

**SINDICATO
PRAIA GRANDE**

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

P.N.: 8793/2020

PROTOCOLO

11 103 12020

Chacina 33705

RECEBIDO

16.40

**PAUTA DE REIVINDICAÇÃO:
NORMAIS GERAIS:**

CLAUSULA - DATA BASE

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

CLAUSULA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados pelo índice percentual de 10% correspondente ao índice acumulado dos últimos doze meses compreendido no período de 1 de maio de 2019 a 31 de abril de 2020.

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.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



**SINDICATO
PRAIA GRANDE**

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

CLÁUSULA – REPOSIÇÃO DO AUMENTO DO DESCONTO:

Em razão da aprovação da Emenda Constitucional 103/2019 que entra em vigor no mês de março, e que determinou o aumento do percentual de descontos da contribuição incidente sobre os salários dos servidores públicos, passando a alíquota do percentual de 11% para 14%, e para o fim de evitar mais prejuízos aos trabalhadores, a municipalidade compromete-se a conceder o aumento salarial no percentual de 3%, a título de reposição do aumento do desconto da contribuição.

CLAUSULA - DO REAJUSTE ANUAL DOS SERVIDORES PUBLICOS

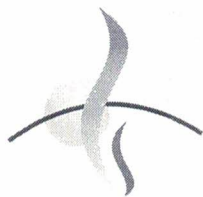
O referido pedido foi objeto da pauta de reivindicação e visa a aprovação através de lei complementar **A CONCESSÃO AUTOMÁTICA DO REAJUSTE ANUAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS, CORRESPONDENTE INPC/IBGE PERCENTUAL MÍNIMO DE REAJUSTE ACUMULADO DOS ÚLTIMOS DOZE MESES DA INFLAÇÃO.**

CLAUSULA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedida, 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\$ **455,00**.

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 2020 a cesta básica no importe de

Adriano Roberto da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

R\$ 517,71. Além disto, na Prefeitura Municipal de Guarujá 2019 a cesta básica/auxílio alimentação é de R\$ 680,00.

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 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.

A isenção do desconto para os trabalhadores que recebem remuneração até 2.016,26 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. Acima de 2.461,08 existe um desconto no percentual de 100%.

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

CLAUSULA - FOLGA MENSAL / COMPENSAÇÃO AUSENCIA DE INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO NA JORNADA DE 12 X 36:

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

Fica assegurado a concessão para todos servidores que laboram em jornada de 12 x 36, uma folga mensal de 36 horas como compensação pela ausência de concessão de intervalo intrajornada destinada ao descanso e alimentação, independentemente das folgas constantes da jornada de trabalho de 12 x 36, com fundamento nos princípios da legalidade, da moralidade e do não enriquecimento ilícito da administração, através de regulamentação em lei específica.

Determina o artigo 59-A da CLT, que às partes, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, poderá estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

De igual forma estabelece o artigo 71 da CLT que, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder duas horas.

A Sumula 437 do TST dispõe:

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Ju-risprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

Adriano Roberto da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Ora os referidos servidores que não usufruem do intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação, por esta razão têm direito ao pagamento do período correspondente acrescido de 50% sobre o valor da hora normal.

O artigo 611-B da CLT afirma que as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

* CLAUSULA – DESVIO DE FUNÇÃO;

Provado o desvio de função, a municipalidade deverá proceder o pagamento ao trabalhador das diferenças salariais decorrente 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”.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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.

***CLAUSULA: BICICLETARIO NO LOCAL DE TRABALHO**

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

Lei nº 13.995, de 10 de junho de 2005

***CLAUSULA – VESTIÁRIOS:**

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

Norma Regulamentadora NR 24.

***CLAUSULA: VALE TRANSPORTE**

Ficam a municipalidade fornecerá 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.

Arturino Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A municipalidade fica obrigada a concessão do vale transporte nos dias efetivos de trabalho, bem como nos dias de trabalho extraordinários em domingos feriados, 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 esta obrigada ao fornecimento do vale transporte intermunicipal e interestadual conforme Lei 7418/1985 e Lei municipal 1921/2018.

✦ CLÁUSULA – TITULAÇÃO E HABILITAÇÃO:

Fica assegurado promoção vertical por titulação ou habilitação em curso técnico, graduação, pós graduação, mestrado e doutorado em valor idêntico para todos os servidores a título de gratificação de titularidade, devendo ser levando em consideração previsão nos planos de carreira do magistério e dos agentes de fiscalização.

✦ 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

A municipalidade fica obrigada a emissão de PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário - quando necessário e em atendimento às exigências da Previdência e o

Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande
Av. Brasil, 600 - 9º andar - Boqueirão - Praia Grande/SP - CEP 11701-090
Tel.: (13) 3499.1300 - E-mail: presidente@sindicatopraia grande.org.br
Website: www.sindicatopraia grande.org

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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.

✕ 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 presente no ambiente, contribuindo para o desenvolvimento de soluções e incentivando a eliminação ou o controle dos riscos junto com a entidade sindical, elaborar um plano de prevenção de acidentes e o 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).

✕ CLAUSULA - REFEITORIOS:

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

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



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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 junto com a entidade sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO O municipalidade fornecerá gratuitamente todos os EPI's aos trabalhadores necessários as 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 do SESMET, 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.

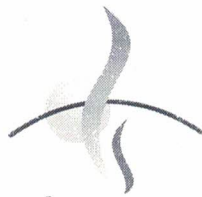
PARÁGRAFO TERCEIRO Todos os EPI's fornecidos pela municipalidade deverão possuir o certificado de aprovação, nos termos da NR 6.

CLAUSULA - REVOGAÇÃO DO ARTIGO 81 DO ESTATUTO DO SERVIDOR PUBLICO.

Fica revogado o artigo 81 do Estatuto do servidor Publico de Praia Grande através de lei específica.

CLÁUSULA – PREMIO ASSIDUIDADE:

Fica assegurado ao trabalhador o direito de prêmio assiduidade, que não tiver suspenso o contrato por licença sem remuneração; que não tiver nenhuma falta descontada em folha de pagamento, e que não tiver afastamento pelo INSS mais de seis (6) meses dentro do período aquisitivo.



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

PARAGRAFO ÚNICO: O valor do premio assiduidade correspondente seis dias de folga remunerada, por ano trabalhado e deverá ser pago na primeira parcela do 13 salario.

✘ CLAUSULA-GRATIFICAÇÃO:

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

✘ 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.

✘ CLAUSULA- ASSISTENCIA SAUDE DO SERVIDOR MUNICIPAL:

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A assistência de Saúde do Servidor Municipal (ASSM) será custeado 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 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 – ATESTADOS MEDICOS 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.

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.



SINDICATO PRAIA GRANDE

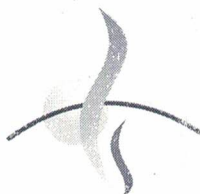
SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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, 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 de 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



SINDICATO PRAIA GRANDE

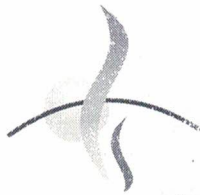
SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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).

“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



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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).

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

✦ CLAUSULA – AGUA POTAVEL

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

✦ CLAUSULA- DOMINGOS E FERIADOS:

A jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso fica assegurada a remuneração em dobro dos domingos e feriados trabalhado

Súmula nº 444 do TST

**JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE
12 POR 36.VALIDADE
É valida, 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
ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração
em dobro dos feriados trabalhados**

✦ CLAUSULA – CONVERSÃO EM PECUNIA DA LICENÇA PREMIO:

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.

CLAUSULA - LICENÇA REMUNERADA CONSULTA E TRATAMENTO DE SAUDE:



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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

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

✦ CLAUSULA - LICENÇA REMUNERADA ACOMPANHANTE:

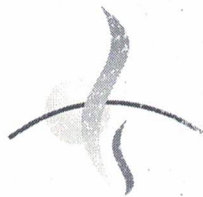
O trabalhador não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de faltas do trabalho para comparecimento em consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde dos filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados; cônjuge,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

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

✦ CLAUSULA – REVOGAÇÃO DA LEI DA PERDA DAS FÉRIAS:

Revogação da Lei que determina a perda do direito a férias o servidor que se afastar do trabalho por Licença Médica e/ou perícia Médica por mais de 60(sessenta) dias consecutivos e/ou intercalados

✦ CLAUSULA- PLANO DE CARREIRA:



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

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

✕ CLAUSULA - EXAMES MEDICOS:

A municipalidade deverá realizar alem dos exames admissional, demissional, retorno ao trabalho, desvio de função, rigorosamente a cada três meses realizar os 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


✕ CLAUSULA - TRABALHO VOLUNTARIO:

Fica terminantemente vedado a contratação de serviço voluntário na Administração Publica nos termos do artigo 1 da Lei 9608/1998 e artigo 37 II da CF .

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

Adriano Roberto Lopes da Silva
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE-


ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA
PRESIDENTE

São Paulo, 6 de fevereiro de 2020

NOTA À IMPRENSA

Custo da cesta básica aumenta em 11 capitais

Em janeiro de 2020, o custo do conjunto de alimentos essenciais subiu em 11 capitais e caiu em seis, de acordo com a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos, realizada mensalmente pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em 17 cidades. As altas mais expressivas ocorreram em Aracaju (4,75%), Salvador (4,43%), João Pessoa (3,87%) e Belo Horizonte (2,57%), enquanto as principais quedas foram observadas no Sul e Sudeste: Florianópolis (-4,41%), Rio de Janeiro (-1,89%), Curitiba (-1,43%) e Vitória (-1,41%).

A capital com a cesta mais cara foi São Paulo (R\$ 517,51), seguida pelo Rio de Janeiro (R\$ 507,13) e por Porto Alegre (R\$ 502,98). Os menores valores médios foram observados em Aracaju (R\$ 368,69) e Salvador (R\$ 376,49).

Em 12 meses, entre janeiro de 2019 e o mesmo mês de 2020, todas as cidades acumularam alta. Merecem destaque as elevações registradas em Vitória (16,03%), Goiânia (14,28%), Porto Alegre (13,89%) e Recife (13,50%).

Com base na cesta mais cara, que, em janeiro, foi a de São Paulo, e levando em consideração a determinação constitucional que estabelece que o salário mínimo deve ser suficiente para suprir as despesas de um trabalhador e da família dele com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência, o DIEESE estima mensalmente o valor do salário mínimo necessário. Em janeiro de 2020, o salário mínimo necessário para a manutenção de uma família de quatro pessoas deveria equivaler a **R\$ 4.347,61**, ou 4,18 vezes o mínimo já reajustado de R\$ 1.039,00. Em janeiro de 2019, quando o salário mínimo era de R\$ 998,00, o piso mínimo necessário correspondeu a R\$ 3.928,73 (ou 3,94 vezes o que vigorava naquele período) e, em dezembro do mesmo ano, a R\$ 4.342,57 (ou 4,35 vezes o piso vigente).

TABELA 1
Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos
Custo e variação da cesta básica em 17 capitais
Brasil – janeiro de 2020

Capital	Valor da cesta	Variação mensal (%)	Porcentagem do Salário Mínimo Líquido	Tempo de trabalho	Variação anual (%)
São Paulo	517,51	2,17	54,14	109h35m	10,66
Rio de Janeiro	507,13	-1,89	53,05	107h23m	10,14
Porto Alegre	502,98	-0,66	52,62	106h30m	13,89
Vitória	492,20	-1,41	51,49	104h13m	16,03
Florianópolis	489,13	-4,41	51,17	103h34m	11,79
Brasília	483,17	1,96	50,55	102h19m	13,13
Campo Grande	458,00	1,76	47,91	96h59m	10,41
Belo Horizonte	456,35	2,57	47,74	96h38m	12,57
Goiânia	455,08	0,07	47,61	96h22m	14,28
Curitiba	452,32	-1,43	47,32	95h47m	12,62
Fortaleza	433,39	-0,06	45,34	91h46m	7,28
Belém	415,56	0,35	43,47	87h59m	8,00
Recife	395,93	0,54	41,42	83h50m	13,50
Natal	389,26	1,43	40,72	82h25m	10,64
João Pessoa	388,02	3,87	40,59	82h10m	7,51
Salvador	376,49	4,43	39,39	79h43m	6,52
Aracaju	368,69	4,75	38,57	78h04m	3,40

Fonte: DIEESE

Cesta básica x salário mínimo

Em janeiro de 2020, com o reajuste de 4,11% no salário mínimo, o tempo médio necessário para adquirir os produtos da cesta básica ficou em 94 horas e 26 minutos. Em dezembro do ano passado, com o piso nacional em R\$ 998,00, o tempo de trabalho foi calculado em 97 horas e 42 minutos. Em janeiro de 2019, era de 88 horas e 05 minutos.

Quando se compara o custo da cesta e o salário mínimo líquido, ou seja, após o desconto referente à Previdência Social, verifica-se que o trabalhador remunerado pelo piso nacional comprometeu, em janeiro, 46,65% da remuneração para adquirir os produtos. Em dezembro de 2019, a compra demandava 48,27% e, em janeiro do mesmo ano, 43,52%.

Adriano Roberto L. da Silva
 Presidente

Comportamento dos preços¹

Entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020, predominaram altas nos preços do óleo de soja, açúcar, tomate, feijão, da banana e da batata, coletada no Centro-Sul. Já o valor da carne bovina de primeira teve redução média na maior parte das cidades.

O preço do óleo de soja subiu em todas as cidades, com variações entre 1,17%, em Belém, e 9,95%, em Campo Grande, em janeiro. Em 12 meses, houve elevação do preço médio em todas as capitais, com destaque para as taxas de Belém (20,56%), Vitória (18,58%), Goiânia (18,50%), Campo Grande (16,32%) e Florianópolis (16,22%). A demanda por óleo de soja degomado para produção de biodiesel aumentou, principalmente por causa da elevação do percentual de óleo de soja no biocombustível, de 10% para 11%. Com isso, o consumidor no varejo pagou mais pela lata do produto.

O quilo do açúcar apresentou alta em 14 capitais entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. As taxas oscilaram entre 0,81%, em Curitiba, e 20,28%, em Brasília. As variações negativas foram anotadas no Rio de Janeiro (-1,10%), Florianópolis (-0,70%) e Recife (-0,45%). Em 12 meses, houve redução (-2,58%) apenas em Belo Horizonte. Nas demais cidades foram registradas altas, com destaque para Brasília (32,12%), Aracaju (16,75%) e São Paulo (14,41%). O uso da matéria-prima para a produção de etanol elevou o valor do açúcar no varejo, mesmo com ligeiro aumento do volume de cana colhida.

A banana registrou elevação de preços em 14 capitais, com exceção de Natal (-2,07%), Belém (-1,29%) e São Paulo (-1,04%). A pesquisa coleta os tipos prata e nanica e faz uma média ponderada dos preços. Em janeiro, os maiores aumentos foram registrados em Campo Grande (22,55%), João Pessoa (16,96%), Salvador (9,69%) e Porto Alegre (5,93%). Em 12 meses, o valor médio aumentou em 15 cidades, com destaque para Campo Grande (28,66%), Vitória (27,73%) e Brasília (27,04%). A menor taxa negativa foi observada em Aracaju (-13,46%). É período de entressafra da banana prata e houve elevação da demanda, o que fez aumentar o preço médio, apesar da maior oferta do tipo nanica.

O preço médio do tomate aumentou em 14 capitais, entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. As maiores altas foram registradas em Belo Horizonte (65,94%), Aracaju (45,42%) e Rio

¹ Fontes de consulta: Cepea - Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada - ESALQ/USP, Unifeijão, Conab - Companhia Nacional de Abastecimento, Embrapa, Agrolink, Globo Rural, artigos diversos em jornais e revistas.

de Janeiro (44,44%). As reduções ocorreram em Porto Alegre (-10,49%), Recife (-8,10%) e Florianópolis (-3,14%). Em 12 meses, o valor médio do quilo do tomate aumentou em 10 capitais, com destaque para as taxas de Vitória (62,16%) e Natal (14,41%). Houve queda em outras sete. A mais expressiva foi observada em Campo Grande (-21,13%). As chuvas reduziram a oferta e elevaram o preço do fruto, mesmo com baixa qualidade, pressionando as cotações para baixo.

O preço do feijão aumentou em 14 capitais, em janeiro de 2020. O grão do tipo carioquinha, pesquisado no Norte, Nordeste, Centro-Oeste, em Belo Horizonte e em São Paulo, teve alta em quase todas as cidades, exceto em Belo Horizonte (-1,10%). As taxas variaram entre 0,74%, em Goiânia, e 17,89%, em Campo Grande. Já o valor do feijão preto, pesquisado nas capitais do Sul, em Vitória e no Rio de Janeiro, subiu 0,89%, em Curitiba, 2,78%, em Porto Alegre e 4,57%, em Vitória. Houve redução do valor médio no Rio de Janeiro (-6,32%) e Florianópolis (-0,21%). Em 12 meses, o preço do grão carioquinha aumentou em todas as capitais: as taxas variaram entre 8,86%, em Recife, e 53,78%, em Brasília. Para o tipo preto, quase todas as cidades apresentaram aumento em 12 meses, com destaque para Vitória (8,95%). Em Porto Alegre, a diminuição foi de -2,46%. A baixa oferta do grão carioca, devido às chuvas, manteve os preços em patamares altos, apesar da fraca demanda e da baixa qualidade do feijão.

O preço do quilo da batata, pesquisada no Centro-Sul, aumentou em oito cidades e diminuiu em Campo Grande (-11,15%) e Porto Alegre (-6,82%), em janeiro. As altas mais expressivas foram registradas em Belo Horizonte (35,61%) e Brasília (16,61%). Em 12 meses, o valor se elevou em quase todas as capitais, exceto em Campo Grande (-17,79%) e Rio de Janeiro (-0,56%). As taxas positivas acumuladas variaram entre 0,96%, em Porto Alegre, e 23,75%, em São Paulo. As chuvas também influenciaram a oferta e a qualidade da batata e repercutiram sobre os preços. Os tubérculos de melhor qualidade foram vendidos mais caros.

O quilo da carne bovina de primeira diminuiu em 14 capitais, entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. As quedas variaram entre -14,76%, no Rio de Janeiro, e -0,83%, em Porto Alegre. Os aumentos foram registrados em Aracaju (0,11%), Recife (2,49%) e Salvador (4,31%). Em 12 meses, o preço médio da carne subiu em todas as cidades, com destaque para Belém (33,77%), Goiânia (29,94%), Recife (29,61%) e Brasília (26,82%). O menor ritmo de compras por parte dos frigoríficos, com a diminuição da demanda interna, reduziu o valor do produto no varejo, na maior parte das cidades.

Adriana Maria da Silva
Diretora Geral

São Paulo

Em janeiro de 2020, em São Paulo, a cesta de alimentos básicos aumentou 2,17% em comparação com dezembro do ano anterior e custou R\$ 517,51. Ainda assim, teve o maior preço nessa cidade, na comparação entre as 17 capitais pesquisadas pelo DIEESE. Em 12 meses, a variação foi de 10,66%.

Entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020, houve elevação no valor médio dos seguintes produtos: tomate (20,92%), feijão carioca (13,00%), batata (11,93%), açúcar refinado (10,66%), arroz agulhinha (4,03%), óleo de soja (4,02%), leite integral (1,58%), pão francês (0,95%) e manteiga (0,70%). Não houve variação no preço da farinha de trigo e a carne bovina de primeira (-3,24%), o café em pó (-1,51%) e a banana (-1,04%) apresentaram redução no preço médio.

Em 12 meses, 10 produtos acumularam alta: feijão carioca (33,70%), batata (23,75%), carne bovina de primeira (21,71%), açúcar refinado (14,41%), óleo de soja (10,54%), banana (8,01%), arroz agulhinha (4,03%), manteiga (2,81%), farinha de trigo (2,46%) e pão francês (1,91%). Somente o café em pó (-6,10%), o tomate (-4,48%) e o leite integral (-2,53%) tiveram taxas negativas.

O trabalhador paulistano cuja remuneração equivale ao salário mínimo necessitou cumprir jornada de trabalho, em janeiro de 2020, de 109 horas e 35 minutos para comprar a cesta. Em dezembro de 2019, o tempo necessário foi de 111 horas e 39 minutos e, em janeiro do mesmo ano, de 103 horas e 05 minutos.

Em janeiro de 2020, o custo da cesta em São Paulo comprometeu 54,14% do salário mínimo líquido (após os descontos previdenciários). Em dezembro de 2019, o percentual foi de 55,16% e, em janeiro do mesmo ano, 50,93%.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

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


Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

Roberto L. da Silva
Adriano Presidente

Sexta-feira 6
março de 2020

A TRIBUNA
www.tribuna.com.br

Economia B

INDICADORE

Poupança
(com aplicação até 3/5/12)
De 6 de março a 4 de abril: 0,50%

Poupança
(com aplicação a partir de 4/5/12)
De 6 de março a 4 de abril: 0,2446%

Taxa CDI: 4,15% ao ano -- Taxa Selic fevereiro/2020: 0,29% -- Fonte: Agência Estado

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)	Deduções:
1) 1.903,98	7,50	142,80	1) R\$ 189,59 por dependente.
2) 2.826,66 a 3.751,05	15,00	354,80	2) Pensão alimentícia por acordo judicial ou escritura pública;
3) 3.751,06 a 4.664,68	22,50	636,13	3) Contribuição à Previdência Social;
	27,50	869,36	4) R\$ 1.903,98 por aposentadoria para quem já completou 65 anos de idade;

Fonte: Cenofisco

Indicadores (%)

	Jul/19	Ago/19	Sep/19	Out/19	Nov/19	Dez/19	Jan/20	Fev/20	12 meses
IPC-A/IBGE	0,19	0,11	-0,04	0,10	0,51	1,15	0,21	--	4,19
IGP-DI/FEV	-0,01	-0,51	0,50	0,55	0,85	1,74	0,09	--	7,72
INPC/IBGE	0,10	0,12	-0,05	0,04	0,54	1,22	0,19	--	4,30
INCC-DI/FEV	0,58	0,42	0,46	0,18	0,04	0,21	0,38	--	4,03
IGP-M/FEV	0,40	-0,67	-0,01	0,68	0,30	2,09	0,48	-0,04	6,82
IPC/Fipe	0,14	0,33	0,00	0,16	0,68	0,94	0,29	0,11	3,64

Fonte: Valor Econômico

Período de março/2019 a fevereiro/2020

Índices	Fator de reajuste	Compra R\$	Venda R\$
IGP-M (FGV)	1,0682	4,6510	4,6515
IPCA (IBGE)	--	4,593	4,803
INPC (IBGE)	--	5,207	5,209
ICV (Dieese)	--		

Fontes: Valor Econômico

Contribuições -- Nova tabela a partir de 1º de março

Faixa	De (R\$)	Até (R\$)	Alíquota	A deduzir
1	Salário mínimo	1.045,00	7,5%	--
2	1.045,01	2.089,60	9%	15,67
3	2.089,61	3.134,40	12%	78,36
4	3.134,41	6.101,06	14%	141,05

O percentual de multa a ser aplicado fica limitado a 20%, mais taxa Selic -- Obs.: as contribuições de março vencem em 15 de abril

Competência fevereiro/2020

Salário de contribuição (R\$)	Alíquota IM55
Até 1.830,29	8%
De 1.830,30 até 3.050,52	9%
De 3.050,53 até 6.101,06	11%

Tabela de contribuições dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso

Vigência de 1/1/2020 a 29/2/2020

Fonte: Hifen/Ministério da Previdência Social

Obs.: as contribuições de fevereiro vencem em 16 de março

ALÉ COM AGENTE!
E-mail: mundo@atribuna.com.br
Telefone: 2102-7269

Caminhoneiro bate em estátua da Páscoa
As autoridades da Ilha de Páscoa pediram restrições de tráfego em seus sítios arqueológicos após uma caminhoneiro atingir uma das famosas estátuas de pedra. O incidente ocorreu no domingo passado, envolvendo um chileno que morava na ilha, na Polinésia. Ele foi preso no mesmo dia, acusado de danificar um monumento nacional.

MUNDU

Resultado da Correção pelo INPC (IBGE)

Dados básicos da correção pelo INPC (IBGE)

Dados informados

Data inicial	01/2019
Data final	01/2020
Valor nominal	R\$ 0,00 (REAL)

Dados calculados

Índice de correção no período	1,04680100
Valor percentual correspondente	4,680100 %
Valor corrigido na data final	R\$ 0,00 (REAL)

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

Início -> Calculadora do cidadão -> Correção de valores

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

Data inicial	01/2019
Data final	01/2020
Valor nominal	R\$ 0,00 (REAL)

Dados calculados

Índice de correção no período	1,04525080
Valor percentual correspondente	4,525080 %
Valor corrigido na data final	R\$ 0,00 (REAL)

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

PREFEITURAS 2019

	GUARUJÁ 2019	SANTOS 2019	P. GRANDE 2019
REAJUSTE SALARIAL AUMENTO REAL	4% 1% JULHO 2020	3,9%	4,50%
AUXILIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 680,00	R\$ 294,00	R\$ 350,00 16,67%
AUXILIO REFEIÇÃO	-----	R\$ 456,94	-----
AUXILIO UNIFORME	R\$ 180,00	-----	-----

Roberto L. de Silva
Presidente

PREFEITURA DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

INDICE ACUMULADO	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
INDICE IPCA	8,17%	9,27%	4,08%	2,76%	4,07%	4,52% - 01/2019 a 01/2020
INDICE INPC	8,34%	9,83%	3,98%	1,69%	3,80%	4,68% - 01/2019 a 01/2020
INDICE CONCEDIDO PREFEITURA	8,50%	6,93%	6,00%	3,00%	4,50%	<u>PROPOSTA</u> <ul style="list-style-type: none"> • 10% • 3% Emenda Constitucional nº 103/2019
ALIMENTAÇÃO	R\$ 220,00	R\$ 240,00 9,1%	R\$ 270,00 12,5%	R\$ 300,00 11,11%	R\$ 350,00 16,67%	<u>PROPOSTA</u> R\$ 455,00 30%

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente