



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2024-2025

NORMAS GERAIS:

CLÁUSULA - DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria profissional nos termos do artigo 95 da Lei Orgânica do Município de Praia Grande.

CLÁUSULA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados pelo índice de reajuste do salário mínimo previsto na política nacional de salários emanada pelo Governo Federal para o ano 2025, conforme artigo 95 da Lei Orgânica do Município de Praia Grande.

Fundamentação

O artigo 82, inciso X, da Lei Orgânica do Município da Estância Balneária de Praia Grande, determina a obrigação da Prefeitura Municipal de Praia Grande de proceder a revisão geral da remuneração dos servidores públicos sempre na mesma data:

Artigo 82. Para a organização da administração pública direta ou indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público Municipal, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas.

(..) X - a revisão geral da remuneração dos servidores públicos far-se-á sempre na mesma data;

De igual forma determina o artigo 95 da Lei Orgânica do Município da Estância Balneária de Praia Grande, que a correção **salarial anual seja baseada no índice da política nacional de salários, emanada pelo Governo Federal**, nos termos da legislação municipal vigente, assegurando o dissídio no mês de janeiro de cada exercício, pelo menos.

Art. 95 Fica assegurado aos servidores municipais, tanto do Poder Executivo como do Poder Legislativo, a incidência da política nacional de salários, emanada pelo Governo Federal nos termos da legislação municipal vigente, assegurado o dissídio no mês de janeiro de cada exercício, pelo menos.

LeisMunicipais.com.br - Lei Orgânica 1/1990 (<http://leismunicipa.is/gsmht>) - 30/12/2021 20:31:47

O artigo 1 da lei 8.542 de 23 de dezembro de 1992, determina que a política nacional de salários, rege-se-á pelo índice de reajuste do salário mínimo.

CLÁUSULA – PERDAS SALARIAIS

A municipalidade concederá, a título de perda salarial na data base de 2025, o percentual de **4,28%** correspondente a diferença entre o percentual concedido pela municipalidade e o índice correto de reajuste do salário mínimo adotado pela política nacional de salários, emanada pelo Governo Federal nos anos de 2023 e 2024, nos termos do ARTIGO 95 DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE PRAIA GRANDE, Medida Provisória 1.143 2022, LEI Nº 14.663, DE 28 DE AGOSTO DE 2023, O Decreto nº 11.864, de 27 de dezembro de 2023, estabelece o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024.

CLÁUSULA – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL DO PODER DE COMPRA / AUMENTO REAL

A recomposição salarial esta prevista no art. 7º, inciso IV da Constituição Federal, tem como finalidade através de reajustes periódicos, reestabelecer o poder de compra efetivo dos empregados, como forma de atender as necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social o que vem sendo **defasado pelo índice inflação**.

Nos termos do artigo 2 da Lei nº 10.192/2001 :

Art. 2o É admitida estipulação de correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano.

Segundo o o DIEESE, que estima mensalmente o valor do salário mínimo necessário necessário para a manutenção de uma família de quatro pessoas, em maio de 2024 o valor deveria deveria ter sido de R\$ 6.946,37 ou 4,92 vezes o mínimo de R\$ 1.412,00.

Quando se compara o custo da cesta com a média do Salário líquido de um trabalhador da SESURB por exemplo, que gira na faixa de R\$ 1.891,00 verificamos que este trabalhador comprometeu em média, em maio de 2024, **44%** do rendimento para adquirir os produtos alimentícios básicos, se considerarmos um preço médio para o Estado de São Paulo da ordem de R\$ 830,00.

Considerando que o servidor público possui: despesas fixas como aluguel, financiamentos, contas de luz, água, internet, alimentação, lazer, transporte e ainda que cada categoria deve ter um percentual do orçamento definido de acordo com a prioridade e necessidade de cada família, podemos considerar que 50% de seus rendimentos são para necessidades, 30% para lazer e 20% para investimentos.

Verificando os percentuais acima encontramos o servidor utilizando 44% de sua renda apenas para se alimentar de itens básicos.

Dessa forma, se faz necessária a recomposição da renda desse servidor em consonância com a realidade do País e da cidade.

Assim, considerando que nos termos da lei, a despesa total com pessoal na esfera municipal não poderá exceder 60% da receita corrente líquida, sendo 54% deste percentual para o Poder Executivo e 6% para o Legislativo, incluindo-se o Tribunal de Contas do Município, quando houver.

E ainda considerando que a despesa com pessoal é o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias e vantagens pessoais de qualquer natureza.

Considerando também a previsão na LOA do ano de 2024/2025 de um orçamento da ordem de R\$ 2.642.381.042,00 (dois bilhões, seiscentos e quarenta e dois milhões, trezentos e oitenta e um mil e quarenta e dois reais) e ainda, que consta a previsão de gasto com PESSOAL n=da ordem de 48%,

temos uma margem de 6% (seis por cento) desse total para gasto com pessoal.

Assim, a quantia de R\$ 158.542.862,52 poderá ser investida para valorizar os servidores municipais, o que representa o equivalente a R\$ 13.211.905,21.

Assim, considerando que a folha de pagamento lançada no último mês de outubro/24 representa a quantia de R\$ 130.938.866,73, é fato que a municipalidade ainda poderá conceder um aumento real ao servidor da ordem de **10,09%** independente das perdas salariais já impostas acima, uma vez que tais perdas são decorrentes da LOM e devem estar previstas independente de orçamento anterior para garantir o legítimo exercício fiscal do ano de 2025.

A municipalidade concederá, a título de recomposição salarial na data base de 2025, o percentual de **10,09%** conforme acima descrito.

CLÁUSULA – ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E QUALQUER TIPO DE VIOLÊNCIA:

Implementação junto com o sindicato de políticas de direitos humanos e cursos voltados à capacitação profissional, ao combate, a conscientização e a prevenção contra as práticas de assédio sexual, moral ou qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho; a realização de palestras dirigidas aos trabalhadores para conscientização e prevenção contra as práticas de assédio sexual moral ou qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho; e curso de Treinamento dirigido a todos os servidores, como agentes multiplicadores de combate ao assédio sexual, moral ou qualquer tipo de violência com a implantação de núcleos de debates e aprovação do Código de Ética e Boas Práticas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando que a NR1, NR5, a Portaria MTP nº 4.219, e a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que alterou a atribuição da CIPA para prevenção não só para acidentes, mas também para assédio sexual, moral ou qualquer outro tipo de violência, torna-se obrigatório a municipalidade a constituição da CIPA em cada secretaria da administração pública.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica instituída a CTPP (Comissão Tripartite Paritária Permanente) composta por um representante do sindicato, um representante da municipalidade e um servidor público de carreira, a qual terá a finalidade de promover o andamento do processo de investigação com o recebimento, acompanhamento das denúncias, apuração dos fatos e, quando

for o caso, opinar por medidas preventivas de combate e aplicação de sanções administrativas aos responsáveis pelos atos de assédio moral, assédio sexual e violências, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CTPP exercerá suas atividades com independência e imparcialidade assegurando o sigilo necessário a elucidação dos fatos devendo as reuniões e as audiências ter caráter reservado.

PARÁGRAFO QUARTO: Não poderá participar da CTPP cônjuge companheiro do acusado consanguíneo ou afim em linha reta ou colateral ate o terceiro grau.

CLÁUSULA – IMPLANTAÇÃO DA CIPA:

A municipalidade deverá implantar CIPAS em cada secretaria, procedendo à ampla divulgação do processo eleitoral para eleição do representante dos trabalhadores na CIPA, mediante a comunicação por escrito ao Sindicato profissional, a data de eleição da CIPA com 30 dias de antecedência do pleito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os treinamentos e cursos dos membros integrantes da CIPA ou designados poderão ser efetuados fora do horário normal de expediente, desde que os trabalhadores recebam as referidas horas como horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A municipalidade comunicará o sindicato com antecedência mínima de 30 dias da realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, conferindo plena participação dos trabalhadores e Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os editais e as atas das reuniões da CIPA deverão ser afixados para publicidade e conhecimento de todos os trabalhadores e deverão ser encaminhadas ao Sindicato.

CLÁUSULA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Constituição Federal dispõe em seu art. 37, inciso XII: “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (redação dada pela EC 19/98):

“(…) “XII os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;”

A Constituição do Estado de São Paulo, em seu art.115, XIV dispõe:

“Artigo 115. Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas:

“XIV os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo;”

É assegurado de igual forma na Lei Orgânica do Município de Praia Grande em seu art. 83 § 1º e § 3º **o direito a isonomia de vencimentos entre servidores do mesmo Poder, ou entre servidores dos Poderes Legislativo e Executivo**

No município de Praia Grande os servidores públicos municipais vinculados ao Poder Legislativo recebem a título de cesta básica a importância mensal de R\$1.400,00 e a título de vale refeição a importância mensal de R\$1.210,00, enquanto os servidores Públicos Municipais vinculados ao Poder Executivo recebem a importância mensal de R\$ 740,00 a título de cesta básica, o que demonstra comprovada discriminação e afronta ao princípio da isonomia e paridade o que justifica de imediato o pedido constante da cláusula abaixo:

Será reajustado e fornecido, mensalmente, aos trabalhadores, auxílio alimentação, na forma de cartão alimentação, inclusive no período de férias, e demais interrupções e suspensões no contrato de trabalho no valor de **R\$ 1.400,00.**

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. 984 de 10 de abril de 2024, 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.

PARÁGRAFO QUARTO- Inclusão no parágrafo único, do artigo 4º, da Lei complementar 984 de 10 de abril de 2024.

XXII- Gratificação Programa Saúde da Família. (PSF).

CLÁUSULA – VALE AUXÍLIO REFEIÇÃO:

No município de Praia Grande os Servidores Públicos Municipais vinculados ao Poder Legislativo recebem a título de cesta básica a importância mensal de R\$1.400,00 e a título de vale refeição a importância mensal de

R\$1.210,00, enquanto os Servidores Públicos Municipais vinculados ao Poder Executivo recebem a importância mensal de R\$ 740,00 a título de cesta básica, o que demonstra comprovada discriminação e afronta ao princípio da isonomia e paridade o que justifica de imediato o pedido constante da cláusula abaixo:

Será concedido pela municipalidade mensalmente e de forma gratuita, auxílio refeição destinada à 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 de R\$1.210,00**.

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.

CLÁUSULA- COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO:

A municipalidade criará uma comissão permanente de negociação composta por representantes do sindicato e representantes da administração para discussão das reivindicações encaminhadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande.

CLÁUSULA- ASSISTÊNCIA SAÚDE DO SERVIDOR MUNICIPAL:

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

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- PLANO DE CARREIRA:

Implantação de Plano de Carreira (cargos e salários) para as categorias que ainda não possuem plano de carreira.

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

**ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA
PRESIDENTE**