

Doses certas para a saúde do trabalhador



1. VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

1.1 O prazo de vigência será de um ano, a contar de 1º de março de 2008. As reivindicações aqui apresentadas e que se constituírem em acordo entre o Sismmac e Município de Curitiba, abrangerão todos os servidores municipais de Curitiba.

2. QUESTÕES SALARIAIS

2.1 Zeramento da inflação do último período - Reposição de perdas salariais acumuladas no período de 1º de março de 2007 a 28 de fevereiro de 2008 equivalente ao INPC, apurado pelo IBGE, extensivo a todos os aposentados e pensionistas, a incidir sobre os vencimentos e demais vantagens do mês de fevereiro de 2008.

2.2 Recuperação das perdas salariais - Reajuste de 15,23% para repor as perdas ocorridas nos vencimentos e demais vantagens de 1999 a fevereiro de 2005. Os salários serão recompostos por meio de política de recuperação salarial a ser implantada pela administração municipal. Este direito será extensiva aos aposentados e pensionistas.

2.3 Ganho real - A título de ganho real, será concedido aumento real de 3,5 % sobre todas as remunerações, a partir de março de 2008, extensivo a todos os aposentados e pensionistas.

3. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Modificar a Lei 10190/2001 para ampliar direitos dos profissionais do magistério, assegurando:

3.1 Crescimento Vertical automático, mediante apresentação da documentação, independente de número de vagas, com efeitos financeiros no mês subsequente à apresentação do certificado.

3.2 Avanço em três referências no Crescimento Horizontal, independente do número de vagas, sendo a primeira referência concedida nos moldes atuais e as demais a cada 80 h/a de curso de formação, aperfeiçoamento e qualificação profissional.

3.3 Crescimento Vertical automático para os professores que concluíram o curso de pós-graduação e aposentaram-se antes de junho de 2001, e aos profissionais aposentado após 2001 que não tiveram esta possibilidade devido ao limitado número de vagas.

3.4 Pagamento de 50% de gratificação em Educação Especial para todos os profissionais que atuam na Educação Especial em escolas, classes especiais e CMAEs, bem como aqueles que atuam na forma de RIT.

3.5 Revisão dos processos de enquadramento realizados em 2001, extensivos aos aposentados, por força da Lei 10190/01, contemplando o tempo de serviço no município de Curitiba. A implantação deverá ser no próximo crescimento horizontal, obedecendo aos seguintes critérios:

• Uma referência para quem, em 28 de junho de 2001, tinha até 5 anos de tempo de serviço no município;

• 2 referências para quem tinha de 5 anos e 1 dia a 7 anos de tempo de serviço;

• 3 referências para quem tinha de 7 anos e 1 dia a 9 anos de tempo de serviço;

• 4 referências para quem tinha de 9 anos e 1 dia a 11 anos de tempo de serviço;

• 5 referências para quem tinha de 11 anos e 1 dia a 18 anos de tempo de serviço;

• 6 referências para quem tinha mais de 18 anos de tempo de serviço.

3.6 Que os afastamentos funcionais remunerado, para cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado), sejam considerados como de efetivo exercício e não impeçam os crescimentos vertical e horizontal e a mudança de área de atuação.

3.7 Reenquadramento dos profissionais do magistério da Docência II, para restabelecer as referências conquistadas pelos crescimentos horizontais e verticais, anteriores à Lei 12348/07.

3.8 Concessão aos aposentados na Docência II, das mesmas referências concedidas aos servidores em atividade pela Lei 12348/07;

3.9 Paridade plena a todos os aposentados em relação àqueles que ainda se encontram em atividade.

3.10 Reenquadramento dos aposentados que, em 28 de junho de 2001, estavam na última referência de cada padrão instituído pela Lei 7670/91, para garantir a permanência dos mesmos no final da carreira.

3.11 Alteração da lei 10190/01, oportunizando aos profissionais que estão na área de atuação Docência II, o retorno definitivo à Docência I.

4. DEMAIS QUESTÕES FUNCIONAIS

4.1 Incorporação aos proventos da Gratificação de Dificil Provitimento, de forma proporcional ao tempo de contribuição previdenciária.

4.2 Cumprimento integral da Lei Municipal 8785/95 assegurando o recesso escolar para os profissionais dos CMAEs, Faróis do Saber de escola e CMEIs.

5. QUESTÕES PEDAGÓGICAS

5.1 A política de capacitação da SME visará formação contínua de todos os docentes, considerando as demandas e a realidade da RME, bem como as contribuições e sugestões dos professores e demais trabalhadores das escolas, CMAEs, CMEIs, Farol e espaços de contraturno. Com base nesta diretriz serão ofertados:

5.1 Cursos direcionados as especificidades e proposta pedagógica dos CEIs;

5.2 Cursos referentes às diferentes modalidades da Educação Especial para todos os professores do ensino regular e de EJA, para qualificar o processo de inclusão;

5.3 Cursos que promovam a capacitação de todos trabalhadores da educação;

5.4 Cursos direcionados aos trabalhadores que se encontram em laudo médico, compatível com as funções que estiverem exercendo;

5.5 Mínimo de 80 horas anuais de cursos a todos os magistério;

5.6 Formação específica para todos os profissionais de EJA;

5.7 Formação específica para todos os profissionais que atuam na Educação Infantil (pedagogos, professores, educadores, auxiliares de serviço escolares) tanto em escola como em CMEI;

5.8 Assessoramentos por área de conhecimento, resgatando processo existente na vigência do currículo básico;

5.9 Cursos que promovam a reflexão sobre a práxis pedagógica da escola e sua articulação com as diferentes áreas do conhecimento;

5.10 Capacitação sempre em horário de trabalho, nos dias de permanência, e tendo como docentes prioritariamente, pessoas indicadas pelos profissionais do magistério, por meio de consulta a ser realizada pela SME;

5.11 Oferta da semana de estudos pedagógicos, nos dias de responsabilidade da SME, que ocorra no mês de março e primeiro semestre;

5.12 Abordagem de conteúdos que atendam às necessidades específicas das diferentes modalidades de ensino;

5.13 Construção de programação com a sugestão de professores quanto a palestras e temas;

5.14 Autonomia da escola na escolha de palestras e temas nos dias de atividades sob sua responsabilidade;

5.15 Devido à organização do tempo escolar em ciclos, a SME aprofundará as discussões curriculares em seminários para avaliar a implantação dos Ciclos de Aprendizagem, aberto a todos os profissionais da RME;

5.16 Acesso ao contraturno a todos os alunos que necessitarem, para garantir a inclusão com qualidade. Para isto será garantido:

a) Lotação de professores em número suficiente para atender a demanda do contraturno;

b) Espaço físico adequado, adaptando os já existentes;

c) Agilidade e qualidade no atendimento às escolas para educandos que necessitem de currículos e materiais adaptados e a construção do currículo com os profissionais da escola;

d) Garantia de professor co-regente em turmas em que a especialidade do aluno incluso necessite de atendimento individualizado;

e) Assegurar Sala de Recursos e Classe Especial para alunos da EJA.

5.17 Criar Programa Alternativo para atender alunos egressos das escolas especializadas, que atingiram a terminalidade específica prevista na LDB.

5.18 Garantia de que as substituições de profissionais do Ensino Especial, por licenças e afastamentos, sejam realizadas por profissionais habilitados para atuar nesta modalidade.

5.19 A portaria que disciplina o dimensionamento de pessoal será republicada, para garantir a redução de 5 alunos nas turmas que incluem alunos com necessidades educativas especiais, na proporção de 5 alunos a menos por aluno de inclusão por turma.

5.20 Para garantir agilidade, qualidade e ampliação do atendimento realizado pelos CMAEs, a SME efetuará:

5.20.1 Ampliação do número de profissionais (psicólogos, pedagogos e fonoaudiólogos) por meio de concurso público nos CMAEs;

5.20.2 Construção de novos Centros Municipais de Atendimento.

país de Atendimento.

5.21 Garantia de vaga na escola para professor habilitado em Artes / Educação Artística, de modo a garantir a oferta de carga horária que corresponda ao fixado pelas portarias do CEE.

5.22 Garantia de mais um pedagogo por turno de trabalho nas escolas de grande porte, de difícil provimento, CEIs, CMEI e EJA.

5.23 Garantia de um pedagogo por turno, independente do número de alunos em CMEIs e na EJA.

5.24 Garantia de profissionais em número suficientes nas escolas que possuem Educação Infantil, respeitada a seguinte proporção:

5.25 Pré I (4/4 anos e 11 meses) e Pré II (5/5 anos e 11 meses) dois professores em cada turma, por turno.

5.26 Garantia de auxiliares de serviços escolares nos CMEIs.

5.27 Com o objetivo de respeitar a natureza do trabalho das pedagogas, a SME explicitará sua função de organização do trabalho pedagógico nas escolas e CMEIs. Ampliando em todas as unidades a relação pedagogo/aluno.

5.28 Garantia de limite máximo de alunos por sala, concomitante à ampliação proporcional do número de salas e professores, conforme indicativo do Fórum Paranaense em Defesa da Escola Pública, obedecendo a seguinte proporção:

a) creche (0 a 3 anos), 6 alunos;

b) pré-escola (4 a 6 anos), 15 alunos;

c) 1º ao 3º ano, 20 alunos;

d) 4º ao 5º ano, 25 alunos;

e) 6º ao 9º ano, 30 alunos;

5.29 Construção e adaptação de espaços para a Educação Infantil, conforme estabelece a legislação, nas escolas e CMEIs, com adequação ergonômica do mobiliário utilizado pelos alunos;

5.30 Garantia de materiais didático-pedagógicos adequados para a Educação Infantil nas escolas e CMEIs;

5.31 Ampliação da oferta da Educação Infantil em período integral nos CMEIs;

5.32 Contratação por concurso de profissionais do magistério e auxiliares de serviços escolares para atuar em EJA;

5.33 Garantia da função de apoio pedagógico (co-regência) em todas as escolas, na proporção de 1 para cada 2 turmas regulares, além dos profissionais que cobrem a hora-permanência.

5.34 Revogação da Lei 10.905/03, que contabiliza gastos não previstos na LDB nos recursos obrigatórios da área educacional.

5.35 Aplicação de no, mínimo 30% da receita resultante de impostos no MDE (Manutenção e Desenvolvimento do Ensino).

5.36 Serão incorporadas à proposta curricular temas que abordem o envelhecimento e o Estatuto do Idoso.

5.37 Serão incorporados à proposta curricular temas referentes à cultura afro-brasileira como determinam a Lei 10.639/03 e o Parecer 4 do CEE, preferencialmente em cinco eixos: Currículo, formação de professores, materiais didáticos e pedagógicos; projetos político pedagógico, gestão escolar/cultura organizacional. Para tanto será necessário:

5.38 Enviar materiais sobre a temática para todas as escolas.

5.39 Formação de professores (seminários e grupos de trabalho), leitura e discussão da lei.

5.40 Constituição de grupos e pessoas de referência na temática nos NRE, desencadeando ações ao longo do ano e especialmente no mês da Consciência Negra.

5.41 Participação de estudantes de todas as idades nas ações de formação (mostras de literatura, semana da consciência negra, palestras sobre ações afirmativas).

5.42 O município divulgará e ampliará o número de bolsas para pós-graduação ofertadas pela SME e IMAP.

5.43 As unidades da RME serão adaptadas para garantir o acesso às pessoas com necessidades especiais.

5.44 Realização da Conferência Municipal de Educação, para debater Sistema Municipal de Ensino e do Conselho Municipal de Educação, com a participação de todos os segmentos que compõem o Sismen.

5.45 Revisão do porte e dimensionamento de pessoal nas escolas que atendam os anos finais do Ensino Fundamental e a Educação Integral.

5.46 Garantia da continuidade do atendimento dos alunos nas Escolas Especializadas, Classes Especiais e salas de recurso públicas.

5.47 Respeito à portaria do CEE que disciplina a metragem das salas de aulas, conforme o número de alunos.

5.48 A participação dos profissionais do magistério no programa comunidade-escola não pode acarretar nenhum prejuízo pedagógico nas escolas.

6. SISTEMA DE SEGURIDADE (ICS/IPMC)

6.1 A PMC encaminhará projeto de lei à Câmara Municipal, alterando a lei de seguridade social (9626/99 com as alterações posteriores), transformando o ICS em autarquia municipal e ampliando a participação dos servidores ativos e aposentados, com a criação de Conselhos de Administração e Fiscal paritários para o ICS e IPMC.

6.2 Com relação ao Regime Próprio de Previdência dos servidores, o IPMC ampliará o debate sobre a gestão do sistema, escolha de conselheiros, financiamento, segregação de massas, promovendo e ou efetivando:

a) Seminário sobre benefícios previdenciários e Regime Próprio de Previdência;

b) Publicação de informativo mensal sobre a situação financeira, atuarial e patrimonial do IPMC;

c) Envio aos servidores, a cada trimestre, de

extrato da situação previdenciária individualizada;

d) Amplo debate com os servidores sobre as reais necessidades de mudanças no sistema de previdência;

e) Escolha de dirigentes do IPMC, inclusive o presidente, entre servidores do quadro próprio do Município.

6.3 O ICS adotará as seguintes medidas:

a) Ampliação da quantidade e qualidade dos atendimentos prestados;

b) Realização de seminário para informar os servidores sobre estrutura e funcionamento do ICS visando melhorias no atendimento e participação efetiva dos usuários na defesa do sistema solidário do instituto;

c) Informar à Perícia Médica sempre que o servidor estiver hospitalizado e realizar visitas periódicas para acompanhar a evolução da recuperação;

d) Desenvolver política de valorização dos trabalhadores do ICS para lhes garantir melhores condições de trabalho e a alta rotatividade dos mesmos;

e) Criar quadro próprio de pessoal do ICS e realizar concurso para preencher vagas de todas as áreas. Realizar concurso para contratar médicos ainda em 2008, uma vez que se encerra o contrato com a Aliança Saúde;

f) Firmar contratos e convênios com profissionais, hospitais e demais serviços de saúde na Região Metropolitana;

g) Estender a cobertura do ICS para todos os dependentes que, mesmo após completarem 18 anos, estiverem cursando a graduação;

h) Parcelar o pagamento do fator moderador dos exames e demais procedimentos quando o valor ultrapassar 5% do vencimento básico do servidor;

i) Suprimir o parágrafo 2º do artigo 57 da Lei 9626/99, eliminando a carência para os novos servidores;

j) Enviar mensalmente para o servidor extrato dos valores cobrados pelo ICS a título de ressarcimento;

k) Adotar medidas para dar agilidade e qualidade ao atendimento oferecido pelo laboratório do ICS;

l) Ofertar aos servidores outras especialidades médicas, tais como, homeopatia, acupuntura e outras;

m) Manter Pronto Atendimento Infantil 24 horas com profissionais e estrutura suficientes para atender integralmente a demanda;

n) Assegurar o atendimento de Fisioterapia pela rede contratada com a utilização do fator moderador, nos mesmos termos dos demais serviços;

o) Isenção de fator moderador no atendimento pela rede contratada nas especialidades não ofertadas pelo ICS;

p) Indicação dos presidentes do Conselho de Administração e Conselho Fiscal do ICS, obrigatoriamente, dentre servidores do quadro próprio;

q) Escolha dos diretores e demais cargos comissionados, inclusive presidente, entre servidores do quadro do Município ou do ICS, com reconhecido conhecimento técnico e científico nas áreas para as quais está sendo indicado;

r) Criar novos mecanismos físicos e eletrônicos de avaliação dos serviços prestados pelo ICS, de forma que o usuário efetivamente avalie e receba retorno da avaliação realizada.

7. DA SAÚDE DO TRABALHADOR

7.1 O Município instituirá Comissões Locais de Saúde do Trabalhador eleitas por seus pares, para avaliar as condições de trabalho, identificando riscos à saúde do trabalhador, sugerir adequações e contribuir na definição das políticas de prevenção e atenção às doenças ocupacionais, bem como a eliminação de riscos à saúde.

7.2 O Município efetuará também a implantação dos COERGOs - Comitês de Ergonomia em todas as secretarias e órgãos conforme negociado em 2007. Além disso, a PMC realizará exames de saúde periódicos sem despesas para os servidores, com vistas a prevenir doenças e tratar aquelas adquiridas ou agravadas pelo esforço de trabalho. A PMC garantirá programas de vacinação para todos os trabalhadores com recursos próprios do Município.

7.3 O Programa de Saúde Vocal será estendido a todos os profissionais do Magistério, garantindo-se o atendimento após diagnóstico, bem como a aquisição de microfones, com verba do Programa Saúde Vocal.

7.4 Realização de mapeamento de riscos ambientais nos diferentes locais de trabalho.

7.5 Serão respeitadas as restrições do laudo médico e nenhuma alteração será feita nos mesmos sem que o detentor do laudo seja previamente notificado.

7.6 Manutenção do pagamento pelo RIT, durante todo o tratamento, para os servidores que entrem em laudo quando ainda vigente o período do RIT.

7.7 Compatibilidade e integração entre a perícia médica e a saúde ocupacional com relação às informações funcionais.

7.8 Intensificar programas de prevenção da saúde mental, vocal, bem como desenvolver programas de fisioterapia preventiva.

7.9 Discutir a função da saúde ocupacional na PMC para todos, bem como encaminhar para o tratamento adequado os profissionais em laudo nos locais de trabalho.

7.10 Definir objetivamente as funções a serem desenvolvidas pelos profissionais em laudo nos locais de trabalho.

7.11 Garantir tratamento médico e acompanhamento sistemático aos profissionais em laudo médico.

7.12 Garantir dispensa do trabalho para tratamento de saúde vocal, mental, fisioterapia e outros sem perda de hora permanência e sem compensação de horários.

7.13 Garantir atendimento com qualidade e humanizado no departamento de saúde ocupacional por parte dos profissionais de saúde.

7.14 Todos os tratamentos realizados devido a doenças adquiridas ou agravadas pelo exercício da atividade profissional deverão ser custeados integralmente pela PMC;

7.15 Todos os locais de trabalho devem aceitar declarações médicas sem prejuízo do servidor.

7.16 APMC encaminhará ao legislativo projeto de lei incluindo o assédio moral entre as condutas vedadas aos servidores públicos, definindo a penalidade administrativa aplicável aos que cometerem a infração. A PMC realizará cursos para servidores e chefias sobre o tema.

8. DA GESTÃO DEMOCRÁTICA NAS UNIDADES ESCOLARES

8.1 A Lei 8280/93, que regula a Eleição de Diretores, e suas alterações posteriores serão modificadas de forma a vedar mais de uma reeleição da direção e vice-direção, independente do cargo a ser ocupado. Também o coordenador administrativo deverá ser eleito na chapa.

8.2 O servidor designado para exercer a função gratificada símbolo FG-EC, perceberá, a título de gratificação para as funções de Coordenador Administrativo de Escola, 50% do valor correspondente a remuneração do cargo em comissão símbolo C7.

8.3 Seminários, palestras e discussões que garantam o debate amplo sobre a gestão democrática na educação.

8.4 A SME garantirá a escolha das direções dos CMEIs, por meio de eleições diretas, da forma como já ocorre nas escolas.

9. DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

9.1 Pagamento da gratificação pela atuação na Educação Especial para quem fizer RIT nesta modalidade, em escolas e CMAEs.

9.2 Garantia de lotação de guardas municipais nas unidades da RME durante os finais de semana, realizando concurso para ampliar o efetivo.

9.3 Fixar em lei os critérios do remanejamento dos profissionais que atuam na Secretaria da Educação, atualmente disciplinados por portaria, dando maior transparência, estabilidade jurídica e segurança ao procedimento.

9.4 Garantir a participação no remanejamento aos profissionais da SME detentores de laudos médicos de inaptidão temporária ou definitiva.

9.5 Garantir aos pedagogos que possam acumular dois cargos com jornada de 20 horas semanais, conforme prevê a lei 6761/85.

9.6 O município cumprirá o parágrafo 1º do artigo 20 da lei 6761/85, que assegura aos profissionais do magistério 20% da carga horária para estudos e planejamento de atividades pedagógicas. Inibirá e responsabilizará qualquer prática contrária, especialmente no que diz respeito à retirada deste direito, devido à falta motivada por Licença para Tratamento de Saúde do servidor.

9.7 O servidor que deixar de frequentar curso, e comparecer em seu local de trabalho, não poderá ter anotada faltas em sua ficha funcional.

9.8 Garantia da aposentadoria especial aos profissionais do magistério que estão na SMEL.

9.9 O Município realizará programa de inclusão digital dos servidores municipais, oferecendo a cada servidor o mínimo de 40 horas de curso de informática em 2008, bem como criará programa de incentivo para compra de computadores.

10. DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E OUTROS

10.1 O Município custeará integralmente aos servidores auxílio alimentação, independentemente da faixa salarial, por meio de vales alimentação ou subsídio em espécie, em valor não inferior a R\$ 7 reais por dia, corrigido de acordo com o índice inflacionário, sem nenhum ônus para o servidor.

10.2 O auxílio transporte será concedido em cada um dos padrões (inclusive no RIT), aos professores detentores de dois cargos, em quantidade correspondente ao número de passagens necessárias ao seu deslocamento para cada vínculo, independente da lotação em uma ou duas unidades escolares, na forma declarada pelo servidor, sem o limitador de quatro passagens por dia.

10.3 O Município realizará o pagamento dos vencimentos na instituição financeira e agência indicadas pelo servidor.

10.4 As anotações das fichas funcionais dos profissionais do magistério referentes às faltas e atrasos registradas em decorrência da participação em paralisações ocorridas nos dias 10 de abril e 15 de maio de 2007 serão excluídas em relação a todos os profissionais do magistério, mesmo daqueles lotados em CMEIs ou em escolas onde foram garantidos os dias letivos.

11. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

11.1 O Município e o Sismmac manterão comissão permanente de negociações que se reunirá mensalmente para avaliar o cumprimento das questões acordadas e debater novas reivindicações dos servidores municipais.

Pauta entregue à Prefeitura Municipal de Curitiba em 26 de fevereiro de 2008

