1- REAJUSTE SALARIAL- Os salários/vencimentos de todos os integrantes da categoria dos municipários de Pelotas serão reajustados a partir de primeiro de maio de 2022 em 10,06% (dez vírgula zero seis por cento). Isso corresponde ao total (100%) da inflação acumulada durante todo o ano de 2021 e medida pelo IPCA. Apenas este percentual de reajuste corresponde a um acréscimo mensal na folha salarial de R$ 1.300.000, valor que, se multiplicado por 13,3 (incluindo o 13º salário e o terço legal de férias), significa um acréscimo de despesa, até abril de 2023, da ordem de mais de R$ 17.000.000,00 (dezessete milhões de reais). Neste item, referente ao reajuste, aproveitamos para compartilhar com a categoria decisões

que consideramos avanços significativos e que constam em outros pontos da pauta reivindicatória, também a partir de primeiro de maio de 2022, a saber: reajuste no adicional risco de vida para agentes de trânsito e guardas municipais, subindo de R$ 1.292,80 para R$1.551,36, correspondente a 222% do piso municipal do mês de abril de 2022; reajuste nas funções gratificadas de assessoria administrativa e chefia de setor, alterando a primeira de R$ 530,00 para R$ 579,64 e a segunda de R$ 636,97 para R$ 828,06. Faz-se necessário lembrar que, por força de decisão judicial, em ação ajuizada pelo SIMP (Processo número 9000093-15.2019.8.21.0022), um significativo grupo de servidores não sentirá os efeitos deste reajuste em seus vencimentos, haja vista que qualquer recomposição da inflação deverá ser deduzida da parcela de irredutibilidade expressa no contra-cheque. Em caso de dúvida dos servidores, certamente esse Sindicato está apto a prestar os devidos esclarecimentos.

2- BASE DE CÁLCULO DAS DEMAIS VANTAGENS - Ao longo dos últimos anos, temos trabalhado para evitar o achatamento dos padrões salariais. Inexistem fontes ou outros meios de recursos capazes de dar suporte ao valor do vencimento padrão solicitado pelo SIMP, além da expressa barreira constitucional para que o salário mínimo seja indexador ou base de cálculo. Acreditamos que não cabe aqui fazer referência à elevação da contribuição previdenciária, uma vez que a mesma foi efetuada no interesse dos próprios servidores e para garantir a sustentabilidade e higidez atuarial - presente e futura - do Prevpel.

3- VALE- ALIMENTAÇÃO- O valor mensal do vale alimentação será reajustado, a partir de primeiro de maio de 2022, para R$ 330,00 (trezentos e trinta reais). Levando em conta que o valor até abril deste ano era de R$ 270,00, o acréscimo de R$ 60,00 (sessenta reais) corresponde a um reajuste superior a 22% (vinte e dois por cento) e, portanto, abarcando a inflação do período, desde o último reajuste.

4- PISO NACIONAL DA EDUCAÇÃO- Esta é uma área onde consideramos que o Governo Municipal tem protagonizado avanços importantes e recentes, a partir, especialmente, da aprovação da Lei Municipal 7038/22. Sustentamos que o citado diploma legal não suprimiu direitos e cuidou de corrigir distorções, carecendo de qualquer sentido revogar dispositivos que acabam de ser aprovados pelo Legislativo Municipal. O Governo de Pelotas, dentro de suas possibilidades e da escassez de recursos, mantém-se empenhado de forma permanente na valorização de seu Magistério Público Municipal.

5- IMPLEMENTAÇÃO IMEDIATA DE PISOS SALARIAIS NACIONAIS ESTABELECIDOS EM LEIS FEDERAIS - A Prefeitura Municipal de Pelotas cumprirá o pagamento de todos os pisos salariais de categorias profissionais aprovados em leis federais, desde que tais pisos tragam a indicação de fontes e o indispensável repasse de recursos aos demais entes federados. A PEC Senado 122/15 prevê a exigibilidade dos pisos nacionais para Estados e Municípios somente depois que a União providenciar e indicar fontes de recursos. Isso faz inteiro sentido, pois, em não sendo assim, cresce apenas e ainda mais a oneração justamente sobre os entes federados que detêm a menor fatia do bolo tributário.

6- PLANO DE CARREIRA A TODOS OS SERVIDORES - O Governo Municipal mantém sua disposição de construir um Plano de Carreira para todos os seus servidores, alargando o horizonte da construção coletiva, através de cronograma que envolva a participação do SIMP e das diferentes categorias laborais.

7- PERÍODO DE SUSPENSÃO PARA CÔMPUTO DE VANTAGENS (LEI COMPLEMENTAR FEDERAL 173/20) - A referida legislação, como reconhece o próprio SIMP, incluiu apenas os profissionais da saúde e segurança pública na contagem de tempo para vantagens, sem interrupção. O atendimento do pleito sindical e a eventual edição de lei municipal a respeito,

alargando os horizontes da Lei Federal, constituiriam violação ao princípio da hierarquia legal.

8- INCLUSÃO DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE NA VANTAGEM "ADICIONAL SAÚDE DA FAMÍLIA"- Os agentes comunitários de saúde possuem carreira e piso nacional próprios e que já vem sendo adimplido pelo Município desde a segunda metade da década passada. O entendimento do SIMP de que basta a regulamentação da Lei 5.865/11 para receber a vantagem "adicional saúde da família" não é o mesmo do Município. Além disso, a Emenda Constitucional 120 elevou o vencimento básico da categoria para 2 (dois) salários mínimos. O Município aguarda apenas o repasse de recursos federais para agilizar o pagamento.

9- REGULAMENTAÇÃO DE CARGA HORÁRIA - A exemplo do que já se afirmou em correspondências anteriores ao SIMP, consideramos que nos últimos anos o Governo Municipal tem protagonizado avanços importantes em termos de regulamentação de cargas horárias de servidores. A aprovação pela Câmara Municipal da Lei 6566/2018 permitiu o ajuste da situação de carga horária da maior parte das categorias. A discussão e construção de um Plano de Carreira para todos os servidores poderá levar a novos avanços e ajustes, balizados pelo interesse público e por necessidades e possibilidades concretas. As categorias que não foram abrangidas pela redução de carga horária são aquelas que exigiriam ampliação do quadro de pessoal, o que é vedado por lei.

10- ADICIONAL DE RISCO DE VIDA - Reiteramos o que já foi enunciado no item 1: guardas municipais e agentes de trânsito terão reajuste da gratificação de risco de vida em 222%, tendo como referência o mês descrição de 2022.

11- ASSÉDIO MORAL- O Executivo Municipal está, como sempre esteve, através de seus órgãos próprios, à disposição para examinar

todo e qualquer caso concreto de assédio moral que envolva servidores e que chegue ao seu conhecimento, no âmbito da administração pública local.

12- INSALUBRIDADE- A SARH dispõe de pessoal técnico especializado, para identificar e atender todas as demandas nesse sentido, examinando-as pontualmente e cumprindo a legislação aplicável, vinculada à norma regulamentadora número 15, do Governo Federal.

13- AMPLIAÇÃO DAS REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR - A Administração Pública Municipal não dispõe de recursos para ampliar o valor das RPVs. Mantém os pagamentos regulares em dia e cumpre a legislação exigível.

14- SUPORTE AOS SERVIDORES COM SEQUELAS DA COVID-19 - Ao contrário do que dá a entender este tópico redigido pelo SIMP, servidores eventualmente com alguma sequela deixada pelo coronavírus não se encontram desprotegidos da assistência médica possível, provida pelo Fundo de Assistência Médica do PREVPEL. Os celetistas têm acesso ao Sistema Único de Saúde, através de contribuição patronal e funcional. A SARH está estruturando um projeto - constante, aliás, em nosso Plano de Governo -, para atender servidores, com acolhimento humanizado e especializado, não apenas para as questões de sequelas da Covid-19, mas com ênfase na saúde mental dos servidores.

15- SAÚDE DOS SERVIDORES CELETISTAS- A exemplo do que já se demonstrou em anos anteriores, não é possível criar um FAM para os celetistas através de decisão administrativa. O Executivo Municipal dispõe-se a examinar propostas nesse sentido emanadas do Sindicado e a serem construídas em conjunto com o Prevpel, seu corpo técnico e seus Conselhos. Reitera-se que os celetistas possuem acesso ao SUS, mediante as contribuições patronal e funcional.

16- COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS - A Administração Pública Municipal respeita democraticamente a liberdade de manifestação prevista

na Constituição Federal e, como tem sido praxe, jamais se furtará de compor, privilegiando o diálogo, qualquer conflito decorrente da atual data-base. Nossa palavra agora não será diferente daquela adotada desde 2013.

UMA PALAVRA FINAL - Para concluir, essencializamos aqui os pontos que julgamos mais relevantes da presente proposta:

- Reajuste salarial de 10,06% para todos os servidores, considerando a integralidade da inflação acumulada no ano de 2021;

- Reajuste superior 22% no vale alimentação, considerando o percentual acumulado desde o último reajuste e elevando o valor para R$ 330,00 (trezentos e trinta reais);

- Reajuste nas menores FGs, 07 e 06, para os servidores que exercem as funções de assessoria administrativa e chefia de setor;

- Elevação do adicional de risco de vida dos agentes de trânsito e guardas municipais para 222%, com base em abril de 2022.

Atenciosamente,

Paula Schild Mascarenhas
Prefeita de Pelotas

Ilma. Sra.
Tatiane Lopes Rodrigues
Presidente do Sindicato dos Municipários de Pelotas