



**SINDICATO
PRAIA GRANDE**

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTANCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

Prot. nº 1003/22

PROTOCOLO

11 / 02 / 2022

Ellen da Silva Teixeira

6120 R.F. 48220

RECEBIDO

PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES

2022

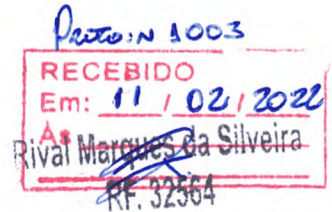
Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

01



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE



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 do **IPCA** acumulado dos últimos doze meses compreendido no período de 1º de maio de 2021 a 30 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/ABONO SALARIAL

A municipalidade compromete-se em conceder um aumento real/abono salarial no percentual de **6%** sobre os salários dos servidores.

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.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

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 princípio da igualdade de tratamento assegurado na Constituição Federal.

CLÁUSULA – HORAS EXTRAS INCIDENCIA SOBRE VENCIMENTOS INTEGRAIS:

A municipalidade pagará como horas extras com base de cálculo sobre os vencimentos integrais do servidor, inclusive a função gratificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Revogação do limite de quantidade de horas extras mensais (80 horas) prevista na lei nº 588/ 2011- artigo segundo.

Este pedido já está pacificado na jurisprudência dos Tribunais de Justiça. Segue em anexo o acórdão proferido nos autos do processo n. 1018380-56.2019.8.26.0562, ajuizado por Clodoaldo dos Santos em face da Prefeitura Municipal de Santos.

CLÁUSULA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido, com base na tabela do DIEESE, mensalmente e gratuitamente, pela municipalidade, auxílio alimentação para TODOS os servidores, o mesmo é destinado 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\$ 690,51**

O financiamento do benefício contará com a participação da Prefeitura e dos servidores ativos sendo que a participação destes será realizada mensalmente, mediante desconto em folha de pagamento de cada requerente.

PARÁGRAFO SEGUNDO- 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.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

PARÁGRAFO TERCEIRO- Fará jus ao auxílio alimentação os servidores concursados da autarquia do Instituto de Previdência Municipal de Praia Grande (IPMPG).

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 2022 o custo da cesta basica em São Paulo foi para R\$ 690,51.

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.

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.

PARÁGRAFO QUARTO- Não será incluído no cálculo para efeito de desconto do cartão alimentação o adicional de **INSALUBRIDADE**.

CLÁUSULA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A municipalidade, procederá com pagamento do adicional de insalubridade aos servidores públicos expostos a agentes insalubres.

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

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

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 (carbunculose, brucelose, tuberculose); esgotos (galerias e tanques); e lixo urbano (coleta e industrialização), dentre eles os *servidores que mantêm contato permanente com animais, servidores que trabalham 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, todos 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A administração deverá proceder a emissão da CAT e o reconhecimento como doença ocupacional todos os afastamentos de servidores públicos forem acometidos pela covid-19.

CLÁUSULA- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

A municipalidade procederá o pagamento do adicional de periculosidade à todos os trabalhadores expostos a agentes perigosos e inflamáveis o pagamento do referido adicional terá como base de cálculo, o vencimento base do servidor.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

OS

PARÁGRAFO UNICO:

A administração deverá proceder a emissão da CAT e o reconhecimento como doença ocupacional todos os afastamentos de servidores publicos forem acometidos pela covid-19.

CLÁUSULA- DESVIO DE FUNÇÃO:

Fica terminantemente vedada á municipalidade a determinação do desvio de função dos servidores públicos, sujeitando-se o pagamento do salario do substituído e as penalidades prevista na Lei Complementar 649/2013.

Lei Complementar N. 649 de 17 de Junho de 2013.

"Dispõe sobre a estrutura organizacional da Administração Direta da Prefeitura da Estância Balneária de Praia Grande e adota outras providências."

Art. 75. É vedado designar atribuições e responsabilidades não específicas dos cargos em regra geral ou especial, que caracterize desvio de função e, em especial para os cargos de:

- I – servente;
- II – servente I;
- III – servente II;
- IV – trabalhador;
- V – auxiliar de mecânico;
- VI – atendente de Educação I e II;
- VII – carpinteiro;
- VIII – eletricitista;
- IX – encanador;
- X – funileiro;
- XI – mecânico;
- XII – pedreiro;
- XIII – pintor;
- XIV – operador de máquinas;

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

06

- XV – assentador de tubos;
- XVI – calceteiro;
- XVII – borracheiro.

Parágrafo único. Será aplicada a pena prevista no inciso IV, do artigo 148, da Lei Complementar nº 15, de 28 de maio de 1992, ao titular do cargo e a chefia mediata e/ou imediata, pela falta de cumprimento ao estabelecido no “caput”.

CLÁUSULA- CRIAÇÃO DA 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- 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 ou convenção

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

02

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

CLÁUSULA- ABONO COVID:

Em razão do estado de calamidade pública por conta do **decreto municipal de N.6928/2020** e do agravamento da pandemia que assola nosso País, com o crescente número de casos de internações por conta da variante ÔMICRON, o que vem vitimando muitos servidores públicos, principalmente os que atuam na linha do enfrentamento do COVID, fica a municipalidade obrigada a proceder o pagamento de abono extraordinário no valor de R\$ 1.200,00, enquanto perdurar a pandemia e como foi feito na Lei N.865/2020 e LEI N.882/2021.

CLÁUSULA- ASSÉDIO MORAL:

Fica terminantemente vedado qualquer pratica de assédio moral, coibindo situações constrangedoras e humilhantes promovidas por superior hierárquico no relacionamento entre seus empregados, comprometendo-se a municipalidade a incluir o tema nos programas dos cursos de gerenciamento de pessoal e relacionamento interpessoal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caberá ao empregador e à CIPA averiguar o assédio moral nas relações de trabalho com a participação do sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Uma vez apurado a pratica de assédio moral o empregador deverá tomar as medidas necessárias para coibi-lo, aplicando penalidade aos responsáveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha sofrer perseguição, pratica de assedio moral ou demissão, o empregador, a CIPA e o sindicato devem ser comunicados, devendo ser tomadas as medidas legais, voltada a coibir esta pratica nociva, aplicando penalidade aos responsáveis, determinando imediatamente a reintegração o empregado.

Adriano Roberto da Silva
Presidente

08

PARÁGRAFO QUARTO – A municipalidade, fará o pagamento do auxílio alimentação, aos empregados afastados por motivos psicológicos causados por qualquer tipo assédio moral e sexual, enquanto perdurar o afastamento.

PARÁGRAFO QUINTO- A municipalidade, custeará e implementará programa de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.

CLAUSULA ASSÉDIO SEXUAL:

A municipalidade compromete-se a realizar campanhas de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho, devendo:

- a) Promover, por meio das CIPAS e Sindicato, palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) Realizar oficinas com especialistas da área.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Caberá ao empregador e à CIPA averiguar o assédio sexual nas relações de trabalho com a participação do sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A vítima assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por solicitação da própria vítima.

PARÁGRAFO QUARTO - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido nos termos da lei.

PARÁGRAFO QUINTO- Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, na CIPA e no sindicato e servirá como documento para instruir possível ação.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

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 – 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.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTANCIA
BALNEARIA DE PRAIA GRANDE
ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA-
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTANCIA
BALNEARIA DE PRAIA GRANDE
CARLA COSTA DA SILVA MAZZEO
ADVOGADA**