

SIMP *36 anos* **Sindicato dos Municipários de Pelotas**

Rua Almirante Barroso, 1.614; Fones: 3028-7236 / 3225-7236 - Pelotas – RS

E-mail: simp@simpelotas.com.br; **Site:** www.simpelotas.com.br;

Instagram: @simpelotas; **Facebook:** simpelotas

Twitter: @SIMPelotas; **Canal no youtube:** simpelotas

PAUTA DATA-BASE 2025

1) BASE DE CÁLCULO/PISO MUNICIPAL

A cada período de data-base (anualmente), aumenta ainda mais a distância do menor valor que é fixado pelo Município como base de cálculo (piso municipal) ao valor do salário mínimo nacional, eis que atualmente o primeiro corresponde a **R\$ 798,57 (setecentos e noventa e oito reais e cinquenta e sete centavos)** e o segundo, a **R\$ 1.518,00 (hum mil, quinhentos e dezoito reais)**, ou seja, **o piso municipal representa apenas 52,60% do mínimo nacional vigente (praticamente a metade).**

É extremamente urgente uma política de recuperação e valorização dos vencimentos dos servidores, com a fixação de um piso municipal no valor de **R\$ 1.520,00 (hum mil, quinhentos e vinte reais)** para todos aqueles que possuam valores salariais como base de cálculo para fins de incidência de vantagens abaixo do salário mínimo nacional.

Observa-se que valor pleiteado em nada se confunde com fixação, referência ou indexação ao valor do salário mínimo nacional, haja vista que ambos são distintos, não havendo de se falar em inconstitucionalidade.

2) REAJUSTE SALARIAL

Os salários/vencimentos básicos de todos os integrantes da categoria dos Municipários deverão ser reajustados, **a contar de 01/05/2025, em 11,06% (onze vírgula zero seis por cento)**, composto da seguinte forma: **3,86%** (três vírgula oitenta e seis por cento) equivalente ao acumulado da inflação de 2024 medida pelo INPC, nos 12 (doze) meses compreendendo de março/2023 até fevereiro/2024 (devido ao período de eleições municipais); **mais 5,20%** (cinco vírgula vinte por cento) referente ao acumulado da inflação dos últimos 12 (doze) meses medida pelo INPC, compreendendo de abril/2024 a março/2025; **mais 2%** (dois por cento) a título de ganho real.

O reajuste pleiteado de **11,06%** nada mais é que a inflação de 2024, acrescida da inflação de 2025 até então, ambas medidas pelo INPC e que se referem a perda do poder de compra, logo, os outros 2% são o ganho real de fato. Tal reajuste deve ser aplicado também nos itens que compõem a denominada “Parcela Autônoma” do Magistério. Assim deve, da mesma forma, ser aos Auxiliares de Educação Infantil que já detinham judicialmente o que era chamado de “Incentivo a Titulação” e se transformou em “Parcela Autônoma”, onde já há decisões judiciais exitosas do SIMP obrigando a Prefeitura em aplicar o percentual de reajuste concedido em tal Parcela.

Os **11,06%** devem ser também aplicados nos valores a título de “Completivos de Remuneração”, a exemplo dos Motoristas do Conselho Tutelar, Operador de Máquinas e todas as funções que por Lei Municipal assim foram instituídas.

2.1) REAJUSTES – SAÚDE

Busca-se o mesmo reajuste de **11,06% (onze vírgula zero seis por cento)** na parcela autônoma SUS e na remuneração do Adicional Saúde da Família dos servidores integrantes do programa denominado “Estratégia de Saúde da Família” (ESF), o que há mais de 10 anos não ocorre, mantendo-se congeladas.

3) PARCELA DE IRREDUTIBILIDADE

Reivindica que o resultado do **índice percentual de reajuste que vier a ser concedido** nos salários padrões ou bases de cálculo (piso municipal), **somente este venha a ser deduzido da parcela de irredutibilidade**, e não como o Governo anterior fez em duas datas-bases, onde descontou de tal parcela todo o reflexo do reajuste ocorrido nas vantagens dos servidores, **fazendo com que muitos não tivessem nenhum ganho real** (somente terão a partir que zerar a parcela), pois só abateu desta rubrica.

4) VALE - ALIMENTAÇÃO

Também postula a categoria dos Municípios a elevação do valor do vale-alimentação para **R\$ R\$ 882,77 (oitocentos e oitenta e dois reais e setenta e sete centavos)** mensais, equiparando ao recebido pelos servidores do SANEP, desde o ano passado até o momento, sendo um compromisso de campanha deste Governo buscar a isonomia da Administração Direta com a Indireta. Ainda assim, ao invés dos valores serem creditados no dia 05 de cada mês, que passem a ser no último dia

útil do mês trabalhado. Lembrando que por se tratar de uma vantagem de caráter indenizatório (não remuneratório), não implica ou é considerada para efeitos de despesas com pessoal limitadas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Já não obstante Pelotas figurar entre os municípios com os piores salários de seu funcionalismo, tal majoração do vale-alimentação se faz necessária, justamente também por esta vantagem não ser concedida quando dos momentos de maior fragilidade dos servidores, que são os afastamentos de saúde (exceção somente em situações de acidente de trabalho).

A mesma situação prejudicial ocorre quando das licenças maternidade e paternidade, onde muitas vezes acabam servidores retornando ao trabalho antes do término previsto ou lançam mão de tal direito, sob pena de terem seu sustento comprometido, sendo tais períodos importantíssimos para estarem juntos aos seus recém-nascidos.

Logo, neste sentido, se pleiteia igualmente a alteração do Art. 3º, Parágrafo único, da Lei Municipal nº 6.740/19, para que retorne a ser concedido o vale-alimentação quando de todos os afastamentos de saúde, além de enquanto períodos de licenças maternidade e paternidade.

5) PLANO DE CARREIRA A TODOS OS SERVIDORES

A elaboração do Plano de Carreira para todos os servidores da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas, é matéria prevista na Lei Orgânica Municipal em seu artigo 26, onde diz: *“O Município instituirá planos de carreira para os servidores da administração direta ou indireta, mediante lei, objetivando a valorização dos servidores públicos municipais através da constante melhoria de condições de trabalho e de aperfeiçoamento da capacitação profissional”*.

Mesmo diante de tal previsão legal em nossa Constituição local, houve notória falta de iniciativa e comprometimento por parte dos Governos anteriores (com exceção à situação de 2024, onde por opção exclusiva daquele Executivo Municipal, proporcionou carreira somente aos Procuradores e Auditores Fiscais).

Ainda que o SIMP se empenhe em conjunto com os Municípios na construção de propostas viáveis desde 2009, onde através de um grande

estudo foi entregue àquele Governo, até hoje não surgiu nada por parte das gestões.

Nesse sentido, reivindica-se que até o final dessa negociação de data-base, a Administração Municipal apresente cronograma, com efetivo calendário de reuniões específicas para formular um Plano de Carreira construído coletivamente entre os interessados.

6) RETORNO/RECONHECIMENTO DOS AUXILIARES DE EDUCAÇÃO INFANTIL AO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Até a edição da Lei Municipal 7.038/2022, os Auxiliares de Educação Infantil pertenciam ao quadro do Magistério, reconhecimento este já dado em Administrações anteriores e, inclusive, através do Poder Judiciário, quanto àqueles que perceberam o Incentivo à Titulação, agora transformado em Parcela Autônoma.

Porém, com a Lei citada, estes profissionais foram retirados do quadro do Magistério, sem maiores justificativas, sendo que permanecem até hoje atuando em conjunto com os Professores e somente dentro da sala de aula, na interatividade com os alunos, dando suporte pedagógico.

Embora quando da criação do cargo as atribuições eram outras, o Executivo deve hoje observar que este cenário mudou e que, na prática, várias atividades desenvolvidas foram acrescentadas aos Auxiliares, logo, é premente a edição de Lei para reintegrá-los no quadro do Magistério.

7) PISO NACIONAL DA EDUCAÇÃO

A Portaria Federal do MEC nº 17 do ano de 2023 estabeleceu o reajuste do Piso Salarial Nacional dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, na ordem de **14,95%**, representando o valor para **40h/semanais em R\$ 4.420,55**.

Já a Portaria Federal do MEC nº 61 do ano de 2024 estabeleceu um reajuste de **3,62%**, representando o valor para **40h/semanais em R\$ 4.580,57**.

Entendemos haver uma enorme contradição entre a edição da Lei Municipal nº 7.038/2022 que instituiu o Piso do Magistério em Pelotas e, logo em seguida, por dois anos consecutivos (2023 e 2024) o Executivo anterior buscar judicialmente descumprir ambos os reajustes para não pagar os Pisos da época, sendo a alegação utilizada de que a Portaria

Federal não seria o instrumento legal para conceder, mas sim via Lei Federal.

Neste ano (2025), a Portaria Federal do MEC nº 77 estabeleceu um reajuste de **6,27%**, representando o valor para **40h/semanais em R\$ 4.867,77**. Tal índice foi cumprido pelo atual Governo, porém ainda são necessários os reajustes referentes aos anos de 2023 e 2024, para fins de atualização em Pelotas do Piso Salarial Nacional, haja vista que tal Piso é fixado como vencimento básico aos Professores e Orientadores Educacionais, conforme previsto na citada Lei Municipal.

Nesta mesma Lei também se criou várias desigualdades, onde se um profissional de 40h semanais possuir pós-graduação em nível de Doutorado, recebe aproximadamente R\$ 360,00 por incentivo de qualificação (caso tenha sido admitido a partir da data de publicação do referido dispositivo legal), e, de outra banda, um outro possuir pós-graduação em nível de especialização receber mais de R\$ 2.000,00 (somente pelo fato de já estar na Prefeitura antes da mudança), ou seja, mesmo um tendo qualificação superior ao outro, recebe cerca de 6 vezes menos somente pelo fato de ter ingressado após a Lei. Há outras mudanças que também trouxeram prejuízos aos profissionais do Magistério.

Então, neste sentido, pleiteia-se que de fato haja o atendimento e o devido pagamento dos reajustes do Piso Salarial Nacional estabelecidos pelo Governo Federal, de forma atualizada e retroativa até o momento, além de alterações na Lei Municipal nº 7.038/2022.

8) REGULAMENTAÇÃO EM LEI LOCAL PARA PAGAMENTO DA DÉCIMA TERCEIRA PARCELA (INCENTIVO FINANCEIRO) – AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E AGENTES DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

Criação de destinação ou pagamento diretamente em forma remuneratória a cada Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate às Endemias (ACE) através da assistência financeira complementar repassada anualmente pela União via Fundo Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, onde, ocorre além das doze parcelas consecutivas, uma outra adicional no último trimestre.

Cabe salientar que esta décima terceira parcela complementar, por força da Emenda Constitucional número 120/2022, também autoriza o pagamento do incentivo financeiro a estas classes profissionais, bastando o Município estabelecer a regulamentação em lei local.

Lembramos ainda que estas despesas não devem ser objeto de inclusão no cálculo para fins do limite de despesa com pessoal do Município, ficando, portanto, sob responsabilidade da União, conforme o artigo 198, parágrafos 7º a 11 da Constituição Federal, com redação dada pela EC mencionada.

Há diversos Municípios no país que já estabeleceram tal pagamento diretamente a cada ACS e ACE, através das suas regulamentações locais.

Portanto, se solicita a regulamentação em Lei local para o pagamento da décima terceira parcela complementar, caracterizando como incentivo financeiro.

9) MAJORAÇÃO DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA A GUARDAS MUNICIPAIS E AGENTES DE TRÂNSITO

Pleiteia-se que os **Guardas Municipais e Agentes de Trânsito recebam um reajuste de 37% a título do adicional de risco de vida**, majorando dos atuais 185% e **chegando ao total de 222%**.

Cabe salientar que o percentual até hoje praticado (185%) é oriundo de uma Lei Municipal do ano de 2018, onde só se integralizou em 2020, ou seja, há cinco anos sem qualquer alteração.

Em diversas oportunidades são noticiadas ocorrências e ações nas quais os Guardas Municipais e os Agentes de Trânsito participam ativamente em conjunto com os policiais militares, civis e outros órgãos de segurança. Aliás, já é há muito tempo realidade em nosso Município o trabalho conjunto das forças de segurança, sendo muito divulgado o “Pacto Pelotas Pela Paz”, servindo de destaque internacional e como modelo para as Américas.

Logo, é injustificável deixar de reconhecer os verdadeiros “atores, promotores e executores” da política de segurança pública municipal, que são os Guardas e Agentes de Trânsito. Lembrando que os vencimentos totais destes profissionais, mesmo com o reajuste pleiteado, ainda permanecerão como os mais baixos em relação aos demais servidores da segurança pública do Estado.

10) REGULAMENTAÇÃO GERAL DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

Postula a categoria a edição de Lei Municipal estendendo o adicional de risco de vida a todos os servidores que, no exercício de suas

atividades, de forma permanente, têm a sua integridade física exposta ou colocada em risco.

É sabido que o risco está presente nas mais diversas atividades, independentemente do nome que essas possuam. Por obviedade que existem aquelas que por sua natureza expõem os trabalhadores a um risco maior. Porém, há outras que o risco também está presente, mesmo que aparentemente assim não ocorra.

Importante salientar que já ocorreram (e ocorrem) inúmeras situações de risco para os servidores em suas atividades diárias, com ameaças, relatos e registros concretos de agressões físicas nos mais diversos locais de trabalho do Município, a exemplo como em algumas Unidades Básicas de Saúde, CAPS's, Abrigos, Escolas, dentre outros.

Nesse passo é que se pleiteia uma regulamentação geral local que conceitue e qualifique as situações capazes de caracterizar a exposição à situação de risco.

11) REGULAMENTAÇÃO GERAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A regulamentação local do adicional de insalubridade é fundamental e premente para o pagamento deste aos servidores que, em cujas atividades mantenham contato permanente com agentes insalubres, assegurando o respectivo adicional a estes, pois não raros são os casos de Mecânicos, Serventes, Merendeiras, profissionais da saúde lotados em CAPS e outros que, mesmo mantendo contato com agentes químicos e biológicos, ou não têm reconhecida como insalubre sua atividade, ou o adicional que recebem tem grau inferior ao efetivamente devido.

A clara demonstração de que o presente pleito tem redundância e importância, e que há muito tempo o SIMP vem requerendo, foi demonstrado em 2023 através do reconhecimento por parte da Administração Municipal anterior, em conceder o pagamento de tal adicional aos Auxiliares de Educação Infantil.

Deveria o Município, já que é de sua obrigação, a permanente observação e zelo das condições de trabalho no serviço público, bem como o correto enquadramento das atividades nas normas de medicina e segurança do trabalho aplicáveis, o que acaba não ocorrendo, terminando por resultar no ajuizamento de ações.

12) RETORNO DO DIREITO A LICENÇA-PRÊMIO

A Lei Municipal nº 6.890/2021 extinguiu a licença-prêmio para os servidores municipais, revogando um direito previsto e estabelecido no Regime Jurídico/Estatuto do funcionalismo, na Lei Municipal nº 3.008/1986.

Já não obstante os baixos salários, o Governo Municipal, naquele ano, suprimiu mais um importante direito dos Municípios, logo, pleiteia-se que seja elaborada regulamentação em Lei local, passando a conceder novamente (retorno), haja vista que tal direito somente é concedido para aqueles com ótima assiduidade ao longo dos anos correspondentes ao período aquisitivo, no caso, de 10 anos sem atingir mais de 10 faltas não justificadas.

13) CONTRATAÇÕES EMERGENCIAIS X HORAS EXTRAS

Pleiteia a categoria dos Municípios que, em lugar de promover contratações emergenciais, em número superior a 500 (Mensagem do Executivo que está sendo tratada no Legislativo), que então seja oportunizado aos servidores que assim o desejarem, como forma de melhorar as remunerações, a realização de horas extras, suprimindo, assim, a falta de funcionários em diversos setores e o acúmulo de demandas.

14) AMPLIAÇÃO DAS REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR (RPV's)

Desde a edição de Lei Municipal a qual tipifica em 10 (dez) salários mínimos nacionais o valor dos créditos de Pequeno Valor (RPV), sem qualquer alteração posterior, o passivo dos precatórios aumenta diariamente.

Tal fato pune o servidor duas vezes: a primeira ao descumprir a lei; a segunda em retardar por muitos anos a satisfação de seu crédito.

Com o objetivo de primar para aqueles que tiveram pelo Poder Judiciário reconhecido seu direito a algum valor por descumprimento da lei pela Administração Pública, se pleiteia a alteração por Lei Municipal, da definição do RPV, a fim de alcançar 30 (trinta) salários mínimos, limite máximo estabelecido pela Constituição Federal para os Municípios.

15) COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS

Ao longo dos anos têm-se verificado que no desenvolvimento das discussões no processo de negociação, por vezes (assegurados os direitos constitucionais de liberdade de manifestações), há atos que venham a ser realizados devidamente convocados pelo SIMP.

Assim, a disponibilidade de diálogo que este Governo afirma, esperamos não se confundir num ato sumário de descontar os valores de salário e vale-alimentação.

Requer então a categoria que haja negociação prévia para este fim, evitando os prejuízos aos servidores, em face do processo de mobilização da categoria decorrente do referido período.

Há decisão do Supremo Tribunal Federal apontando que em caso de paralisações ou greve no serviço público, pode-se entre as partes envolvidas (Sindicato e Executivo) negociarem as formas de compensação de horas ou dias não trabalhados.

TIAGO BOTELHO DOMINGUES

Presidente do Sindicato
dos Municipários de Pelotas

SIMP

Sindicato dos Municipários
de Pelotas