

PAUTA ECONÔMICA

- Reajuste já de 33,02% referente às perdas salariais de janeiro/2001 a março/2007, que correspondem às perdas acumuladas dos últimos seis anos de gestão do prefeito Filippi, de acordo com o ICV/Dieese.
- Plano de reposição da perda salarial de 20,57% referente ao período de janeiro 1997 a dezembro 2000.
- Fixação da data base em 1º de março.
- Aprovação da proposta de Plano de Cargos, Salários e Carreiras apresentada pelo Sindicato, elaborada em conjunto com os representantes dos trabalhadores e Dieese.
- Aprovação da reestruturação do Plano de Carreira da GCM, apresentada pela direção do Sindicato, elaborada em conjunto com representantes dos trabalhadores da Defesa Social e Dieese.
- Recomposição imediata do piso salarial na PMD, com vistas ao estabelecimento do salário mínimo necessário pesquisado pelo Dieese, estimado hoje em R\$ 1.562,65.
- Pagamento dos dias descontados referentes às paralisações realizadas dias 24/11/2005 e 14/12/2006.

BENEFÍCIOS

- Aumento do Vale Alimentação, para no mínimo R\$ 186,00, preço da cesta básica apurado pelo Dieese.
- Pagamento de Auxílio-Transporte a todos os servidores municipais.
- Pagamento imediato do Auxílio-Transporte aos servidores que moram fora da Região Metropolitana de São Paulo.
- Estabelecimento do Auxílio Distância (vale combustível).
- Estabelecimento do Vale Refeição no valor mínimo de R\$ 308,00.
- 100% de subsídio da PMD para o convênio médico.
- Pagamento imediato do adicional de insalubridade e periculosidade, inclusive retroativos.
- Garantia de 10% das vagas nas creches aos funcionários que tenham filhos de 0 a 6 anos.
- Auxílio-creche no valor de um salário mínimo mensal aos funcionários que não conseguirem vaga nas creches.
- Garantia de auxílio a título de assistência educacional no valor de um salário-mínimo, aos servidores que tenham filhos portadores de necessidades especiais.
- Seguro de Vida em Grupo em favor dos funcionários, subsidiado 100% pela Prefeitura.
- Indenização adicional em valor igual ao capital estipulado para acidente de trabalho na Apólice do Seguro de Vida em Grupo contratado, em caso de incapacidade para o trabalho, total ou parcial, e permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional.
- 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.
- Extensão do vale alimentação para os aposentados
- Extensão do subsídio do convênio médico para os aposentados.

ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS

- Manutenção de todos os direitos previstos no Estatuto.
- Regulamentação do artigo 142, incluindo consultas médicas e atendimentos de emergência.
- Regulamentação do artigo 264, determinando que exames finais são aqueles realizados semestral ou anualmente, quando o estudante não alcançou a média exigida para aprovação automática.
- Pagamento da licença prêmio em descanso ou dinheiro conforme a opção do servidor.
- Férias – opção de 10 dias em pecúnia.
- Fim do Banco de Horas e pagamento das horas acumuladas até o momento.
- Realização de concurso público e convocatória dos atuais aprovados com vistas ao fim da terceirização de pessoal em todos os setores da PMD.
- Fim da Bolsa Trabalho, enquanto permanecer as contratações deverá ser garantido todos os direitos trabalhistas.
- Fim da contratação do pessoal da saúde pela UNIFESP e Cooperativas, realização de concurso público para todos os cargos da área da saúde e convocatória dos atuais aprovados.

JORNADA DE TRABALHO

- Redução das jornadas de trabalho, sem redução salarial.
- Redução imediata da carga horária do pessoal da saúde de 40 para 30 horas semanais, sem redução de

salários.

EDUCAÇÃO - PROCESSO DE PAGAMENTO DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

- Cálculo e pagamento dos valores retroativos desde a implantação do Estatuto do Magistério.
- Reconhecimento dos cursos à distância e pagamento imediato (inclusive retroativo a maio de 2006) para os integrantes do quadro do magistério que estão com os processos em análise na Secretaria da Educação.
- Pagamento da progressão funcional aos professores coordenadores e assistentes de coordenação e ATP's A, conforme determina o Estatuto do Magistério.

IPRED

- Estabelecimento de alíquota 2 x 1, sendo 2/3 da contribuição previdenciária de responsabilidade da PMD
- Encaminhamento de estudos atuariais.
- Encaminhamento de relatório sobre o pagamento das parcelas do acordo da dívida da Prefeitura com o IPRED.
- Humanização das perícias no IPRED, com atendimento respeitoso e de qualidade aos funcionários.

PAUTA PERMANENTE

- Exigência das perdas salariais de 89% dos anos de 1989 e 1994 – Planos Verão e Collor (Processo Dieese)
- Prioridade de pagamento dos precatórios trabalhistas e cumprimento dos acordos realizados com os precatórios.
- Condições de trabalho, com melhoria dos fatores laborais que condicionam a saúde e a segurança dos(as) trabalhadores(as).
- Condições para a realização do trabalho, o que implica no fornecimento dos materiais e equipamentos necessários para o desempenho qualificado das funções.
- Pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, atualização de laudos técnicos.
- Fornecimento de toda infra-estrutura necessária para o bom funcionamento das CIPAS.
- Fornecimento de equipamentos e produtos de proteção individual a todos os servidores.
- Fornecimento periódico de uniformes específicos, adequados e de boa qualidade para as funções que o exigirem.
- 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.
- Realização de exames médicos periódicos para o conjunto dos servidores.
- Campanhas de vacinação contra gripe, hepatites e outras doenças infecto contagiosas.
- Campanhas de prevenção da saúde da mulher, com debates, seminários e outras atividades educativas, com garantia de exames preventivos.
- Campanhas preventivas de saúde, com garantia de exames, para o conjunto dos funcionários.
- 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.
- Inclusão de programas de ginástica laboral como forma de prevenção às doenças ocupacionais.
- 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.
- 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.
- 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.
- Reconhecimento da representação sindical por local de trabalho, que será constituída por delegados eleitos.
- 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.
- Garantia da não transferência de local de trabalho, durante a vigência do mandato dos delegados de base.

- 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 pertencem.
 - 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.
 - Implantação de mural sindical e garantia de espaço para reunião sindical em todas unidades de trabalho da PMD e Câmara Municipal.
 - Instituição de um processo de negociação permanente que inclua mesas setoriais para tratar das especificidades dos diferentes setores.
 - Repasse das mensalidades descontadas dos funcionários(as) associados(as) acompanhada de relação nominal e respectivos valores de desconto.
 - Envio de uma relação nominal dos funcionários associados constando endereço residencial atualizado e local de trabalho.
 - Envio mensal do quadro de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários por secretaria.
 - Envio das cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.
 - Envio mensal de informações sobre a folha de pagamento, discriminada por secretaria.
 - Envio mensal e discriminado de pagamentos às empresas terceirizadas, incluindo pessoal contratado por cooperativas e convênios com organizações não governamentais.
 - Continuidade do envio mensal do balancete financeiro.
- Envio trimestral do número total de vagas nas creches próprias e conveniadas e a relação dos funcionários cujos filhos são atendidos nas creches municipais.
- Envio de cópia da Guia de Recolhimento do FGTS dos funcionários celetistas no prazo de até 30 dias após o efetivo recolhimento.
 - Encaminhamento de balancete e relatórios mensalmente.