

PAUTA ECONÔMICA

1. Reajuste salarial, aumento real de salários, redução da jornada de trabalho sem redução do salário, reposição das perdas salariais e recomposição do piso salarial.

- 1.1. Reajuste salarial de 6,34% em março/2009, referente à inflação apurada no período de março 2008 a fevereiro 2009 (INPC-IBGE; sendo que o mês de fevereiro é uma estimativa do Banco Central).
- 1.2. Aumento real dos salários em 5%.
- 1.3. Redução da Jornada de Trabalho para 30 (trinta) horas semanais para todos servidores, sem redução do salário. Ampliação do quadro de funcionários da PMD através da continuidade da realização de concurso público e ingresso dos atuais aprovados.
- 1.4. Negociação das perdas salariais de 52,56% acumuladas no período de janeiro de 1997 a dezembro de 2008 (ICV-DIEESE).
- 1.5. Recomposição do piso salarial com o objetivo de alcançar o salário mínimo necessário apurado pelo DIEESE de R\$ 2.077,15 (jan/2009).
- 1.6. Equiparação salarial dos aposentados com as referências dos trabalhadores ativos da PMD.

2. Benefícios

- 2.1. Reajuste do vale alimentação, para, no mínimo, R\$ 241,53 referente ao valor da cesta básica apurada pelo DIEESE na cidade de São Paulo (jan/2009).
- 2.2. Vale refeição no valor de R\$ 396,00 para todos servidores municipais (valor equivalente ao do vale refeição dos funcionários e vereadores da Câmara Municipal de Diadema).
- 2.3. Pagamento da licença prêmio em dinheiro para todos, conforme opção dos servidores.
- 2.4. Férias – opção de 10 dias em pecúnia.
- 2.5. Pagamento do vale transporte para os funcionários que moram fora da região metropolitana de São Paulo.
- 2.6. Reajuste anual do subsídio pago pela Prefeitura referente ao convênio médico.
- 2.7. Extensão dos benefícios de vale alimentação e subsídio do convênio médico aos aposentados.
- 2.8. Pagamento dos retroativos de insalubridade, periculosidade, progressão, enquadramento e demais direitos assegurados pelo Estatuto do Funcionário Público.
- 2.9. Fim do Banco de Horas e pagamento das horas acumuladas.
- 2.10. Estabelecimento do auxílio distância (vale combustível).
- 2.11. Garantia de 10% das vagas nas creches aos funcionários que tenham filhos de 0 a 6 anos; envio trimestral de relatório com o número total de vagas nas creches próprias e conveniadas e a relação dos funcionários cujos filhos são atendidos.
- 2.12. Implantação do auxílio-creche no valor de um salário mínimo mensal aos funcionários que não conseguirem vaga nas creches.
- 2.13. Garantia de auxílio a título de assistência educacional no valor de um salário-mínimo, aos servidores que tenham filhos portadores de necessidades especiais.
- 2.14. Seguro de vida em grupo em favor dos funcionários, subsidiado 100% pela Prefeitura.

3. Plano de Cargos, Salários e Carreiras.

- 3.1. Implantação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras com:

- Adequação da Tabela Salarial.

- Enquadramento dos cargos em referencias salariais adequadas.
- Enquadramento de todos os funcionários que estão em desvio de função.
- Redução da jornada de trabalho sem redução de salário.
- Sistema de promoção e progressão.

3.2. Implantação imediata da proposta de reestruturação do PCSC da GCM, elaborada em conjunto com representantes de trabalhadores da Defesa Social e DIEESE.

3.3. Revisão imediata do Estatuto do Magistério, com a regularização das jornadas existentes, adequação salarial e aplicação da Lei do Piso.

4. Estatuto dos Funcionários Públicos.

4.1. Manutenção de todos os direitos previstos no Estatuto.

4.2. Regulamentação do artigo 264 assegurando ao funcionário estudante o direito à preparação para as provas.

4.3. Fim da contratação de mão de obra pela modalidade 'Bolsa Trabalho'.

4.4. Realização de concurso público e ingresso dos atuais aprovados visando a ampliação do quadro de funcionários e o fim das terceirizações em todos os setores da PMD.

5. IPRED

5.1. Humanização das perícias no IPRED: atendimento respeitoso e de qualidade aos funcionários.

5.2. Estudo atuarial sobre a situação dos celetistas.

5.3. Estudo atuarial geral e recadastramento de todos os servidores beneficiários do IPRED.

5.4. Regularização das Jornadas Suplementares.

6. Pauta Permanente.

6.1. Instituição das Mesas Setoriais de Negociação Permanente.

6.2. Exigência das perdas salariais de 89% dos anos de 1989 e 1994 – Planos Verão e Collor (Processo DIEESE), assim que o processo for concluído.

6.3. Melhoria nas condições de trabalho, com atenção especial aos fatores laborais que condicionam a saúde e a segurança dos (as) trabalhadores (as).

6.4. Fornecimento dos materiais e equipamentos necessários para o desempenho qualificado das funções.

6.5. Fornecimento de equipamentos e produtos de proteção individual a todos os servidores.

6.6. Fornecimento periódico de uniformes específicos, adequados e de boa qualidade para as funções que o exigirem.

6.7. Fornecimento de toda infra-estrutura necessária para o bom funcionamento das CIPAS.

6.8. Programas organizados pela PMD, com a participação da CIPA e do Sindicato, para detectar quais os aspectos do trabalho desenvolvido e das condições de trabalho que contribuem para a elevada incidência de doenças como depressão e stress.

6.9. Agilização dos exames médicos periódicos para o conjunto dos servidores.

6.10. Continuidade das campanhas de vacinação contra gripe, hepatites e outras doenças infecto contagiosas.

6.11. Campanhas de prevenção da saúde da mulher, com debates, seminários e outras atividades educativas, com garantia de exames preventivos.

6.12. Prevenção das LER /DORT e constituição junto ao SESMT de um centro de reabilitação, que incorpore técnicas de medicina alternativa e fisioterapia, à disposição dos funcionários lesionados.

6.13. Inclusão de programas de ginástica laboral como forma de prevenção às doenças ocupacionais.

6.14. Criação de políticas para coibir toda e qualquer forma de assédio moral através da

constituição de uma comissão permanente, com a participação do Sindicato e membros das CIPAS.

6.15. Garantia de afastamento remunerado a todos os diretores do Sindicato – membros da diretoria executiva, conselho fiscal e representantes da confederação - na proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 funcionários.

6.16. Reconhecimento da representação sindical por local de trabalho, que será constituída por delegados eleitos.

6.17. Garantia do direito do delegado sindical de realizar reuniões no local de trabalho, pelo menos uma vez ao mês, por 02 (duas) horas, no mínimo, com o objetivo de aferir os problemas e reivindicações dos trabalhadores.

6.18. Garantia da não transferência de local de trabalho, durante a vigência do mandato dos delegados de base.

6.19. Garantia de dispensa remunerada do trabalho, tanto dos membros da diretoria quanto dos delegados de base, dois dias por mês, para que possam participar de atividades de formação sindical e reuniões do órgão diretivo que pertencem.

6.20. Garantia de dispensa remunerada para 30 funcionários/mês, de diferentes setores, por motivo de participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical, que serão previamente comunicados pelo Sindicato.

6.21. Envio de uma relação nominal dos funcionários associados, por local de trabalho.

6.22. Envio mensal do quadro de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários por Secretaria.

6.23. Envio das cópias das comunicações de acidente do trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.

6.24. Envio mensal de informações sobre a folha de pagamento, discriminada por secretaria.

6.25. Envio de relatório mensal e discriminado de pagamentos às empresas terceirizadas, incluindo pessoal contratado por cooperativas e convênios com organizações não governamentais.

6.26. Envio de cópia da guia de recolhimento do FGTS dos funcionários celetistas no prazo de até 30 dias após o efetivo recolhimento.

6.27. Oferta de cursos na Fundação Florestan Fernandes para os servidores e seus dependentes.

JANDYRA MASSUE UEHARA ALVES
Presidente do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema