



Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial 2012

Plano de Cargos, Salários e Carreiras

1. Estabelecimento de negociação entre os representantes da Administração e do SINDEMA / DIEESE, com vistas à Apresentação imediata para discussão e deliberação com toda a categoria da proposta de PCSC – Plano de Cargos, Salários e Carreiras.
 - a- Manutenção de todos os direitos previstos na legislação em vigor;
 - b- Reestruturação da tabela salarial e respectivos enquadramentos em novas referências;
 - c- Reestruturação dos cargos de nível fundamental e médio;
 - d- Incorporação de gratificações de caráter permanente;
 - e- Criação de um sistema de promoção e progressão, utilizando como critérios o tempo no serviço público e na PMD, a elevação da educação formal e a capacitação externa e interna (fornecida pela PMD);
 - f- Benefícios do PCCS extensivos aos servidores com paridade aposentados pelo IPRED;
 - g- Aplicação da Lei 12.014/2009 que reconhece as categorias de profissionais da educação, conforme habilitações próprias. Adesão imediata do Município de Diadema no Curso Técnico de Formação para os Funcionários da Educação (PRO-FUNCIONÁRIO);
 - h- Aprovação na Câmara Municipal até abril de 2012;
 - i- Cronograma de implantação com início em 2012.

Perdas Salariais

2. Estabelecimento de negociação entre os representantes da Administração e do SINDEMA / DIEESE, com vistas à definição de uma política de reposição das perdas salariais:
 - a) Da atual gestão (2009-2012), referentes às datas base 2011 e 2012 em relação à perda gerada pela não aplicação dos percentuais de reposição da inflação em 1º de março de 2011 e 1º de março de 2012;
 - b) De 1997 a 2004: índice de 51,18% segundo o ICV Dieese.
3. Política de aumento real do piso salarial baseada no crescimento da receita do município - inflação mais crescimento da receita municipal – com o objetivo de atingir o salário mínimo do Dieese.

Benefícios

4. Concessão mensal de 22 (vinte e dois) vales refeição, no valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais), para todos/as os/as servidores municipais, independente da referência salarial.
5. Fornecimento de vale-refeição e vale-transporte adicionais, sem ônus para o servidor, quando da convocação para trabalho extraordinário nos finais de semana, feriados e pontos facultativos.
6. Pagamento do vale-alimentação e demais benefícios correspondentes a cada um dos cargos no caso de servidores ocupantes de dois cargos públicos na Prefeitura de Diadema.
7. Extensão dos benefícios vale alimentação e subsídio do convênio médico aos aposentados.
8. Aumento e correção anual do valor do subsídio do convênio médico.
9. Pagamento da licença-prêmio, conforme opção do servidor, em pecúnia ou descanso, para todos que adquiriram o direito.



10. Implantação de programa de habitação para servidores de baixa renda (até 3 salários mínimos).
11. Convênio com o Banco do Brasil a fim de proporcionar redução dos juros no financiamento da casa própria aos servidores municipais.

Gratificações e Adicionais

12. Cumprimento imediato do artigo 5º da Lei Complementar nº. 293/09, de 17/07/2009, que prevê transparência e critérios técnicos na atribuição de funções gratificadas, determinando seu provimento (formação e requisitos técnicos) para ocupação, bem como atribuições pertinentes e locais a serem exercidas.
13. Extensão do adicional de risco às categorias profissionais expostas ao trabalho de fiscalização, resgate e outros que coloquem o servidor/a em situação de vulnerabilidade e expostos à violência durante o trabalho.
14. Pagamento de Gratificação por atuação no PSF – Programa Saúde da Família, para todos/as os/as profissionais de saúde do Programa.
15. Pagamentos dos retroativos acumulados dos adicionais de insalubridade, biênios, periculosidade, risco de vida, bem como do abono de permanência, vale transporte, progressão, enquadramento e demais direitos assegurados pela legislação.
16. Pagamento do adicional de insalubridade calculado sobre o salário de referência do/a servidor/a.

Jornadas de Trabalho

17. Redução da jornada de trabalho de 40 horas para 30 horas sem redução de salários.
18. Determinação imediata da redução do número de plantões a todos/as os/as trabalhadores da Saúde e da Defesa Social que trabalham em jornadas penosas a exemplo do sistema 12 x 36 horas.
19. Adicional para os servidores que trabalham como plantonistas na escala 12x36 nos pontos facultativos.
20. Aplicação imediata e integral da Lei 11.738/08 que determina o percentual mínimo de 1/3 (um terço) da jornada de trabalho dos/as professores/as para atividades extraclases.
21. Cumprimento do Acordo 2011 no que se refere à regulamentação das jornadas atualmente existentes.

Banco de Horas

22. Revisão do Acordo do Banco de Horas de forma que seja uma opção do servidor e as horas trabalhadas neste sistema sejam todas compensadas à razão de 100% (cem por cento). Todas as horas acumuladas no Banco de Horas a partir de 21 de maio de 2011 (data em que expirou o Acordo de Banco de Horas lavrado em 2009) devem ser pagas como hora extra.

Terceirizações

23. Fim das terceirizações.
24. Ingresso dos atuais aprovados nos concursos públicos e o fim imediato do convênio com a SPDM (conhecido como UNIFESP).

25. Realização de concurso público para cozinheiras e merendeiras com a finalidade de iniciar imediatamente o fim da terceirização da Merenda Escolar (contrato com a SP Alimentação).
26. Envio de relatório mensal e discriminado de pagamentos às empresas terceirizadas, incluindo pessoal contratado por cooperativas e convênios com organizações não governamentais.
27. Envio de todos os contratos e aditamentos referentes à terceirização de pessoal.
28. Fim do Programa Bolsa Trabalho (Frente de Trabalho), que deve transformar-se em Programa Social de capacitação, inserção no mercado de trabalho e/ou construção de alternativas de economia solidária através da Secretaria de Desenvolvimento Econômico.

Previdência

29. A Prefeitura deve assumir o compromisso com o pagamento rigorosamente em dia das contribuições patronais e dos trabalhadores, bem como das parcelas dos acordos existentes, não acumulando mais dívidas com o Instituto.
30. Devolução dos valores integrais corrigidos e em parcela única, por parte do IPRED dos descontos indevidos das suplementações de jornada. Opção de incorporação dos valores para o cômputo da aposentadoria nos casos cabíveis.
31. Instituição do pagamento do abono de permanência a partir da data em que o servidor completou o tempo de contribuição.
32. Agilização dos procedimentos e providências necessárias para a implantação do direito à Aposentadoria Especial.

Condições de Trabalho e Saúde do Trabalhador

33. Melhoria nas condições de trabalho, com atenção especial aos fatores laborais que comprometem a saúde e a segurança dos (as) trabalhadores (as). Providências imediatas para prover condições adequadas de trabalho no Hospital Municipal, Departamento de Limpeza Urbana e Cemitério.
34. Fornecimento de equipamentos e produtos de proteção individual e de uniformes adequados e de boa qualidade, bem como treinamento e capacitação sobre a sua utilização.
35. Fornecimento de toda infra-estrutura necessária para o bom funcionamento das CIPAS.
36. Investimentos e atuação conjunta do SESMT com a Secretaria da Saúde com vistas ao aperfeiçoamento de programa de prevenção, tratamento e reintegração social dos servidores vítimas de alcoolismo e/ou outras drogas.
37. Atendimento respeitoso e de qualidade no SESMT e IPRED, especialmente nas perícias médicas.
38. 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 psíquicas.
39. Política de prevenção da saúde do/a trabalhador/a, incluindo a realização de exames médicos periódicos anualmente para o conjunto dos servidores.
40. 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.



Direito dos/as trabalhadores/as do setor público à organização sindical e respeito às diretrizes da Convenção 151 da OIT

41. Instalação de Mesas Setoriais de Negociação Permanente, com a participação dos/as Secretários/as Municipais ou a quem seja delegado poder de decisão e encaminhamentos, com representação sindical e participação dos (as) profissionais dos segmentos envolvidos para negociação das Pautas Específicas.
42. Garantia de afastamento remunerado aos diretores do Sindicato na proporção de 01 (um/a) diretor/a para cada grupo de 500 funcionários; bem como de dirigentes sindicais para exercício de mandato em diretoria executiva de entidades de grau superior.
43. Reconhecimento e implantação imediata da Organização por Local de Trabalho (OLT), com representação constituída por delegados eleitos, com:
 - a) garantia do direito do delegado sindical de realizar reuniões no local de trabalho, pelo menos uma vez ao mês, com o objetivo de aferir os problemas e reivindicações dos trabalhadores;
 - b) garantia da não transferência de local de trabalho, durante a vigência do mandato dos delegados de base;
 - c) 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.
44. Garantia de dispensa remunerada para servidores de diferentes setores, acordada entre o SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DE DIADEMA e Administração, para participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical.

Direção 2011-2014
Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema