



Ofício nº 13/2026-SEADM/GAPRE

Assunto: Resposta à pauta de reivindicações da data-base/2026

Referência: Processo Administrativo nº 6376/2026

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 2026**, protocolizada pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Mourão (SINDISCAM) em 09/02/2026 por meio do processo administrativo nº 6376/2026, 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 reivindicações da categoria;

Considerando que o Município recentemente 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 atravessa um cenário de limitações financeiras e orçamentárias, decorrente de um orçamento público restrito diante das crescentes demandas da sociedade e da obrigatoriedade de manutenção do equilíbrio entre receitas e despesas;

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), cuja extrapolação pode impor severas restrições à concessão de vantagens, aumentos ou reajustes remuneratórios, ressalvada apenas a revisão geral anual prevista no art. 37, inciso X, da Constituição Federal;

Considerando a redução em média de 45,7% (quarenta e cinco vírgula sete por cento) na arrecadação do IPVA pelo Governo do Estado do Paraná, decorrente de política tributária adotada pelo Governo do Estado do Paraná, que representa significativa redução de receita municipal, impactando diretamente a capacidade financeira do Município e exigindo redobrada cautela na assunção de novas despesas permanentes;



A Administração Municipal reafirma o reconhecimento da importância dos servidores e empregados públicos municipais, cuja atuação constitui elemento essencial para a continuidade e a qualidade dos serviços públicos prestados à população.

O Município tem plena consciência de que a execução eficiente das políticas públicas depende diretamente do comprometimento, da responsabilidade e da dedicação do seu quadro de pessoal. Assim, mesmo diante das restrições fiscais que exigem cautela na assunção de novas despesas permanentes, o Município mantém o compromisso com a valorização do funcionalismo, razão pela qual as reivindicações apresentadas foram objeto de análise criteriosa pela Administração, conforme passo a expor.

Inicialmente, esclarece-se que na data-base 2025 o SINDISCAM apresentou pauta de reivindicações semelhante à atual, cujo incremento em folha de pagamento para o exercício de 2025, caso o Município tivesse atendido ao pedido da categoria, representaria um impacto financeiro estimado em aproximadamente **R\$ 4.934.894,42** por mês e **R\$ 53.628.533,09** por ano, segundo estudos técnicos realizados pela Secretaria Municipal de Administração.

Este valor refere-se apenas ao atendimento das reivindicações de (i) reajuste salarial de 13%, (ii) alteração no valor do auxílio-alimento de R\$ 550,00 para R\$ 810,00, (iii) concessão de auxílio social para os servidores inativos e pensionistas no valor de R\$ 550,00, e (iv) auxílio transporte no valor de R\$ 513,04 para todos os servidores, sem incluir as demais reivindicações constantes na pauta.

Deste montante anual projetado – de **R\$ 53.628.533,09** – apenas o incremento direto na folha de pagamento representaria aproximadamente R\$ 23.765.957,18, sem considerar a progressão natural da despesa nos exercícios subsequentes.

Já no tocante à **pauta de reivindicação de 2026**, o atendimento das reivindicações de (i) reajuste salarial de 10%, (ii) alteração no valor do vale alimento de R\$ 650,00 para R\$ 900,00, (iii) concessão de auxílio social para os servidores inativos e pensionistas no valor de R\$ 900,00, e (iv) auxílio transporte de R\$ 513,04, representaria impacto estimado de aproximadamente **R\$ 26.678.448,36 anuais**, igualmente sem considerar as demais reivindicações constantes na pauta.

A Administração Municipal apresenta tais números não como forma de desconsiderar a legitimidade das reivindicações apresentadas pela entidade sindical, mas sim para demonstrar, de maneira razoável e transparente, a impossibilidade material de atendimento integral das solicitações, diante da realidade financeira e orçamentária do Município.

Se o Município tivesse atendido integralmente as reivindicações apresentadas no exercício anterior, com o cenário econômico-financeiro atual,



possivelmente não estaria em condições de honrar todos os compromissos assumidos com os servidores, tampouco manter a regularidade na prestação de serviços essenciais à população.

Neste contexto, considerando o cenário fiscal apresentado, bem como a responsabilidade administrativa na condução das finanças públicas, verifica-se que a pauta de reivindicações de 2026, em sua integralidade, também se mostra inexequível no presente momento.

Não obstante, reafirmando o compromisso institucional com o diálogo permanente e a valorização dos servidores públicos municipais, a Administração Municipal realizou análise detalhada de cada uma das reivindicações apresentadas, apresentando a seguir as respectivas manifestações e propostas para fins de composição da data-base 2026.

AJUSTE SALARIAL Cláusula Primeira – Visando garantir a valorização dos Servidores Municipais, os Poderes Executivo e Legislativo, efetuarão a partir de 01/03/2026 o REAJUSTE em 10% (dez por cento), nos vencimentos e salários dos servidores públicos ativos (estatutários, celetistas), nos proventos e pensões dos aposentados e pensionistas da PREVICAM. Sendo 4,26% do IPCA, 5,74% de valorização real ao trabalho desempenhado pelo servidor, sem contar a promoção horizontal e anuênio que já são garantidas por lei ao servidor da ativa, porém, não alcançam o servidor aposentado, que já tem grande perda salarial ao se aposentar. O pedido, além de contribuir para a efetiva valorização do servidor, que tem trabalhado com muito afinco, mostrando resultados positivos na atual administração, ainda ameniza a diminuição do poder de compra do servidor.

A Administração Municipal reconhece a relevância da valorização dos servidores e destaca que, nos últimos anos, concedeu reajustes salariais em percentuais superiores à inflação oficial, além de promover a contratação de novos servidores, especialmente no quadro do magistério, visando recompor vacâncias e ampliar a capacidade de atendimento da administração pública.

Entretanto, conforme já exposto, o Município enfrentará redução significativa de receitas no exercício de 2026, especialmente em razão da diminuição da arrecadação do IPVA decorrente de decisão do Governo do Estado do Paraná.

A despeito do contexto acima evidenciado, que denota a necessidade de preservar o equilíbrio fiscal e assegurar a continuidade dos serviços públicos, 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 3,81% (três vírgula oitenta e um por cento), com efeitos retroativos a 1º de março de 2026.**



**PREFEITURA DE
CAMPO MOURÃO**

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Cláusula Segunda – Os Poderes Executivo e Legislativo, a partir de 1º de março de 2026, **reajustarão o valor do auxílio alimentação para R\$ 900,00 (novecentos reais), ou o mesmo valor do Auxílio Alimentação da CODUSA** – Companhia de Desenvolvimento, Urbanização e Saneamento de Campo Mourão, Empresa Pública do Município.

Lembramos que em 2023 foi solicitado o aumento do auxílio alimentação para R\$750,00 considerando que o valor da cesta básica na época, era de R\$700,00 (setecentos reais), já em 2024 o valor foi para R\$ 741,90, e em 2025 para R\$ 737,00 (setecentos e trinta e sete reais) conforme tabela abaixo:

Considerando que a CODUSA, empresa pública municipal, concede auxílio alimentação maior do que o atual benefício para os servidores públicos municipais, e visando a valorização de todos os servidores públicos municipais é que pedimos o aumento do auxílio alimentação para valor igual ou aproximado ao pago pela empresa pública acima citada.

Sabemos que o município, via de regra, não tem obrigação legal para concessão de benefício equiparado ao da empresa pública, por este motivo também é que a solicitação é feita em Data Base, pois o foco é valorizar o trabalhador servidor público municipal de forma justa, e com isonomia.

Outrossim, por não ser recurso de folha de pagamento, e sim de outras despesas correntes, esta cláusula é de fundamental importância, pois precisamos manter o equilíbrio nas contas públicas, ao mesmo tempo que também temos que atender as necessidades da população.

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, possuindo regime jurídico distinto daquele aplicável aos servidores públicos estatutários e aos empregados públicos da Administração Direta.

Os empregados da CODUSA são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não possuindo diversos direitos e garantias previstos na legislação municipal aplicável aos servidores estatutários. Dessa forma, não é juridicamente adequado utilizar a empresa pública como parâmetro direto para a definição de benefícios da Administração Direta, diante das diferenças estruturais entre os regimes jurídicos.

Ainda que o auxílio-alimentação não integre a folha de pagamento para fins de cálculo do índice de despesa com pessoal, trata-se de despesa custeada com recursos públicos e que impacta diretamente o orçamento municipal, devendo ser analisada à luz da disponibilidade financeira e da responsabilidade fiscal.

Diante desse cenário, considerando o contexto de restrição orçamentária já exposto, a Administração Municipal propõe o **reajuste do auxílio-alimentação no percentual de 3,81% (três vírgula oitenta e um por cento)**, passando o



benefício para o valor de R\$ 674,77 (seiscentos e setenta e quatro reais e setenta e sete centavos), com efeitos retroativos a 1º de março de 2026.

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.

Lembramos ainda que os servidores aposentados, são, em sua maioria, idosos, portanto, suscetíveis a maior adoecimento e maiores despesas com tratamentos por profissionais de saúde e medicamentos.

A criação do benefício em questão contribui para a garantia da dignidade da pessoa humana prevista no primeiro artigo da Constituição Federal. Deve o presente pedido ser analisado com muita sensibilidade para proteger os nossos aposentados e pensionistas que tantos serviços prestaram ao Município de Campo Mourão, dando assim cumprimento à Lei Federal 10741/2003 – Estatuto do Idoso.

No mesmo sentido, o artigo 6º da Constituição Federal traz a garantia de direitos sociais aos cidadãos, o que ratifica a necessidade da criação do benefício.

Além de que, nossos servidores aposentados contribuíram durante anos para o bom andamento dos serviços públicos, permanecendo por mais de décadas no serviço público, muitas vezes ganhando apenas um salário mínimo, enquanto alguns permanecem no serviço público, de forma temporária, com salários maiores, e recebendo tal benefício. Portanto, solicitamos que tal valorização, ainda que tardia, seja considerada por esta administração.

Insta lembrar que o pedido faz parte da pauta de Data Base desde o ano de 2024, e que tramita um ofício com o mesmo pedido desde o ano de 2023, onde contém alguns Projetos de Lei para facilitar a criação do benefício ao servidor aposentado.

A Administração Municipal reconhece a relevância da preocupação apresentada e manifesta profundo respeito aos servidores inativos, que ao longo de suas trajetórias profissionais contribuíram significativamente para o desenvolvimento e funcionamento da Administração Pública Municipal.

O Município também compreende que ao se aposentar o servidor deixa de receber alguns direitos previstos enquanto em atividade, e que o valor do provento em algumas situações pode ser menor do que a remuneração em atividade, porém, 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 Plano de Saúde a todos os servidores públicos municipais, ativos e inativos, o qual poderá acontecer através de licitação, a exemplo do Município de Maringá, que possui Plano de*



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

Saúde para os servidores e seus dependentes, dede o ano de 2021, o qual tem por objetivo a valorização e o cuidado com a saúde do servidor público municipal.

Assim como o auxílio alimentação o recurso não comprometerá a folha de pagamentos, mas garantirá melhores condições de saúde para o servidor público municipal.

A Administração Municipal apoia iniciativas voltadas à promoção da saúde e bem-estar dos servidores públicos, considerando que tais medidas contribuem para melhoria da qualidade de vida e, consequentemente, para o aumento da eficiência na prestação dos serviços públicos.

Entretanto, embora o custo de um eventual plano de saúde não seja contabilizado para fins do índice de despesa com pessoal, trata-se de despesa relevante que impactaria significativamente o orçamento municipal, reduzindo recursos disponíveis para investimentos e manutenção de serviços essenciais à população. Diante disso, o Município informa que não possui condições orçamentárias e financeiras para implementar plano de saúde para os servidores.

Cláusula Quinta – 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, bem como o processo para gratuidade do transporte público mourãoense, até onde sabemos, está parado.

Esclarece-se que o Município já 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 que necessitem do benefício podem solicitá-lo, independentemente de possuírem outros meios de transporte – carro, motocicleta, bicicleta ou carona –, pois tais circunstâncias não afastam, por si só, o dever legal do Município de fornecimento do vale transporte.

Entretanto, dados administrativos indicam que o número de servidores que efetivamente utilizam o transporte público municipal é relativamente reduzido, estimando-se atualmente entre 30 e 40 servidores nessa condição. Mesmo assim, nas situações em que há incompatibilidade entre horários de transporte e jornada de trabalho, as Secretarias Municipais costumam adotar ajustes razoáveis de jornada, permitindo pequenas adequações de horário para evitar prejuízos aos servidores que dependem do transporte coletivo.

Diante desse cenário, considerando que o Município já cumpre a legislação vigente por meio da concessão de vale-transporte, tendo em conta as



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

limitações financeiras existentes, não há possibilidade de atender o presente pleito de criação do auxílio-transporte.

Cláusula Sexta – 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.

Tal solicitação se faz necessária, tendo em vista que o transporte urbano público não faz linha nos locais mencionados, e que fazem parte do Município de Campo Mourão, sendo assim os servidores que precisam ir ou vir destes locais para seu local de trabalho, acabam por arcar sozinhos com este custo, devido a impossibilidade de utilizar o vale transporte.

Somos cientes que algumas secretarias, tais como a SECED, ofertam meio de deslocamento para os servidores, no entanto, as demais secretarias tem servidores que não são alcançados com este benefício.

É de extrema importância esta solicitação, tendo em vista que desde o ano passado o GEREH não retornou com a lista de servidores que não conseguem utilizar o transporte público, e que residem na zona rural ou mesmo no distrito de Campo Mourão, e que havia sido previamente autorizada a verificação pela SEADM.

O valor solicitado é de R\$ 513,04 (quinhentos e treze reais e quatro centavos).

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 ou em áreas rurais, sendo estimado que aproximadamente 50 servidores se encontram nessa condição, deslocando-se entre o distrito, áreas rurais e a sede do Município para o desempenho de suas atividades.

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, não podendo assumir custos decorrentes de opções pessoais.

Logo, a criação de benefício específico baseado exclusivamente no local de residência do servidor poderia resultar em tratamento diferenciado entre servidores que se encontram em situações semelhantes, o que poderia suscitar questionamentos sob a ótica dos princípios constitucionais da isonomia e da impessoalidade, previstos no art. 37 da Constituição Federal.

Por outro lado, no que se refere aos casos em que servidores **não residem no Distrito de Piquirivaí ou em áreas rurais e são designados pela Administração para exercer suas atividades nesses locais**, a Administração Municipal reconhece que pode haver necessidade de análise mais aprofundada da



situação. Até mesmo porque alguns servidores utilizam seus veículos próprios para o deslocamento, enquanto em alguns casos a respectiva Secretaria de lotação fornece veículos para o transporte.

Assim, o Município se compromete a realizar estudo técnico para verificar a viabilidade de eventual mecanismo de custeio de deslocamento nesses casos específicos, considerando as particularidades envolvidas, encaminhando o tema à Secretaria Municipal de Administração, que promoverá os levantamentos necessários e apresentará manifestação ao SINDISCAM no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de publicação das leis de reajuste salarial.

Cláusula Sétima – A Administração Municipal compromete-se a solicitar o retorno do Projeto de Lei nº14/2026, do Poder Legislativo, para então criar uma comissão para reformulação e alterações necessárias do Plano de Cargos e/ Carreiras, tendo como participantes, o Sindiscam e mais servidores estatutários efetivos, que não sejam CC, tendo em vista que estes são os maiores interessados em seu plano funcional;

A presente reivindicação restou prejudicada, tendo em vista que o Projeto de Lei nº 14/2026 foi aprovado pelo Poder Legislativo, dando origem à Lei Municipal nº 4.993, de 13 de março de 2026.

Esclarece-se que a atualização do Plano de Cargos decorreu da necessidade de adequar a estrutura administrativa do Município às demandas atuais da gestão pública, incluindo (i) a atualização de requisitos de provimento de cargos, especialmente quanto à escolaridade e competências exigidas; (ii) a readequação do quantitativo de vagas em determinados cargos; (iii) a extinção de cargos considerados obsoletos ou desnecessários; e (iv) a criação de novos cargos, visando atender às demandas contemporâneas da Administração Pública Municipal.

Outro ponto relevante refere-se à necessidade de adequação da legislação municipal para possibilitar o aproveitamento dos servidores da extinta Fundação Cultural de Campo Mourão (FUNDACAM), órgão da Administração Indireta extinto por meio da Lei nº 4.599, de 22 de dezembro de 2023, a qual previu expressamente o aproveitamento dos servidores em cargos da Administração Direta. Assim, com a atualização do Plano de Cargos existente, o Município promoveu a incorporação de cargos anteriormente vinculados à FUNDACAM à estrutura da Administração Direta, especialmente para atendimento das demandas da Secretaria Municipal de Cultura (SECULT).

Cumprе destacar ainda que, no novo Plano de Cargos aprovado, foi atendida reivindicação antiga do SINDISCAM, ao assegurar a promoção por merecimento aos servidores afastados em razão de licença para mandato classista. Ademais, estendeu-se o benefício do avanço por escolaridade aos servidores que possuem curso de doutorado.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

I.VII.I - DO REENQUADRAMENTO

- a) Readequação das referências e de toda a tabela de vencimentos do quadro geral dos servidores (Jardineiro, Pedreiro, Vigia, Motorista, Recepcionista de UBS, Monitor Social, entre outros);
- b) Reenquadramento do Cargo Auxiliar de Odontologia conforme **Ofício 31/2023 – SINDISCAM**;
- c) Reenquadramento dos Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais e Dentistas conforme **Ofício 71/2023 – SINDISCAM**;
- a) Reenquadramento dos cargos iguais aos da extinta FUNDACAM, atual Secretaria Municipal de Cultura, e que estão em simbologia maior que do mesmo cargo nas demais secretarias do Município.

No tocante aos pedidos de reenquadramento de cargos e revisão de referências salariais, tais medidas dependem necessariamente de estudos técnicos detalhados, realizados pela Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Finanças e Orçamento, que avaliam comparativos salariais com municípios de porte semelhante, atribuições e responsabilidades dos cargos, carga horária e estrutura de carreira e, sobretudo, os impactos financeiros e orçamentários decorrentes das alterações propostas.

A propósito, o Plano de Cargos atualmente vigente – instituído por força da Lei Municipal nº 4.993, de 13 de março de 2026 – prevê o prazo de até 2 (dois) anos para a realização de estudos técnicos destinados à avaliação da possibilidade de revisão e adequação da situação funcional dos servidores.

Vale ressaltar que as simbologias que estavam divergentes entre cargos de mesma nomenclatura da Administração Direta e da extinta FUNDACAM, **foram corrigidas** com a aprovação do atual Plano de Cargos dos Servidores Públicos.

Ante o exposto, conquanto se reconheça a importância do constante aperfeiçoamento da estrutura de cargos e carreiras, **não é possível promover novos reenquadramentos ou alterações neste momento**, sendo que tais medidas deverão ser objeto de estudos futuros no prazo estabelecido pela legislação.

I.VII.II – DA APLICAÇÃO DO PISO SALARIAL

- a) Aplicação do piso nacional do magistério para toda a tabela de vencimentos do GOM, no qual deverá ser iniciada no primeiro nível da tabela, com reflexos em todos os demais níveis; e
- b) Aplicação do piso salarial dos Cirurgiões Dentistas, **Ofício 18/2022 – SINDISCAM**

Desde o ano de 2022, a Procuradoria-Geral do Município mantém o mesmo posicionamento em seus pareceres jurídicos sobre o tema, no sentido de que há insegurança jurídica para os gestores públicos quanto ao pagamento do piso salarial profissional nacional do magistério, que vem sendo fixado anualmente por meio de Portarias do Ministério da Educação (MEC).



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

Diferentemente dos anos pretéritos, neste ano de 2026 foi publicada a Medida Provisória nº 1.334/2026 e a Portaria MEC nº 82/2026, dispositivos que tratam de temas complexos e merecem muita cautela por parte dos municípios, para sua efetiva implementação.

A edição da Medida Provisória nº 1.334/2026, embora tenha força de lei, é passível de questionamentos judiciais sob a ótica do direito administrativo, quais sejam: **(i)** violação ao pacto federativo e à autonomia municipal (artigos 18 e 30 da Constituição Federal), pois a imposição de um reajuste sem a participação e a análise de impacto pelos municípios pode ser vista como uma interferência indevida da União na organização administrativa e financeira local; **(ii)** ausência de indicação da fonte de custeio (artigo 167 da Constituição Federal), haja vista que a criação de despesa obrigatória para outro ente da federação sem a indicação da respectiva fonte de receita é vedada pela Constituição. Inconteste, a União, ao impor o reajuste, deveria indicar a origem dos recursos para cobrir esse aumento, seja por meio de complementação do FUNDEB ou outra transferência; **(iii)** a Lei de Responsabilidade Fiscal impõe tetos para gastos com pessoal, de modo que um aumento compulsório determinado pela União pode levar os municípios a extrapolarem esses limites, sujeitando os gestores a sanções.

Conforme artigo 62 da Constituição Federal, a Medida Provisória é um ato normativo com força de lei, editado pelo Presidente da República em casos de **relevância e urgência**. No entanto, sua **eficácia é temporária e precária**.

Com efeito, uma Medida Provisória tem as seguintes características: **(i)** eficácia imediata, mas provisória, haja vista que a partir de sua publicação, a Medida Provisória produz efeitos jurídicos imediatos, como se fosse uma lei; **(ii)** prazo de vigência limitado de 60 dias, prorrogável uma única vez por igual período, de modo que dentro deste prazo (máximo de 120 dias), a Medida Provisória precisa ser apreciada e votada pelo Congresso Nacional; **(iii)** para que seus efeitos se tornem permanentes, a Medida Provisória precisa ser aprovada por ambas as casas do Congresso e convertida em lei ordinária; **(iv)** se a Medida Provisória for rejeitada ou se o prazo de 120 dias se esgotar sem a sua conversão em lei, ela perde sua eficácia desde a data de sua edição.

Como se vê, inquestionável que a aplicação deste regramento ao reajuste do piso do magistério cria um cenário de grande instabilidade para o gestor público municipal. A concessão de um aumento salarial, que é uma despesa de caráter continuado, com base em uma norma transitória, é uma medida de alto risco. Se a Medida Provisória nº 1.334/2026 não for convertida em lei, o fundamento legal para o reajuste desaparecerá retroativamente.

Neste contexto, se o reajuste perdesse sua base legal, a Administração Municipal enfrentaria um enorme desafio para reverter os aumentos já concedidos, em virtude do princípio da irredutibilidade de vencimentos e do desgaste político e jurídico que tal medida acarretaria. O ato de concessão do aumento, baseado em uma Medida Provisória que perdeu eficácia, seria nulo, mas sua desconstituição na prática é complexa.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Por prudência administrativa, aliada aos princípios da legalidade estrita e da responsabilidade fiscal, o Município vai aguardar a efetiva conversão da Medida Provisória em lei definitiva – antes de promover alterações permanentes em sua folha de pagamento do magistério.

No tocante ao pedido de aplicação do piso salarial para cirurgiões dentistas, são diversos os julgados de Tribunais de Justiça dos Estados e TRF's dispondo que **o piso salarial de médicos e dentistas previsto na Lei Federal nº 3.999/61, segundo entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), não se aplica para os servidores estatutários e empregados públicos celetistas em razão da autonomia administrativa dos entes locais**, tendo em vista que 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.

Por conseguinte, 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 disposições do art. 37, inciso X, da Constituição Federal, a remuneração de servidores públicos somente pode ser fixada ou alterada por lei específica do próprio ente.

DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Pagar o adicional de periculosidade/insalubridade **de acordo com o salário base dos servidores e/ou o inicial da categoria**, para aqueles que fazem jus a tal adicional;

Cumprе destacar que o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Campo Mourão (Lei nº 1.085/1997) estabelece, em seus arts. 83, 84, 85 e 86, que o exercício de atividades em condições insalubres ou perigosas assegura ao servidor a percepção dos respectivos adicionais.

O referido dispositivo legal também estabelece que o cálculo do adicional de insalubridade ou periculosidade não é realizado sobre o salário base individual do servidor, mas sim sobre o padrão inicial da simbologia S-II-1 da tabela de vencimentos do Município, critério objetivo previsto na legislação municipal.

Cumprе destacar ainda que a própria legislação estabelece que a caracterização e classificação da insalubridade devem ser realizadas mediante avaliação técnica por profissional competente, não sendo possível a concessão do adicional sem a devida análise técnica das condições de trabalho.

Portanto, com base nas conclusões constantes no **Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)** elaborado em 2023, o Município concede os adicionais de insalubridade aos servidores cujas atividades e ambientes de trabalho foram enquadrados nos critérios técnicos estabelecidos, observando-se os devidos percentuais e a base de cálculo prevista na legislação municipal.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

a. Instituir insalubridade aos professores que atendem crianças de 0 a 04 anos dos CMEI's e Educação Infantil, semelhante a outros municípios, como Luiziana e Paranavaí (grau mínimo – 10%, dez por cento)

No que se refere ao pedido de concessão de adicional de insalubridade para professores que atuam com crianças de 0 a 4 anos nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), esclarece-se que tais atividades também foram avaliadas no LTCAT vigente do Município.

A avaliação técnica concluiu que não há caracterização de insalubridade nas atividades exercidas pelos professores, uma vez que não foi constatada exposição habitual e permanente a agentes nocivos nos termos da legislação aplicável.

Importante mencionar que, conforme previsto no Anexo 14 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), as atividades envolvendo agentes biológicos não possuem previsão de insalubridade em grau mínimo (10%), sendo classificadas apenas em grau médio (20%) ou grau máximo (40%), quando constatado contato permanente com agentes infectocontagiosos em ambientes específicos, como hospitais, laboratórios ou serviços de saúde.

O fato de outros Municípios concederem o benefício em grau mínimo (10%) não pode ser interpretado como precedente viável ou base legal para que o Município de Campo Mourão possa conceder o mesmo benefício.

Instituir insalubridade para os ocupantes do cargo de auxiliar de serviços gerais nos termos da NR 15, conforme **Processo 38/2023 – SINDISCAM**

No que se refere à concessão de adicional de insalubridade para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais, considerando a necessidade de análise específica de cada caso, levando-se em conta as atribuições do cargo, o ambiente do trabalho e a efetiva exposição permanente do servidor aos agentes insalubres, esclarece-se que foram mantidas ou reconhecidas situações de insalubridade nas seguintes hipóteses:

Secretaria Municipal de Saúde: adicional em razão do ambiente hospitalar e do possível contato com resíduos potencialmente contaminados, inclusive materiais perfurocortantes descartados em lixo hospitalar;

Cemitério Municipal: adicional em razão da participação em atividades de exumação de corpos e contato com ossadas;

Secretaria de Infraestrutura e Mobilidade Urbana: adicional de insalubridade em grau máximo (40%) para auxiliares de serviços gerais e ajudantes gerais que atuam na limpeza e desobstrução de fossas e bueiros;



**PREFEITURA DE
CAMPO MOURÃO**

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Serviço de Atendimento Especializado (SAE) e Setor de Epidemiologia: adicional em grau máximo (40%), em razão do contato direto com agentes biológicos e doenças infectocontagiosas, tais como HIV, hepatites virais e tuberculose.

Por outro lado, nas demais Secretarias (SECED, SEADM, SEASO, dentre outras), as atividades desempenhadas pelos auxiliares de serviços gerais não foram caracterizadas como insalubres ou perigosas, conforme levantamento minucioso das condições ambientais e das funções e atribuições avaliadas no PGR e LTCAT.

Ressalta-se, entretanto, que o fornecimento e uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) permanecem obrigatórios, nos termos da legislação aplicável, com fiscalização, orientação e acompanhamento periódicos realizados pelos servidores da Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho.

Ademais, recentemente foi proposta ação judicial por servidora ocupante do cargo de Auxiliar de Serviços Gerais, lotada em uma Unidade de Ensino, pleiteando o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo.

No âmbito daquele processo judicial, foi determinada perícia técnica judicial, realizada em dezembro de 2025, conduzida pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho Sr. Lucas dos Santos Rodrigues Garcia, com a presença dos representantes das partes – advogados da servidora e Procurador Jurídico do Município, Sr. Ciro Eduardo Gomes Broza –, além do Técnico de Segurança do Trabalho da DSMT, Sr. Paulo Henrique Barbosa Brilhante.

Após análise minuciosa das atividades exercidas, do ambiente de trabalho, do uso de equipamentos de proteção individual, do tempo e da forma de exposição aos agentes de risco, bem como da natureza dos resíduos manipulados – incluindo os serviços de limpeza dos sanitários da unidade escolar –, **o laudo pericial concluiu, consoante ao LTCAT vigente, que as atividades desempenhadas pela servidora não se enquadram nas hipóteses de insalubridade previstas no Anexo 14 da NR-15.**

O perito judicial concluiu que os resíduos gerados no ambiente escolar não se caracterizam como lixo urbano, nos termos definidos pela referida norma, e que a exposição da servidora (Auxiliar de Serviços Gerais) a agentes biológicos ocorre de forma eventual ou intermitente, não configurando contato permanente, que é requisito necessário para o enquadramento em atividades insalubres. Dessa forma, o laudo pericial concluiu expressamente pela **inexistência de insalubridade em qualquer grau** nas atividades exercidas pela servidora.

Importa lembrar que o Município conta com estrutura técnica própria que atua na área de Segurança e Medicina do Trabalho, por meio da Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho (DSMT). Assim, o acompanhamento das condições ambientais de trabalho é realizado rotineiramente pelo Técnico de



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

Segurança do Trabalho, responsável pela realização de visitas técnicas, análise das atividades desenvolvidas, fiscalização do uso de EPI e repasse de orientações.

A Divisão também conta com uma Médica do Trabalho, Dra. Juliana Geraldini Marques, especialista nas áreas de Medicina do Trabalho, Medicina Legal e Perícias Médicas, que participa de avaliações específicas quando a situação demanda análise médica ocupacional, contribuindo para a avaliação das atividades desenvolvidas e para a verificação da caracterização ou não de condições insalubres, bem como para a adequada aplicação das conclusões constantes nos laudos técnicos.

Diante do exposto, verifica-se que o Município de Campo Mourão possui PGR e LTCAT vigentes elaborados por profissionais habilitados, conta com acompanhamento técnico especializado e concede o adicional de insalubridade nos casos em que há efetiva caracterização do risco, conforme critérios técnicos e legais aplicáveis.

Ademais, a perícia judicial realizada no caso concreto reforçou as conclusões técnicas já adotadas pelo Município, ao confirmar que as atividades desempenhadas por Auxiliar de Serviços Gerais em ambiente escolar não caracterizam exposição permanente a agentes biológicos, razão pela qual não configura o direito ao adicional de insalubridade.

Assim, a Administração Municipal reitera que a concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade segue rigorosamente os critérios técnicos e legais vigentes, com base em laudos técnicos especializados, normas regulamentadoras e avaliações profissionais, garantindo tratamento isonômico aos servidores e observância da legislação aplicável.

I.VII.IV – DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

a) Aplicação de avanço por escolaridade aos servidores celetistas que fazem parte da lei do Emprego Público Lei 4.322/2022;

Há pouco tempo o Município sancionou uma lei criando e sedimentando vantagens – inexistentes na Consolidação das Leis do Trabalho – para os empregados públicos municipais, ciente de que a equiparação total com os servidores estatutários é impossível por vedação constitucional.

O empregado público e o servidor estatutário são regidos por regimes de trabalho distintos, cada um com suas regras, tanto em relação aos benefícios quanto em relação aos direitos e deveres. O empregado público, por exemplo, possui direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que o estatutário não possui.

Ademais, o Poder Judiciário tem entendimento consolidado de que é vedada a equiparação salarial (art. 37, XIII, da CF/88) entre celetistas e estatutários, ainda que exerçam a mesma função, devido à diferença de regime jurídico.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPOMOURÃO | CIDADE ESCOLA

Da mesma forma, os servidores estatutários não podem ter direitos e benefícios específicos do empregado público celetista, uma vez que estão vinculados à Administração Pública por meio de regimes jurídicos distintos, impedindo a isonomia.

b) Concessão de graus ao servidor que tiver mais de uma pós-graduação, independente de onde esteja lotado e de sua função;

A exigência de que o curso de especialização, mestrado ou doutorado tenha correlação com o cargo ou com a área de atuação objetiva atender ao interesse público, tendo em vista que a promoção concedida ao servidor irá gerar uma despesa de caráter continuado.

Assim por questões financeiras e, visando a capacitação específica dos servidores para um melhor atendimento à população, o Município priorizou a concessão do benefício relacionado ao cargo ou área de atuação.

c) Alteração do art. 25 da Lei 1836/2004, retirando do inciso V o texto “ou doutorado” e acrescentando um novo inciso, concedendo graus ao servidor que concluir o Doutorado (tal alteração é necessária, afim de assegurar aplicação do princípio de isonomia entre os servidores, tendo em vista que esta diferenciação ocorre para o GOM e no Plano de Cargos e Carreira do Poder Legislativo);

Conforme explanado anteriormente, a presente reivindicação foi atendida com o novo Plano de Cargos e Vencimentos, instituído pela Lei Municipal nº 4.993, de 13 de março de 2026.

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 também para efetiva valorização e isonomia entre os servidores, bem como para cumprimento da Lei Orgânica Municipal em seu art. 79 inciso VI.

Considerando o contexto econômico e fiscal pelo qual passa o Município de Campo Mourão, a reivindicação não poderá ser atendida por questões orçamentárias e financeiras, sob prejuízo de oneração na folha de pagamento, que poderá prejudicar a prestação de serviços à população.

Que sejam acrescidas 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 (Lei do GOM).



O Município se compromete em apresentar uma proposta de readequação da redação do art. 30 da Lei Municipal nº 4.993, de 13 de março de 2026, o qual prevê como exceção à concessão de promoção, afastamentos de até 120 (cento e vinte) dias no período aquisitivo, quando decorrentes de acidente de trabalho reconhecido pelo órgão de gestão de pessoas e nos casos de doenças graves, citadas no inciso II do mesmo dispositivo. Assim, o Poder Executivo oportunamente encaminhará um Projeto de Lei **ampliando o referido prazo para 180 (cento e oitenta) dias**.

A proposta de inclusão de exceções nas causas impeditivas ao avanço por merecimento para os servidores do Grupo Ocupacional do Magistério será discutida entre a Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Educação, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados a partir da data de publicação das leis de reajuste salarial, para posterior apresentação de manifestação ao SINDISCAM.

I.VII.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);

Esclarece-se que é diretriz inafastável da Administração Municipal o respeito à higidez física e mental dos servidores. Nesse sentido, acolhemos a preocupação do SINDISCAM e informamos que a Secretaria Municipal de Administração expedirá Comunicação Interna Circular destinada a todos os órgãos da Administração Direta e Indireta.

O documento reforçará a obrigatoriedade de observância do intervalo de 48 horas de descanso semanal, conforme preceitua a legislação de vigência, bem como o cumprimento do prazo regulamentar para a notificação das escalas de trabalho, visando garantir a previsibilidade da rotina do servidor e a organização de sua vida privada, elementos essenciais para um ambiente de trabalho saudável.

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

A Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação irá analisar a questão e retornará ao SINDISCAM.

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.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

O Município editou a Lei n.º 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 art. 42 da Lei n.º 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 era 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 n.º 4.356/2022.

Portanto, não há que se falar em retorno do RDT, pelo fato de que o Tribunal de Contas do Estado do Paraná manifestou-se pela ilegalidade do ato.

Neste sentido, o art. 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. O regulamento é justamente o Decreto n.º 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.

Não obstante, em conformidade com as novas disposições do Plano de Cargos, esclarece-se que a Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação deve reanalisar as disposições do referido regulamento, sobre a possibilidade de readequação do texto e das condições, incluindo, por exemplo, a exceção de um prazo maior para os casos de doenças graves e de cirurgias, para apresentação oportuna de resposta ao SINDISCAM.

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.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

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

O atual Plano de Cargos e Vencimentos do Município 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 art. 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 entendimento¹ 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.

A cessão de servidores é uma primazia da Administração Pública, e sempre será pautada no interesse público, nunca por interesse pessoal de qualquer das partes. Tanto que em razão do interesse público, o qual prevalecerá a qualquer tempo, o Município garantiu em sua legislação todos os direitos aos servidores cedidos.

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).

A Administração Municipal reconhece o empenho dos servidores que eventualmente se dedicam além da jornada ordinária para o atendimento de demandas excepcionais, em conformidade com as disposições do Estatuto do Servidor (Lei Municipal nº 1.085/97), que em seus arts. 43, 78 e 79 condiciona a validade e reconhecimento de horas extras à prévia autorização da autoridade competente e à natureza excepcional e temporária da demanda.

A matéria é regulamentada pelo Decreto nº 7.773/2018, que estabelece a preferência de registro do serviço extraordinário em banco de horas, para compensação no prazo de até 6 (seis) meses. O pagamento em pecúnia é medida excepcional, condicionada não apenas à conveniência administrativa, mas

¹ (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)



sobretudo à disponibilidade financeira e orçamentária, sob as amarras da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

Para evitar prejuízos ao servidor, esclarece-se que a Gerência de Recursos Humanos atua no monitoramento ativo dos saldos de banco de horas. As Secretarias são notificadas periodicamente sobre os prazos prescricionais, para promover o agendamento de folgas no período estabelecido. Quando não ocorre, o órgão de gestão de pessoas determina o agendamento compulsório, assegurando que o direito ao descanso e à compensação seja efetivado, protegendo o patrimônio jurídico do servidor.

De todo modo, a Administração Municipal reconhece a necessidade de estabelecer um prazo maior para assegurar que as compensações ocorram sem afobação, em períodos que compatibilizem o interesse público e, dentro do possível, os interesses dos servidores.

f) Criação de Afastamento para participar em programa de pós-graduação Stricto Sensu/Lato sensu em instituição de ensino superior no País, que seja compatível com seu cargo e função, quando o servidor não conseguir exercer seu cargo simultaneamente com a Pós-Graduação. O afastamento do exercício do cargo efetivo, será com a respectiva remuneração.

A Administração Municipal reitera o apoio e incentivo ao aperfeiçoamento intelectual de seu quadro funcional, uma vez que a qualificação do servidor reverbera diretamente na eficiência do serviço público. Atualmente, o Estatuto do Servidor já oferece o benefício de redução ou readequação da jornada de trabalho do servidor estudante, que permite a flexibilização da jornada de trabalho mediante reposição futura, facilitando a conciliação entre trabalho e estudo.

Quanto à proposta de afastamento remunerado integral (sem reposição), ressaltamos a necessidade de uma análise técnica mais profunda. Enquanto a especialização (lato sensu) tem carga horária mínima de 360 horas, os cursos de mestrado/doutorado (stricto sensu) são focados em pesquisa e produção de conhecimento, e frequentemente ultrapassam 1000 horas de dedicação total, especialmente quando somadas as aulas, estudos, pesquisas e escrita da dissertação/tese, o que poderia comprometer a continuidade de serviços essenciais nas repartições.

No entanto, considerando a importância da educação continuada, a Secretaria Municipal de Administração compromete-se em realizar um estudo de viabilidade e impacto, analisando modelos equilibrados adotados por municípios de porte equivalente, buscando uma possível solução que prestigie o desenvolvimento do servidor sem onerar excessivamente o erário ou desfalcar o atendimento à população.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Contratação de professores de apoio nos CMEIS, como já acontece nas escolas de E.F., para possíveis faltas de professores (Compensação, Atestados médicos, entre outros)

A presente proposta será discutida entre a Secretaria Municipal de Administração e Secretaria Municipal de Educação, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados a partir da data de publicação das leis de reajuste salarial, para posterior apresentação de manifestação.

I.VII.VI – DA CRIAÇÃO DE CARGOS

Devido a 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 1 “I”, e art. 30 §1º alínea “I”, da Lei Orgânica Municipal, solicitamos a criação da Guarda Municipal, e que seja através de concurso público, para fins de manutenção da nossa PREVISCAM.

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.

Enfim, 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.**

II – CLÁUSULAS GERAIS

Cláusula Oitava – 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, 2024, e 2025.



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

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 da Divisão de Segurança e Medicina do Trabalho é composta por 2 servidoras administrativas, 1 assistente social, 1 fisioterapeuta, 2 psicólogos, 1 técnico de segurança do trabalho, 1 médica do trabalho nomeada recentemente e 1 médico perito (este mediante contrato).

Além disso, a Diretoria de Gestão de Pessoas está aguardando a adequação de novo espaço físico destinado ao funcionamento da unidade, em prédio mais amplo, arejado e com melhores condições estruturais para o atendimento das demandas relacionadas à saúde ocupacional.

Dessa forma, a Administração Municipal reafirma seu compromisso com o fortalecimento contínuo das políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, reconhecendo que tais ações contribuem diretamente para o bem-estar dos servidores e para a melhoria da prestação dos serviços públicos.

Cláusula Nona – 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/controlado 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.

No tocante ao controle e distribuição de EPI's, o servidor Paulo Brilhante (Técnico de Segurança do Trabalho) tem acompanhando o fornecimento de equipamentos de proteção, tais como luvas e uniformes específicos, repassando orientações e ajustando medidas para regularização da situação.

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.

Caso o SINDISCAM identifique alguma situação irregular com relação a entrega de EPI's, recomenda-se que preste as informações à Diretoria de Gestão de Pessoas, para conhecimento e providências.

Cláusula Décima – 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.



**PREFEITURA DE
CAMPO MOURÃO**

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Cláusula Décima Primeira - Solicitamos o fim da terceirização e a contratação de mais servidores por meio de concursos públicos. O pedido é de fundamental importância, tendo em vista a reclamação da categoria sobre a falta de pessoal nos locais de trabalho, e com isso nossos servidores acabam tendo sobrecarga de trabalho e posteriormente adoecendo.

Para melhor valorização, bem como cuidado da saúde física e mental do servidor público municipal, bem como melhor desempenho no atendimento para com a população, e manutenção da Previscam, é que enfatizamos o pedido de mais concursos públicos e contratação de mão de obra especializada.

O Município não tem condições de atender o pedido de extinção da terceirização, porém, 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.

Entre outros, podemos destacar alguns benefícios da terceirização de serviços para a Previdência Municipal, tais como: (i) o Município não terá custos de financiamento do déficit atuarial da PREVISCAM, diferente da situação atual, em que o Município assume 100% da responsabilidade pelo benefício futuro do servidor concursado; (ii) o Município deixa de ser responsável diretamente pelo pagamento de aposentadorias e pensões daquele trabalhador, transferindo esse ônus para o RGPS/INSS; (iii) a contratação de terceirizados (vinculados ao INSS) em vez de estatutários (vinculados ao RPPS) evita o aumento da base de beneficiários do regime próprio, o que ajuda a frear o crescimento do déficit atuarial (dívida previdenciária de longo prazo) do Município.

Nesse sentido, verificamos que os serviços prestados pelas empresas terceirizadas tem sido de qualidade, o que pode ser observado nos diversos locais de trabalho.

Cláusula Décima Segunda – 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 Terceira – 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, tendo em vista que a entidade tem papel mediador entre o patrão e o trabalhador, no caso em tela, Poder Público e Servidor Municipal, bem como para



PREFEITURA DE CAMPO MOURÃO

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

garantir plena participação do servidor em atos que trarão mudanças significativas em sua vida funcional.

Os técnicos do Município têm recebido os representantes do SINDISCAM, portanto, sempre que necessário o Município irá tratar de tais assuntos com o SINDISCAM.

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

O Município sempre 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 aos respectivos locais de trabalho.

Cláusula Décima Quinta – 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 2026.

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 Sexta – 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 art. 103 da Lei n.º 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 Sétima – 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.



**PREFEITURA DE
CAMPO MOURÃO**

CAMPO MOURÃO | CIDADE ESCOLA

Cláusula Décima Oitava – 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 Nona – A presente negociação terá vigência no período de 01/03/2026 a 28/02/2027.

Conforme proposto por este Sindicato, a presente negociação terá a vigência no período de 01/03/2026 a 28/02/2027.

Diante das reivindicações apresentadas pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Campo Mourão (SINDISCAM), e das análises técnicas realizadas pelas áreas competentes da Administração Municipal, esclarece-se que as demandas foram examinadas de forma criteriosa, observando-se os aspectos legais, administrativos, financeiros e orçamentários envolvidos.

A Administração Municipal reconhece a importância do diálogo permanente com as entidades representativas dos servidores públicos e ressalta que parte das reivindicações já vêm sendo objeto de ações administrativas, estudos técnicos ou aprimoramentos institucionais, demonstrando o compromisso da gestão com a valorização dos servidores e com a melhoria contínua das condições de trabalho na Administração Pública.

Por outro lado, algumas das demandas apresentadas implicam impacto financeiro permanente ou ampliação significativa de despesas públicas, exigindo análise cautelosa à luz das limitações orçamentárias do Município e das disposições da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF).

Nesse contexto, a Administração Municipal reafirma que todas as reivindicações foram analisadas com responsabilidade, transparência e respeito institucional, permanecendo aberta ao diálogo com o SINDISCAM na busca de soluções que conciliem a valorização dos servidores com a sustentabilidade das contas públicas.

Na oportunidade renovo votos de elevado apreço.


João Douglas Fabrício
Prefeito Municipal