



SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE
Estado de São Paulo

OFÍCIO N° 027/2023

Praia Grande, 23 de Fevereiro de 2023.

A EXCELENTÍSSIMA SENHORA RAQUEL AUXILIADORA CHINI
PREFEITA DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

Assunto: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2023



SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE, com sede e foro nesta cidade, à Rua Sergio Paulo Freddi nº 820/824, bairro Nova Mirim, Praia Grande/SP, CEP nº 11704-595, representada neste ato por seu presidente, **Sr. Adriano Roberto Lopes da Silva**, vem mui respeitosamente à presença de Vossa Senhoria, expor e solicitar o quanto segue:

Primeiramente gostaríamos de ofertar-lhes nossos sinceros préstimos de estima e elevada consideração.

Considerando a data base do ano de 2023;

Considerando o edital de publicação de assembleia geral extraordinária em anexo;

Considerando a Pauta de Reivindicações Geral aprovada em Assembleia;

Considerando que 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, 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.

Considerando que a revisão anual dos vencimentos, inferiores ao índice inflacionário acarreta a perda do poder aquisitivo dos Servidores.”

Considerando o Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande, representante legítimo de todos os Servidores Públicos;

Encaminhamos a Vossa Excelentíssima Prefeita, a Pauta de Reivindicações Geral dos Servidores Públicos da Estância Balneária de Praia Grande, juntamente com a Pauta dos servidores da Saúde (Enfermagem), assim como, aguardamos uma data para darmos início às tratativas das negociações.

Aproveitando a oportunidade para renovar nosso protesto de elevada estima e considerações.

ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA
PRESIDENTE



QUAL A RELAÇÃO entre o caro e o barato

Caro(a) Leitor(a), em nosso dia-dia é muito comum ouvirmos as seguintes frases: "O gás de cozinha está muito caro!" ou então "O leite está mais barato no mercado X", por exemplo. Você já parou para pensar no real significado destas frases? Vamos lá?

Quando alguém afirma que algo está caro ou barato, necessariamente precisa utilizar algum ponto de referência. Pois bem, isto é o que se pode chamar de preço relativo, ou seja, há um ponto de comparação entre o valor atual e o valor que já foi cobrado acerca do mesmo produto, como em nosso exemplo.

Porém, é preciso ter cuidado na avaliação e entendimento direto destas situações, pois o preço relativo, quando utilizado sob critérios subjetivos, distorce claramente a interpretação do fato, podendo levar a tomada de decisões equivocadas sobre o consumo.

Em grande parte das vezes, as pessoas emitem opiniões, principalmente quando o assunto se refere às finanças, tendo como base de comparação sua condição financeira, seu salário ou ainda a forma como foram criados.

Assim, um determinado bem, seja um botijão de gás ou um imóvel, pode ser extremamente caro para uma pessoa e considerado barato para outra. Tudo é relativo ao ponto de comparação, quando se utilizam critérios pessoais de avaliação.

Mas, as coisas mudam de forma quando analisadas sob aspecto de instrumentos financeiros. Veja outro exemplo, utilizando também o gás de cozinha: "o preço atual do botijão de gás, equivale à 9,90% do salário mínimo atual, porém, no ano de 2006, este valor foi de 9,40%".

Percebeu que continuamos falando em preço relativo, porém, o ponto de comparação é uma informação única e com respaldo econômico. Agora sim, há informações concretas para se concluir se atualmente o botijão de gás está mais caro ou mais barato, em relação ao preço do ano passado.

Desta forma caro(a) leitor(a), recebemos constantemente diversas informações dadas como verdadeiras, mas, sempre se faz necessária uma análise criteriosa do conteúdo, fonte e fundamentos utilizados na referida informação.

Se você ficou com alguma dúvida, me manda um e-mail que te explico.

Tire suas dúvidas: falandofacil12@gmail.com
Instagram: @academiasfinanceira12

Sérgio Blagioni Junior trabalhou mais de 25 anos no mercado financeiro, é formado em Adm de Empresas, Pós Graduação em Banking, MBA em Controladoria e Custos, Cursa Pós Graduação na PUC-RS em Planejamento Financeiro e Finanças Comportamentais. Atualmente é Mentor e Planejador Financeiro especializado em Profissionais Liberais, Pessoas Físicas e Finanças Familiares.

Publicidade Legal

O PRESIDENTE DO SINDICATO DOS SERVIDORES ESTADUÁRIOS MUNICIPAIS DE SANTOS, USANDO DAS PRERROGATIVAS QUE LHE CONFERE O ESTATUTO SOCIAL COMUNICA A TODOS OS ASSOCIADOS QUE DEVIDO A APROVAÇÃO DA PROPOSTA APRESENTADA PELA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTOS E A ACELTAÇÃO DAS CONDIÇÕES IMPOSTAS PELA CATEGORIA NA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 07/02/2023, FICA CANCELADA A ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO DIA 14/02/2023 NA SEDE DO SINDEST - SINDICATO DOS SERVIDORES ESTADUÁRIOS MUNICIPAIS DE SANTOS, SITO AVENIDA AFONSO PENA, 122 - MARUICÓ - SANTOS/SP - SANTOS, 09 DE FEVEREIRO DE 2023. FÁBIO MARCELO PIMENTEL - PRESIDENTE.

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

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente edital, o SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE, entidade de primeiro grau, CNPJ nº 02.015.858/0001-151, com sede localizada na Av. Guilherme, 240 - Bairro - Guilherme, Praia Grande - SP, Pr. Praia Grande/SP, no dia 15 de fevereiro de 2023, em primeira convocação às 9h30min e em segunda convocação às 10h30min no mesmo local, com qualquer número de presenças presentes, para deliberar sobre a seguinte ordem do dia:

- 1) Leitura, discussão e aprovação da pauta de reivindicações;
- 2) Deliberação do sistema de Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande, para Eleger Respostas Coletivas;
- 3) Deliberação do sistema de Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande, para utilizar os Medidores e Ativos para emitir as divergências, se necessário;
- 4) Deliberação de poderes à Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Municipais da Estância Balneária de Praia Grande para, caso as respostas se referirem Eleições, Instaurar Processo Coletivo.

Praia Grande, 10 de fevereiro de 2023.
ADRIANO ROBERTO LOPES DA SILVA
Presidente

INFORMAÇÃO É TUDO

www.diariodolitoral.com.br

Facebook, Twitter, Instagram icons

Governo quer fazer mudanças no MEI



FUTURO. Segundo o Sebrae, o órgão tem participado de debates e estudos sobre as mudanças no último ano

» Dentre os principais benefícios da formalização da atividade está a possibilidade de se tornar segurado da Previdência Social

O Ministério do Trabalho e Emprego deve debater mudanças nas regras do MEI (Microempreendedor Individual) com o objetivo de ampliar o número de profissionais que buscam formalização e diminuir a contratação por meio de PJ's (Pessoas Jurídicas).

Em entrevistas, o ministro Luiz Marinho defende, entre outras medidas, formas de fazer com que os trabalhadores na informalidade ou contratados de forma ilegal consigam se formalizar. E o MEI seria um caminho.

Dentre as principais alterações estão elevar o valor-limite que autoriza o profissional a abrir um negócio como microempreendedor individual e ampliar o número de funcionários que o autônomo pode ter.

Segundo o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), o órgão tem participado de debates e estudos sobre as mudanças, especialmente no último ano, no âmbito de projeto de lei que tramita no Congresso.

O PLP 108/2021 reúne vários outros projetos com o objetivo de alterar a lei que permitiu a criação do MEI. A proposta é elevar a faixa máxima de faturamento dos atuais R\$ 81 mil por ano para R\$ 130 mil anuais e permitir a contratação de até dois funcionários. Hoje, o microempreendedor pode contratar apenas um.

"No âmbito do Congresso Nacional, o Sebrae discutiu o tema. No último ano, o tema ganhou bastante relevância e sempre pode ser aprimorado", diz nota.

Desde sua criação, a modalidade se tornou popular. Dados do Sebrae mostram que, em 31 de janeiro havia 14,8 milhões de microempreendedores. Em fevereiro de 2022, o número era de 13,6 milhões.

Para ser um MEI, além do limite de faturamento em até R\$ 81 mil por ano - sendo proporcional aos meses de abertura -, não é possível ter mais de um estabelecimento nem participação em outra empresa, como sócio ou titular. Além disso, permite-se a contratação de, no máximo, um empregado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

APOSENTADORIA.

Dentre os principais benefícios da formalização da atividade como microempreendedor individual está a possibilidade de se tornar segurado da Previdência Social. O MEI que contribuir regularmente tem direito à aposentadoria por idade.

Além disso, também pode receber auxílio-doença do INSS e salário-maternidade. A contribuição do MEI varia conforme o tipo de atividade exercida. O microempreendedor paga 5% sobre o salário mínimo em vigor, o que dá R\$ 65,10 atualmente, somado à taxa pela atividade.

Para os setores de comércio, indústria e transporte entre estados e municípios há R\$ 1 de ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços). No caso de quem trabalha em atividades ligadas ao setor de serviços em geral, há cobrança do ISS (Imposto sobre Serviços), de R\$ 5.

Para fazer a formalização, é preciso acessar o Portal do Empreendedor e o cadastro com o CPF, endereço e telefone, além de indicar a atividade principal que vai exercer. (FP)

Fique ligado

Fez um Pix errado e precisa cancelar? Em alguns casos é possível

Você foi fazer um Pix para um amigo e, num azar do destino, acabou jogando a grana na conta de outra pessoa. Ou, ainda, comprou um produto, pagou da mesma forma mas, depois, desistiu e mudou de ideia. Em alguns casos é possível sim reaver um Pix errado ou por arrependimento que você tenha feito. E nós te explicamos isso agora.

Não dá para cancelar um Pix feito. Mas, calma... As instituições financeiras dizem que deixar fácil a opção de cancelar um Pix pode deixar toda a credibilidade do sistema vulnerável, já que muitas pessoas poderiam usar de má fé e sair cancelando minutos depois, deixando muitos à ver navios.

Elas dizem que o Pix tem caráter de pagamento definitivo, por segurança. Mas, ainda assim tem como, pelo menos, tentar recuperar o valor enviado.

FIZ UM PIX ERRADO.

Se você confundiu os dados bancários e o dinheiro via Pix foi parar na conta de outra pessoa, a primeira coisa a se fazer é contatar o banco onde a transação foi feita e enviar o comprovante. Ele (banco) pode intermediar a situação, mas sem garantia de que isso dará certo. Alguns deles pedem que você vá pessoalmente com o comprovante em mãos. Caso não dê certo, o jeito é entrar na justiça contra a pessoa que se nega a te devolver.

te em mãos. Caso não dê certo, o jeito é entrar na justiça contra a pessoa que se nega a te devolver.

CAÍ EM UM GOLPE.

Se você caiu em um golpe via Pix, primeiro, registre um boletim de ocorrência e coloque todas as informações de forma clara e detalhada. Feito isso, entre em contato com seu banco, informe sobre a fraude e fale que o B.O. já foi feito. A instituição vai tentar reaver o valor para você, em prazos que podem variar de cinco até sete dias úteis. Feita uma análise de segurança pelo banco, você receberá uma devolutiva da situação.

COMPREI POR PIX E ME ARREPENDEI.

O Código de Defesa do Consumidor (alô, Celso Russomanno) te dá este direito. Basta entrar em contato com a loja onde você efetuou a transação e comunicar a sua desistência da compra.

Lembrando que você tem até 07 (sete) dias após a finalização da compra para cancelá-la dentro das condições do Código de Defesa do Consumidor.

Não instale nenhum programa ou aplicativo em seus dispositivos que prometa cancelar um Pix já feito. Eles são usados por criminosos para te aplicar um golpe. Fique atento! (Jefferson Marques)



» O Pix consolidou-se como o meio de pagamento mais usado no Brasil



SINDICATO PRAIA GRANDE

SINDICATO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS
DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE PRAIA GRANDE

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2023-2024

CLÁUSULA - DATA BASE

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

CLÁUSULA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados pelo índice do **IPCA** acumulado dos últimos doze meses, acrescido do índice de **10,75%** relativo ao aumento do custo de vida compreendido no período de 1 de abril de 2022 a 31 de março de 2023.

“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

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

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

CLAUSULA – 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.

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 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, assedio sexual e violências, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

PARAGRAFO 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.

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

CLAUSULA – IMPLANTAÇÃO DA CIPA:

A municipalidade deverá implantar das CIPAS em cada secretaria, procedendo à ampla divulgação do processo eleitoral para eleição do representante dos

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

trabalhadores na CIPA, mediante a comunicação por escrito ao Sindicato profissional, a data de eleição da CIPA com 30 dias de antecedência do pleito.

PARAGRAFO 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.

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

PARAGRAFO 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- DA EMISSÃO DA CAT:

A municipalidade fica obrigada a emissão da CAT e o encaminhamento ao Sindicato no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de cópia de todas as CAT's emitidas com os respectivos laudos médicos.

PARAGRAFO ÚNICO: Caso haja recusa na emissão da CAT, fica assegurada ao Sindicato a prerrogativa de emissão da CAT.

CLAUSULA - FALTAS ABONADAS:

CONSIDERANDO que os servidores públicos estaduais tem direito a falta abonada até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, nos termos do artigo 110 paragrafo 1 da Lei 10261/68;

CONSIDERANDO que a Prefeitura Municipal de Praia Grande concede falta abonada até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês aos educadores de Desenvolvimento Infante-juvenil, aos integrantes das classes docente e especialista em educação, nos termos do artigo 68 paragrafo 2 e artigo 113 da Lei Complementar municipal n. 845/2020, CONSIDERANDO que os demais servidores públicos e empregados públicos da Prefeitura Municipal de Praia Grande não têm o mesmo direito da falta abonada; CONSIDERANDO que o ordenamento jurídico determina a isonomia de tratamento entre os

servidores e empregados públicos, CONSIDERANDO que toda e a legislação também vedam ***toda e qualquer forma de tratamento diferente e discriminação entre trabalhadores, mesmo que ocupem cargos distintos e tenham salários distintos***, fica assegurado e estendido a todos servidores públicos o direito a concessão da falta abonada definidas como as ausências ao trabalho, até o máximo de 6 (seis) faltas por ano, não excedendo a uma por mês, que poderão ser abonadas pelo titular de cada secretaria.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As faltas abonadas deverão constar no prontuário funcional do servidor como dia trabalhado.

PARAGRAFO SEGUNDO: O servidor deverá requerer abono de sua ausência, em formulário específico, para autorização prévia de chefia imediata.

CLÁUSULA- DO ABONO ANIVERSÁRIO

A Municipalidade deverá conceder a todos os servidores públicos e empregados públicos 01 (um) dia de folga remunerada no mês de seu aniversário, em data a ser requerida junto a sua chefia imediata, que após autorizar encaminhará para ciência da área responsável pela gestão de pessoas do Município.

PARAGRAFO PRIMEIRO - O servidor deverá requerer seu Abono Aniversário, em formulário próprio, com a proposta do dia de ausência, que deverá ser autorizada pela chefia imediata.

PARAGRAFO SEGUNDO- O abono aniversário deverá constar no prontuário funcional do servidor como dia trabalhado.

PARAGRAFO TERCEIRO - Os profissionais do magistério, cujas férias são gozadas em janeiro e durante o recesso escolar por força do calendário escolar, e que fazem aniversário nos referidos meses, farão jus ao abono aniversário no mês subsequente.

PARAGRAFO QUARTA - Os demais servidores e empregados públicos, que tenham o gozo das férias no mês do aniversario será concedido a folga remunerada do abono aniversario no mês subsequente.

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

CLÁUSULA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido, mensalmente e gratuitamente, pela municipalidade, 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\$790,57, conforme cesta básica DIEESE.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos trabalhadores, fica assegurado a concessão do **Auxilio 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.

“Artigo 3º. 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.

§ Único - O desconto mensal dos beneficiários será efetuado observado às faixas remuneratórias a seguir estabelecidas.

*I – remuneração até R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), subsidiado na íntegra pela Prefeitura.
II - remuneração entre R\$ 2.500,01 (Dois mil, quinhentos reais e um centavos), até R\$ 3.100,00 (Três mil e cem reais), será descontado do beneficiário o equivalente a 50% (cinquenta por cento);*

III – remuneração superior a R\$ 3.100,00 (Três mil e cem reais), do beneficiário o equivalente a 100%(cem por cento).”

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.

“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.”

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

CLÁUSULA – VALE AUXILIO REFEIÇÃO:

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 diário de R\$ 35,00**, 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.

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- 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 – GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE

Fica assegurado a concessão de gratificação de titularidade, de maior titularidade de forma não cumulativa aos servidores públicos 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

PARAGRAFO ÚNICO: A gratificação de titularidade deverá ser corrigida anualmente pelo mesmo índice de correção aplicado na cláusula de correção salarial.

CLÁUSULA – DESVIO DE FUNÇÃO;

Provado o desvio de função, a municipalidade deverá proceder ao 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.

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

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 NÍVEL DE GRADUAÇÃO, evitando favorecimento e interesse pessoal.

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 concederá adicional de insalubridade no percentual de **40%** a todo o trabalhador designado para trabalho ou operações em contato com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados; carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculoze, 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

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente

de valas e canais,

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- 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, feriados e ponto facultativo 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 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- 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**

Adriano Roberto L. da Silva
Presidente