

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2017 DO SINSEPES

I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1.1 Reposição de 12,86% das perdas salariais acumuladas. A Inflação calculada com base na média dos índices (IPC- FIPE, IPC-M- FGV, ICV- DIEESE, INPC e IPCA - IBGE, IVGP - FURB) no período de março/2016 a fevereiro/2017, no percentual de 4,62% e 7,87% de perdas históricas de 2000 a 2016/17, incidindo sobre os salários de março de 2017.

	INPC-IBGE	IPCA-IBGE	IPC-FIPE	IVGP-FURB	ICV-Dieese	IPC-M-FGV
mar/16	0,44	0,43	0,97	1,20	0,44	0,58
abr/16	0,64	0,61	0,46	1,71	0,57	0,39
mai/16	0,98	0,78	0,57	0,54	0,67	0,65
jun/16	0,47	0,35	0,65	0,91	0,45	0,33
jul/16	0,64	0,52	0,35	0,69	0,21	0,29
ago/16	0,31	0,44	0,11	0,17	0,36	0,40
set/16	0,08	0,08	-0,14	0,45	0,03	0,16
out/16	0,17	0,26	0,27	-0,24	0,37	0,17
nov/16	0,07	0,18	0,15	-0,08	0,28	0,26
dez/16	0,14	0,30	0,72	0,29	0,12	0,20
jan/17	0,42	0,38	0,32	0,82	1,04	0,64
fev/17	0,24	0,33	-0,08	0,70	-0,14	0,39
Acumulado	4,69%	4,76%	4,43%	7,38%	4,48%	4,55%

■ Prévias
 Menor
Maior

Índice de reajuste	
	1,04620
Média dos 4, excluídos maior e menor	4,62%

OBS: A comissão mista COPLAN, SINSEPES e dois membros (responsável pelo IVGP da FURB e Controladoria) no ano de 2013, firmaram acordo sobre a Nota Metodológica

da apuração das perdas históricas que foi aprovada em Assembleia, estabelecendo o índice de 8,89% de reposição inflacionária não paga em negociações anteriores. Com a inclusão de 1% em 2014 somado ao reajuste inflacionário na negociação passada o acumulado da perda a liquida é de 7,866% (7,87%)

1.2 Reposição do anuênio correspondente ao período 2007/2008 não retroativo.

OBS: Em dois anos os anuênios deixaram de ser calculados sobre os salários dos servidores existentes no quadro de carreira existente na época.

1.3 Antecipação de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário para o mês de agosto/2017.

OBS: Contemplado em 2016

1.4 Incluir nas diretrizes orçamentárias, política salarial que contemple a reposição integral das perdas, sem parcelamento.

OBS: Foi contemplada em 2014. A resposta da reitoria é a dependência de uma regularidade do fluxo de caixa sendo que a provisão é feita todos os meses. A cláusula é mantida como permanente todos os anos. Na votação do orçamento para o ano de 2015, a reposição da perda histórica foi prevista em 1% além da inflação. Não houve, porém, nenhuma reposição em 2015 e 2016. Nesse ritmo a previsão na FURB de voltar aos mesmos níveis salariais de 2000 é de oito anos, ou seja, em 2024.

1.5 Encaminhar imediatamente ao Conselho Universitário, proposta de regulamento dos direitos garantidos pela LC 746 que dependem de regulamentação interna, em especial no que trata:

1.5.1 Alterar o Art. 42 LC 746 prevendo outros casos excepcionais onde o servidor poderá requerer a conversão da licença-prêmio em pecúnia à semelhança dos Arts. 151 e 288 da LC660/2007 e do Decreto no. 8613/2008 nos casos previstos nos incisos I a VI do Art. 8º.

Resposta em 2015: Será feito um estudo para regulamentação da conversão da licença-prêmio em pecúnia, para os casos diversos do já previsto para a aposentadoria por invalidez.

Resposta em 2016: Não há como atender a solicitação pela indisponibilidade financeira da FURB, sem a qual este dispositivo torna-se inócuo.

Obs: Existem casos excepcionais onde os servidores podem passar por situações inerentes a sua vontade como doença grave, calamidade pública, nesses casos limitados e sob análise da assistência social estamos reivindicando, a conversão

em pecúnia da mesma forma como previsto na legislação da prefeitura, suas autarquias e fundações. O CONSUNI e reitoria sinalizaram em 2014 rever e estudar o assunto em 2015 o que não aconteceu.

LC 660/2007:

.....

Art. 151 O servidor com direito à licença-prêmio poderá optar pelo recebimento em dinheiro de importância correspondente a um terço da licença.

§ 1º No caso de optar pela conversão em pecúnia, deverá o servidor gozar o restante a partir do recebimento.

§ 2º O Município, por critério administrativo próprio, devidamente justificado, em face de necessidade imperiosa, interesse inadiável, excepcionalidade dos serviços prestados pelo servidor requerente ou pela necessidade do servidor por motivos especiais, poderá indenizar o período de licença prêmio restante (dois terços) ou mesmo a totalidade do período, caso assim requeira o servidor, convertendo-o em pecúnia, dentro do critério definido no parágrafo seguinte, desde que haja a concordância do servidor público".

§ 3º A conversão da licença prêmio em pecúnia, em qualquer caso, será considerada como licença gozada.

§ 4º Os critérios administrativos serão definidos e regulamentados em lei específica.

§ 5º Para efeito de cálculo do período de licença convertido em pecúnia será considerado o padrão de vencimento percebido pelo servidor, no cargo efetivo, na data do início do gozo, acrescido das vantagens de natureza permanente.

§ 6º O pagamento da licença prêmio convertida em pecúnia dependerá de disponibilidade financeira do Município, suas Autarquias e Fundações, e será feito nas condições estabelecidas em regulamento. (Regulamentado pelo Decreto nº 8613/2008.

Do Decreto nº 8613/2008:

.....

Art. 7º O pagamento da licença-prêmio convertida em pecúnia dependerá de disponibilidade financeira do Município, suas Autarquias e Fundações, e observará a ordem cronológica de protocolização dos pedidos.

Art. 8º A ordem cronológica de que trata o art. 6º será excepcionada. Para atender pedido de pagamento de licença-prêmio em pecúnia ao servidor que apresentar as seguintes situações:

I - doença grave na família, comprovada por meio de laudo médico;

II - aquisição de medicamentos, órteses, próteses e tratamento especializado nas áreas, entre outras, de fonoaudiologia, psicologia e fisioterapia, devidamente comprovados;

III - problema odontológico na família de caráter urgente, comprovado por laudo de cirurgião dentista;

IV - problema habitacional que exija a reconstrução ou reparação urgente de moradia, comprovado por meio de Laudo do Serviço Social e, quando necessário, do Órgão de Defesa Civil, acompanhado de dois orçamentos do material e da mão-de-obra;

V - dívidas relacionadas ao imóvel utilizado para moradia, quando houver risco de perdê-lo, devidamente comprovadas;

VI - aquisição de imóvel para moradia ou quitação do respectivo financiamento, comprovada pela documentação exigida para a transação e sendo este o único imóvel de propriedade do servidor.

1.6 Revisão da 744/2010 no que se refere a redução em até 5 referências da remuneração do quadro de carreira de técnico administrativos em relação a lei anterior.

OBS: Alguns cargos tiveram reduzidas suas referências iniciais e finais. Isso originou diferenças substanciais que em alguns casos deixaram de estar alinhadas com o mercado de trabalho atual, reduzindo não apenas a manutenção dos quadros atuais bem como a baixa atratividade em concursos e processos seletivos.

Resposta em 2016: Estudos feitos pela COPLAN indicam a remuneração inicial destas carreiras da FURB em comparação com a PMB e os valores do SINE, assim como o impacto orçamentário da equiparação. Não há disponibilidade orçamentária e disposição legal para equiparação.

A Assembleia definiu reencaminhar o pedido com atualização dos valores levantados com a apuração de benefícios indiretos

II - CLÁUSULAS SOCIAIS

2.1 Implementar política de redução da jornada de trabalho dos servidores para 36 horas semanais.

Em discussão na assembleia. Algumas categorias tiveram sua jornada reduzida em função da atividade de sua profissão, seguindo a legislação nacional, alterando inclusive a LC 744 e 745

2.2 Adoção do horário de verão em escala conforme a necessidade de cada setor.

OBS: Na assembleia de 2017 foi votada a possibilidade do horário de verão para alguns setores, cuja necessidade de atendimento não requeresse os turnos completos. A resposta em 2016 remeteu o assunto para um bloco de férias coletivas

2.3 Suspender qualquer nova terceirização na FURB de funções que podem ser mantidas/criadas como cargos no plano de carreira dos servidores e realização de concurso público para preenchimento das vagas ocupadas pelos terceirizados.

Resposta em 2016: Todos os serviços atualmente terceirizados estão sendo permanentemente analisados, para verificação da relação do custo e benefício (quantitativo e qualitativo). Todos os atos e fatos estão devidamente documentados e disponibilizados nos meios eletrônicos e físicos, e por sermos uma instituição pública, mediante solicitação estas informações poderão obtidas a qualquer momento. Em nenhum momento nesta gestão, apesar da abertura da mesma para um diálogo contínuo com o SINSEPES, inclusive com agenda disponível mensal, houve qualquer pedido desta ordem.

2.4 Ampliar concessão de benefício de abatimento de mensalidade aos servidores aposentados e seus dependentes nos cursos oferecidos pela Universidade.

OBS: Em algumas situações o servidor permanece no serviço ativo mesmo podendo requerer sua aposentadoria em função da falta de uma política nesse sentido para os dependentes. A avaliação continua para 2016. Algumas sugestões para incluir um limite percentual dentro do orçamento dos cursos com menor demanda foram sugeridas. No final de 2016 foi apresentada uma proposta que contemplou esse item, mas que alterou os percentuais e condições já existentes. A assembleia deliberou que a redução dos percentuais e critérios utilizados são incompatíveis com a reivindicação ora colocada.

2.5 Corrigir as condições de trabalho inadequadas, perigosas e insalubres nos diversos campus da FURB, com a regularização imediata de laudos periciais.

OBS: É o caso por exemplo do hospital universitário, em outras áreas laudos de periculosidade ou insalubridade e seu acompanhamento muitas vezes estão vencidos. O trabalho vem sendo realizado pelo SESMT e CISSP. A regularização será acompanhada ao longo de 2017.

2.6 Ampliar e reestruturar áreas de convivência nos diversos campi da FURB.

OBS: Foi encaminhado o plano e apresentado em 2014 ao CONSUNI as propostas de reorganização por uma comissão que envolve o curso de arquitetura da FURB. Alguns espaços começaram a ser reorganizados no início de 2015. Continua, portanto na pauta esse ano até a conclusão do plano.

Resposta em 2016: Houve avanços nas diretrizes relacionadas ao espaço físico, macrozoneamento dos campi, e a etapa seguinte é o zoneamento, ou seja, o detalhamento dos novos espaços e ressignificação dos existentes. Todas estas matérias foram deliberadas e aprovadas pelo CONSUNI e fazem parte da revisão do PDI 2010-2015 já publicado e gradualmente implementadas.

2.7 Estabelecer mediante acordo coletivo a regulamentação das férias coletivas, nos seguintes pontos.

2.7.1 Prazo mínimo de divulgação do período concedido.

2.7.2 Critérios para os setores envolvidos.

2.7.3 Prazo de 15 a 20 dias de férias coletivas para servidores técnico- administrativos com direito de opção para sua prorrogação.

2.7.4 Forma de rodízio do saldo de férias remanescente, estabelecendo os critérios de preferência aos servidores.

OBS: A proposta sobre férias coletivas carece ainda de um entendimento. Foi apresentada uma minuta que incluiu a alteração em lei do abono pecuniário que é uma opção pouco escolhida pelos servidores mas que implica em uma distinção com o que já é previsto na legislação municipais para os demais servidores públicos da prefeitura suas autarquias e fundações. A assembleia deliberou que não é hora de aumentarmos as diferenças na legislação entre as categorias de servidores reduzindo os direitos da FURB.

2.8 Acompanhar o Programa de qualidade de vida no trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas.

OBS: No CONSUNI ano passado a divisão recebeu nova denominação como secretaria e ficou subordinada diretamente a reitoria. O NUPOF aprovado já assumiu muitas funções para implementar as políticas de gestão de pessoas. A reestruturação do setor e a contratação de novos profissionais foi cumprida em 2014. O programa de qualidade de vida no trabalho que está sendo gradualmente realizada em diversas ações como assistência pré-aposentadoria, programa de integração de novos servidores dos quais as associações e SINEPES receberam espaço para participação. Definido a manutenção das cláusulas como pauta permanente para participação do SINEPES.

As ações vêm sendo efetuadas pela DGDP.

2.9 Garantir representação do SINEPES nas negociações referentes aos convênios sociais.

OBS: Está sendo cumprida e o SINEPES participou das rodadas de negociação dos convênios sociais. Permanece na pauta permanente em cada ano.

2.10 Revisão com participação do SINSEPEs, de anteprojeto de lei para alterar a LC 746, em especial no que trata:

2.10.1 Art. 17 Equiparação do valor do auxílio para servidores com filhos com deficiência ao auxílio creche (prevista no Art. 16), e redução da carga horária em 1/5 para servidores com 40 horas semanais sem prejuízo a sua remuneração de acordo com laudo emitido pelo SESMT renovada anualmente. Extensão do benefício para aplicação no caso de quaisquer dependentes, não restrito apenas aos filhos.

Resposta em 2016: Será mantido o benefício atual.

OBS: Atualmente o valor do auxílio para filhos portador de necessidades especiais é de 30% do menor vencimento pago aos servidores da FURB. O Auxílio creche é de 40%. Muitos dos filhos portadores de necessidades especiais não frequentam a creche ou escola. Portanto cabe uma equiparação do benefício de acordo com um laudo de competência do SESMT. A interpretação que trata de benefícios diferentes não é igualitária para a situação em que se encontram os filhos portadores de necessidades especiais.

OBS: As alterações dos Art. 38 que trata das condições para gozo da licença prêmio no Capítulo X e do Art. 36 e seu parágrafo único equiparando as condições das Licenças por Motivo de Doença em Pessoa da Família foram aprovadas no CONSUNI em março de 2016. No entanto ainda se encontram pendentes para aprovação pela Câmara de Vereadores.

2.10.2 Art. 60, inciso V: exclusão do “Art. 84” estendendo aos servidores da FURB o Auxílio Alimentação conforme regulamentação municipal. De forma que os servidores horistas ou com carga horária reduzida recebam a proporcionalidade do benefício.

Resposta em 2016: A política da Universidade é manter espaços com alimentação subsidiada, beneficiando os servidores que permanecem períodos de oito horas na FURB.

OBS: A assembleia deliberou que a política de subsídios a alimentação de algumas refeições atende um anseio histórico para os acadêmicos sobretudo. O vale refeição/ alimentação é um benefício concedido aos demais servidores municipais e de categorias de servidores públicos e privados. Continua na pauta em 2017.

III – CLÁUSULAS ACADÊMICAS

3.1 Efetivar a política que garanta a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão para a alocação efetiva das horas para todos os docentes da instituição.

OBS: Em processo de votação a resolução que estabelece regras para o RTI. Os processos de novos enquadramentos em regime de TI encontra-se suspenso depois que houve divergências sobre os critérios dos enquadrados.

3.2 Preservar as instâncias colegiadas de tomada de decisões.

OBS: A assembleia considerou que essas instâncias não estão sendo respeitadas sem que uma reforma administrativa realmente tenha ocorrido. O pré-anúncio de extinção dos departamentos sem que isso tenha sido votado efetivamente no CONSUNI e o Estatuto da FURB alterado vem sendo sistematicamente forçado com o esvaziamento de suas atribuições e desestímulo para ocupação do próprio cargos que encontram-se ausentes em alguns centros

3.3 Regulamentar os Regimes de Tempo Parcial para professores do quadro.

OBS: A proposta de Resolução e do projeto de Lei complementar que resgata os regimes de tempo parcial 20 horas e outras possibilidades 10 ou 30 horas permanece ainda pendente. Solicitamos que os regimes de tempo parcial também sejam estabelecidos em 2017.

3.4 Considerar na planilha de horário todas as atividades não contempladas formalmente, tais como: preparação das aulas, correção de trabalhos e reuniões.

Resposta em 2016: “Trata-se da concessão de horas atividades denominadas de extraclasse. É meritória, no entanto exige uma reflexão sobre a sustentabilidade da instituição, que hoje não nos é possível.

Permanece na pauta.

3.5 Extinção do sistema de alocação de horas e melhoria do sistema de avaliação das atividades docentes. Incluir banco de horas de atividades.

Resposta em 2016:

a- Não é possível extinguir um sistema de gestão de horas.

b- Será apresentado em 2016/I os critérios de avaliação das atividades de desempenho docente, nos aspectos acadêmicos e administrativos.

Resposta em 2015: O sistema de alocação de horas permanecerá e será aperfeiçoado. As informações nele contidas, advindas no SIPEX e dos PTIs, devem ser uniformes e consolidadas.

A avaliação das atividades docentes será objeto de uma ampla discussão com a comunidade acadêmica. As avaliações da pesquisa e extensão para os professores de tempo integral, serão levadas brevemente ao CONSUNI.

A avaliação do ensino será reformulada contemplando aspectos como o número mínimo estudantes que responderam o questionário aplicado, e outros critérios a serem definidos na nova regulamentação.

IV - CLÁUSULAS SINDICAIS

4.1 Assegurar a manutenção do Processo de Negociação Coletiva Permanente e Contratação Coletiva das Cláusulas pactuadas entre o Sindicato e a Administração da FURB.

OBS: está sendo cumprida. Faz parte da pauta permanente todos os anos.

4.2 Garantir a manutenção dos acordos sindicais nas Resoluções desta Instituição, só podendo haver rompimento mediante novo acordo.

OBS: está sendo cumprida. Faz parte da pauta permanente todos os anos.

4.3 Garantir a divulgação antecipada à comunidade universitária da pauta das reuniões dos conselhos superiores, bem como dos pareceres e das atas aprovadas. Além disso, implementar o sistema de transmissão das reuniões dos conselhos superiores conforme aprovado em 2001.

Resposta em 2016: Divulgação já é feita, salvo quando os relatores não cumprem os prazos. A transmissão ao vivo será implantada na nova sala dos conselhos já projetada.

OBS: o sistema de transmissão ainda não ocorre só a gravação em vídeo e o sistema de som é deficiente para uma transmissão.

Encontra-se pendente

4.4 Garantir a regularização do vínculo empregatício dos servidores técnico-administrativos e professores contratados com vínculo consolidacional por contrato de prazo indeterminado.

Em 2016 aconteceram demissões de trabalhadores cujo vínculo já era indeterminado há muitos anos. Tais situações acabam ao longo desse tempo causando impactos pessoais negativos não apenas para os atingidos mas também para a FURB.

4.5 Calendarização de reuniões periódicas mensais entre Reitoria e SINSEPES para acompanhamento das reivindicações e garantia de cumprimento dos compromissos assumidos.



OBS: está sendo cumprida sempre que solicitado. Faz parte da pauta permanente todos os anos.

4.6 Garantir a liberação dos servidores para participar de todas as assembleias convocadas pelo SINSEPES.

OBS: Atendido. Sempre em regime de representação por setor

Ralf Marcos Ehmke
Presidente do SINSEPES