

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2015

II - ECONÔMICO SALARIAL

- 1) Reajuste salarial de 9,44% referente às perdas salariais, o IPCA integral e ganho real, totalizando 20%;
- 2) Reajuste do vale alimentação para R\$ 23,00 extensivo aos aposentados(as);
- 3) Cumprimento da Lei nº 11.080 que prevê o reajuste do piso salarial, imediatamente à alteração do salário mínimo;
- 4) Encaminhamento de um Projeto de Lei para a CMPA que faça a adequação do sistema de remuneração dos servidores sem nenhum prejuízo para carreira, tanto no que se refere ao passado, quanto ao futuro. Pela imediata retirada do PL nº 11001652232;
- 5) Publicação e pagamento imediato da progressão funcional biênio 2010/2012;
- 6) Retomada da venda da licença prêmio e direito a gozo;
- 7) Retomada da venda de férias e flexibilização da quantidade de dias nos parcelamentos.

II- CARREIRA E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

- 1) Implantação de um plano de carreira com isonomia salarial, que não retire direitos e garanta ascensão funcional para toda a categoria;
- 2) Representação do SIMPA e de associações de municipais no Grupo Técnico de Elaboração do Plano de Carreira;
- 3) Concessão de gratificação aos departamentos, secretarias e fundação que ainda não tenham sido contemplados (FASC, DMLU, DMHAB, Governança, SMOV, SMAM, SMURB, SMIC, SME, SMDH, SMC, DEP, SEDA, Comunicação, monitoras e funcionários de escola, aposentados e celetistas), de modo a estabelecer a isonomia salarial, tanto do que se refere ao valor, quanto no que se refere ao tempo para incorporação para fins de aposentadoria;
- 4) Criação de legislação municipal que regulamente o grau máximo de insalubridade aos trabalhadores(as) da Saúde e seu pagamento imediato;
- 5) Jornada mensal máxima de 12 (doze) plantões para os plantonistas;
- 6) Abertura de edital para progressão funcional relativa ao biênio 2013/2014;
- 7) Extensão das vantagens estatutárias aos celetistas;
- 8) Implantação da Lei do Piso para a Educação no que se refere ao 1/3 de hora atividade;
- 9) Avaliação da insalubridade dos serviços da FASC, com revisão nos que já apresentam laudo, tendo em vista as novas demandas e ações propostas no SUAS;
- 10) Garantia da paridade salarial entre ativos e aposentados.

III- ASSISTÊNCIA À SAÚDE

- 1) Qualificação do Plano de Saúde de modo que atenda os seguintes itens:
 - a. Ampliação do aporte financeiro para garantir o atendimento de toda a categoria, estendendo o subsídio aos dependentes;
 - b. Criação de mais uma categoria de faixa salarial para os padrões iniciais, com subsídio de 100%;
 - c. Abrangência do plano para nível nacional;

- 2) Considerar, para efeitos de subsídio da prefeitura, o salário básico do servidor mais o regime (se houver).

IV- DEFESA DO SERVIÇO PÚBLICO E MELHORIA

DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 1) Realização de concurso público para todos os níveis e nomeação imediata para os cargos vagos;
- 2) Criação de cargos para substituir e preencher cargos em extinção;
- 3) Fim das terceirizações e contratações temporárias no serviço público municipal. Contra o uso abusivo de estagiários(as) e redução imediata do número de CCs;
- 4) Rompimento imediato do contrato de terceirização da atividade de leitura do DMAE e pela retomada imediata deste serviço por servidores do quadro e chamamento dos candidatos aprovados no último concurso para preencher as necessidades de demanda de pessoal;
- 5) Encaminhamento imediato da proposta de projeto de lei elaborada pelo GT, que regulamenta as normas de segurança e saúde do(a) trabalhador(a) no serviço público municipal;
- 6) Retorno da administração paritária no PREVIMPA;
- 7) Contratação de servidores(as) para a Estratégia de Saúde da Família por concurso público e pelo regime estatutário;
- 8) Fim da participação compulsória no Pacto da Alfabetização na Idade Certa, ficando a participação por adesão;
- 9) Pela construção de política de segurança nos locais de trabalho (Educação, Saúde e Assistência Social);
- 10) Apresentação imediata do plano de implantação da Resolução nº 013/2013 do Conselho Municipal de Educação, que regulamenta a Educação Inclusiva no Município de Porto Alegre;
- 11) Democratizar o debate do ponto eletrônico, de forma que ele não se constitua em um dispositivo de assédio moral e como único instrumento de gestão dos processos de trabalho;
- 12) Garantia do serviço público com qualidade, mediante repasse sistemático dos recursos financeiros federal, estadual e municipal, respeitando sua destinação para os projetos técnicos de atendimento à população.

V- POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A)

E COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES

- 1) Implementação de políticas permanentes de enfrentamento ao assédio moral, conforme a Lei nº 735, de 30/01/2014.
- 2) Formação permanente e em serviço para gestores(as) e trabalhadores(as) de todas as secretarias, autarquias, departamentos e fundação sobre: relações de gênero, raça/etnia, diversidade sexual e assédio moral;
- 3) Implementação de políticas de combate ao machismo, racismo, homofobia, lesbofobia e transfobia;
- 4) Garantia de espaços de discussão e capacitação continuada com os(as) trabalhadores(as) municipais visando combater o assédio moral, violência e opressão das mulheres;
- 5) Políticas de combate ao assédio moral na PMPA e garantia da gestão democrática na SMED.

VI - ASSISTÊNCIA AO SERVIDOR(A)

- 1) Criação de uma política habitacional para os(as) municipais(as), priorizando o desconto em folha;
- 2) Descentralização do acesso à Educação Infantil para os(as) filhos(as) dos(as) municipais(as) ou pagamento de auxílio creche;
- 3) Garantia de espaços de cuidado e recreação dos(as) filhos(as) das trabalhadoras e trabalhadores no encontros e eventos fora do horário de expediente;

- 4) Políticas sociais e assistenciais ao servidor(a) idoso(a) aposentado(a);
- 5) Disponibilizar a vacina H1N1 para todos os(as) municipais(as).

VII - ORGANIZAÇÃO DA CATEGORIA

- 1) Liberação de diretores(as) e conselheiros(as) para reuniões do CORES e Diretoria;
- 2) Liberação de 4 horas mensais para reuniões e assembleias nos núcleos do SIMPA;
- 3) Garantia de negociação e encaminhamento das pautas específicas;
- 4) Livre acesso dos(as) representantes sindicais nos locais de trabalho;
- 5) Garantia de espaços (painéis, murais) para divulgação dos materiais do sindicato nos locais de trabalho;
- 6) Acesso ao e-mail corporativo pelo SIMPA.

ANEXOS

Propostas da categoria para a revisão das Carreiras:

- 1) Recomposição salarial que garanta intervalos remuneratórios entre padrões e letras;
- 2) Retorno da progressão funcional de 50% dos servidores habilitados em cada cargo e letra;
- 3) Alterar o percentual de 5% para 10% entre as letras da progressão para toda categoria;
- 4) Envio de projeto de Lei de concessão da letra F para servidores aposentados na letra D e letra E para aqueles que se aposentaram na letra C;
- 5) Mudança de padrão 06 para padrão 07 para Monitoras da Educação Infantil;
- 6) Criar padrão 8 e reenquadramento dos detentores do cargo de Assistente Administrativo e Técnicas em Nutrição.
- 7) Derivação do cargo de monitor na SMED em dois novos cargos: Educador da Educação Infantil e Agente de Apoio à Educação Inclusiva, ambos com padrão 7;
- 8) Alteração de padrão para Operadores de Estação de Tratamento de Água e Esgoto, Auxiliares Técnicos e para Operadores de Artes Gráficas para padrão 7;
- 9) Alteração de padrão dos Agentes de Serviços Externos do DMAE, para padrão 6;
- 10) Troca do padrão 2 para padrão 4 para o cargo de Operário Especializado e cargos análogos;
- 11) Troca do padrão 5 para o padrão 6 para o cargo de Soldador;
- 12) Troca do padrão 4 para o padrão 6 para o cargo de Operador de Subestação, Instaladores Hidro sanitários e Agentes de Saneamento;
- 13) Troca do padrão 3 para o padrão 6 do cargo de Servente de Laboratório;
- 14) Alteração do padrão de Eletricista para o padrão 7;
- 15) Equiparação salarial dos Operadores de Máquina da SMOV com os Operadores do DMAE;
- 16) Alteração do padrão 4 para o padrão 7 para os Motoristas do SAMU;
- 17) Troca do padrão 6 para o padrão 7 dos Auxiliares de Enfermagem;
- 18) Cumprimento da Lei nº 1237, de 27/08/2010, que estabelece a carga horária de 30h para Assistentes Sociais, sem redução salarial;
- 19) Retorno imediato das 30h para todos os trabalhadores da Saúde, sem redução salarial;
- 20) Cumprimento da legislação que trata da liberação para servidor estudante, extensivo aos que estão em estágio probatório;
- 21) Ampliação dos dispositivos do Art. 90 contemplando os cursos de mestrado e doutorado, assegurando o direito de desenvolver atividades de estudo, pesquisa e redação da produção científica exigida, pelo curso;
- 22) Garantir o recebimento integral das gratificações conquistadas recentemente (ex: GAM e GDAE) e da gratificação para trabalhadores da Saúde nas aposentadorias;
- 23) Criação de regra de transição para incorporação da GIQ aos servidores da Saúde, que já estão recebendo essa gratificação há dois anos;
- 24) Pagamento da campanha de vacinação em dobro, quando for pelo banco de horas ou horas extra;

- 25) Extensão das vantagens legais do regime 24 horas (a disposição) a todos os servidores (as) que realizam funções nesta condição. Por escala ou em caráter permanente (casos com defesa civil, comunicação social);
 - 26) Aposentadoria especial para todos os servidores da Guarda Municipal;
 - 27) Pagamento do risco de vida para os servidores da Guarda Municipal no valor de 2,22 básicos, como gratificação única;
 - 28) Pagamento da gratificação de difícil acesso para monitores, funcionários de escola e trabalhadores da FASC.
 - 29) Banco de Horas. A utilização do banco de horas deve ser precedida de acordo coletivo, onde estarão definidos os critérios para o seu funcionamento:
 - a. Banco de horas só pode ser implantado com a concordância do servidor;
 - b. O servidor terá opção entre o gozo de folga ou pagamento de hora extra. Em não havendo o gozo da folga num período de 30 dias deverá ser efetivado o pagamento da hora extra. Esse pagamento deve ocorrer junto ao primeiro salário subsequente ao vencimento dos 30 dias do exercício da atividade. Para fins de folga, horas trabalhadas em dias úteis, devem ser compensadas hora por hora. Nos sábados, domingos e feriados, cada hora trabalhada deve ser folgada em dobro.
- Para os plantonistas, os plantões realizados pelo banco de horas devem ser compensados da seguinte forma:
- a. Plantões em dias úteis devem ser compensados e considerados como trabalhados em dias úteis;
 - b. Plantões em sábados, domingos e feriados devem ser compensados e considerados trabalhados como esses dias, acrescido do pagamento de valor equivalente a meio plantão.