

## REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS

1) Reposição já de 53,52% referente às perdas salariais do período de janeiro/1997 a setembro/2005, de acordo com o índice ICV/Dieese.

### REAJUSTE

2) Reajuste anual da inflação e aumento salarial na data base.

### PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

O PCSC deve incorporar os seguintes pontos:

3) Metodologia de discussão e deliberação democráticas o que pressupõe:

- a. Ampliação do prazo para conclusão da proposta do PCSC para março/2006.
- b. Eleição da representação dos trabalhadores por local de trabalho e/ou segmento.
- c. Fórum de discussão com caráter deliberativo.

4) Atualização salarial aplicando índices de correção a todas as faixas salariais atualmente existentes.

5) Proposta de redução progressiva da jornada de trabalho, sem redução salarial, para o conjunto dos servidores.

6) Criação de meios para o desenvolvimento profissional dos servidores na carreira

7) Progressão funcional e promoção com critérios claros e com mecanismos de controle dos trabalhadores.

8) Avaliação e reenquadramento salarial dos casos de desvio de função.

9) Enquadramento dos atuais auxiliares de enfermagem como técnicos de enfermagem

10) Aumento do quadro geral de pessoal da Prefeitura visando a melhoria e a consolidação do serviço público.

11) Paridade de tratamento entre ativos e aposentados.

12) Inclusão dos funcionários celetistas.

13) Ocupação de pelo menos metade dos cargos de chefia por funcionários de carreira.

14) Manutenção de todos os direitos e benefícios previstos no atual Estatuto dos Funcionários Públicos.

### PISO SALARIAL

15) Recomposição do piso salarial.

### PERDAS SALARIAIS PLANOS VERÃO E COLLOR

16) Exigência das perdas salariais de 89% dos anos de 1989 e 1994 – Planos Verão e Collor (Processo Dieese)

### PRECATÓRIOS TRABALHISTAS

17 – Prioridade de pagamento dos precatórios trabalhistas e cumprimento dos acordos realizados com os precatórios.

### TERCEIRIZAÇÕES

18 – Fim dos contratos de terceirização de mão-de-obra.

### CONCURSO PÚBLICO

19 – Contratação do pessoal classificado por concurso público que estão sendo substituídos por terceirizados.

### PLANO DE CARREIRA DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Iniciar um processo de revisão do plano de carreira da GCM, com a participação dos guardas civis municipais.

## **ESTATUTO DO MAGISTÉRIO**

20 – Aplicação imediata da progressão e plano de pagamento do retroativo.

21 – Equiparação salarial dos educadores de creche, de acordo com o Estatuto e a LDB.

22 – Pagamento do adicional noturno nas férias, de acordo com o disposto no Estatuto.

## **BANCO DE HORAS**

23 – Fim do Banco de Horas.

24 – Pagamento das horas acumuladas até o momento.

## **BENEFÍCIOS**

25- Reajuste do vale alimentação, a partir de outubro/2005, de R\$ 100,00 (cem reais) para, no mínimo, R\$172,34 (cento e setenta e dois reais e trinta e quatro centavos), preço da cesta básica apurado pelo DIEESE em setembro/2005.

26- Pagamento da licença prêmio em descanso ou dinheiro conforme a opção do servidor.

27- Extensão do vale alimentação para os aposentados.

28 - Subsídio de 100% no convênio médico.

29 - Extensão do subsídio do convênio médico aos aposentados.

30 – Reconhecimento da união estável de funcionários (as) que tenham companheiros (as) do mesmo sexo, assegurando os mesmos direitos e benefícios extensivos aos cônjuges e companheiros (as).

31 - Ampliação da rede de supermercados do Multi-Cheque.

32 – Auxílio distância (vale combustível).

33 – Melhoria na qualidade das refeições e subsídio de 100% .

34 – Garantia de 10% das vagas nas creches aos funcionários que tenham filhos de 0 a 6 anos.

35 – Auxílio-creche no valor de um salário mínimo mensal aos funcionários que não conseguirem vaga nas creches.

36 - Garantia de auxílio a título de assistência educacional no valor de um salário-mínimo, aos servidores que tenham filhos portadores de necessidades especiais.

37- Retomada imediata do convênio com o INSS para os celetistas.

## **JORNADA DE TRABALHO**

38- Início de discussões com o objetivo de reduzir as jornadas de trabalho, sem redução salarial para o conjunto dos servidores.

39 - Redução imediata da carga horária do pessoal da Saúde para 30 horas semanais, sem redução de salários, de acordo com a deliberação da XII Conferência Nacional da Saúde e ratificada pela VI Conferência Municipal da Saúde.

40 – Redução imediata da jornada dos cargos que tenham legislação específica determinando a carga horária máxima.

## **HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

41 – Pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade e atualização dos laudos técnicos.

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

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

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

45 - Seguro de Vida em Grupo em favor dos funcionários, subsidiado 100% pela Prefeitura.

46 - Indenização adicional em valor igual ao capital estipulado para acidente de trabalho na apólice do seguro de vida em grupo contratado, em caso de incapacitação para o trabalho, total ou parcial, e permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

47 - Indenização adicional, por óbito decorrente de acidente no trabalho, no valor de 100% (cem por cento) do capital estipulado para morte na Apólice de Seguro de Vida em Grupo contratada.

48 - Prevenção das LER/DORT e constituição junto ao SEESMET de um Centro de Reabilitação, que

- incorpore técnicas de medicina alternativa e fisioterapia, à disposição dos funcionários lesionados.
- 49 - Inclusão de programas de ginástica laboral como forma de prevenção às doenças ocupacionais.
- 50 - Programas 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.
- 51- Realização de exames médicos periódicos para o conjunto dos servidores.
- 52 – Campanhas de vacinação contra gripe, hepatite e outras doenças infecto contagiosas.
- 53 - Campanhas de prevenção da saúde da mulher, com debates, seminários e outras atividades educativas.
- 54- Garantia de consulta anual e exames ginecológicos para as funcionárias, independentemente de idade.
- 55 – Garantia de consulta médica urológica e exames preventivos ao câncer de próstata a todos os funcionários com mais de 45 anos.
- 56 - 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.

## **RELAÇÃO COM O SINDICATO**

- 57 - Respeito ao princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais, livre acesso às dependências e equipamentos públicos, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus funcionários.
- 58 – Garantia de afastamento remunerado a todos os diretores do sindicato – membros da diretoria executiva, conselho fiscal e representante da confederação - na proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 funcionários.
- 59 - Reconhecimento da representação sindical por local de trabalho, que será constituída por delegados eleitos.
- 60 – 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.
- 61 – Garantia da não transferência de local de trabalho, durante a vigência do mandato dos delegados de base.
- 62 - 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 a que pertence.
- 63- 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.
- 64 – Instituição de um processo de negociação permanente que inclua mesas setoriais para tratar das especificidades dos diferentes setores.
- 65 – Repasse das mensalidades descontadas dos funcionários (as) associados (as) acompanhada de relação nominal e respectivos valores de desconto.
- 66 – Envio de uma relação nominal dos funcionários associados constando endereço residencial atualizado e local de trabalho.
- 67 - Envio mensal do quadro de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários por secretaria.
- 68 – Envio das cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.
- 69 - Envio mensal de informações sobre a folha de pagamento, discriminada por secretaria.
- 70 - Envio mensal e discriminado de pagamentos às empresas terceirizadas, incluindo pessoal contratado por cooperativas e convênios com organizações não governamentais.
- 71 – Continuidade do envio mensal do balancete financeiro.
- 72 – Envio trimestral do número total de vagas nas creches próprias e conveniadas e a relação dos funcionários cujos filhos são atendidos nas creches municipais.
- 73 - Envio de cópia da Guia de Recolhimento do FGTS dos funcionários celetistas no prazo de até 30 dias após o efetivo recolhimento.

## **IPRED**

- 74 – Encaminhamento de balancete e relatórios mensalmente.
- 75 – Encaminhamento de estudos atuariais.
- 76 – Encaminhamento de relatório sobre o pagamento das parcelas do acordo da dívida da Prefeitura com

o IPRED.  
77 – Agilização nas perícias.

Diadema, 26 de outubro de 2005.

KÁTIA ALVES VASSOLER  
Presidente do Sindicato dos Funcionários  
Públicos de Diadema.