



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo
Gabinete do Prefeito

OF. Nº 153/17 - GP

Ribeirão Preto/SP, 24 de março de 2017.

Ref.: Resposta à Pauta de Reivindicações – Data Base 2017

Prezado Senhor,

Em atendimento ao Ofício nº 045/17-RCF, de 02 de março de 2017 desse Sindicato, vimos, respeitosamente, encaminhar as respostas à Pauta de Reivindicações – Data Base 2017.

Aproveitamos o ensejo para registrar que a Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto e a Comissão de Política Salarial permanecem à disposição para a manutenção do diálogo e continuidade da transparência na condução das negociações coletivas.

Sendo o que cabia, aproveitamos o ensejo para renovar protestos de estima e apreço.

Atenciosamente,


DUARTE NOGUEIRA
Prefeito Municipal


ANGELO ROBERTO P. JUNIOR
Presidente da Comissão de Política Salarial

Prezado Senhor
LAERTE CARLOS AUGUSTO
Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais
Ribeirão Preto - SP



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA DATA BASE DE 2017

A CPS – Comissão de Política Salarial, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo Decreto nº 12, publicado no D.O.M. em 02 de janeiro de 2017, passa à análise da Pauta de Reivindicações da Data Base de 2017 elaborada pelo Sindicato dos Servidores Municipais de Ribeirão Preto, nos seguintes termos:

1- DO HISTÓRICO

Primeiramente, necessário breve relato dos acontecimentos, quais sejam:

- **02/03/2017:** recebimento da Pauta de Reivindicações da Data Base de 2017 pelo Prefeito Duarte Nogueira;
- **06/03/2017:** reunião entre os integrantes da CPS – Comissão de Política Salarial, os representantes do Sindicato dos Servidores Municipais de Ribeirão Preto e representantes das Comissões de Negociação Salarial da Data Base de 2017. Na oportunidade, o Presidente do Sindicato apresentou e fez a leitura dos itens econômicos e os itens gerais contidos na Pauta de Reivindicações, solicitando análise da Comissão de Política Salarial. Posteriormente, os participantes fixaram a dinâmica da negociação, de modo que os pleitos fossem devidamente analisados e inseridos na contraproposta da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto. Assim, restou definido que **os itens específicos seriam direcionados às Secretarias envolvidas em cada Seccional, de modo que cada uma delas se pronunciasse no que lhe competia.** De posse da resposta de todas as Secretarias, a Comissão de Política Salarial deveria se reunir para análise de todas as reivindicações e conclusão de contraproposta. Finalmente, o Secretário da Administração agradeceu a presença de todos e ressaltou a importância do diálogo e transparência na condução da negociação;
- **09/03/2017:** a Comissão de Política Salarial reuniu-se com os representantes das Secretarias e demais Órgãos da Prefeitura, oportunidade em que foram expostos os itens econômicos, gerais e específicos contidos na Pauta de Reivindicações e explanou detalhadamente a forma com que se daria a condução da negociação. Assim, os itens específicos seriam encaminhados e verificados por cada Secretaria envolvida na respectiva Seccional, **fixando prazo para encaminhamento das respostas, qual seja, sete dias (prazo fatal em 16/03/2017).** Sem prejuízo do diagnóstico dos itens específicos, cada Secretaria deveria tecer comentários pormenorizados sobre os itens gerais que contemplassem assuntos relativos à sua Pasta, restando consignado que a análise de qualquer item econômico ficaria à cargo da Secretaria da Fazenda para estudo de impacto financeiro. O Dr. Angelo Roberto Pessini Junior solicitou a colaboração dos participantes para cumprimento dos



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

prazos e o encaminhamento de respostas detalhadas que pudessem conferir parâmetros seguros para deliberação final da Comissão de Política Salarial;

- **16/03/2017:** os membros da Comissão de Política Salarial reuniram-se novamente com representantes do Sindicato dos Servidores Municipais de Ribeirão Preto, bem como com os representantes das Comissões de Negociação Salarial da Data Base de 2017, oportunidade em que Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais expôs que a categoria se reunirá em Assembleia Geral no mesmo dia para tratar sobre o assunto e, por isso, necessária a expedição de contraproposta pela Prefeitura. O Presidente da Comissão de Política Salarial agradeceu a presença de todos e **explicou que as Secretarias e órgãos envolvidos da Pauta de Reivindicações deveriam finalizar o envio de suas respostas até o final daquele dia (16/03/2017)**, sendo que, posteriormente, a Comissão de Política Salarial se reuniria para análise e esgotamento de todos os itens contidos no pleito, quando, então, a Prefeitura elaboraria sua contraproposta. Acrescentou que a Prefeitura tinha a intenção de analisar todos os itens de uma única vez, evitando o fracionamento dos debates que pudessem prejudicar o regular andamento das negociações, mormente quanto aos prazos fixados. O Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais, na oportunidade, solicitou que ao menos os itens econômicos fossem objeto de deliberação, no entanto, o Dr. Angelo Roberto Pessini Junior explicou que tais itens eram de alta complexidade e exigiam estudo orçamentário interno, motivo pelo qual **a Comissão de Política Salarial solicitou o prazo de sete dias para o envio da contraproposta (24/03/2017)**, o que foi aceito pelo Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais;
- **16/03/2017:** recebimento de todas as respostas das Secretarias e demais Órgãos envolvidos, em estrito atendimento ao que foi fixado na reunião de 09/03/2017;
- **22/03/2017:** reunião da CPS - Comissão de Política Salarial para análise geral da Pauta de Reivindicações da Data Base de 2017, cujas considerações passa a expor no presente documento.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

2- DO MÉRITO

2.1- Quanto aos Itens Econômicos

I - ITENS ECONÔMICOS

01 - Recomposição salarial do exercício de março de 2016 a março de 2017, no percentual de **8,50%** observando-se o índice INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) utilizado para o reajuste do IPTU 2017, mais o aumento da arrecadação nominal orçamentária sobre as receitas da Administração Direta, no percentual de **4,50%**, totalizando o percentual de **13%**, a ser aplicado aos vencimentos mensais integrais dos servidores municipais, a partir de 1º de Março de 2017;

02 - Recomposição salarial do exercício de março de 2016 a março de 2017, no percentual de **8,50%**, observando-se o índice INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) utilizado para o reajuste do IPTU 2017, mais o aumento da arrecadação nominal orçamentária sobre as receitas da Administração Direta, no percentual de **4,50%**, totalizando o percentual **13%**, a ser aplicado no Vale Alimentação, que passará de R\$ **823,00** para R\$ **929,99** referente ao vale de oito horas diárias, a partir de 1º de Março de 2017;

03 - Aplicação do índice do Vale-Alimentação, no percentual de **13%**, no Auxílio Nutricional dos Aposentados, a partir de 1º de Março de 2017;

Sobre o item econômico, remanesce, para efeito de discussão, o percentual de 13%, que deve ser analisado sob a ótica do valor monetário correspondente à folha de salários da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto. Assim, teremos:

I- Folha de Pagamento Mensal da Administração:

$R\$50.000.000,00^{\text{PREFEITURA}} + R\$490.000,00^{\text{SASSOM}} + R\$5.050.000,00^{\text{DAERP}} + R\$1.585.000,00^{\text{GCM}} = R\$57.125.000,00 + 25\%^{\text{ENCARGOS}} = R\$71.406.250,00 + R\$27.500.000,00^{\text{IPM}} = \text{TOTAL DE } R\$98.906.250,00 \times 13\% = \mathbf{R\$12.857.812,50}$

$R\$12.857.812,50 \times 13^{\text{MESES}} = \mathbf{R\$167.151.562,00}$
 $R\$12.857.812,50 \times 11^{\text{MESES (2017)}} = \mathbf{R\$141.435.938,00}$



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

II- Valor Monetário Mensal do Vale Alimentação:

$$R\$7.500.000,00 \times 13\% = R\$975.000,00$$

$$R\$975.000,00 \times 11 \text{ MESES (2017)} = R\$10.725.000,00$$

$$R\$975.000,00 \times 12 \text{ MESES (2017)} = R\$11.700.000,00$$

TOTAL

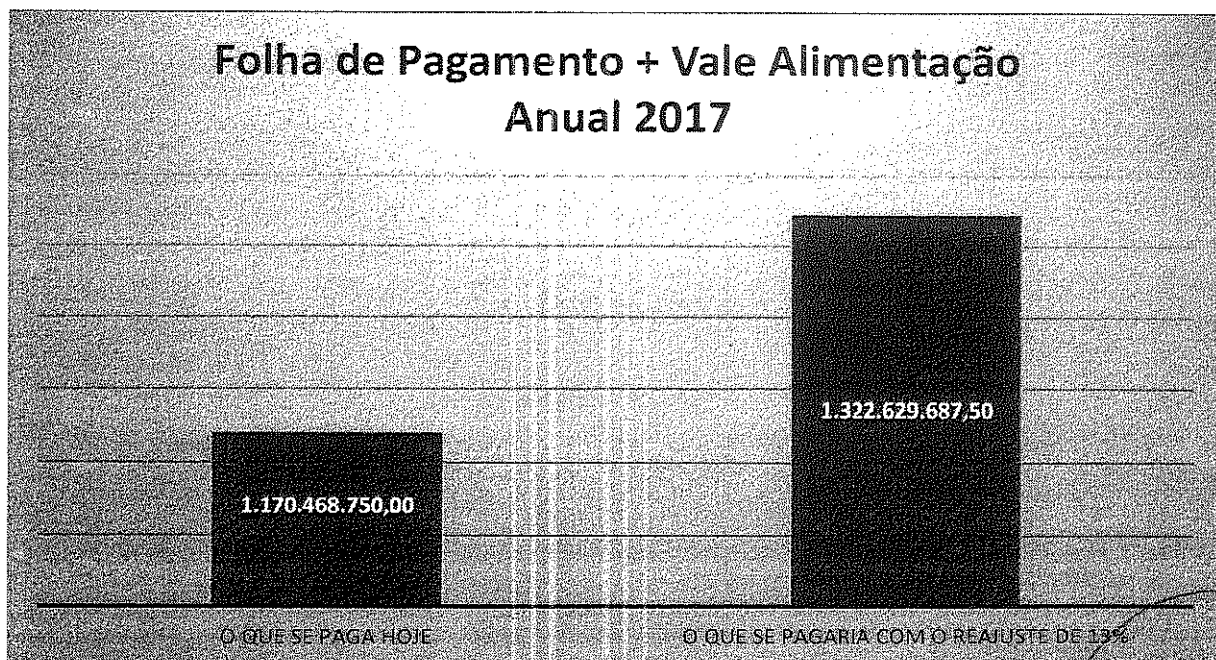
Total Geral Mensal

$$R\$12.857.812,50 + R\$975.000,00 = R\$13.832.812,50$$

Total Geral Anual 2017

$$R\$141.435.938,00 + R\$10.725.000,00 = R\$152.160.938,00$$

Da análise dos cálculos acima, conclui-se que a incidência do percentual de 13% nos vencimentos mensais integrais e no vale alimentação perseguida pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ribeirão Preto representará o acréscimo de R\$13.832.812,50 (treze milhões, oitocentos e trinta e dois mil, oitocentos e doze reais e cinquenta centavos) por mês ou R\$ 152.160.938,00 (cento e cinquenta e dois milhões, cento e sessenta mil, novecentos e trinta e oito reais) por ano aos cofres públicos.





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

III- PCCS – Plano de Cargos e Salários:

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração foi instituído pela Lei Complementar nº 2.515/2012. Estabeleceu, mediante a verificação de mérito, a possibilidade de evolução funcional por promoção de classes ou progressão de níveis.

O número de vagas disponíveis para carreira foi ajustado em condições e percentuais pela Lei Complementar nº 2.714/2014, de forma a estabelecer percentuais máximos de funcionários que poderiam ocupar as respectivas classes mediante “promoção”.

Nos termos de seu art. 25, os efeitos pecuniários da evolução seriam considerados a partir de 1º de fevereiro do ano subsequente à obtenção do município e, conforme art. 26, caberia ao Departamento de Recursos Humanos emitir no mês de dezembro a relação dos funcionários que fazem jus ao benefício.

Para apuração do merecimento, as condições foram estabelecidas no Decreto nº 102/2015, alterado pelo Decreto nº 151/2016, em vigência.

De posse das notas das avaliações e demais documentos necessários, os funcionários aptos fizeram seus requerimentos, os quais foram analisados por comissão que, mediante conferência, validou sua pontuação e deferiu os processos, sendo finalizada essa fase em 29/12/2016, com a publicação da lista classificatória. Recursos foram interpostos e analisados pela comissão precisarão ter publicado seus resultados.

Com base na relação de classificação foram calculados os cortes nas listas em função da quantidade de vagas e a relação foi encaminhada à CODERP para simulação da folha, a fim de que se tenham os valores exatos.

Desde o princípio, com o ajuste dos percentuais, observou-se uma tendência de impacto de até 7,5% em folha, o qual, embora não comprovado pela simulação não finalizada, por meio de outros experimentos se ratificou em cerca de 6,0%.

Estão aptos à promoção, 1445 (há ainda cerca de 05 recursos em estudo) e à progressão cerca de 4.500 funcionários da Municipalidade, incluídas as Autarquias, DAERP, SASSOM, IPM, Guarda Civil Municipal.

Ainda sobre isso, o Plano de Cargos e Salários que, segundo a legislação municipal deve ser aplicada a partir de fevereiro de 2017, o impacto financeiro será o seguinte:

$$\begin{aligned} > \text{DAERP: } R\$5.500.000,00 \times 1,5\% \text{ PROGRESSÃO} = R\$75.000,00 \\ R\$120.000,00 \text{ PROMOÇÃO} + R\$75.000,00 = R\$195.000,00 \times 25\% \text{ ENCARGOS} = \\ R\$48.750,00 \\ \text{TOTAL } R\$243.750,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} > \text{GCM: } R\$1.585.000,00 \times 1,5\% \text{ PROGRESSÃO} = R\$23.775,00 \\ R\$150.000,00 \text{ PROMOÇÃO} + R\$23.775,00 = 173.775,00 \times 25\% \text{ ENCARGOS} = R\$43.443,75 \\ \text{TOTAL } R\$217.218,75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} > \text{Prefeitura Municipal: } R\$2.200.000,00 \text{ PROMOÇÃO E PROGRESSÃO} \times 25\% \text{ ENCARGOS} = R\$ \\ 550.000,00 \\ \text{TOTAL } R\$2.750.000,00 \end{aligned}$$



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

TOTAL

Total Geral Mensal

$R\$243.750,00 + R\$217.218,75 + R\$2.750.000,00 = R\$3.210.968,75$

Total Geral Anual 2017

$R\$3.210.968,75 \times 12^{\text{MESES}} = R\$38.531.625,00$

Da análise dos cálculos acima, conclui-se que a aplicação do PCSS representará o acréscimo de **R\$3.210.968,75 (três milhões, duzentos e dez mil, novecentos e sessenta e oito reais e setenta e cinco centavos) por mês ou R\$38.531.625,00 (trinta e oito milhões, quinhentos e trinta e um mil, seiscentos e vinte e cinco reais) por ano aos cofres públicos.**

IV- Conclusão

Assim, considerando os itens econômicos pleiteados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ribeirão Preto, acrescido da legislação municipal que impõe a aplicação do PCCS, teríamos uma elevação de despesas continuadas na ordem de **R\$190.692.563,00 (cento e noventa milhões, seiscentos e noventa e dois mil, quinhentos e sessenta e três reais) por ano.**

$R\$152.160.938,00 + R\$38.531.625,00 = R\$190.692.563,00$

Ademais, a Secretaria Municipal da Fazenda já se pronunciou no sentido de que o déficit projetado para o mês de junho/2017 é da monta de R\$6.788.634,30 (seis milhões, setecentos e oitenta e oito mil, seiscentos e trinta e quatro reais e trinta centavos), apesar dos contingenciamentos orçamentários, de modo que o déficit projetado para dezembro/2017 é de cerca de R\$ 191.000.000,00, o que agravaria a situação das finanças do Município. Inclusive, essas informações foram objeto de esclarecimento do Secretário da Fazenda, por ocasião de sua convocação junto ao Poder Legislativo.

A Lei de Responsabilidade Fiscal proíbe a concessão de vantagens, aumentos, reajustes ou adequações de remuneração acima dos limites por ela estabelecidos para gastos com pessoal e, no início de 2017, a folha de pagamento do funcionalismo ribeirão-pretano já se encontrava bem próxima desses limites. Assim, qualquer dispêndio que ultrapasse a LRF faz com que o reajuste salarial possa comprometer nos próximos meses, o pagamento dos salários dos servidores.

Desse modo, apesar da importância do tema e do notório comprometimento dos servidores municipais de Ribeirão Preto com o serviço público, a Administração, nesse momento, não pode ser insensível quanto ao impacto da recessão econômica sobre a receita fiscal, sob pena de entrar em situação falimentar, sem condições para pagar os salários do



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

funcionalismo e insumos básicos, como remédios para os hospitais públicos e atendimento das demais necessidades essenciais.

A par disto, o art. 17, § 3º, da Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece a definição de despesa obrigatória de caráter continuado e prevê que a sua criação deverá ser compensada por corte de despesa ou por aumento de receitas, mas como tal só se considera aquele decorrente de aumento ou de criação de tributo ou contribuição. No caso, a delicada situação econômico-financeira da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto é fato notório, amplamente divulgado pelos meios de comunicação.

Por outras palavras, não há margem para cumprir o desiderato trazido à Comissão de Política Salarial pelo Sindicato, posto que a gestão atual já realizou um severo contingenciamento de despesas para manter os serviços essenciais (corolário do Princípio da Continuidade do Serviço Público) de modo que a assunção das despesas continuadas nos moldes como se apresenta representaria sério comprometimento do referido princípio, a ponto de se colocar em risco a aquisição de bens e serviços essenciais destinados à população, sem contar o descumprimento da regra constante da LRF, acima gizada.

Por todo o exposto, não há condições para o atendimento dos itens econômicos apresentados na Pauta de Reivindicações da Data Base de 2017, por estrita impossibilidade material e financeira.



Duarte Nogueira
Prefeito Municipal de Ribeirão Preto



Angelo Roberto Pessini Junior
Secretário Municipal de Administração



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

2.2 – Quanto aos Assuntos Gerais

01)

II - ASSUNTOS GERAIS

01- Regulamentação através de lei, para pagamento dos vencimentos dos servidores municipais no último dia útil do mês;

No momento, aguarda-se pelo recurso da Dívida Ativa (último dia de cada mês) e do ICMS (início do mês). É possível estudar a aplicabilidade a partir de 2018.

02)

02 - Extensão do programa de pagamento da Licença Prêmio aos trabalhadores que possuem seus direitos fora do cronograma oficial;

Os requerimentos, nos termos da lei, continuam sendo recebidos e devidamente inscritos em ordem cronológica.

03)

03 - Que a gratificação prevista na Lei Complementar Nº 2.765/16, para as carreiras estipuladas no artigo 9º, parágrafo 1º e 2º da referida lei, seja estendida a todos os servidores das demais secretarias, conforme a Resolução Conjunta nº 001 de 13 maio de 2016;

Considerando o artigo 9º, da Lei Complementar nº 2.765/2016, que instituiu gratificação de 30% para os servidores públicos do cargo de “Agente de Administração”, lotados nas Secretarias Municipais de Administração e Fazenda, em face de serviços específicos nos termos da Resolução Conjunta nº 01, ou seja, serviços prestados pelas secretarias em epígrafe;

Considerando a atual situação financeira da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto, fica prejudicada a extensão da gratificação aludida para os demais “Agentes de Administração”, em face do impacto financeiro de cerca de R\$ 490.000,00 na folha de pagamento, além da observância da Lei de Responsabilidade Fiscal, quanto ao limite prudencial com os gastos de pagamento dos servidores.

04)

04 - Alteração da legislação vigente que regulamenta o adicional de insalubridade, a fim de que o pagamento passe a incidir sobre o valor do salário base;

A Prefeitura Municipal teria um impacto financeiro para pagamento da insalubridade sobre salário base na ordem de R\$ 2.150.000,00, sendo que, atualmente, o impacto financeiro é de R\$ 400.000,00.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

05)

05 - Regularização do turno de jornada 12x36, conforme estudo da comissão específica, protocolado no Expediente Interno 001/2007;

Já existem, em andamento, estudos finalizados no expediente interno nº 287/14, que sucedeu o nº 001/2007.

06)

06 - Que as despesas médicas provenientes de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais sejam de responsabilidade exclusiva do empregador;

A questão depende de estudo aprofundado (gera despesa) e depende de Lei Municipal.

07)

07 - Cumprimento do Acordo Coletivo de 2.011 que definiu a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPAS) por Distritos de Saúde da SMS, conforme Portaria MT Nº 08, de 23/02/1999;

Cumpre-nos informar que o acordo coletivo será cumprido, com a conseqüente criação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho por Distritos de Saúde.

08)

08 - Que sejam realizados os exames médicos previstos na NR-07 e NR-9, aprovada pela Portaria MTE nº 3214/78;

A norma é cumprida parcialmente por falta de recursos financeiros, mas o item será revisto pelas Pastas competentes para ser integralmente cumprido.

09)

19 - Cumprimento da norma que determina a alta médica antes do retorno às atividades laborais do servidor afastado por licença-saúde;

Este item já é cumprido por tratar-se de obrigação legal, inclusive com a expedição de ASO – Atestado de Saúde Ocupacional de retorno.

10)

10 - Cumprimento da NR-07, aprovada pela Portaria MT 24, de 29/12/1994, que estabelece a emissão de ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL para os casos de readaptação;

Este item já é aplicado nos autos dos processos de readaptação, em estrita observância à norma legal.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

11)

11 - Criação de legislação, tipificando acidente de trabalho no âmbito municipal;

Não obstante à normativa federal sobre o assunto, o Estatuto do Servidor já define o acidente de trabalho em seu artigo 129, nos seguintes termos: “acidente é o evento danoso que tem como causa mediata ou imediata o exercício das atribuições inerentes ao cargo”

12)

12 - Que seja feita uma cartilha para todas as secretarias com informações de preenchimento de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e esclarecimentos sobre acidentes do trabalho;

O Departamento de Recursos Humanos, por meio da Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, registrou a solicitação e tomará as providências necessárias para atendimento.

13)

13 - Que as readaptações médicas sejam publicadas no Diário Oficial do Município, com a indicação das novas funções a serem desempenhadas;

Nos casos previstos em lei a publicação já é feita (readaptações permanentes). Para as readaptações temporárias é emitido ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

14)

14 - Que seja estendido aos Agentes Comunitários de Saúde e SAD (Serviço de Atendimento Externo) a gratificação prevista na Lei Complementar 2.587/13, artigo 4º, incisos I e II;

O impacto financeiro da extensão da gratificação aos agentes comunitários de saúde seria em torno de R\$ 180.000,00, cujo atendimento, atualmente, se torna inviável em razão das circunstâncias econômico-financeiras do Município.

15)

15- Pagamento da gratificação denominada Adiantamento do Prêmio Incentivo para os Agentes de Fiscalização;

Nem 15 - Pagamento da gratificação denominada adiantamento do Prêmio Incentivo para os Agentes de Fiscalização.

Fica prejudicado considerando o índice previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF nos termos dos artigos 20 e 22 da Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2.000 e em face do AI/08/2017, publicado no DOM 1º/02/2017.

O impacto financeiro para atendimento da medida seria de, aproximadamente, R\$ 85.000,00, cujo atendimento, atualmente, se torna inviável em razão das circunstâncias econômico-financeiras do Município.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

16)

16 - Regulamentação e aplicação da Legislação sobre Assédio Moral;

A Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto registrará a solicitação e tomará as providências necessárias para atendimento, por meios de estudos de Comissões Paritárias.

17)

17 - Pagamento de Vale Transporte para todos os servidores que se deslocam para fazer curso de capacitação e aprimoramento a pedido da secretária.

Com base em situações concretas, a Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto registrará a reivindicação, a qual será encaminhada para análise conjunta de todas as Secretarias/Órgãos.

18)

18-Alteração da Lei Complementar 441/95 e 463/95 (Sasson) para que a contribuição mensal não incida sobre o 13º salário e férias;

Com a queda na arrecadação em função da desfiliação judicial de alguns servidores, esse item não poderá ser atendido (ao menos por ora). Mas a reivindicação será encaminhada para análise conjunta com o SASSOM, oportunamente.

19)

19 - Quebra do teto para o pagamento do prêmio incentivo;

As despesas atuais com o prêmio incentivo é da monta de R\$ 3.232.733,00 (somente na Administração Direta, sem encargos). O impacto financeiro para atendimento do item seria de R\$2.599.569,90 (incluindo os encargos). Desta forma, inviável o atendimento do item em razão das circunstâncias financeiras do Município.

20)

20 - Redução do interstício no plano de carreira de 10 para 03 anos para promoção, que os títulos de pós-graduação tenham o prazo de validade por tempo indeterminado, correção dos valores por titulação;

A solicitação será analisada por Comissão específica, que em conjunto com a Secretaria de Negócios Jurídicos, verificará, dentre outros aspectos, os limites legais da reivindicação.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

21)

21 - Que a prefeitura celebre convênio com o SESC para que os trabalhadores possam associar-se e usufruir dos benefícios, inclusive da Colônia de Férias de Bertoga;

Sobre o convênio com o SESC, o Município entrará em contato para verificar quais os termos e os custos, e a viabilidade para que o referido convênio seja eventualmente firmado.

22)

22- Que seja adotado o sistema de rodízio de funcionários para participação em Comissões remuneradas;

As Comissões são criadas para cumprirem finalidades específicas, o que exige de seus membros conhecimento sobre o objeto da Comissão. Desta forma, será iniciado um estudo para análise da viabilidade sobre o sistema de rodízio, tendo em vista a necessidade de conhecimento técnico para participação.

23)

23 - Abertura de Concurso Público para Agente de Operação (auxiliar de serviços) para todas as secretarias;

Depende de prévia existência de cargo vago. Além disso, em razão das dificuldades financeiras, fato este de conhecimento notório, a solicitação será analisada em momento oportuno.

24)

24- Fixação de data para pagamento do décimo terceiro e férias, por meio de lei municipal;

O município segue a Lei federal.

25)

25- Volta do pagamento dos 10 dias de férias em pecúnia;

Em razão da atual situação das finanças do Município, não há, no momento, condições para pagamento dos 10 dias em pecúnia.

26)

26- Volta do atestado médico de meio período, posto que muitos servidores usam o atestado de um dia por imposição das chefias;

Com o final da regulamentação, fica a critério da chefia permitir a saída do funcionário para ida ao médico mediante a entrega do atestado referente ao tempo necessário para consulta e deslocamentos.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

27)

27- Que as gratificações denominadas Quinquênio e Sexta Parte sejam calculadas sobre a totalidade dos vencimentos mensais;

Atualmente o entendimento é no sentido de que não é possível. Todavia, é necessário estudo detalhado em momento oportuno, considerando o resultado das ações judiciais.

28)

28- Criação do plano de carreira para os agentes administrativos de todas as secretarias;

O PCCS já está regulamentado para todo o âmbito municipal. O plano de cargos e carreiras encontra-se em fase de implantação, não somente para os agentes administrativos.

29)

29- Incorporação, da produtividade dos Agentes Técnicos de Fiscalização no salário base;

Item 29 - Incorporação, da produtividade dos Agentes Técnicos de Fiscalização no salário base.

Fica prejudicado, considerando que são leis distintas. Ressalto ainda que a produtividade depende da execução dos serviços realizados pelo Agentes Técnicos de Fiscalização, ou seja, legislação específica.

30)

30- Pagamento integral do prêmio incentivo, no valor de 47% aos médicos, quando se aposentam;

A Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto registrará a solicitação e tomará as providências necessárias para atendimento, com análise conjunta com o IPM, em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

2.3 – Quanto aos Itens Específicos

Seccional da Guarda Civil Municipal

01 e 02)

Seccional da Guarda Civil Municipal

01 - Plano de Carreira Operacional;

02 - Chamamento imediato, dos GCMs aprovado no último concurso.

Considerações

Com os cordiais cumprimentos, venho respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, informar que a proposta do sindicato em contratar novos GCM e implantar Plano de carreira é impertinente no momento não temos dotação orçamentária para suportar tal despesa.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Seccional da Assistência Social

01 a 05)

Seccional da Secretaria da Assistência Social

01-Pagamento da Gratificação prevista na Lei Complementar nº. 2.517/12 para todos os Motoristas que prestam serviços na secretaria da Assistência Social, com efeito retroativo ao ano de 2012, tendo em vista que todos os motoristas da SEMAS executam as mesmas funções dos que já recebem a referida gratificação;

02 - Pagamento da gratificação prevista na Lei Complementar nº. 2.517/12 para todos os cozinheiros, Agentes Operacionais e Assistentes Sociais, que prestam serviços nos Núcleos da Secretaria de Assistência Social;

03 - Extensão da Gratificação prevista na Lei Complementar nº. 2.517/12 para todos os Servidores dos Núcleos da Terceira Idade e CECI tendo em vista que todos executam as mesmas funções dos Educadores Sociais que já recebem a referida gratificação;

04 - Contratação imediata, através de concurso público de Educadores, Cozinheiros, Agente de Operações, Motorista e Agente de Segurança, para todos os equipamentos da Semas;

05 - Aplicação efetiva do SUAS- NOB RH, com contratação imediata de equipe técnica mínima, para os serviços do CRAS e CREAS (Assistente Social, Psicólogo e Educador Social), para que não perca a gestão plena;

As solicitações foram registradas pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno, com a devida identificação dos servidores que se enquadrariam nas condições apontadas.

06)

06 - Melhorias nas instalações e condições de trabalho da equipe do FAS (Fala Assistência Social), e dos equipamentos da Semas, a saber: Cras, Creas, Núcleos e Centro de Qualificação e Cetrem;

Considerações

6- Melhorias nas instalações e condições de trabalho da equipe do F.A.S. (Fala Assistência Social), e dos equipamentos da SEMAS, a saber: CRAS, CREAS, Núcleos e Centro de Qualificação e CETREM.

R: A equipe de manutenção própria da Secretaria Municipal da Assistência Social realizará o levantamento das necessidades de reforma e estruturação dos imóveis, cuja execução dependerá da disponibilidade financeira, devendo ser analisada pela FAZ-S.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

07)

07 - Mais segurança, patrimonial e física, para os servidores que exercem suas funções na sede da Secretaria Municipal de Assistência Social (Rua Augusto Severo);

Considerações

7- Mais segurança, patrimonial e física, para os servidores que exercem suas funções na sede da Secretaria Municipal de Assistência Social (Rua Augusto Severo).

R: A sede da Secretaria Municipal de Assistência Social passará a contar com os serviços de vigilância terceirizada a partir do mês de abril de 2017.

08)

08- Que a gratificação prevista na Lei Complementar Nº 2.765/16, para as carreiras estipuladas no artigo 9º, parágrafo 1º e 2º da referida lei, seja estendida a todos os servidores da secretaria da Assistência Social, conforme a Resolução Conjunta nº 001 de 13 maio de 2016.

As solicitações foram registradas pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

Seccional do DAERP

01)

Seccional do DAERP

01 - Que sobre as gratificações internas criadas pelo Daerp passe a incidir descontos previdenciários;

Considerações

1. Que sobre as gratificações internas criadas pelo Daerp passe a incidir descontos previdenciários.

Inexistência de preceito legal para atendimento dessa reivindicação.

02)

02 - Alteração do nível de escolaridade, da elétrica e oficina de bombas, alteração no enquadramento na carreira;

Considerações

2. Alteração do nível de escolaridade, da elétrica e oficina de bombas, alteração no enquadramento na carreira.

A Constituição Federal, em seu artigo 37 e redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, impossibilita o atendimento.

03)

03 - Que sejam criadas as Regionais para o Atendimento Operacional e Administrativo;

Considerações

3. Que sejam criadas as Regionais para o Atendimento Operacional e Administrativo.

Essas questões serão estudadas oportunamente.

04)

04 - Abertura de concurso para Radio-Telefonista para o atendimento do numero de telefone 115 - "disque denuncia" do DAERP;



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Considerações

- 4. Abertura de concurso para Rádio-Telefonista para o atendimento do número de telefone 115 - "disque denúncia" do Daerp.**

Estaremos desenvolvendo estudos para identificação de novas e atuais tecnologias de comunicação remota.

05)

- 05- Concurso público para Agentes Comercial/Entregador/Leiturista, já acordado no dissídio de 2016, para suprir às necessidades do setor;**

Considerações

- 5. Concurso público para Agentes Comercial/Entregador/Leiturista. Já acordado no "dissídio" de 2016, para suprir as necessidades do setor.**

Não foram identificadas demandas pontuais para essas tarefas nesse início de ano.

06)

- 06- Aplicação urgente do PCCS (plano de carreira);**

O PCCS já está regulamentado para todo o âmbito municipal. O plano de cargos e carreiras encontra-se em fase de implementação, conforme descrito alhures.

07)

- 07- Que a função de encarregadoria do Daerp, tenha os mesmos benefícios concedidos na Lei Complementar 2.518/12;**

Considerações

- 7. Que a função de encarregadoria do Daerp, tenha os mesmos benefícios concedidos na Lei Complementar 2518/2012.**

Não temos formalmente cargos de encarregadoria nessa autarquia.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

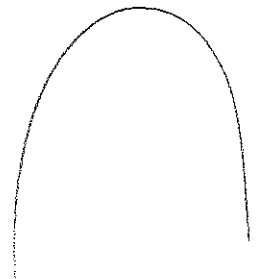
08)

08- Que a gratificação prevista na Lei Complementar N° 2.765/16, para as carreiras estipuladas no artigo 9º, parágrafo 1º e 2º da referida lei, seja estendida a todos os servidores do DAERP, inclusive os da área de tributos;

Considerações

8. Que a gratificação prevista na Lei Complementar 2765/2016, para as carreiras estipuladas no artigo 9º, parágrafo 1º e 2º da referida lei, seja estendida a todos os servidores do Daerp, inclusive os da área de tributos.

A Lei Complementar 2765/2016 é clara quanto aos seus objetivos.





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Seccional da Secretaria da Educação

01, 08, 09, 11, 15, 20, 24, 29 e 32)

Seccional da Secretaria da Educação

- 01 - Equiparação salarial, em início de carreira, para profissionais da educação nas funções de PEB I e II equivalente ao PEB III, que possuam formação em nível superior, a ser implementada no primeiro semestre de 2017 e executada no segundo semestre 2017.
- 08 - Regulamentação e alteração da simbologia e do nível do cargo de Secretário de Escola, Agente Administrativo de CEL, EMEI E EMEF, mediante capacitação específica, a fim de valorizar pecuniariamente esses servidores;
- 09 - Criação de uma gratificação de 20% sobre o salário base para os servidores da classe "Agentes de Operações" (auxiliares de serviços, estoquista e inspetores de alunos) em função dos relevantes serviços prestados por esses profissionais e da baixa remuneração que recebem atualmente;
- 11- Enquadramento do Instrutor de Bandas Marciais, na Lei Complementar 2.668/14;
- 15- Climatização das salas de aulas;
- 20- Compra de máquina de lavar louças, para todas as unidades escolares;
- 24- Aquisições de computadores para auxiliar no serviço de estoque(cozinha);
- 29- Abono do dia, previsto no estatuto do magistério, para os profissionais que estão cursando pós graduação ou mestrado;
- 32- Curso de pós graduação, gratuito na área administrativa;

Considerações

Em função da forte restrição econômica que afeta o país e das particularidades orçamentárias do município, os itens 01, 08, 09, 11, 15, 20, 24, 29 e 32, por demandarem aumento considerável de gastos, deverão ser analisados oportunamente.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

03, 04, 06, 16, 27, 31)

03 - Realização de concursos públicos em caráter imediato para as seguintes funções e/ou cargos públicos: Auxiliar de Serviços e Inspetor de Alunos;

04 - Criação do cargo de "agente escolar", que desempenhará as funções anteriormente realizadas pelos "inspetores de alunos" e a realização imediata de concurso público, pois as escolas municipais carecem de profissionais que zelem pelos alunos quando estes se encontram fora das salas de aulas;

06 - Investir na contratação de pessoal capacitado e na melhoria das bibliotecas e laboratórios das escolas da rede municipal de ensino;

16- Que o chamamento de coordenador pedagógico seja na proporção de um por escola e chamamento de supervisor de ensino no prazo de 120 dias;

27- Contratação imediata de Cozinheiros, para suprir a deficiência do quadro funcional;

31- Criação do cargo de Agente Técnico de Administração;

Considerações

Peelas mesmas razões, o aumento do quadro de servidores apontados nos itens 03, 04, 06, 16, 27 e 31, embora representem melhoria na infraestrutura das unidades de ensino, também deverão ser analisados em função do acompanhamento da evolução da economia. Os itens 04 e 27 estão sendo analisados como prioritários pela Secretaria da educação.

02)

02- Extensão da aposentadoria especial para todos os profissionais da educação - PEB I, II e III - que, afastados das salas de aulas, permaneçam exercendo suas atividades profissionais nas escolas municipais e demais instâncias de apoio educacional;

Considerações

02 - Todos os professores afastados de sala de aula que exercem funções de magistério têm direito à aposentadoria prevista no art. 67, § 2º da Lei nº 9394/1996 (LDBEN), transcrito abaixo:

Art. 67.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

05)

05 - Definição de módulos de auxiliares de serviços para as escolas da Rede Municipal de Ensino, levando-se em conta o n° de alunos, de salas de aulas e a dimensão dos estabelecimentos escolares, pois há escolas que contam com apenas um profissional no exercício dessa função;

Considerações

05 - O item encontra-se em análise pela equipe técnica da Secretaria da Educação.

07)

07 - Capacitação dos professores, por meio de cursos de 360 horas, para a implementação do disposto na Lei n° 10.639/2003;

Considerações

07 - Para a oferta de cursos de 360 horas (Lei n° 10.639/2003) estamos em negociações com Universidades da nossa região para firmar parcerias, tendo em vista o atendimento aos professores da rede.

10)

10- Construção de escolas municipais com recursos federais já liberados;

Considerações

10 - Os processos seguem tramitando normalmente.

12 e 28)

12- Que a Secretaria Municipal de Educação cumpra a resolução do CME 20/2009;

28- Retorno do GEC (Grupo de Estudos Complementares), nas unidades escolares de ensino fundamental;

Considerações

12 e 28 - Essa reivindicação está sendo tratada na perspectiva da criação de Grupo de Estudos sobre Avaliação de Desempenho e Estudos Complementares.

13)

13- Cumprimento do recesso isonômico para todos os professores, PEB I, II e III;



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Considerações

13 - O Calendário Escolar de 2017 prevê recesso isonômico para os professores.

14)

14- Remoção parcial para outras escolas para PEB III;

Considerações

14 - A reivindicação será levada para a Comissão de Estudos que delibera sobre as normas que regem a atribuição de classes/aulas no período oportuno.

17)

17- Aprovação do plano municipal da Educação, no primeiro semestre;

Considerações

17 - O PME retornou à SME e está sendo constituída uma Comissão para analisar e definir estratégias de revisão do documento e posterior encaminhamento ao Executivo.

18)

18- Que seja valorizado no plano de carreira a formação específica em educação;

Considerações

18 - O Estatuto do Magistério Público Municipal de Ribeirão Preto, em seu artigo 11 e §§ já contempla a formação específica em Educação.

19)

19- Reformular resolução relativa ao número de alunos por sala de aulas;

Considerações

19 - A normatização do tema foi objeto de Deliberações do Conselho Municipal de Educação e homologadas pela Secretaria da Educação.

21)

21- Que o DAE respeite o artigo 143 do estatuto do servidor, no que se refere a férias;



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Considerações

21 - As férias dos servidores do DAE têm que ser estruturadas de forma que o atendimento nas escolas não tenha interrupção e que estejam em consonância com o Calendário Escolar.

22)

22- Cumprir o artigo 93,94 e 95 do estatuto do servidor, que trata de remoção e permuta, e criação do banco de vagas;

Considerações

22 - O Departamento Administrativo da Secretaria da Educação recebe solicitações de servidores para remoção e permuta em consonância com os artigos citados.

23)

23- Implantação de programa de medidas e ações,(avaliações ergométricas) para os cozinheiros;

Considerações

23 - Entraremos em contato com o grupo da Saúde do Trabalhador- USP, que conduz estudos sobre ergonomia, para implementar avaliações ergométricas nas cozinhas das unidades escolares.

25)

25- Recesso para os cozinheiros, igual aos concedidos para os professores;

Considerações

25 - O recesso escolar para professor encontra amparo no art. 57, XI, com a seguinte dicação: "ter assegurado de forma isonômica férias coletivas e recesso escolar quando inserido no calendário escolar."

26)

26- Contratação de professores de apoio, para Ceis e Emeis, exclusivo para alunos com deficiência;

Considerações



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

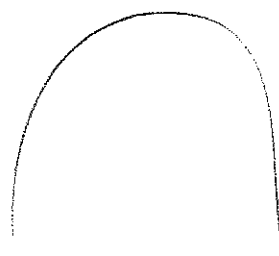
26 - A Secretaria da Educação já determinou a atribuição de apoio para esses alunos. Essas aulas são oferecidas nas unidades escolares que apresentam a necessidade.

30)

30- Que a secretaria da educação, passe a administrar todos os recursos destinados a educação, especificando e esclarecendo o uso no portal da transparência;

Considerações

30 - É uma decisão que não compete exclusivamente à Secretaria da Educação.





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Seccional da Secretaria da Infra-Estrutura, Obras Públicas, Meio Ambiente

01)

Seccional da Secretaria da Infra-Estrutura, Obras Públicas, Meio Ambiente

01 - Que sejam incluídos os servidores efetivos especialistas em Ciências Ambientais e Biólogos na Legislação Complementar 2.530/12;

Para atendimento de seis servidores, o impacto financeiro seria de aproximadamente R\$60.000,00, cujo atendimento, no momento, é inviável em razão das circunstâncias econômico-financeiras do Município.

02)

02 - Definir uma política de investimentos para o Horto Municipal para reforma do prédio, aumento da segurança, reforma do refeitório, banheiros e limpeza e construção de guaritas no Parque do Horto;

Considerações:

02 - Investimentos na estrutura do Horto Municipal - a execução da reforma depende de disponibilidade orçamentária

03)

03 - Reenquadramento dos Agentes de Operação para Agente Ambiental, conforme cargo da secretaria da saúde;

Após análise do item, verificou-se pela inexistência do cargo análogo na Secretaria da Saúde.

04)

04- Pagamento da gratificação de atividade, prevista na Lei Complementar 2.587/2013 para os servidores da área do parque e viveiro;

As solicitações foram registradas pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno, com a devida identificação dos servidores que se enquadrariam nas condições apontadas.

05)

05 - Que seja feita a análise das condições de insalubridade e periculosidade no trabalho dos servidores que executam suas funções no Bosque Municipal e Horto Municipal;



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

A análise deverá ser realizada pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho no caso concreto.

06)

06 - Que os pães fornecidos sejam entregues em embalagens apropriadas, para evitar o manuseio no local, pois a estrutura existente não oferece condições de higiene para a alimentação adequada;

Considerações:

Item 06 - Que os pães fornecidos sejam entregues em embalagens apropriadas, para evitar o manuseio no local, pois a estrutura existente não oferece condições de higiene para a alimentação adequada.

- Os pães sempre foram fornecidos em embalagens adequadas, porém, como está sendo feito novo Registro de Preços para aquisição deste produto, será providenciado junto a empresa vencedora a melhor forma de acondicionamento da referida mercadoria.

07)

07 - Extensão da gratificação das atividades externas, prevista na Lei Complementar 2.587/13 para os servidores da Secretarias de Obras, Infra Estrutura e do Meio Ambiente;

As solicitações foram registradas pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno, com a devida identificação dos servidores que se enquadrariam nas condições apontadas.

08)

08 - Abertura imediata de concurso público para suprir os cargos em aberto da Infra Estrutura, Meio Ambiente e Obras Públicas;

08 - Concurso público para suprir os cargos em aberto da infraestrutura, Meio Ambiente e Obras Públicas. - Será poderá ser feito com disponibilidade de dotação orçamentária.

09)

09 - Reforma urgente da guarita e refeitório do aterro sanitário;

Item pendente de complementação pelas respectivas Pastas.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

10)

10 - Pagamento de gratificação (FARM), para todas as Telefonistas;

A legislação é precisa quando prevê que somente as Telefonistas de Atendimento e Regulação Médica deverão ser beneficiadas pela gratificação, em razão da especificidade de suas atividades.

11)

11 - Criação de encarregadoria para o departamento Infra-24;

A medida significa aumento de despesa, cujo impacto seria de R\$1.500,00 por mês (utilizando-se por analogia a simbologia C-10), cujo atendimento é inviável em razão das circunstâncias econômicas do Município.

12)

12 - Pagamento de gratificação para os servidores que trabalham no recape infra-24;

Considerações da Secretaria da Infra-Estrutura:

Item 12 - Pagamento de gratificação para os servidores que trabalham no recape infra-24.
- A legislação que estabelece o pagamento da prêmio de Recape (Resolução nº 05 de 08mar84 - Regulamentada pelo Decreto Municipal nº 42/84) restringe o referido pagamento a servidores que não recebem qualquer gratificação mensal, razão pela qual os funcionários do setor de recape não têm interesse em pleiteá-la.

13)

13 - Pagamento do vale alimentação nas horas extras;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

Seccional da FAP – Secretarias da Fazenda, Administração, Coordenadoria de Limpeza Urbana, Planejamento, Cultura, Esportes, Fundação Dom Pedro, Jurídico, Câmara Municipal, Casa Civil, Turismo e Secretaria de Governo

01)

Seccional da FAP – Secretarias da Fazenda, Administração, Coordenadoria de Limpeza Urbana, Planejamento, Cultura, Esportes, Fundação Dom Pedro, Jurídico, Câmara Municipal, Casa Civil, Turismo e Secretaria de Governo.

01 – Abertura de concurso público para os Agentes Operacionais (auxiliar de serviços, jardineiros) para a Coordenadoria de Limpeza Urbana (Administração);

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.

02)

02 – Reforma das instalações da coordenadoria da limpeza urbana, situada à Rua João Bim, com a construção de vestiários, banheiros e refeitório para melhoria das condições de trabalho (Administração);

Item pendente de complementação pelas respectivas Pastas.

03)

03 – Que seja destinado um espaço na Secretaria da Administração para instalação de um arquivo específico para os processos resolvidos do Setor de Compras;

Está em andamento o projeto de unificação do arquivo público municipal, que incluirá os processos concluídos pelo Setor de Compras.

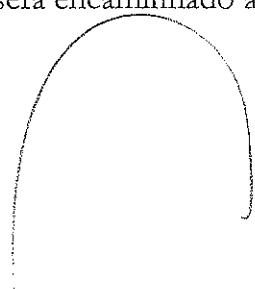
04)

04 – Compra de EPIs para o setor de patrimônio da Secretaria da Administração;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo teor será encaminhado à Diretoria de Materiais e Licitações para providências.

05)

05 – Reforma do refeitório do Cava do Bosque;





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Considerações:

- REFORMA DO REFEITÓRIO DA CAVA DO BOSQUE

NÃO EXISTE RAZÃO PARA TAL INVESTIMENTO, UMA VEZ QUE A COZINHA EXISTENTE FOI DESATIVADA.

Entendemos que muitas melhorias devam ser realizadas nos próprios municipais, melhorias estas que necessariamente devam estar embasadas em processo de gestão planejada e contemplada na lei Orçamentaria - LOA e Lei de Diretrizes Orçamentaria - LDO

06)

06 - Reforma do Centro de Esporte e lazer Manoel Freitas Câmara (refeitório e banheiro);

Considerações:

Entendemos que muitas melhorias devam ser realizadas nos próprios municipais, melhorias estas que necessariamente devam estar embasadas em processo de gestão planejada e contemplada na lei Orçamentaria - LOA e Lei de Diretrizes Orçamentaria - LDO

07)

07 - Somente os funcionários de carreira, que sejam profissionais atuantes nas diversas áreas técnicas da administração direta, quando participarem de comissões fixas e Conselhos municipais, desde que nomeados, e previstos em lei, recebam remuneração específica equiparados em valor à Comissão de Licitação; (Planejamento)

As Comissões são criadas para cumprirem finalidades específicas, o que exige de seus membros conhecimento sobre o objeto da Comissão. Desta forma, será iniciado um estudo para análise da viabilidade sobre o sistema de rodízio, tendo em vista a necessidade de conhecimento técnico para participação.

08)

08 - Equiparação salarial para todos os funcionários quanto à gratificação do DAERP; (Planejamento)

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

09)

09 - Para técnicos em desenho e desenhistas deverá ser efetuada a correção de nível de carreiras e cargos dos códigos 15.1.01 e 12.1.04 para o código inicial 15.1.44 (agente técnico - nível especial - Jornada 20 horas) do Anexo III da LC 2515/2012. (Planejamento)

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.

10)

10- Reforma e ampliação do refeitório do museu do café;

Item pendente de complementação pela respectiva Pasta.

11)

11- Identificação adequada para os servidores da Secretaria da Cultura (Crachá, uniforme, etc);

Considerações:

05)A Secretaria da Cultura já forneceu "Crachás" a todos servidores.

12)

12 - Pagamento das horas-extras da Secretaria da Cultura;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.

13)

13- Pagamento da bonificação dos engenheiros e aos demais trabalhadores que auxiliam os mesmos;

A referida gratificação está condicionada à responsabilidade técnica privativa do profissional legalmente habilitado para tanto.

14)

14- Implementação do sistema digital da Secretaria da Fazenda;



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.

15)

15- Mudança da nomenclatura do Fiscal Fazendário, para "Auditor Fiscal da Receita Municipal". Obs: não gera despesas.

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.

16)

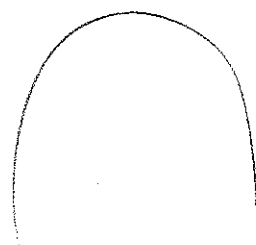
16- Que seja feito o pagamento CRC (Conselho Regional Contabilista).

O pagamento da anuidade do Conselho supracitado é de responsabilidade do profissional nele registrado.

17)

17- Alteração da redação do artigo 21 da Lei Complementar 410 de 21/12/94 referente a alteração da gratificação mensal de 30% para 100%, do total de 26 Técnicos em Contabilidade da administração direta e indireta.

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro à cargo da Secretaria da Fazenda em momento oportuno.





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

Seccional do IPM e SASSOM

01)

Seccional do IPM e SASSOM

01 – Cumprimento do acordo coletivo de 2012 sobre o pagamento do plano de carreira para todos os aposentados e pensionistas, tendo em vista que 119 servidores aposentados e pensionistas, que obtiveram suas aposentadorias pela Emenda Constitucional 41, deixaram de ser incluídos no PCCS;

Considerações:

Extensão do PCCS previsto na LC 2515/2012 aos aposentados e pensionistas.

Resposta: DA IMPOSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO AO PEDIDO.

O Plano de Cargos e Salários (PCCS) não contempla promoção para servidores aposentados.

Justificativa legal:

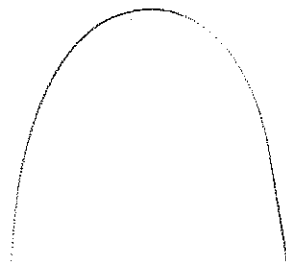
A previsão da aplicação do PCCS e seus dispositivos somente pode ser dar para servidores que estejam em: ativa, ou seja: estáveis, devidamente avaliados, inclusive consideradas as ausências no trabalho e respeitados os interstícios, que alcançaram o grau de formação escolar (titulação) suficiente para o enquadramento a que pretendere (artigos 23 a 28 da LC 2515/2012).

Assim, a previsão do artigo 39 da LC 2515/12 é expressa em afirmar que os servidores em exercício na data da publicação da lei, com efeitos a partir de 1º de julho de 2012 teriam direito a enquadramentos.

02)

02 – Que o teto da Cesta Nutricional seja reajustado com a inflação e com um aumento real, a fim de evitar a diminuição dos beneficiários;

Considerações:





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

Item 02 – Que o teto da Cesta Nutricional seja reajustado com a inflação e com um aumento real, a fim de evitar a diminuição dos beneficiários.

DA IMPOSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO AO PEDIDO.

A previsão legal contida no parágrafo 3º do artigo 3º da 2359/2009 determina que o índice de correção da cesta nutricional é o mesmo que o aplicado ao reajuste dos servidores na data base.

“§ 3º - Os valores referidos na alínea “a” do parágrafo 1º, utilizados como parâmetros para a concessão da assistência nutricional complementar ao Serviço de Assistência à Saúde dos Municípios de Ribeirão Preto - SASSOM, serão reajustados nos mesmos índices aplicados ao reajuste dos servidores municipais para todos os fins.”

Para análise da reivindicação deverá ser elaborado um estudo de impacto que a medida causará no orçamento do SASSOM, juntamente com a análise da alteração.

03)

03 – Reposição do quadro de servidores por meio de concurso público para todos os cargos do IPM;

Considerações:

Reposição do quadro de servidores do IPM.

Resposta: O IPM já solicitou ao Executivo por meio do ofício 097/2015 IPM-S a abertura de concurso e a criação de cargos.

No entanto, sem que haja diminuição do impacto com o gasto com os salários dos servidores, conforme limite prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal o atendimento à reivindicação fica sobrestado.

04)

04 – Que seja cumprido o artigo 7º da emenda 41, para que os aposentados e pensionistas recebam os mesmos percentuais da gratificação dos trabalhadores da ativa;

Considerações:

Da Aplicação do artigo 7º da EC 41/2003.

Resposta: O IPM já estende todos os direitos aos aposentados e pensionistas que se aposentaram com PARIDADE E INTEGRALIDADE.

O Sindicato deve indicar os casos que entende que não foram observados para fins de estudo do Instituto.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

05)

05- Que seja implantado um projeto para acolhimento (Casa Dia), para os aposentados e pensionistas;

Considerações:

Item 05 – Que seja implantado um projeto para acolhimento (Casa Dia), para os aposentados e pensionistas.

O tema deve ser melhor abordado com apresentação de estudo e/ou projeto por parte do Sindicato. O Sassom não dispõe de recursos para serem utilizados no atual orçamento e promoverá estudos para verificar quanto à legalidade da reivindicação no objeto da prestação de serviços do Sassom.

06)

06 – Criação de Gratificação por Exercício de Atividade Previdenciária – GEDAP;

Considerações do IPM:

Gratificação do GEDAP:

Resposta: O IPM reconhece a importância do tema e elaborará estudos para fins de inclusão orçamentária para fins de aplicabilidade da gratificação.

No entanto, sem que haja diminuição do impacto com o gasto com os salários dos servidores, conforme limite prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal o atendimento à reivindicação fica sobrestado.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Seccional da Secretaria da Saúde

01)

Seccional da Secretaria da Saúde

01- Criação e implantação do Plano de Carreira do SUS;

Considerações

01 – Criação e implantação do Plano de Carreira do SUS;

R: A discussão relativa à instituição das carreiras no SUS já era uma preocupação antes mesmo da Constituição em 1988.

A Comissão Nacional da Reforma Sanitária, em 1987 apontava que "A ausência de planos de carreira, a diversidade de parâmetros para definição de quadros de lotação, o despreparo das chefias em relação à gerência de recursos humanos, constituem-se em algumas dificuldades a serem enfrentadas quando se pretende a construção do novo Sistema Nacional de Saúde [...]. A implantação de plano de carreira, com possibilidade de progressão horizontal e vertical para todas as categorias profissionais deve ser entendida como indispensável para o setor saúde." [A questão dos Recursos Humanos e a Reforma Sanitária, Documentos III, pp.34-35-].

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 39 definiu que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas e a Lei Federal Nº 8.142, de 1990, inciso VI, art. 4º estabeleceu que "para receberem os recursos, de que trata o art. 3º desta lei, os Municípios, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com:

VI – Comissão de elaboração do Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), previsto o prazo de dois anos para sua implantação.

Parágrafo Único. O não atendimento pelos Municípios, ou pelos Estados ou pelo Distrito Federal dos requisitos estabelecidos neste artigo, implicará em que os recursos concernentes sejam administrados, respectivamente, pelos Estados ou pela União.

Podemos observar ao longo do tempo várias iniciativas que buscavam a abordagem e o equacionamento desta questão ao longo dos anos.

Portaria GM/MS Nº830/90 criou a Assessoria Técnica da Comissão Especial para o PCCS no Sistema Único de Saúde – SUS, com o objetivo de auxiliar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios na elaboração de Planos de Carreira, Cargos e Salários – PCCS Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS)/1991 Aprovou o documento "Orientações Gerais para Planos de Carreira, Cargos e Salários", para os Estados, Municípios e o Distrito Federal.

NOB/RH-SUS, 1998 Define algumas normas gerais para a implantação de |
NOTA TÉCNICA | 29 | 2013 3 planos de carreiras.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

Resolução do CNS, 2003 Reinstala Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS que define um Grupo de Trabalho de Plano de Carreiras.

Portaria GM/MS Nº. 626/04 Cria Comissão Especial com o objetivo de elaborar as Diretrizes do Plano de Carreiras, Cargos e Salários do âmbito do SUS – PCCS – SUS Portaria GM/MS Nº. 399/06 (PACTO DE GESTÃO) As diretrizes para Planos de carreiras, cargos e salários do SUS (PCCS/SUS) devem ser um instrumento que visa regular as relações de trabalho e o desenvolvimento do trabalhador, bem como a consolidação da carreira como instrumento estratégico para a política de recursos humanos no SUS.

Finalmente em 2006 foram aprovadas as Diretrizes do PCCS-SUS na Comissão Intergestores Tripartite e referendado pelo Conselho Nacional de Saúde, propostas para orientar a elaboração de planos de carreiras, portanto seria relevante a criação de uma Comissão específica para tratar dos cargos na área de Saúde, a exemplo da Secretaria da Educação;

02)

02-Mudança da nomenclatura do agente/oficial Administrativo da saúde para o cargo Agente SUS (opcional);

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

03)

03-Redução da carga horária de trabalho do Agente Sus para 30 hs, sem perda no salário, conforme Expediente Interno 402/12, com prazo determinado para início;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

04)

04-Reenquadramento do Agente/Oficial Administrativo e Agente SUS, com o nível inicial 15.1.01(nível técnico);

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

05)

05-Reenquadramento de Auxiliar de Enfermagem para Técnico de Enfermagem com nível inicial na carreira 15.1.01 (nível técnico); (oportunizar cursos de formação pela prefeitura respeitando o prazo de conclusão);

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

06)

06- Reenquadramento de Auxiliar para técnico em farmácia com o nível de entrada na carreira 15.1.01(nível técnico); (oportunizar cursos de formação pela prefeitura respeitando o prazo de conclusão)

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

07)

07-Reenquadramento de Auxiliar para Técnico em Saúde Bucal com o nível de entrada na carreira 15.1.01(nível técnico); (oportunizar cursos de formação pela prefeitura respeitando o prazo de conclusão);

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

08)

08 - Isonomia salarial para 05 encarregados administrativos da secretaria municipal da saúde, responsáveis pelos distritos norte, sul, leste, oeste e central, sejam reenquadrados na Simbologia C-7;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

09)

09 - Produtividade, com quebra de teto e incorporação para a aposentadoria de 47%, para todos os servidores da saúde;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

10)

10- Pagamento do adicional de periculosidade para os trabalhadores da Odontologia;

A análise deverá ser realizada pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho no caso concreto.

11)

11- Pagamento do adicional de insalubridade a todos os Agentes e Oficiais Administrativos, Radio-Telefonista, da Secretaria da Saúde;

A análise deverá ser realizada pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho no caso concreto.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

12)

12 - Segurança nas Unidades de Saúde, inclusive na sede da Secretaria da Saúde, com controle de fluxo na entrada, feito por agentes de segurança concursado;

Considerações

12 - Segurança nas Unidades de Saúde, inclusive na sede da Secretaria da Saúde, com controle de fluxo na entrada, feito por agentes de segurança concursado;

R: A Secretaria da Saúde já vem há alguns anos, como planejamento, reforçando os sistemas de segurança das Unidades em geral, instalando

sistemas de alarme e câmeras, além da permanência de servidores efetivos no cargo de Agentes de Segurança. Nas Unidades Básicas Distritais de Saúde e UPA 13 de Maio (que funcionam 24 horas), além da permanência de 2 Guardas Municipais há o serviço de Portaria para controle de fluxo.

13)

13 - Reenquadramento do nível de Agente de Segurança de 102.1.01 para 106.1.01;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

14)

14 - Criação de lei para redução da carga horária de 40 para 30hs, dos técnicos de laboratório e técnico de eletrocardiograma e técnico de laboratório óptico;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

15)

15 - Fim das terceirizações na saúde;

Considerações



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

15- Fim das terceirizações na saúde;

R:O Município, na área da Saúde, segue as diretrizes da Lei Federal nº 8080/90 de 19 de setembro de 1990 e que a referida Lei estabelece em seu artigo 24 que:

"Quando as suas disponibilidades forem insuficientes para garantir a cobertura assistencial à população de uma determinada área, o Sistema Único de Saúde (SUS) poderá recorrer aos serviços ofertados pela iniciativa privada."

16)

16 - Que seja regulamentada a função do motorista do Samu, conforme lei federal;

Considerações

16 - Que seja regulamentada a função do motorista do Samu, conforme lei federal;

R: Considerando a sugestão para criação de Grupo específico para estudos de cargos na área da Saúde, entendemos que esta Comissão poderá avaliar esta solicitação;

17)

17 - Efetivação de 06 horas diárias, para quem faz a carga horária de 30hs semanais;

Considerações



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

17 - Efetivação de 06 horas diárias, para quem faz a carga horária de 30 hs semanais;

R: Considerando a Resolução N° 009/2014, quanto à distribuição das horas correspondentes à jornada semanal de trinta horas, obedecendo às necessidades de garantia da continuidade da assistência, conforme as características próprias de cada serviço;

Para efetivação das 06 horas diárias para todos os profissionais de enfermagem/odonto de nível médio da rede, se faz necessária a ampliação do quadro de profissionais na maioria das Unidades de Saúde do Município;

Nas Unidades com horário de funcionamento de 10 horas por dia (das 07 às 17 horas) as escalas de 06 horas diárias resultam em um acúmulo de profissionais no horário das 11:00 às 13:00 horas, horário este com menor demanda de atendimento no serviço;

Naquelas Unidades com horário de funcionamento ampliado (das 07 às 21 horas), as escalas de 06 horas diárias resultam em um acúmulo de profissionais no horário das 15:00 às 19:00 horas, horário este com menor demanda de atendimento no serviço.

Desta forma, entendemos que a efetivação das 6 horas diárias em Unidades com os padrões de funcionamento citados acima, resultará em ociosidade de profissionais em determinados horários de atendimento, bem como elevado aumento de gastos desnecessários com contratação de profissionais para o serviço.

18)

18 - Abertura de concurso público para Técnico em Radiologia;

Considerações

18 - Abertura de concurso público para Técnico em Radiologia;

R: Diante das características das Unidades de Pronto Atendimento (24 horas por dia), ininterruptamente, os serviços de radiodiagnóstico são contratados por licitação, de modo global, com Responsabilidade Técnica, visto que há exigência legal junto ao Conselho Nacional de Energia Nuclear, técnicos de Raios X, equipamentos analógicos e digitais, armazenamento das imagens em "nuvens", serviços de apoio e demais insumos necessários para a execução destes serviços.

19)

19 - Criação de mais cargos de técnico de enfermagem, para suprir a demanda das unidades de saúde;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo

Comissão de Política Salarial

20)

20 - Que seja pago o Casem para os profissionais que realizaram o curso em 1996;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

21)

21- Lei de extensão para a redução da carga horária de 40hs para 30hs, para todos os profissionais da saúde;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

22)

22- Criação do plano de carreira para os agentes administrativos;

O PCCS já está regulamentado para todo o âmbito municipal. O plano de cargos e carreiras encontra-se em fase de implantação, não somente para os agentes administrativos.

23)

23- Acesso ao espelho de ponto;

Considerações

23 - Acesso ao espelho de ponto;

R: Todos os servidores tem acesso ao espelho de ponto diretamente com suas chefias imediatas e ou recursos humanos dos distritos.

Seccional das Secretarias de Combate às Endemias e Agente Comunitária de Saúde

01)

Seccional das Secretarias de Combate às Endemias e Agente Comunitária de Saúde

01 - Pagamento de prêmio a título de serviço externo para os demais servidores da Zoonose e Agentes Comunitárias de Saúde que não foram contemplados, na Lei Complementar nº 2.587/13;

O impacto financeiro da extensão da gratificação se torna inviável em razão das circunstâncias econômico-financeiras do Município.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

02 e 03)

02 - Pagamento do adicional de insalubridade para os funcionários da nebulização, no percentual de 40% sobre o valor do salário base, conforme NR-15, anexo XIV.

03- Aplicação do adicional de periculosidade, conforme especifica o decreto 93.412 de 14-10-86 e a lei 12.740/12;

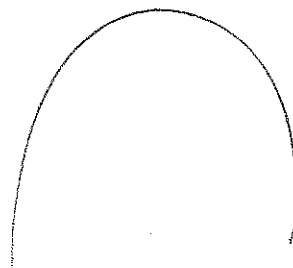
Considerações

02 - Pagamento do adicional de insalubridade para funcionários da nebulização, no percentual de 40% sobre o valor base, conforme NR-15, anexo XIV.

R: Segue em anexo resposta do engenheiro da Medicina e Segurança do Trabalho da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto.

03 - Aplicação do adicional de periculosidade, conforme especifica o decreto 93.142 de 14-10-86 e a lei 12.740/12;

R: Segue em anexo resposta do engenheiro da Medicina e Segurança do Trabalho da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto.





Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

O Artigo 189 da CLT impõe:

"Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos".

O enquadramento da atividade insalubre é regido pela NR 15 e seus anexos.

O Artigo 193 da CLT coloca:

"São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo MTB, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado".

O enquadramento da atividade periculosa é regido pela NR 16 e seus anexos:

- Portaria n. 3.393, 17/12/87: rad. ionizantes/ subst. Radioativas;
- Decreto n. 93.412, 14/10/83: operações com energia elétrica.

Salientamos que a definição de insalubridade e periculosidade é essencialmente legal, por isso, devemos salientar, que nem toda a hipótese em que o empregado exercer atividade em que sua vida ou integridade física esteja em risco será ensejadora da caracterização, mas tão somente aquelas expressamente definidas em lei.

O DOCUMENTO QUE CONTÉM TODAS AS INFORMAÇÕES, CONCLUSÕES E EMBASAMENTO TÉCNICO E LEGAL PARA A VERIFICAÇÃO DA EXISTÊNCIA OU NÃO DE INSALUBRIDADE E/OU PERICULOSIDADE é o laudo técnico para enquadramento da atividade e ele é regido pelos preceitos técnicos legais estabelecidos nos anexos da NR 15 e 16 da Portaria 3214/78.

O laudo técnico deve realizar avaliações quantitativas a fim de verificar se os resultados estão acima do limite de tolerância e as avaliações qualitativas se aplicam somente nos anexos nº 06, 13 e 14 da NR 15.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo


Comissão de Política Salarial

Já o estudo para o enquadramento da atividade periculosa se faz necessário que haja a presença do elemento de risco listado nos anexos e haja a exposição em condição de risco acentuado.

Portanto, não vejo embasamento técnico em colocar que os profissionais que realizam a aplicação de inseticida têm suas atividades enquadradas em grau máximo. Destacando que o anexo nº 14 da NR 15 trata as exposições aos agentes biológicos.

Da mesma forma, entendo que em vista das atividades realizadas pelos Agentes de Controle de Vetores não há base legal para o enquadramento da atividade periculosa.

Em 14/03/2017.


Ar. Viscúmbe Copesco Júnior
Engenheiro de Segurança do Trabalho
CREA 060097553-3

04)

04 - Pagamento do 14º salário às Agentes Comunitárias de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, em cumprimento a Lei 12.994 de 17 de junho de 2014;

Considerações

04 - Pagamento do 14º salário às Agentes Comunitárias de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, em cumprimento a Lei 12.994 de 17 de junho de 2014;

R: A Lei nº 12.994 de 17 de Junho de 2014 especifica o piso salarial, no valor de **R\$ 1.014,00 (cópia anexa)** dos cargos mencionados; no Município de Ribeirão Preto estes cargos tem como referência inicial o nível 07.01.01, tendo como salário base o valor de R\$ 1.518,90, acrescido de R\$ 455,77 (premio incentivo) e R\$ 45,57 (assiduidade) totalizando **R\$ 2.020,24** (sendo acima do piso estipulado na Lei acima mencionada). Quanto a concessão de 14º salário a base legal é a isonomia dos cargos.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto

Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

05)

05- Mudança de nível dos salários dos Agentes de Operações, lotados na divisão de vigilância ambiental em saúde, de 01.1.01 para 12.1.01, e pagamento da gratificação de 20% de serviço externo;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

06)

06- Alteração do nível 07.1.01 para o nível 12.1.01 dos Agentes de Combate às Endemias e Agente Comunitária de Saúde, conforme a Lei 2.515/12, art. 28;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

07)

07- Criar o cargo de Nebulizador;

Considerações

07 - Criar o cargo de Nebulizador.

R: A atividade de nebulização está circunstanciada a ocorrência de casos fortemente suspeitos e ou/confirmados das doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*.

A atividade de Nebulização não é aplicada rotineiramente, devido a sazonalidade das doenças transmitidas pelos *Aedes aegypti*.

Assim sendo, acreditamos que não é necessário a criação do cargo, visto a mesma estar intrínseca nas atribuições dos ACEs.

08)

08- Que os adicionais calculados, seja sobre o piso normativo da categoria, dos Agentes de Endemias e Agente Comunitária, conforme a Súmula Vinculante 4 do TST;

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.



Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto
Estado de São Paulo
Comissão de Política Salarial

09)

09- Que nos próximos concursos, sejam alterado o nível para 12.1.01, para os Agentes de Combate a Endemias e Agente de Ação Comunitária.

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.

10)

10- Que seja aplicada a lei Federal 13.342/16, a todos Agentes Comunitários de saúde e Agentes de Combate a Endemias, adicional de insalubridade com o calculo sobre o salário base.

A solicitação foi registrada pela Prefeitura de Ribeirão Preto, cujo deferimento depende de estudo detalhado de impacto financeiro e jurídico em momento oportuno.