – A Administração Municipal compromete-se a **criar a comissão para reformulação e alterações necessárias do Plano de Cargos e/ Carreiras do Poder Executivo e das Fundações e autarquias Lei 1836/2004, 1085/1997, 4320/2022, e requer do Poder Executivo o agendamento de reuniões para as negociações, conforme segue.**

A Administração Municipal tem o interesse de revisar as disposições do Estatuto do Servidor (Lei Municipal nº 1.085/97) e o Plano de Cargos e Salários (Lei Municipal nº 1.009/96), revisões estas que serão efetivamente realizadas pela atual Gestão, conforme proposta expressa no Eixo 3, Subeixo 2 (Gestão Transparente e Profissional) do Plano de Governo formulado pelo Prefeito Douglas Fabrício e Vice-Prefeita Fátima Nunes.

Por se tratar de revisões legislativas que contam com temas relevantes e de interesse dos servidores e empregados públicos, o SINDISCAM – na



condição de representante dos servidores e empregados públicos municipais – será convidado a participar das respectivas Comissões.

I) **DO REENQUADRAMENTO** - Reenquadramento de referências de I a X; reenquadramento dos cargos de auxiliar de odontologia, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e dentistas.

Em meados de 2023 o Município efetuou um estudo abrangente, oportunidade em que foram efetuados diversos realinhamentos de referências salariais e revisões nas tabelas de vencimentos, mediante estudos prévios e levantamento de informações pela Secretaria Municipal de Administração.

Historicamente, eventuais propostas de reenquadramento, readequação de referências e ajustes nas tabelas de vencimentos são precedidos de estudos e levantamentos efetuados pela Secretaria Municipal de Administração, que avalia cargos e salários em municípios de porte equivalente ao de Campo Mourão e, também, efetua pesquisas salariais na iniciativa privada, considerando as atribuições dos cargos, cargas horárias, existência de plano de carreira e evolução funcional, para apresentar – em conjunto com a Secretaria de Finanças e Orçamento – os devidos impactos financeiros ao Gestor Municipal.

Ante o exposto, a Administração Municipal futuramente deve encetar novos estudos e levantamentos salariais para avaliar a necessidade e viabilidade de reenquadramentos e revisões salariais, **não sendo possível efetuar novos reenquadramentos neste momento.**

II) **DO PISO SALARIAL** - Aplicação (a) do piso nacional do magistério para toda a tabela de vencimentos do GOM; e (b) do piso salarial dos cirurgiões dentistas

Os vencimentos dos servidores integrantes do Grupo Ocupacional do Magistério estão previstos na tabela de vencimentos da Lei Municipal nº 4.356/2022. Em âmbito federal, a Portaria MEC nº 77/2025, publicada no Diário Oficial da União de 29/01/2025, fixou o piso salarial nacional para o professor que labora 40 horas semanais em R\$ 4.867,77.

Por se tratar de um tema complexo, **a aplicação do piso nacional do magistério foi avaliada por meio de processo administrativo específico**, a saber, processo administrativo nº 1114/2025, recentemente respondido ao SINDISCAM.

No tocante ao pedido de aplicação do piso salarial para cirurgiões dentistas, são diversos os julgados de Tribunais de Justiça dos Estados e Tribunais Regionais Federais dispendo que **o piso salarial de médicos e dentistas previsto na Lei Federal nº 3.999/61 não se aplica para os servidores estatutários e empregados públicos celetistas**, pois a lei federal regula e menciona expressamente a relação de emprego com pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, não abrangendo os vínculos firmados com servidores e empregados públicos.



O entendimento sedimentado pelo Poder Judiciário é de que o piso salarial fixado por lei federal para a União não pode ser exigido na esfera administrativa de outro ente federativo, pois, conforme o artigo 37, inciso X, da Constituição Federal, a remuneração de servidores públicos somente pode ser fixada ou alterada por lei específica do próprio ente.

**III) DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE – a)**  
*Realizar o pagamento da insalubridade e periculosidade retroativos ao mês de junho de 2023, conforme vigência do LTCAT do ano anterior, de acordo com o Ofício nº 02/2024 – SINDISCAM*

Em resumo, o Município procedeu a abertura do Pregão Eletrônico nº 118/2022, visando à contratação de empresa especializada para a elaboração dos relatórios exigidos e fiscalizados pelo Governo Federal por meio da plataforma e-Social, a saber: Programa de Gerenciamento dos Riscos (PGR), Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), Laudo de Insalubridade e Periculosidade (LIP) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

Após o regular processo de licitação, sagrou-se vencedora a empresa RC Segurança do Trabalho, que realizou os trabalhos, medições e verificações necessárias para a elaboração de tais relatórios, sob supervisão e coordenação do Engenheiro de Segurança do Trabalho Robson Oliveira (CREA 188246-D), e a participação de 2 (dois) Técnicos de Segurança do Trabalho da empresa e 1 (um) Médico do Trabalho, Rafael da Silva Santos (CRM-PR 20.275). Todos os serviços executados pela empresa foram acompanhados e fiscalizados pelos servidores municipais, componentes da Comissão de Segurança e Medicina do Trabalho, Sr. Nelson de Almeida (Técnico de Segurança do Trabalho) e Sra. Gisseli Orcelli (Fisioterapeuta e Chefe da DSMT), os quais visitaram com a empresa todos os ambientes e locais de trabalhos do ente municipal.

A complexidade do serviço e a quantidade de locais de trabalho existentes em âmbito municipal exigiu um prazo maior do que aquele inicialmente calculado para a execução de todos os serviços e medições necessárias para a elaboração dos laudos técnicos. Naturalmente, quando a empresa estava finalizando a compilação dos dados para a apresentação dos relatórios finais, o Município recebeu alguns relatórios prévios, para verificação, por parte dos servidores da Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho, quanto à inserção nos relatórios de todos os ambientes visitados pela empresa, pois eventuais ausências de informações poderiam causar prejuízos à implementação dos relatórios pela Gerência de Recursos Humanos.

Assim, **as versões finais dos referidos relatórios técnicos – incluindo o LTCAT – foram emitidas no mês 08/2023.** Com base no LTCAT, o Município efetuou os devidos ajustes de inclusões de insalubridade/periculosidade ou acréscimo de graus de insalubridade, a partir de 01/09/2023 e, por cautela, previamente informou os servidores que seriam impactados com eventuais exclusões ou reduções de adicionais, efetuando estes ajustes de supressão de vantagens em folha de pagamento somente a partir de novembro de 2023.



Estas informações foram devidamente repassadas ao SINDISCAM e estão contidas no processo administrativo nº 45.464/2023. Portanto, **não há amparo legal para o pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade a partir de junho de 2023.**

*b) Pagar o adicional de periculosidade/insalubridade de acordo com o salário base dos servidores e/ou o inicial da função, para aqueles que fazem jus a tais adicionais;*

O artigo 84 e seguintes do Estatuto fixam a referência S-II como base de cálculo para o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade em âmbito municipal, em consonância com regras análogas estabelecidas por outros entes federativos, que também fazem o cálculo de insalubridade e periculosidade com base em um valor fixo.

Conquanto não tenha aplicabilidade para os servidores municipais estatutários, na mesma linha, o artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê como base de cálculo do adicional de insalubridade o salário mínimo nacional.

O Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante 4, segundo a qual, salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público, bem ser substituído por decisão judicial. Inobstante, **diante da lacuna legislativa daí decorrente**, acerca da definição da base de cálculo do adicional de insalubridade, **o Supremo Tribunal Federal entendeu por bem preservar o salário mínimo como base de cálculo para o benefício**, até que sobrevenha lei dispondo sobre a matéria, revigorando e mantendo, assim, as disposições do artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

É oportuno relembrar que após a vigência da EC nº 103/2019, decisões do Supremo Tribunal Federal permitem a conversão de tempo especial em comum, garantindo aposentadorias mais precoces àqueles que prestaram serviços (i) em locais com exposição a agentes nocivos à saúde, como agentes químicos, físicos ou biológicos, ou (ii) em atividades de risco.

Portanto, os servidores com exposição a agentes nocivos ou que executam atividades de risco não são beneficiados tão somente com os valores dos adicionais, mas também com a redução no tempo de serviço para fins de aposentadoria.

É importante repisar a legalidade do Estatuto em definir uma referência fixa para o cálculo e pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, com fulcro na autonomia conferida pela Constituição aos municípios para legislar sobre assuntos de interesse local (artigo 30, inciso I, Constituição Federal) e sobre a administração e remuneração de seu pessoal (artigo 39, Constituição Federal).

Portanto, **o pleito de alteração da base de cálculo dos adicionais de insalubridade e periculosidade não poderá ser atendido.**



**c) Instituir insalubridade aos professores e pedagogos que atendem crianças de 0 a 03 anos dos CMEI's e em escolas que ofertam Educação Infantil, semelhante a outros municípios, como Luiziana e Paranaíba (grau mínimo para professores de educação infantil, e grau máximo para professores de CMEI's).**

A concessão de insalubridade para servidores municipais segue os relatórios técnicos, particularmente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Laudo Técnico de Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), nos estritos termos do Estatuto do Servidor, que prevê um parecer técnico para a concessão de tal benefício.

Estes relatórios são emitidos por profissionais competentes (Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico de Seg. do Trabalho), responsáveis por avaliar todos os ambientes, efetuar medições e verificações, a fim de identificar potenciais riscos e fatores nocivos à saúde e ao bem-estar dos servidores em seus respectivos locais de trabalho.

Como dito alhures, em meados de 2023 o Município contratou – mediante licitação – uma empresa especializada, que disponibilizou os referidos profissionais (Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnicos de Segurança do Trabalho), responsáveis pelas medições e levantamento de dados para emissão dos referidos relatórios, incluindo, na oportunidade, visitas e análises dos ambientes nas Unidades de Ensino (Escolas e CMEI's) do Município, não identificando exposição que justificasse a concessão do pretense adicional.

Assim sendo, em conformidade com os relatórios técnicos, com fundamento nas disposições da legislação municipal, **não será possível atender o pleito.**

**d) Instituir insalubridade para os ocupantes do cargo de auxiliar de serviços gerais nos termos da NR 15.**

Trata-se de pedido de concessão de adicional de insalubridade para os servidores que ocupam o cargo de auxiliar de serviços gerais e trabalham com habitualidade na limpeza de banheiros.

Em suma, verifica-se que pela natureza da atividade, diversos peritos e juízes equiparam a limpeza e coleta de lixo de banheiros públicos e de grande circulação à coleta de lixo urbano, dando margem à discussão em comento. A celeuma gira em torno da possibilidade de equiparação desta condição àquelas expressamente previstas na NR 15.

No caso, em âmbito municipal, o PGR e LTCAT vigentes não trazem a constatação de exposição e conseqüente necessidade de pagamento de adicional de insalubridade aos servidores que atuam na limpeza de banheiros coletivos.

Não obstante, o Município se compromete em efetuar uma revisão dos referidos relatórios, a fim de apurar minuciosamente as condições a que estão expostos tais servidores, especialmente, quais são os servidores e se estão realizando serviços com exposição meramente eventual ou permanente – esta



que enseja a concessão do adicional pretendido –, mediante um parecer técnico, nos termos da legislação municipal.

**IV) DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL** – a) aplicação de avanço por escolaridade aos servidores celetistas (Emprego Público Lei 4.322/2022); b) concessão de graus ao servidor que tiver mais de uma pós-graduação; c) alteração do art. 25 da Lei 1.009/96, retirando do inciso V o texto “ou doutorado” e acrescentando um novo inciso, concedendo graus ao servidor que concluir o doutorado; d) aumento na concessão de graus na promoção horizontal por nível de habilitação, sendo de 5 graus desde a graduação para que ao final possa se chegar a até 20 graus, como já acontece no Poder Legislativo e no GOM; e e) acrescer na lei exceções nas causas impeditivas ao avanço por merecimento, e avaliação de desempenho, constando ressalvas nos casos de licença para tratamento de saúde e licença por motivo de doença em pessoa da família, quando tratar-se de doenças graves.

As propostas elencadas acima necessitam de um levantamento prévio e apresentação de dados e informações pela Secretaria Municipal de Administração, para posterior análise dos impactos financeiros e, num segundo momento, análise da legalidade e viabilidade dos pedidos.

Com relação ao Emprego Público, há pouco tempo o Município sancionou uma lei criando e sedimentando vantagens – inexistentes na Consolidação das Leis do Trabalho – para os empregados públicos municipais. Os demais pedidos serão avaliados em momento oportuno, quando a Administração Municipal iniciar os estudos para a revisão do Plano de Cargos e Salários, momento em que o SINDISCAM será convidado para integrar a Comissão.

**V) DOS DIREITOS** – a) **Orientação para que as chefias, ao fazer a escala de trabalho, não deixem o servidor sem as 48 horas de descanso semanal, conforme as leis e decretos municipais, e que tal escala seja entregue aos servidores no prazo estipulado em lei (10 dias).**

A Gerência de Recursos Humanos fará o repasse de orientações às Secretarias quanto à observância das normativas de escalas de trabalho.

**b) Adequação da legislação municipal quanto ao GOM nos termos da lei federal 14.187/2024.**

A Secretaria Municipal da Educação será notificada acerca dos termos da referida lei federal, que traz diretrizes de valorização profissional da educação escolar básica pública, para uma análise minuciosa dos quesitos e fatores que já são atendidos em âmbito municipal e verificação de eventuais situações ainda não atendidas, para posterior apresentação de um relatório à Administração Municipal, visando à adoção de providências.



**c) *Revogação do decreto referente ao RDT e demais regulamentações, e/ou a revogação da perda do RDT nos casos de atestado com mais de 90 (noventa) dias, principalmente em casos de doenças graves, ou cirurgias.***

O Município editou a Lei nº 4.356/2022, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Valorização do Grupo do Magistério, extinguindo o Regime Diferenciado de Trabalho (RDT), mantendo o direito apenas aos professores que obtiveram o benefício até 2014, o qual pode ser revogado quando os servidores incorrerem em uma das condições impeditivas contidas em regulamento.

Em suma, o RDT criado por meio do artigo 42 da Lei nº 1.837/2004 autorizava que o servidor em cargo de magistério optasse, segundo a demanda da rede pública municipal, pelo aumento de sua carga horária semanal em 10 ou 20 horas, mediante adesão ao regime. Em outras palavras, o RDT é a opção do professor ao acúmulo de predeterminada carga horária semanal, além da jornada normal de seu cargo, subordinado ao interesse da administração (caráter precário), possuindo, portanto, natureza *propter laborem*, uma vez que o servidor só faz jus ao vencimento quando do efetivo exercício da função.

O Poder Judiciário e o Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR) têm entendimento firme quanto à ilegalidade de concessões contínuas de dobras de trabalho como esta, por consubstanciar burla ao concurso público imposto pela Constituição Federal, motivo pelo qual o Município readequou a legislação municipal, mantendo excepcionalmente o benefício para os servidores que aderiram ao RDT até meados de 2014, nas estritas condições da Lei nº 4.356/2022.

Neste sentido, o artigo 79 da referida lei previu a existência de um regulamento para normatizar a continuidade do benefício e, se for o caso, a perda do direito por servidores que incorrerem em condições impeditivas, isto é, daqueles que não estiverem atendendo o interesse público.

Portanto, o sobredito regulamento previsto no artigo 79 da Lei nº 4.356/2022 é justamente o **Decreto nº 10.532/2023, que não pode ser revogado**, pela necessidade de o Município regulamentar o Regime Diferenciado de Trabalho (RDT), considerando sua natureza transitória e temporária.

**d) *Revogação da Lei 4.458 de 12 de maio de 2023, que tira a anuência do servidor em sua cessão. O pedido se faz necessário, tendo em vista que o servidor prestou concurso para o município e suas secretarias e não para as demais autarquias, fundação, e/ou outros locais a qual pode ser cedido.***

A lotação do servidor público, nas esferas federal, estadual ou municipal, bem como sua relotação, remoção ou transferência, é ato discricionário da Administração Pública, nos limites de sua oportunidade e conveniência, buscando-se sempre atender às necessidades do serviço.

Em âmbito municipal, o artigo 38, § 2º, da Lei nº 1009/96 (Plano de Cargos e Salários) prevê que atendida a conveniência do serviço, a Administração Municipal poderá transferir a lotação do servidor conforme necessidade do serviço público, em conformidade com o artigo 123, inciso II,



alínea "b", da Lei Orgânica Municipal, que confere ao Prefeito a lotação e relocação dos servidores municipais.

Ao analisar esse tema, a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal sedimentou o entendimento<sup>1</sup> de que **a remoção do servidor público é ato discricionário da Administração Pública**. Em seu voto, a Relatora, Ministra Carmén Lúcia, apontou que *"tanto a remoção quanto a redistribuição destinam-se, essencialmente, a atender às necessidades da Administração. A ocorrência de situações que exijam o remanejamento de pessoal para preservação dos serviços públicos permite à Administração dispor de seus servidores da forma que melhor atenda ao interesse público"*.

Neste sentido, a Administração Municipal entende que **os servidores podem ser cedidos para outros órgãos públicos em âmbito municipal, independentemente de anuência**, desde que para o exercício das atribuições de seus respectivos cargos e no interesse público do Município de Campo Mourão.

**e) Pagamento de horas extras, tendo em vista que em vários locais de trabalho os servidores não conseguem tirar o banco de horas em tempo regulamentado em decreto (06 meses).**

O Estatuto do Servidor (Lei nº 1.085/97) e Decreto nº 7.773/2018 preveem que o serviço extraordinário deve atender situações excepcionais e temporárias, independentemente de ser pago ou compensado futuramente, entendendo-se por situação excepcional e temporária aquelas atividades emergenciais, que se não realizadas, adiadas ou interrompidas, acarretarão em prejuízo manifesto para Administração Pública ou sociedade. Deste modo, o regulamento assevera que as horas extraordinárias realizadas devem ser previamente autorizadas, com a justificativa detalhada da necessidade excepcional e temporária.

Sob essa perspectiva, o artigo 4º do referido Decreto prevê que *"as horas extraordinárias deverão ser compensadas, preferencialmente, no mês subsequente ao que foi realizada, em caso de necessidade de serviço, mediante autorização, devem ser compensadas no período de seis meses a partir de sua realização"*. Adicionalmente, o parágrafo único do sobredito artigo 4º, do regulamento, prevê que *"eventualmente as horas extras poderão ser pagas, desde que sua compensação acarrete em prejuízo ao serviço público e a critério da Administração Municipal"*.

Note que, especialmente pela inviabilidade financeira e orçamentária, **o Município prevê como regra a compensação do serviço extraordinário, sendo possível o pagamento de horas quando sua compensação acarretar prejuízo à execução dos serviços públicos, à critério da Administração Municipal**.

Neste aspecto, a Gerência de Recursos Humanos vem efetuando um acompanhamento, controle e supervisão dos saldos de banco de horas,

<sup>1</sup> (RMS 27167, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 25-10-2011, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-227 DIVULG 29-11-2011 PUBLIC 30-11-2011)



orientando as Secretarias, notificando individualmente os servidores e exigindo a compensação, garantindo que nenhuma hora extra seja prescrita, de modo que os servidores não sejam prejudicados.

*f) Criação de Licença Afastamento para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País, com a respectiva remuneração; regulamentação da Gratificação do Fiscal de Contrato, de acordo com art. 66 inciso 12 do Estatuto do Servidor; criação da Gratificação da Comissão de Monitoramento e Avaliação das Organizações da Sociedade Civil;*

As propostas contidas neste subitem serão avaliadas e estudadas em momento oportuno, quando da revisão do Estatuto do Servidor (Lei nº 1.085/97) e Plano de Cargos e Salários (Lei nº 1.009/96).

**VI) DA CRIAÇÃO DE CARGOS** – *Devido à extinção do cargo de vigia, bem como para manutenção da proteção dos bens, serviços e instalações do Município e, sendo competência privativa do Município, nos termos dos art. 9º, alínea "I", e art. 30, § 1º, alínea "I", da Lei Orgânica Municipal, solicitamos a criação da Guarda Municipal;*

A extinção do cargo estatutário de vigia em âmbito municipal ocorreu em meio às discussões e estudos sobre a terceirização dos serviços de vigilância patrimonial executados pelos servidores ocupantes deste cargo.

Por seu turno, a guarda municipal desempenha atribuições e funções complementares na segurança pública local, como patrulhamento e medidas de prevenção ao crime, auxiliando o trabalho das demais forças policiais e promovendo um ambiente mais seguro para os cidadãos e comunidades, não necessariamente atuando na exclusiva manutenção da proteção de bens, serviços e instalações do ente municipal.

Estudos apontam que equipes de guarda municipal enfrentam muitos desafios e controvérsias, relacionadas ao exercício da profissão (envolvendo o uso da força, discriminação e violações de direitos humanos) e à integração com as polícias civil e militar. Outros dois grandes desafios são a escassez de recursos e a necessidade de capacitação dos servidores.

O Município reforça seu compromisso com a segurança pública, apoiando iniciativas e soluções inovadoras, mediante parcerias estratégicas com órgãos públicos que atuam em âmbito municipal, na missão de proteger e servir à comunidade. No entanto, neste momento **o Município não possui estrutura, orçamento e condições para a criação da guarda municipal.**

Importante ressaltar que tramita no Congresso Nacional proposta de Emenda à Constituição, que trata da transformação das atuais guardas municipais em polícias municipais, incorporando-as ao rol dos órgãos da segurança pública, que hoje inclui as polícias civil e militar, entre outras. Neste caso, em sendo aprovada, certamente os Municípios receberão verbas do



Governo Federal e/ou Estadual para a implantação dessa polícia municipal e, então, o Município de Campo Mourão poderá assim o fazer.

**Cláusula Sétima** – *Objetivando ambientes saudáveis para o trabalho e a qualidade de vida do servidor, o Poder Executivo promoverá como ações preventivas, a **ampliação dos serviços prestados pela Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho - DSMT**, já apresentadas na Pauta de Reivindicação 2020, 2021, 2022, 2023, e 2024.*

**Cláusula Oitava** – *Solicita a **continuação da distribuição de uniformes e EPI's aos servidores de todas as secretarias, em especial aos servidores da SEMA e SEIMOB**, e que tal distribuição seja realizada de forma periódica, e que haja registro/controle de tais entregas, visto que devido ao tipo de trabalho desempenhado pelos servidores destas secretarias, há um desgaste natural dos uniformes, havendo a necessidade de troca regular destes.*

O Município nos últimos anos vem fortalecendo e ampliando os serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (SESMT), evidenciando a preocupação com a saúde, segurança e bem-estar dos servidores e empregados públicos municipais.

Atualmente a equipe é composta por 2 servidoras administrativas, 1 assistente social, 1 fisioterapeuta, 1 psicólogo, 1 técnico de segurança do trabalho e 1 médico perito (este mediante contrato, pelo desinteresse de candidatos concursados na vaga de médico do trabalho existente no setor).

A equipe faz parte da Gerência de Recursos Humanos e recentemente teve sua estrutura ampliada, conforme dispõe a Lei Municipal n.º 4.599/2053. Vejamos:

**I) Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho (DSMT)**, chefiada pela servidora Janaína Micheli, responsável pela execução de serviços administrativos, como atendimento de servidores, controle e registros de atestados e afastamentos, implementação e execução de relatórios legais e prestação de contas ao e-Social, dentre outros.

**II) Divisão de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST)**, chefiada pela servidora Giselli Orcelli, responsável pela execução de serviços de assistência à saúde dos servidores, envolvendo afastamentos, exames, perícias, juntas médicas, atendimentos sociais e psicológicos, readaptações, controle de EPI's, dentre outros.

**III) Seção de Apoio Administrativo da DSMT**, chefiada pela servidora Raquel dos Santos, responsável por atender a demanda de servidores, recepcionar e cadastrar atestados e afastamentos diversos, tramitar processos administrativos, gerar relatórios de licenças, prestar auxílio às Divisões do setor, dentre outros.

Com a ampliação da estrutura organizacional da DSMT/DASST, o Município designou uma nova servidora (Janaína Micheli) para crescer e compor



a equipe multidisciplinar, bem como foram realizadas reuniões com os servidores visando afinar os serviços, execução de programas e projetos do setor.

No tocante ao controle e distribuição de EPI's, o servidor Paulo Brilhante (Técnico de Segurança do Trabalho) realizou visitas recentes junto à SEMA e SEIMOB, tendo em conta algumas reclamações e denúncias sobre o não fornecimento de equipamentos de proteção, tais como luvas e uniformes específicos, repassando orientações e ajustando medidas para regularização da situação.

Em suma, na SEMA ficou definido que a servidora Silvia Conceição (Gerente Administrativo) será a responsável pelo controle e fornecimento de EPI's e preenchimento de formulários de entrega; enquanto na SEIMOB, os servidores Michael Lopes Silva e Leticia de Souza farão o controle e fornecimento dos materiais e equipamento aos servidores.

Os servidores da DSMT e DASST estão devidamente orientados quanto à necessidade de controle, supervisão e acompanhamento, tanto do fornecimento quanto da fiscalização de utilização de EPI's pelos servidores.

***Cláusula Nona – O Poder Executivo realizará o treinamento sistemático dos servidores públicos para fins de capacitação, conforme artigo 33 e seguintes da Lei Municipal 1.009/1996, e Decreto 10622/2023.***

O Município vem gradativamente aumentando a quantidade e qualidade de capacitações e treinamento para os servidores municipais, em conformidade com as propostas contidas no Plano de Governo da atual Gestão.

***Cláusula Décima - Solicitamos o fim da terceirização e a contratação de mais servidores por meio de concursos públicos, principalmente os cargos de cozinheira, auxiliar de serviços gerais, e recepcionista de UBS.***

O Município não tem condições de atender o pedido de extinção da terceirização, mas vem efetuando um acompanhamento sistemático dos serviços executados pelos terceirizados, bem como da necessidade funcional das Secretarias, buscando manter, dentro do possível, o quadro funcional ideal para não sobrecarregar os servidores.

Vale ressaltar que há tempos a terceirização vem sendo adotada pela maioria dos órgãos públicos, especialmente estaduais e federais. O Município de Campo Mourão implantou tais serviços há pouco tempo, não havendo qualquer justificativa para a sua revogação neste momento.

***Cláusula Décima – Permanecem em vigor todas as conquistas obtidas nas negociações anteriores realizadas com o Sindicato Profissional dos Funcionários e Servidores Públicos Municipais de Campo Mourão – SINDISCAM e os Poderes Executivo e Legislativo de Campo Mourão.***



O Município entende que todas as garantias e deveres dos servidores previstos em Lei devem ser mantidos, e que outras situações ou alterações devem ser analisadas e decididas em cada data base.

**Cláusula Décima Primeira** – Os Poderes Executivo e Legislativo participarão ao SINDISCAM quando da apresentação de novos projetos de lei e decretos, assim como alteração da legislação e regulamentos a respeito da vida funcional dos servidores.

A Administração tem apresentado ao SINDISCAM as matérias de interesse dos servidores de maior relevância, a exemplo do Plano de Cargos do Grupo Ocupacional do Magistério e revisão dos salários do Emprego Público.

**Cláusula Décima Segunda** – Fica assegurada a liberação do local de trabalho dos membros do Conselho Fiscal e da Diretoria do SINDISCAM, nas atividades de formação sindical, assembleias e reuniões oficiais de seus respectivos órgãos.

O Município libera seus servidores e empregados, membros do Conselho Fiscal e Diretoria do SINDISCAM, para participarem de reuniões e continuará assegurando tal direito, desde que prévia e devidamente informados os respectivos locais de trabalho.

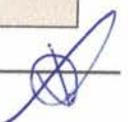
**Cláusula Décima Terceira** – Os Poderes Executivo e Legislativo estabelecem mesa de negociação permanente com o SINDISCAM, mantendo o compromisso do amplo diálogo, reunir-se-ão sempre que se fizer necessário, para avaliar o cumprimento das questões acordadas na presente negociação da Data-Base 2025.

Sempre que o Município entender pertinente, convidará o SINDISCAM para participação das negociações no interesse dos servidores, com amplo diálogo e sem barreiras.

**Cláusula Décima Quarta** – Fica assegurada a licença de quatro dirigentes sindicais para o exercício de mandato classista, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, com ônus para o Município, para atuarem junto ao SINDISCAM.

O artigo 103 da Lei nº 1.085/97 assegura a licença para 3 (três) dirigentes sindicais para o exercício de mandato classista, sem prejuízo de seus vencimentos. A proposta de ampliação para 4 (quatro) dirigentes será estudada e avaliada em momento oportuno, quando da revisão do Estatuto do Servidor.

**Cláusula Décima Quinta** – Será revogada a alínea “e” do inciso II do art. 250, da Lei 1085/1997, com retroatividade, para fins de adequação ao art. 85 §5 da Lei Orgânica Municipal;





O referido dispositivo prevê a não concessão de licença-prêmio para o servidor que se afastar do cargo em virtude de desempenho de mandato classista. A proposta de revogação deste dispositivo será estudada e avaliada em momento oportuno, quando da revisão do Estatuto do Servidor.

**Cláusula Décima Sexta** – Será revogado o parágrafo único do art. 103 da Lei 1085/1997, tendo em vista ser vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical da categoria, nos termos do art. 78, alínea I da Lei Orgânica Municipal.

O referido parágrafo único prevê a licença para mandato classista, que pode ser prorrogada uma única vez no caso de reeleição. A proposta de revogação do dispositivo será estudada e avaliada em momento oportuno, quando da revisão do Estatuto do Servidor.

**Cláusula Décima Sétima** – A presente negociação terá vigência no período de 01/03/2025 a 28/02/2026.

Conforme proposto por este Sindicato, a presente negociação terá a vigência no período de 01/03/2025 a 28/02/2026.

Na oportunidade renovo votos de elevado apreço.

João Douglas Fabrício  
Prefeito Municipal

Josiane J. Muniz da Silva  
07/03/2025  
17h 04 min