

# CAMPANHA SALARIAL 2010

## PAUTA REIVINDICAÇÕES



1. Reajuste salarial de 11% em março de 2010.  
(5,62% referente à inflação apurada no período de março 2009 a fevereiro 2010 ICV-DIEESE mais 5,38% de aumento real dos salários).
2. Reajuste do vale alimentação, para, no mínimo, R\$ 225,02 referente ao valor da cesta básica apurada pelo DIEESE na cidade de São Paulo (janeiro/2010).
3. Vale refeição no valor de R\$ 396,00 para todos servidores municipais (equivalente ao vale refeição dos funcionários da Câmara Municipal de Diadema).
4. Negociação das perdas salariais de 49,39% acumuladas no período de janeiro de 1997 a dezembro de 2009 (ICV-DIEESE).
5. Redução da Jornada de Trabalho para 30 (trinta) horas semanais para todos servidores, sem redução do salário.
6. Implantação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras com:
  - Adequação da Tabela Salarial.
  - Enquadramento dos cargos em referencias salariais adequadas.
  - Enquadramento de todos os funcionários que estão em desvio de função.
  - Sistema de promoção e progressão.
7. Realização imediata de concurso para promoção da GCM conforme Plano de Carreira aprovado em 2009.
8. Recomposição do piso salarial com o objetivo de alcançar o salário mínimo necessário apurado pelo DIEESE de R\$ 1.987,26 (janeiro/2010).
9. Pagamento da licença prêmio em dinheiro para todos, conforme opção dos servidores.
10. Férias – opção de 10 dias em pecúnia.
11. Pagamento do vale transporte para os funcionários que moram fora da região metropolitana de São Paulo.
12. Pagamento dos retroativos de insalubridade, periculosidade, progressão, enquadramento e demais direitos assegurados pelos Estatutos em vigor.
13. Estabelecimento do auxílio distância (vale combustível).
14. Garantia de vagas nas creches aos funcionários que tenham filhos de 0 a 6 anos.
15. Garantia de auxílio a título de assistência educacional no valor de um salário-mínimo, aos servidores que tenham filhos portadores de deficiência.
16. Seguro de vida em grupo em favor dos funcionários, subsidiado 100% pela Prefeitura.
17. Manutenção de todos os direitos previstos no Estatuto.
18. Regulamentação do artigo 264 assegurando ao funcionário estudante o direito à preparação para as provas.
19. Fim da contratação de mão de obra pela modalidade 'Bolsa Trabalho' (Frente de Trabalho).
20. Fim do Banco de Horas.
21. Realização de concurso público e ingresso dos atuais aprovados visando à ampliação do quadro de funcionários e o fim das terceirizações em todos os setores da PMD.
22. Regulamentação das jornadas especiais de trabalho com definição de horário de refeição de no mínimo 01 (uma) hora, horário de descanso e ampliação das folgas remuneradas.
23. Equiparação salarial dos aposentados com as referências dos trabalhadores ativos da PMD.
24. Reconhecimento e regulamentação da Aposentadoria Especial na Prefeitura de Diadema.
25. Extensão dos benefícios de vale alimentação e subsídio do convênio médico aos aposentados.
26. Humanização das perícias no IPRED: atendimento respeitoso e de qualidade aos funcionários.
27. Estudo atuarial sobre a situação dos celetistas.
28. Regularização das Jornadas Suplementares efetuadas a partir de 2005.
29. Exigência de negociação das perdas salariais de 89% dos anos de 1989 e 1994 – Planos Verão e Collor (Processo DIEESE), assim que o processo for concluído.
30. Melhoria nas condições de trabalho, com atenção especial aos fatores laborais que comprometem a saúde e a segurança dos (as) trabalhadores (as).
31. Fornecimento de equipamentos e produtos de proteção individual, bem como uniformes adequados e de boa qualidade.
32. Fornecimento de toda infra-estrutura necessária para o bom funcionamento das CIPAS.
33. Programas organizados pela PMD, com a participação da CIPA e do Sindicato, para detectar quais os aspectos do trabalho desenvolvido e das condições de trabalho que contribuem para a elevada incidência de doenças como depressão e stress.
34. Realização de exames médicos periódicos anualmente para o conjunto dos servidores.

# CAMPANHA SALARIAL 2010

## PAUTA REIVINDICAÇÕES



35. Continuidade das campanhas de vacinação contra gripe, hepatites e outras doenças infecto contagiosas.
36. Campanhas de prevenção da saúde da mulher, com debates, seminários e outras atividades educativas, com garantia de exames preventivos.
37. Prevenção das LER /DORT e constituição junto ao SESMT de um centro de reabilitação, que incorpore técnicas de medicina alternativa e fisioterapia, à disposição dos funcionários lesionados.
38. Inclusão de programas de ginástica laboral como forma de prevenção às doenças ocupacionais.
39. Criação de políticas para coibir toda e qualquer forma de assédio moral através da constituição de uma comissão permanente, com a participação do Sindicato e membros das CIPAS.
40. Instituição das Mesas Setoriais de Negociação Permanente, com representação sindical e dos (as) profissionais dos segmentos envolvidos.
41. Garantia de afastamento remunerado a todos os diretores do Sindicato – membros da diretoria executiva, conselho fiscal e representantes da confederação - na proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 funcionários.
42. Reconhecimento da representação sindical por local de trabalho, que será constituída por delegados eleitos.
43. Garantia do direito do delegado sindical de realizar reuniões no local de trabalho, pelo menos uma vez ao mês, com o objetivo de aferir os problemas e reivindicações dos trabalhadores.
44. Garantia da não transferência de local de trabalho, durante a vigência do mandato dos delegados de base.
45. Garantia de dispensa remunerada do trabalho, tanto dos membros da diretoria quanto dos delegados de base, dois dias por mês, para que possam participar de atividades de formação sindical e reuniões do órgão diretivo que pertencem.
46. Garantia de dispensa remunerada para 30 funcionários/mês, de diferentes setores, por motivo de participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical, que serão previamente comunicados pelo Sindicato.
47. Envio das cópias das comunicações de acidente do trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.
48. Envio mensal de informações sobre a folha de pagamento, discriminada por secretaria.
49. Envio de relatório mensal e discriminado de pagamentos às empresas terceirizadas, incluindo pessoal contratado por cooperativas e convênios com organizações não governamentais.
50. Envio de cópia da guia de recolhimento do FGTS dos funcionários celetistas no prazo de até 30 dias após o efetivo recolhimento.

**JANDYRA MASSUE UEHARA ALVES**

Presidente do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema