

**SINDICATO  
PRAIA GRANDE**

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS  
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

PROTOCOLO

130521

Enon 48200

RECEBIDO

ISA

Ofício n. ° 93/2021

Praia Grande, 30 de abril de 2021.

Excelentíssima Sra Raquel Chini,  
Prefeita da Estância Balneária de Praia Grande.

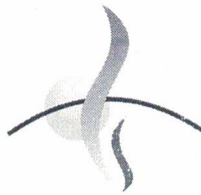
**SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE**, entidade de Primeiro Grau, CNPJ nº 60.015.898/0001-01, com sede na Rua Sergio Paulo Freddi nº 820/864, bairro Nova Mirim, Praia Grande/SP, CEP nº 11704-595, representa neste ato por seu presidente, Sr. **Adriano Roberto Lopes da Silva**, brasileiro, união estável, funcionário público municipal, portador do RG: 23.870.618-7 e CPF: 251.225.528-00, residente e domiciliado como pessoa jurídica ao mesmo endereço citado acima.

Venho cordialmente, como representante legal dos servidores públicos desta municipalidade, expor o quanto segue.

Diante da situação de calamidade pública que vivemos frente à COVID-19, bem como as restrições impostas pela Lei Federal nº 173/2020, estamos cientes dos impedimentos referentes ao dissídio coletivo de 2021, e demais benefícios que venham a onerar a administração pública, porém, não podemos nos omitir em apresentar as referidas propostas para aprovação e inclusão na lei de diretrizes orçamentárias (LDO), para o exercício de 2022.

Após a formação das comissões representativas de cada categoria, onde ambas trouxeram as suas reivindicações que foram discutidas em diversas reuniões realizadas dentro do sindicato, onde chegou-se a elaboração das seguintes pautas de reivindicações elencadas, entregues e protocoladas junto ao setor de protocolo do gabinete, vejamos:

- 1 PAUTA GERAL;
- 2 PAUTA SEDUC;
- 3 PAUTA SESURB (PEDREIROS E AFINS);
- 4 PAUTA SESURB (MECÂNICOS E AFINS);



# SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS  
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

- 5 PAUTA ELETRICISTAS CIVIS;
- 6 PAUTA MOTORISTAS;
- 7 PAUTA OPERADORES DE RÁDIO SAMU;
- 8 PAUTA INATIVOS E PENSIONISTAS;
- 9 PAUTA SAMU;
- 10 PAUTA AGENTES ADMINISTRATIVOS;
- 11 PALTA SEEL;
- 12 PAUTA PORTEIROS;
- 13 PAUTA ASSISTÊNCIA SOCIAL;
- 14 PAUTA SECRETARIA DE SAÚDE PÚBLICA;
- 15 PAUTA AGENTES DE TRÂNSITO;
- 16 PAUTA GUARDAS CIVIS MUNICIPAIS;
- 17 PAUTA DE ASSISTENTES SOCIAIS.

Na oportunidade, *renovo protestos de estima e consideração.*

Desde já agradecemos!

**SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA  
GRANDE**

  
\_\_\_\_\_  
**ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA**  
Presidente

PAUTA  
DE  
REIVINDICAÇÕES:  
  
GERAIS

PROCOLO
/  /
RECEBIDO

Adriano Roberto L. da Silva  
Presidente

# PAUTA DE REIVINDICAÇÃO:

## NORMAIS GERAIS:

### CLÁUSULA - DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria profissional, em 1º de maio de cada ano.

### CLÁUSULA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados pelo índice percentual correspondente ao índice do INPC acumulado dos últimos doze meses compreendido no período de 1º de maio de 2019 a 31 de abril de 2020 E INPC acumulado dos últimos doze meses compreendido no período de 1 de maio de 2021 a 31 de abril de 2022.

*A correção salarial anual é um direito do Servidor Público de ter corrigido monetariamente seus vencimentos, visando evitar a corrosão e a perda do valor de compra pela inflação. Trata-se de direito dos Servidores e dever do Estado isento da observância até mesmo de determinados requisitos orçamentários, previstos nos artigos 17, e 22, da Lei de Responsabilidade Fiscal, a Lei Complementar 101 de 4 de Maio de 2000.*

*O artigo 22, da referida lei, autoriza o Poder Público a conceder o reajuste anual previsto no inciso X, do artigo 37, da CF, mesmo que a despesa total com pessoal exceder a 95% do limite fixado da Lei Orçamentária. A revisão anual dos vencimentos inferior ao índice inflacionário acarreta a perda do poder aquisitivo dos Servidores.*

### CLÁUSULA – AUMENTO REAL

Adriano Roberto L. da Silva  
Presidente

03

A municipalidade compromete-se a conceder um aumento real nos salários no percentual de **3,0%**.

#### **CLÁUSULA – REVALORIZAÇÃO SALARIAL:**

A municipalidade concederá a todos os trabalhadores municipais o percentual de **10 %** a título de revalorização salarial dos cargos.

#### **CLAUSULA –ADICIONAL NOTURNO:**

Fica assegurado o pagamento de adicional noturno no percentual de 20%

#### **CLAUSULA – ASSEDIO MORAL:**

Implementação de políticas de direitos humanos e cursos voltados à capacitação, o combate, a conscientização e prevenção contra as praticas de assedio moral no ambiente de trabalho.

Desenvolvimento de palestras dirigidas aos trabalhadores para conscientização e prevenção contra as praticas de assedio moral no ambiente de trabalho.

Curso de Treinamento dirigido as chefias como agentes multiplicadores de combate ao assedio moral.

Discussão e aprovação de um Código de Ética e Boas Praticas.

#### **CLAUSULA - REVOGAÇÃO DO ARTIGO 81 INCISO I DA LEI COMPLEMENTAR 015/92:**

Fica assegurada a revogação do artigo 81 inciso I da Lei complementar 015 do Estatuto do Servidor Público: *o vencimento ou remuneração do dia, quando não comparecer ao serviço, salvo motivo legal, ou quando o fizer após a hora*

Adriano Roberto Leza Silva  
Presidente

04

seguinte à marcada para o início dos trabalhos ou se retirar antes da última hora;

### **CLAUSULA - CRITERIOS OBJETIVOS DE AVALIAÇÃO NO PROCESSO PROBATORIO:**

Fica assegurado através de lei específica estabelecendo critérios objetivos para avaliação no processo probatório.

### **CLAUSULA - FALTAS ABONADAS:**

Fica assegurada aos trabalhadores como faltas abonadas, as faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês.

***A Lei Complementar N 614/2011 sobre os trabalhadores de educação de Praia Grande, e a Lei 10261/68 sobre servidores do Estado de São Paulo assegura este direito, o qual deve ser estendido aos demais pelo principio da igualdade de tratamento assegurado na Constituição Federal***

### **CLÁUSULA – HORAS EXTRAS:**

A municipalidade pagará como horas extras acrescido do adicional de 50% sobre o valor da hora normal, para as horas trabalhadas em jornadas extraordinárias além da jornada limite, e para as horas não gozadas de intervalo para alimentação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas extras devem incidir sobre a remuneração paga ao servidor, inclusive a função gratificada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O limite de horas extras mensais passará para 120 horas.

Adriano Roberto da Silva  
Presidente

05

## CLÁUSULA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido, mensalmente e gratuitamente, pela municipalidade, auxílio alimentação destinada a alimentação do trabalhador e sua família, na forma de cartão alimentação inclusive no período de férias, e demais interrupções e suspensões no contrato de trabalho no valor de **R\$626,00**

*O parágrafo 3º do Decreto nº. 3.887/2001, que regulamentou a Lei nº. 8.460/92, deixa claro que o auxílio alimentação observadas as diferenças de custo por unidade da federação. Segundo o DIEESE em janeiro de 2019, o custo da cesta básica em São Paulo houve grande aumento, comprometendo 50,93% do salário mínimo líquido, fixando em janeiro de 2019 a cesta básica no importe de R\$ 467,65. Além disto, na Prefeitura Municipal de Santos tem sido concedida cesta básica/auxílio alimentação respectivamente no valor em torno de R\$ 460,00.*

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos trabalhadores, fica assegurado a concessão do Auxílio alimentação gratuitamente através de cartão alimentação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Revogação do artigo 3º da Lei Complementar N. 818, que regulamenta a concessão de cesta básica para os servidores ativos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO-** O fornecimento do auxílio alimentação não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do trabalhador, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976 e de seu Regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1976.

*Segundo o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT - Lei federal nº 6321/76 aprovado pelo decreto nº 5/1991, art. 2º, § 1º, com redação do Decreto*

06

nº 349/1991, e Portaria SIT/DSST nº 3/2002, art. 4º., a participação financeira do empregado é limitada a 20% do custo direto da refeição/alimentação.

*Incorreto, portanto o procedimento atual, na qual somente há A isenção do desconto para os trabalhadores que recebem remuneração até 2.016,26, enquanto existe e o desconto do percentual de 50% incidente sobre o valor para os empregados que recebem salário de R\$ 2.016,26 a R\$ 2.461,07, enquanto que aos servidores que recebem Acima de 2.461,08 existe um desconto no percentual de 100%.*

*Trata-se de um benefício de natureza alimentar, sendo vedado pelo ordenamento jurídico toda e qualquer forma de tratamento diferente entre trabalhadores, mesmo que ocupem cargos distintos e tenham salários distintos.*

### **CLÁUSULA – VALE AUXILIO REFEIÇÃO:**

Será concedido pela municipalidade mensalmente e de forma gratuita, auxílio refeição destinada a alimentação do trabalhador durante a jornada de trabalho na forma de cartão refeição, inclusive no período de férias, e demais interrupções e suspensões no contrato de trabalho no **valor diário de R\$ 28,00**, por dia trabalhado, ficando assegurado o **mínimo de 22 dias**, inclusive nos dias de trabalho extraordinários em domingos feriados, plantões/escalas extras, nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO-** O fornecimento do auxílio refeição não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do trabalhador, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976 e de seu Regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1976.

*A prefeitura Municipal de Santos oferece vale refeição em 2019, no valor de R\$ 456,94.*

**Artigo 27 da Lei Complementar 602/ 2011 - O Poder Executivo poderá, de acordo com as disponibilidades orçamentárias e financeiras:**

**II – conceder, sem qualquer incorporação ao vencimento ou remuneração dos beneficiados: b) vale refeição aos servidores que estiverem cumprindo jornada especial de trabalho, limitado a 1 (um) vale refeição por plantão, incluído o plantão extra ou excepcional.**

Adriano Roberto da Silva  
Assessor

07



## CLÁUSULA – COMISSÃO TRIPARTITE

Será instituída uma comissão tripartite com representantes do sindicato, servidores eleitos e secretário da Secretaria, para discussão do orçamento e planejamento da destinação, objetivos e aplicabilidade dos recursos.

## CLÁUSULA – GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE

Fica assegurado gratificação de titularidade para os trabalhadores, da seguinte forma:

a) Técnico	R\$ 600,00
b) Graduação	R\$ 1.000,00
c) Pós Graduação	R\$ 1.500,00
d) Mestrado	R\$ 2.000,00
e) Doutorado	R\$ 2.500,00

## CLÁUSULA – DESVIO DE FUNÇÃO;

Provado o desvio de função, a municipalidade deverá proceder o pagamento das diferenças salariais ao trabalhador decorrentes do salário substituído, enquanto perdurar o desvio de função.

*De acordo com o ministro Mauro Campbell Marques, da 2ª turma do STJ, “apenas em circunstâncias excepcionais previstas em lei poderá o servidor público desempenhar atividade diversa daquela pertinente ao seu cargo”.*

*STJ editou a súmula 378: “Reconhecido o desvio de função, o servidor faz jus às diferenças salariais decorrentes”.*

***Orientação Jurisprudencial 125 da Seção I de Dissídios Individuais da Corte Superior Trabalhista determina que o simples desvio funcional não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais.***

#### **CLÁUSULA: BICICLETÁRIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurada a obrigatoriedade de criação de estacionamentos para bicicletas exclusivamente para os trabalhadores nos locais de trabalho.

***A exemplo da Lei nº 13.995, de 10 de junho de 2005 do Município de São Paulo.***

#### **CLÁUSULA – VESTIÁRIOS:**

A municipalidade deverá garantir um ambiente higiênico e boas condições de trabalho, proporcionando local destinado ao vestiário nos locais de trabalhos nas atividades que exijam troca de roupas ou uso de uniforme profissional e EPIs, nos termos da NR 24.

***Norma Regulamentadora NR 24.***

#### **CLÁUSULA: ATRIBUIÇÃO DE DIREÇÃO E CHEFIA**

A atividade de direção e chefia deverá estar vinculada a secretaria do cargo, e somente poderá ser atribuída mediante concurso específico com ampla divulgação exigindo a observância de critérios objetivos: TEMPO DE SERVIÇO, PLANO DE CARREIRA E NIVEL DE GRADUAÇÃO, evitando favorecimento e interesse pessoal.

#### **CLÁUSULA: VALE TRANSPORTE**

Adriano Roberto dos Santos  
Presidente

109

Fica a municipalidade obrigada a fornecer aos trabalhadores de forma antecipada mensalmente vale transporte municipal, intermunicipal e interestadual, para despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa em transporte coletivo público, urbano, inclusive intermunicipal e/ou interestadual.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A municipalidade fica obrigada a concessão do vale transporte tanto nos dias efetivos de trabalho, quanto nos dias de trabalho extraordinários em domingos feriadados, plantões/escalas extras.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O vale transporte será custeado pelo empregado, na parcela equivalente a **3%** de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou outras vantagens.

*Conforme a Lei 7.418/1985, o trabalhador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. A municipalidade está obrigada ao fornecimento do vale transporte intermunicipal e interestadual conforme Lei 7418/1985 e Lei municipal 1921/2018.*

#### **CLÁUSULA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, em qualquer grau, terá como base de cálculo o vencimento base do servidor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A municipalidade fará a alteração na lei atual e se adequara com a legislação vigente no tocante aos percentuais referentes a insalubridade e concederá o referido adicional **no percentual de 40%** a todo o trabalhador designado para trabalho ou operações em contato com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados; carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunclose, brucelose, tuberculose); esgotos (galerias e tanques); e lixo

urbano (coleta e industrialização), dentre eles os *servidores que mantenham contato permanente com animais, servidores que trabalhem em limpeza e drenagem de valas e canais,*

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A municipalidade concederá adicional de insalubridade, de 40% a todo trabalhador designado para prestar serviço de motorista de caminhão e ambulância; recepcionistas e serventes de pronto-socorro e ambulatórios; médicos, enfermeiros, serventes e serviçais, laboratorista; dedetizadores; serviços odontológicos; auxiliar de enfermagem de ambulatório e almoxarife, todo do quadro permanente lotados na Secretaria de Saúde Pública; e ainda sepultadores; lubrificadores, pintores, mecânicos, tubuladores, assistentes sociais, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos; serviços gráficos e servidores que prestam serviços junto ao Instituto Médico Legal.

***A atividade insalubre e definição do grau esta prevista na NR 15 e no anexo XIV (adicional de 40%) e no LTCAT.***

#### **CLÁUSULA - SERVIÇO EXTERNO**

No caso de prestação de serviços externos, que exijam do trabalhador, despesas superiores àquelas habituais, no que se refere ao transporte, estadia e alimentação, e desde que, tais despesas, não tenham sido anteriormente acordadas, a Administração se obriga a pagar a diferença comprovada mediante recibo, nota fiscal, ou qualquer outro meio de comprovação.

#### **CLÁUSULA - SUBSTITUIÇÃO**

Fica garantido ao trabalhador que substituir a função de outro, com salário superior, o recebimento do salário igual do substituído, enquanto perdurar a substituição, seja qual for o motivo desta.

#### **CLÁUSULA - PREENCHIMENTO DE CAT E PPP**

Adriano Roberto L. da Silva  
Presidente

A municipalidade fica obrigada a emissão de PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário - quando necessário e em atendimento às exigências da Previdência e o CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho devidamente preenchidos, assinados e carimbados sob pena responsabilização da administração pelos direitos decorrentes do infortúnio a que o trabalhador teria direito de ser indenizado.

#### **CLÁUSULA - MAPA DE RISCO.**

A municipalidade se obriga a fornecer o mapa de risco com a função de diagnosticar, alertar e conscientizar dos trabalhadores sobre as áreas e atividades de risco presentes no ambiente, contribuindo para o desenvolvimento de soluções e incentivando a eliminação ou o controle dos riscos junto com a entidade sindical, devendo ser elaborado um plano de prevenção de acidentes e um programa de qualidade total, incluindo-se o uso obrigatório do Equipamento de Proteção Individual (EPI) com a emissão do LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

#### **CLÁUSULA - REFEITÓRIOS:**

A municipalidade deverá disponibilizar local denominado de refeitório para utilização pelos trabalhadores durante o horário de intervalo para alimentação destinado a descanso e alimentação, nos termos da NR 24.

***A NR. 24 no item 24.3.1 dispõe que nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários, é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.***

#### **CLÁUSULA – UNIFORMES**

Adriano Roberto de Silva  
Presidente

12

A municipalidade fornecerá os uniformes aos trabalhadores para utilização durante a jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA - EPI (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

A municipalidade deverá cientificar os seus trabalhadores das áreas insalubres ou perigosas à saúde, orientando-os adequadamente a respeito dos riscos e cuidados necessários, inclusive no que diz respeito à utilização de EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e/ou EPC's (Equipamentos de Proteção Coletiva) atuando junto com a entidade sindical.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A municipalidade fornecerá gratuitamente todos os EPI's aos trabalhadores necessários para as suas atividades laborativas, nos termos da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do MTE e suas normas regulamentadoras, com reposições periódicas, quando necessário, mediante programação de estoque, elaborada em conjunto com a CIPA.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A municipalidade deverá conceder treinamento inclusive com noções gerais de proteção e segurança do trabalho nos termos da NR 6.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Todos os EPI's fornecidos pela municipalidade deverão possuir o certificado de aprovação, nos termos da NR 6.

### **CLÁUSULA – FORNECIMENTO DO CAFÉ:**

O MUNICÍPIO fornecerá, de forma gratuita, diariamente a todos os servidores públicos a título de café da manhã ou da tarde - um copo de leite, café e dois pães tipo francês com manteiga.

Adriano Roberto L. de Silva  
Presidente

**PARÁGRAFO ÚNICO-** O fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do trabalhador.

**CLÁUSULA – PRÊMIO ASSIDUIDADE:**

Fica assegurado ao trabalhador o direito de prêmio assiduidade desde que: não tenha suspenso a relação de emprego por licença sem remuneração; não tiver nenhuma falta descontada em folha de pagamento; e não tenha afastamento pelo IPMPG ou pelo INSS por período superior a seis (6) meses dentro do período aquisitivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor do prêmio assiduidade correspondente a seis dias de folga remunerada, por ano trabalhado e deverá ser pago na primeira parcela do 13º salário.

**CLÁUSULA-GRATIFICAÇÃO:**

Fica terminantemente vedado a supressão e o desconto na gratificação, em decorrência de licença médica.

**CLÁUSULA - CIPA:**

A municipalidade deverá proceder a criação e implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de caráter consultivo e opinativo, com objetivo de cientificar os seus trabalhadores das áreas insalubres ou perigosas à saúde, e sobre a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A CIPA deverá ser composta de representantes da Prefeitura Municipal, nomeados pelo Prefeito Municipal, de servidores, de acordo com a Norma Regulamentada nº 05 (NR 05) do Ministério do Trabalho, e de representante do sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A municipalidade deverá garantir que os membros da CIPA tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde, e promoverá treinamento e cursos, dentre eles o de primeiros socorros aos trabalhadores.

**CLÁUSULA- ASSISTÊNCIA SAÚDE DO SERVIDOR MUNICIPAL:**

A municipalidade deverá conceder gratuitamente Assistência a Saúde do Servidor Municipal (ASSM) através de plano de saúde com assistência médica e hospitalar.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A assistência de Saúde do Servidor Municipal (ASSM) será custeada mensalmente pelo trabalhador no percentual de 2% sobre o salário, como forma de contribuição para o Fundo de Assistência à Saúde do Servidor (FASS).

**CLÁUSULA - FALTAS ABONADAS:**

Fica assegurada aos trabalhadores como faltas abonadas, as faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês.

*A Lei Complementar 614/2011 sobre os trabalhadores de educação de Praia Grande, e a Lei 10261/68 sobre servidores do Estado de São Paulo assegura este direito, o qual deve ser estendido aos demais pelo princípio da igualdade de tratamento assegurado na Constituição Federal.*

**CLÁUSULA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

Os atestados médicos e odontológicos são considerados como faltas justificadas quando apresentado no original com o nome completo do profissional, o numero de registro junto a Conselho Regional e o código internacional da doença.

Adriano Roberto de Silva  
Presidente



A Lei nº 605/49, que versa sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, e o seu regulamento (Decreto nº 27.048/49) estabelecem que a doença do empregado, devidamente comprovada, constitui motivo justificado para a ausência ao serviço, conforme art. 6º, f, §2º da Lei nº 605/49, e art. 12, f, §§1º e 2º do Decreto 27.048/49.

A Lei municipal mostra-se em descompasso com a legislação vigente, pois criou uma limitação à validade do atestado médico, o que não encontra respaldo legal, pois o que existe é a regra de ser dever do empregador pagar ao empregado segurado o seu salário durante os quinze primeiros dias consecutivos de afastamento da atividade laboral por motivo de doença, conforme art. 43, §2º, da Lei nº 8.213/91. Ademais, o Conselho Federal de Medicina, consoante Parecer nº 15/95, expressa que o empregador somente poderá recusar atestado médico se demonstrada a sua falsidade ou se contestado perante uma Junta Médica, não podendo negar validade ao atestado de plano.

Alem disto o Precedente Normativo 81 da SDC do TST, ao garantir a eficácia dos atestados médicos e odontológicos para o fim de abono de faltas, não fixou qualquer limite temporal à sua validade, como se depreende de seus termos, in verbis: "PN 81 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado."

Desse modo, não há como se considerar válida a lei que estabeleceu que os atestados fornecidos por profissionais credenciados pelo sindicato somente seriam aceitos até o limite de três dias em cada mês. Nesse mesmo sentido, seguem os seguintes precedentes da SDC desta Corte:

"(...) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Esta Seção Especializada entende ser inválida cláusula advinda de negociação coletiva que limite os dias de afastamento por meio de atestado médico fornecido por profissional da área de saúde do sindicato laboral, pois o ordenamento jurídico pátrio não traz qualquer restrição à validade do abono de faltas concedido por esse meio. Recurso ordinário a que se nega provimento" (TST-RO-349-63.2017.5.08.0000, SDC, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 19/04/18).

"(...) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO - HOSPITALAR. Cláusula que traz limitação temporal aos atestados médicos fornecidos por profissionais credenciados da entidade de classe profissional não é válida, ainda mais quando há distinção e discriminação em relação aos atestados médicos fornecidos pelo serviço médico e odontológico da empresa. Precedentes da SDC. Recurso ordinário a que se nega provimento." (RO-47-68.2016.5.08.0000, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 08/03/18)

RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA – (...). CLÁUSULA 23 – ATESTADOS MÉDICOS. Esta Seção entende pela invalidade da limitação de dias de afastamento por atestado médico fornecido por profissional do sindicato dos trabalhadores, pois a ordem jurídica não restringe a validade do abono de faltas por esse meio. Recurso Ordinário conhecido parcialmente e desprovido." (TST-RO-14-78.2016.5.08.0000, SDC, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT de 17/02/17).

Kátia Magalhães Arruda  
Presidente

**"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NULIDADE PARCIAL DO ITEM 2 DA CLÁUSULA 13 - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, CONSTANTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014. VALIDADE DOS ATESTADOS EMITIDOS POR PROFISSIONAIS DOS SINDICATOS CONVENIENTES, LIMITADA A TRÊS DIAS DE AFASTAMENTO DO EMPREGADO, POR DOENÇA. À exceção dos casos de afastamentos superiores a 15 dias (art. 60 da Lei nº 8.213/1991), não há qualquer disposição legal ou jurisprudencial que limite a validade dos atestados médicos e/ou odontológicos emitidos por profissionais de sindicatos aos dias de afastamento do empregado. No caso em tela, conquanto o item 2 da cláusula 13 - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, constante da CCT 2013/2014, se mostre consonante à jurisprudência desta Seção Especializada (Precedente Normativo nº 82), ao dispor que os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato serão aceitos, nos casos de a empresa não possuir Serviço Médico e Odontológico, ou conveniado, mostra-se totalmente discriminatório ao delimitar a validade dos atestados dos profissionais dos entes sindicais aos afastamentos do empregado, por motivo de doença, inferiores a três dias, diferenciando-os daqueles emitidos por profissionais da empresa. Assim, considerando que o pedido de nulidade apresentado pelo Ministério Público do Trabalho diz respeito, somente, à expressão „desde que o afastamento do empregado, por motivo de doença, seja no máximo de 3 (três) dias“, contida no item 2 da cláusula 13, não há necessidade de se anular todo o dispositivo, devendo-se excluir apenas a referida expressão da norma pactuada. Recurso ordinário conhecido e provido” (TST-RO-68-15.2014.5.08.0000, SDC, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT de 25/09/15).**

#### **CLÁUSULA – ÁGUA POTÁVEL**

A municipalidade deverá fornecer nos locais de trabalho, água fresca e potável filtrada, proibindo-se o uso do mesmo local, para lavagem das mãos, ferramentas e demais peças do trabalho.

#### **Norma Regulamentadora NR 24.**

#### **CLÁUSULA- DOMINGOS E FERIADOS:**

Para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso fica assegurada a remuneração em dobro dos domingos e feriados trabalhados.

#### **Súmula nº 444 do TST**

**JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho**

Advogado Roberto L. da Silva  
Procurador

*ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.*

#### **CLÁUSULA – CONVERSÃO EM PECÚNIA DA LICENÇA PRÊMIO:**

A municipalidade deverá proceder mediante o requerimento do servidor, o pagamento em pecúnia da metade da licença prêmio de 90 dias, ficando o servidor com o direito de usufruir a outra metade.

#### **CLÁUSULA - LICENÇA REMUNERADA CONSULTA E TRATAMENTO DE SAÚDE:**

O trabalhador não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de faltas ao trabalho para comparecimento em consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde do trabalhador,

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalhador deverá apresentar atestado ou documento idôneo equivalente para comprovar a consulta, exame ou sessão de tratamento, sob pena de perda, total ou parcial, do vencimento, da remuneração ou do salário do dia.

#### **CLÁUSULA - LICENÇA REMUNERADA ACOMPANHANTE:**

O trabalhador não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de falta ao trabalho para comparecimento em consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde dos filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados; cônjuge, companheiro ou companheira; pais, madrasta, padrasto ou curatelados desde que não excedam 10 dias por ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O trabalhador deverá apresentar o atestado médico ou documento idôneo equivalente para comprovar a consulta, exame ou sessão de tratamento, sob pena de perda, total ou parcial, do vencimento, da remuneração ou do salário do dia.

Roberto L. da Silva  
Presidente

118

## **CLÁUSULA – REVOGAÇÃO DO ARTIGO DA PERDA DAS FÉRIAS:**

Fica revogado o artigo que determina a perda do direito às férias do servidor que se afastar do trabalho por Licença Médica e/ou perícia Médica por mais de 60(sessenta) dias consecutivos e/ou intercalados.

## **CLÁUSULA- PLANO DE CARREIRA:**

Implantação de Plano de Carreira (cargos e salários) para os que ainda não possuem.

## **CLÁUSULA - EXAMES MÉDICOS:**

A municipalidade, além dos exames admissional, demissional e de retorno ao trabalho, deverá realizar rigorosamente a cada três meses exames periódicos levando-se em conta o risco da atividade e o tempo de exposição, como mecanismo de prevenção da saúde dos trabalhadores visando qualidade de vida, maior produtividade e diminuição das faltas e afastamentos previdenciários.

### ***Artigo 168 da CLT e NR 7***

## **CLÁUSULA - TRABALHO VOLUNTÁRIO:**

Fica terminantemente vedado a contratação de serviço voluntário na Administração Pública nos termos do artigo 1º da Lei 9608/1998 e artigo 37, II, da Constituição Federal.

Art. 1º da Lei 9608/1998 - Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha

Adriano Roberto L. da Silva  
Presidente

objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA  
BALNEARIA DE PRAIA GRANDE**

  
**ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA  
PRESIDENTE**



São Paulo, 8 de abril de 2021

NOTA À IMPRENSA

## **Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos Março de 2021**

---

Entre fevereiro e março de 2021, o custo médio da cesta básica de alimentos diminuiu em 12 cidades e aumentou em outras cinco, de acordo com a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos, realizada mensalmente pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 17 capitais. As maiores reduções ocorreram em Salvador (-3,74%), Belo Horizonte (-3,11%), Rio de Janeiro (-2,74%) e São Paulo (-2,11%). As capitais com as maiores altas foram Aracaju (5,13%) e Natal (2,83%).

A cesta mais cara foi a de Florianópolis (R\$ 632,75), seguida pelas de São Paulo (R\$ 626,00), Porto Alegre (R\$ 623,37) e Rio de Janeiro (R\$ 612,56). Entre as cidades do Norte e Nordeste, Salvador registrou o menor custo (R\$ 461,28).

Em 12 meses, ou seja, ao comparar o valor em março de 2020 e março de 2021, o preço do conjunto de alimentos básicos teve aumento em todas as capitais pesquisadas. As cidades da região Sul acumularam as maiores taxas. Em Porto Alegre, o acréscimo chegou a 25,20% e, em Curitiba, a 24,00%. Belém, no Norte do país, apresentou a terceira maior variação: 23,15%.

No primeiro trimestre de 2021, as capitais que acumularam as maiores altas foram: Curitiba (6,81%), Natal (4,09%), Aracaju (3,45%), Belém (2,97%) e Florianópolis (2,79%). A maior queda no mesmo período foi de -4,07%, em Campo Grande.

Com base na cesta mais cara que, em março, foi a de Florianópolis, o DIEESE estima que o salário mínimo necessário deveria ser equivalente a R\$ 5.315,74, o que corresponde a

---

**DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS**

Rua Aurora, 957, 1º andar - Centro - São Paulo - SP - CEP 01209-001

www.dieese.org.br - CNPJ 60.964.996/0001-87



## Principais variações

- O valor do café em pó apresentou elevação em 14 cidades. As maiores variações foram registradas em Aracaju (13,27%), Belo Horizonte (6,10%) e Vitória (4,11%). A redução mais expressiva ocorreu em João Pessoa (-1,14%). A colheita de café deve se iniciar em algumas regiões apenas em abril. Há expectativa de quebra de safra brasileira e dos efeitos do clima na produção do grão, além da valorização do dólar.
- O valor médio do quilo do **feijão** aumentou em 13 capitais. O tipo carioquinha, pesquisado no Norte, Nordeste, Centro-Oeste, em Belo Horizonte e São Paulo, variou entre 0,11%, em Fortaleza, e 9,53%, em Aracaju. Já as quedas foram registradas em Campo Grande (-3,89%), Salvador (-0,44%), Goiânia (-0,37%) e Natal (-0,14%). O feijão preto, pesquisado no Sul, em Vitória e no Rio de Janeiro, subiu em todas as capitais, com destaque para Porto Alegre (6,97%) e Vitória (5,29%). As altas se devem ao controle de parte da oferta pelos produtores, para que não houvesse queda nos preços, no entanto, a demanda seguiu baixa, em virtude da redução na renda das famílias. O feijão preto aumentou devido à valorização do dólar em relação ao real.
- O preço do quilo do **açúcar** aumentou em 12 cidades, entre fevereiro e março. As maiores taxas foram verificadas em Aracaju (8,39%), Belém (6,84%) e Vitória (5,62%). A queda mais expressiva aconteceu em Belo Horizonte (-2,55%). Ainda em entressafra, as usinas negociaram pequenos lotes para manter a oferta reduzida e o preço elevado.
- Entre fevereiro e março, o valor do **tomate** caiu em 15 cidades, com destaque para Vitória (-32,84%), Belo Horizonte (-29,05%), Rio de Janeiro (-21,18%), Salvador (-20,27%) e Porto Alegre (-20,16%). A baixa demanda interna explica a redução nos preços, mesmo com menor oferta de frutos.



- Produtos com redução de preço médio em relação a fevereiro: batata (-16,81%), tomate (-8,41%), banana (-4,44%), óleo de soja (-3,32%), arroz agulhinha (-3,00%) e carne bovina de primeira (-0,86%).
- Jornada necessária para comprar a cesta básica: 125 horas e 12 minutos.
- Percentual do salário mínimo líquido gasto para compra dos produtos da cesta para uma pessoa adulta: 61,52%.

Roberto L. da Silva  
5

23



**Calculadora do cidadão**Acesso público  
03/05/2021 - 13:55

[CALFW0302]

Início → Calculadora do cidadão → Correção de valores

**Resultado da Correção pelo INPC (IBGE)****Dados básicos da correção pelo INPC (IBGE)****Dados informados**

Data inicial	01/2020
Data final	01/2021
Valor nominal	R\$ 0,00 ( REAL )

**Dados calculados**

Índice de correção no período	1,05732030
Valor percentual correspondente	5,732030 %
Valor corrigido na data final	R\$ 0,00 ( REAL )

\*O cálculo da correção de valores pelo IGP-M foi atualizado e está mais preciso. Saiba mais clicando [aqui](#).

Roberto Roberto L. da Silva  
Presidente

74

# PREFEITURAS 2019/2020

	<b>GUARUJÁ 2020</b>	<b>SANTOS 2019</b>	<b>P. GRANDE</b>
<b>REAJUSTE SALARIAL AUMENTO REAL</b>	5,31% 1% JULHO 2020	3,9%	20% 3%
<b>AUXILIO ALIMENTAÇÃO</b>	R\$ 710,00	R\$ 460,00	R\$ 626,00 (Março de 2021 DIEESE)
<b>AUXILIO REFEIÇÃO</b>	-----	R\$ 456,94	R\$ 440,00
<b>AUXILIO UNIFORME</b>	R\$ 190,00	-----	R\$ 200,00

# PREFEITURA DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
INDICE ACUMULADO	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
INDICE INPC	9,83%	3,98%	1,69%	3,80	01/2019 A 01/2020 4,68%	01/2020 A 01/2021 5,73%
INDICE CONCEDIDO PREFEITURA	6,93%	6,00%	3,00%	4,5%	PROPOSTA 10% 3%	PROPOSTA 17% 3%
ALIMENTAÇÃO	R\$ 240,00 9,1%	R\$ 270,00 12,5%	R\$ 300,00 11,11%	R\$350,00 16,67%	PROPOSTA R\$455,00 30%	PROPOSTA R\$ 626,50 79%