



SEM PRECEDENTES NA HISTÓRIA DO SINDICATO

Campanha salarial deste ano foi de tirar o fôlego!

Nunca se viu tamanha movimentação no sindicato como na luta de data-base deste ano

Fotos: Paulo Passos



Durante todo o processo de organização da luta e de negociação, os servidores foram os grandes protagonistas, participando das discussões no sindicato e na prefeitura

As assembleias lotaram o auditório do sindicato. As reuniões setoriais não ficaram por menos. Foram mais de 50 negociações com a prefeitura. Numa delas, em nossa sede, participaram oito secretários municipais, além de adjuntos e assessores.

Mais importante que o reajuste salarial de 7,14%, os 8,33% no auxílio-alimentação e os 50% do salário-família foram as 142 cláusulas sociais do acordo coletivo que publicamos em 16 páginas desta edição. Foi, inquestionavelmente, um trabalho de tirar o fôlego. Cansativo, mas compensador.

Dirigentes de sindicatos de servidores de outras cidades e estados, além de outras categorias profissionais, têm mandando saudações ao nosso Sindserv pelo trabalho inédito, ao menos nas lutas do funcionalismo, de mapeamento e solução de problemas por setor.

Nas cláusulas publicadas no miolo deste jornal, estão os desdobramentos e formalizações do acordo coletivo. As pautas são identificadas por cores, mostrando no que houve acordo, no que não houve, o que foi solucionado e o que está pendente.

NEGOCIAÇÃO

Comissão permanente

O grande avanço da campanha está na cláusula 25ª, que constitui a comissão permanente de negociação. Aliás, no pós-campanha em que nos encontramos, a luta continua com várias reuniões, pois o servidor agora adquiriu o saudável hábito de viver mais intensamente o sindicato, fortalecendo seus dirigentes.

COMISSÃO

Parametrização pelo melhor

Parametrização das tabelas salariais é o processo de definição e decisão dos parâmetros necessários para a especificação completa e relevante do modelo tabular ideal.

A parametrização das tabelas salariais da prefeitura de Guarujá é extre-

mamente necessária para consertar discrepâncias históricas, absurdas e intoleráveis.

Ela visa corrigir os vencimentos dentro de cada nível de exigência de formação escolar para ingresso e investidura nos diferentes cargos da ad-

ministração municipal.

A medida coloca como parâmetro, num mesmo nível e faixa salarial, a melhor remuneração por hora trabalhada, corrigindo os demais ganhos com justa isonomia. Leia, no nosso site, interessante artigo sobre o tema.

TRANSPARÊNCIA

A seguir, mais de 140 cláusulas em 16 páginas

As mais de 50 reuniões com todas as secretarias municipais revelaram, apesar das conquistas resultantes, o quanto precisamos avançar nas cláusulas sociais.

As discussões geraram grandes expectativas, na diretoria do sindicato e nos servidores que delas participaram. Agora, as pendências continuam na pauta da luta sindical.

Ponto alto, secretarias

O ponto alto foi uma negocia-

ção, no sindicato, com oito secretários municipais, secretários adjuntos, assessores e até o advogado geral do município, com bons resultados e encaminhamentos.

Todas as atividades, sem exceção, foram abertas aos servidores, que a direção sindical fez questão de chamar para acompanhamento geral da categoria.

Ponto baixo, previdência

O ponto mais negativo foi a negociação das cláusulas previ-

denciárias. A postura da Guarujá Previdência foi lamentável. Prejudicou o diálogo, o entendimento e as soluções necessárias.

A falta de definição da base previdenciária está prejudicando os servidores na contagem da média para as aposentadorias futuras, para os benefícios de salário-maternidade e de auxílio-doença.

O procedimento prejudica ainda a arrecadação da autarquia em milhares de reais por mês. Os 7,14% de reajuste salarial em

O grande protagonista das difíceis lutas sindicais deste ano foi o funcionalismo, nas reuniões, assembleias, negociações e locais de trabalho

abril, por exemplo, não refletiram aumento na arrecadação da Guarujá Previdência.

Desde fevereiro, com a aprovação da lei 179-2015, a prefeitura tem deixado de repassar 11% de cada servidor e 13,1% da prefeitura sobre muitas verbas que antes tinham a incidência.

A diretoria do sindicato não dará trégua, pois, a cada mês, os prejuízos aumentam. As irregularidades são tão graves que os servidores estão recorrendo à Justiça

para contribuir para a previdência municipal.

Os fiscais municipais estão ganhando vários mandados de segurança para contribuir sobre a gratificação fiscal, verba que era objeto de contribuição desde 2006 pelo 'rgps' e nos dois primeiros anos do 'rpps'.

O sindicato e a categoria defendem que seja encaminhado à câmara municipal um projeto de lei para definir a base de contribuição previdenciária.

MÉRITO

A diretoria da grande campanha



Márcia Rute Daniel Augusto
Presidente

'Nas crises, temos que ser criativos. O engenho de alternativas gerenciais diante da míngua é o grande desafio de qualquer administração municipal. Para nós, do sindicato, é na escassez que surgem as oportunidades de enxergarmos as mazelas e buscarmos soluções'.



Edler Antônio da Silva
Secretário-geral

'Nas negociações da campanha salarial deste ano, percebemos que muitos dos problemas eram totalmente ignorados pela prefeitura e que os grandes gargalos de gestão administrativa disseminam e multiplicam as injustiças e discrepâncias sociais'.



Zoel Garcia Siqueira
Secretário de finanças

'A luta sindical no serviço público é diferente daquela da iniciativa privada. Aqui, temos que fazer tudo mediante previsão legal. Portanto, muitas das reivindicações aguardam projetos de lei da prefeitura para concretização'.



Reinaldo de Quadros
Presidente do conselho fiscal



Geane Maria da Silva Donato
Representante na federação



Marta Maria Ferreira da Silva
Suplente



Ana Beatriz Arbex Ferreira
Suplente



Gildo de Araújo Rozendo
Conselheiro Fiscal



Eduardo Alves
Representante na federação



João Oliveira dos Santos
Suplente



André Antônio Vieira
Suplente



Iberê Gonçalves
Conselheiro fiscal



Raquel Rodrigues Arruda Barboza
Suplente



Laiz de Campos Silvado
Suplente



Gilberto Alves do Nascimento
Suplente

PAINEL DE TODAS AS REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE 2015

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
<p>ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE</p>				
- SEDUC – PROFESSORES (PAUTA DO SIPROEM)				
1	1) Alteração na Lei em relação ao adicional de exclusividade a fim de que todos os professores exclusivos da Rede Municipal de Guarujá que têm jornada máxima, tenham direito ao benefício, inclusive os que atuam em Centros Comunitários, Casa do Educador, etc;		<p>a) Fazer a revisão e alteração do Decreto de atribuição de aulas para o próximo ano (2016), com redação que dê melhor definição dos critérios de atribuição de aulas, com avaliação e aprovação prévia da Comissão Específica de Atribuição de Aulas;</p> <p>b) Elaboração e divulgação de Roteiro básico de atribuições em breve.</p>	<p>Estão sendo feitas as análises para alteração da legislação.</p> <p>Informado a Comissão de Atribuição para elaboração de roteiro.</p>
2	2) Alterações na legislação quanto ao pagamento das horas sem alunos aos professores readaptados;		<p>a) No mês de maio foi regularizado o pagamento dos professores readaptados, no percentual de 25%;</p> <p>b) Foi aberto expediente específico para o pagamento retroativo dos meses de fevereiro e março;</p> <p>c) Será elaborada Minuta de Decreto sobre readaptação e restrição para os professores, para regulamentar o art. 755 da Lei Complementar nº 135/2012;</p> <p>d) Os Sindicatos apresentarão quesitos, quando do recebimento da Minuta de Decreto para devolutiva à AGM e SERIN, antes da publicação e subscrição da Exma. Sra. Prefeita;</p> <p>e) A relação descritiva das restrições dos professores será encaminhada para os Sindicatos para acompanhamento;</p> <p>f) Após elaboração do Decreto para os professores readaptados e com restrições, será elaborado Decreto para as demais categorias, mediante Cronograma junto à AGM e SERIN;</p> <p>g) A Administração Municipal por meio da ADM está implantando a Comissão Multidisciplinar de Readaptação e Restrição para toda a PMG.</p>	<p>Mediante parecer do Jurídico os casos de restrições cumprem jornada total na unidade de ensino.</p> <p>Encaminhamento de processo Para formalização da Comissão pela ADM.</p>
3	3) Alteração da Portaria que determina nova carga horária aos professores com restrições;		<p>Foi entregue Parecer para alteração dos critérios estabelecidos pela Portaria e conforme item "2" será elaborado o Decreto para regulamentar o art. 755 da Lei Complementar nº 135/2012.</p>	<p>Parecer da AGM sobre a carga horária, opinando que os professores com restrições ou readaptados cumpram o total de jornada na unidade. Este item também está relacionado aos itens c), d) e f).</p> <p>Elaborada planilha de conversão de horas aula para horas normais de trabalho.</p>
4	4) Alteração na Lei 177/2014 no que se refere à falta em HTPC (Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo);		<p>A entrega do documento lavrado pela SEDUC foi realizada em 05/05/2015, com a devolutiva negativa sobre a alteração na Lei, mantendo-se a atual disposição, as faltas no HTPC continuarão sendo convertidas em falta-dia, na forma prevista no § 3º, do art. 716A da LC nº 135/2012.</p>	<p>A SEDUC invalidou a alteração no primeiro momento. Porém, estão sendo realizados outros estudos para melhorar o atendimento aos professores com relação à falta no HTPC.</p> <p>A cláusula 5 que trata da flexibilização da HTPC corrobora para a redução de faltas no HTPC.</p>
5	5) Cumprimento do Acordo da flexibilidade em relação ao cumprimento da HTPC (Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo).		<p>Confirmado que não houve mais reclamações sobre a flexibilização do cumprimento do HTPC.</p>	<p>Concluído.</p>
- PREVIDÊNCIA				
6	1) Participação dos servidores na definição das verbas que comporão a base previdenciária para fins de aposentadoria;		<p>A Administração Municipal editará Projeto de Lei definindo a base previdenciária de contribuição.</p>	<p>O Projeto de Lei está tramitando para encaminhamento à Câmara Municipal.</p> <p>As solicitações dos Sindicatos não foram acolhidas pela Autarquia Previdenciária - Guarujá Previdência.</p>
7	2) Contribuição Previdenciária sobre o Adicional de Risco para efeitos de concessão de benefícios, inclusive aposentadorias;		<p>Incidirá contribuição previdenciária sobre o adicional de risco, como verba não permanente.</p> <p>A incidência, por ora, servirá de base para cálculo de benefícios provisórios de auxílio-doença e de salário-maternidade. (Está na Minuta de Lei / Decreto)</p> <p>Quanto aos efeitos para fins de aposentadoria, somente será viabilizado mediante alteração na Lei Complementar 135/2012 que considere a verba permanente, incorporada ou incorporável. (Inviável)</p>	<p>Processo 14.066/2015.</p> <p>Prejudicado por inviabilidade jurídica.</p> <p>Depende de legislação federal ou decisão judicial definitiva, em conformidade com o art. 200 da Lei Complementar nº 179/2015.</p> <p>Haverá incidência de contribuição previdenciária sobre o adicional de risco como verba não permanente.</p>

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
8	3) Regulamentação da Aposentadoria com critérios especiais diferenciados por exposição à Risco (Aposentadoria Especial) – 25 anos de contribuição, para os GCMs;	Inviabilidade jurídica para atender o solicitado. Formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para propositura de Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal contemplando os Gcms e Vigias e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais. Esse grupo de trabalho tratará dessa questão em suas análises.	Processo 14.066/2015. Prejudicado por inviabilidade jurídica. Depende de legislação federal ou decisão judicial definitiva, em conformidade com o art. 200 da Lei Complementar nº 179/2015.	
9	4) Manutenção da base previdenciária para fins de aposentadoria e demais benefícios, inclusive da Gratificação Fiscal como verba permanente.	A Administração Municipal editará Projeto de Lei definindo a base previdenciária de contribuição. Para que a Gratificação Fiscal seja considerada verba permanente, é necessária a alteração da Lei Complementar nº 135/2012, expressando que a verba é permanente ou incorporável.	Processo 12.125/2015. A Gratificação Fiscal sempre fez parte do cálculo atuarial como verba permanente, pondera o Sindserv.	
10	5) Pannel de Gratificações e Adicionais;	A Administração apresentou pannel de todas as Gratificações e Adicionais para análise de quais verbas poderão se tornar incorporáveis, incorporadas ou permanentes, com alterações na Lei Complementar nº 135/2012. Serão analisadas opções de contribuição previdenciária sobre as FGS e DAS dos servidores do quadro efetivo, incluindo a verificação da alteração da modelagem instituída de incorporação somente quando da saída da FGS ou DAS para a incorporação decimal anual ainda no exercício do cargo de confiança, subtraindo-se a parte do valor total ou a contribuição previdenciária sobre a parcela decimal a cada 12 meses de exercício. Ficou consignado que a Comissão de Parametrização fará essa análise.	Processo 17.215/2015. Decreto 11.497/2015. Análise da Comissão em Andamento.	
11	6) Disponibilização do Cálculo Atuarial.	A Presidente da Autarquia Guarujá Previdência disponibilizou através do site do Ministério da Previdência Social somente o DRAA- Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial que não atende ao solicitado.	Aberto o Processo 25.208/2015 para apuração de conduta de servidor por supostas irregularidades e responsabilização, quanto à conduta ética contrária aos arts. 414 e 418, incs. IV e VI da Lei Complementar nº 135/2012, principalmente pela falta de transparência das ações e decisões prejudiciais aos servidores e pela omissão de informações, não disponibilizadas e acessíveis aos servidores municipais. Abaixo descrevemos o embasamento da legislação que define tecnicamente alguns conceitos sobre atuária para RPPS, e que demonstram a necessidade da apreciação do Cálculo Atuarial quando da definição da base de contribuição previdenciária. PORTARIA MPS Nº 403, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008 e alterações da PORTARIA MPS Nº 21, DE 16/01/2013, dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, define parâmetros para a segregação da massa e dá outras providências. Avaliação Atuarial: estudo técnico desenvolvido pelo atuário, baseado nas características biométricas, demográficas e econômicas da população analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios previstos pelo plano; Nota Técnica Atuarial: documento exclusivo de cada RPPS que descreve de forma clara e precisa as características gerais dos planos de benefícios, a formulação para o cálculo do custeio e das reservas matemáticas previdenciárias, as suas bases técnicas e premissas a serem utilizadas nos cálculos; Demonstrativo de Resultado da Avaliação Atuarial - DRAA: documento exclusivo de cada RPPS que registra de forma resumida as características gerais do plano e os principais resultados da avaliação atuarial; Parecer Atuarial: documento que apresenta, de forma conclusiva, a situação financeira e atuarial do plano, certifica a adequação da base de dados e das hipóteses utilizadas na avaliação e aponta medidas para a busca e manutenção do equilíbrio financeiro e atuarial; Metodologia de cálculo para cada benefício assegurado pelo RPPS e suas evoluções dos benefícios assegurados pelo RPPS, contribuições e reservas de natureza atuarial.	

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
11	Disponibilização do Cálculo Atuarial.		A Presidente da Autarquia Guarujá Previdência disponibilizou através do site do Ministério da Previdência Social somente o DRAA- Demonstrativo dos Resultados da Avaliação Atuarial que não atende ao solicitado.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expressão de cálculo do Custo Anual para os Benefícios Futuros (Benefícios a Conceder e Benefícios Concedidos) ▪ Expressão de cálculo do Valor Atual das Contribuições Futuras do Ente Federativo (Benefícios a Conceder e Benefícios Concedidos); ▪ Expressão de cálculo do Valor Atual das Contribuições Futuras do Ativo, Aposentado e Pensionista (Benefícios a Conceder e Benefícios Concedidos); ▪ Expressão de cálculo do Valor Atual dos Salários Futuros; ▪ Expressão de cálculo e evolução das Reservas Matemáticas de Benefícios a Conceder e Concedidos; ▪ Expressão de cálculo da alíquota de contribuição, segregada por Ente Federativo, por Servidores Ativos, Aposentados e Pensionistas.
GERAL				
12	1) Parametrização: correção das Tabelas Salariais (Constituição Federal, art. 39, § 1º, incs. I, II e III);		A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização instituída por Decreto e em atuação.	Decreto 11.497/2015. Em análise da Comissão.
13	2) Elaboração de Laudo de Insalubridade e de Periculosidade com avaliação de todos os estabelecimentos da PMG e de outros onde hajam servidores trabalhando (Escolas Estaduais) e revisão dos graus de insalubridade (20 ou 40%);		<p>Será iniciado processo licitatório para contratação de empresa para elaboração dos Laudos de Insalubridade e de Periculosidade, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do LTCAT – Laudo das Condições Ambientais de Trabalho e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;</p> <p>Provisoriamente o Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho irá analisar as unidades da SESAU e da SEDEAS quanto aos riscos biológicos, definindo se os servidores que trabalham nesses postos de trabalho fazem jus ao pagamento da insalubridade;</p> <p>O processo administrativo que trata do cálculo sobre o salário mínimo da região não foi concluído.</p> <p>Parecer Jurídico solicitado quanto ao art. 388 da Lei Complementar nº 135/2012 sobre a parceria entre a Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município e os sindicatos representantes dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Guarujá prevista, para ações relativas a segurança do trabalho de que trata o Capítulo X da mesma lei.</p>	<p>Processo 5.814/2015. Finalizando ajustes do Termo de Referência.</p> <p>Processo 17.270/2015 não concluído.</p> <p>Processo 17.103/2015. AGM indeferiu a formalização de convênio, apenas deferiu a possibilidade de parceria por meio de Termo de Parceria para lavratura de laudos.</p>
14	3) Elaboração do LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho para fins de verificação dos riscos especiais que ensejam aposentadorias com critérios diferenciados (Súmula 33 do STF);		<p>Será iniciado processo licitatório para contratação de empresa para elaboração dos Laudos de Insalubridade e de Periculosidade, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do LTCAT – Laudo das Condições Ambientais de Trabalho e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;</p> <p>Provisoriamente o Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho irá analisar as unidades da SESAU e da SEDEAS quanto aos riscos biológicos, definindo se os servidores que trabalham nesses postos de trabalho fazem jus ao pagamento da insalubridade;</p> <p>O processo administrativo que trata do cálculo sobre o salário mínimo da região não foi concluído.</p>	<p>Processo 5.814/15. Finalizando ajustes no Termo de Referência.</p> <p>Processo 17.270/2015 não concluído.</p>
15	4) Implementação da Progressão Funcional do Plano de Carreiras com efetivo pagamento das Promoções Horizontais (Letras) e das Promoções por Mérito e Qualificação (passagem de um ou dois Níveis para outro imediatamente superior);		<p>Será criado um setor específico da Secretaria Municipal de Administração para organização e análise dos processos de Progressão Funcional;</p> <p>Haverá a participação de representantes dos servidores, indicados pelo Sindserv Guarujá, na Comissão de Gestão de Carreiras;</p> <p>A Administração irá dar celeridade aos processos de análise das promoções.</p>	Processo 22.340/2015 altera o Decreto 10.096/2012. Em andamento, aguardando procedimentos e disponibilidade financeira.
16	7) Abertura de Concursos Públicos para todas as categorias, segundo as vagas em disponibilidade;		A Administração irá apresentar a relação de todos os cargos, com respectivos números de cargos ocupados e o número de cargos vagos.	Prejudicado devido à falta de orçamento.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
17	8) Implementação de Vale Farmácia;		Prejudicado por inviabilidade jurídica, financeira e orçamentária;	Processo 17.104/2015.
18	7) Vale Refeição (Green Card) para todos os plantonistas da PMG;		A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição.	Processo 15.379/2015 ainda não concluído.
19	12) Implementação do Auxílio-uniforme para as categorias que são obrigadas a utilizá-lo (auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos, dentistas, auxiliares de saúde bucal, auxiliares de alimentação escolar e outros);		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs. Será analisado após a revisão e homologação dos manuais de uniformes e EPIs.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.
20	8) Flexibilização da Carga Horária Mensal 200 hs / 180 hs / 150 hs); 9) Revisão e Padronização das Escalas de Trabalho de modo que não haja discrepância de escalas para ocupantes do mesmo cargo; 10) Remuneração igual por hora trabalhada para os ocupantes do mesmo cargo (Trabalho igual, Salário igual); 11) Organização do Trabalho e padronização dos horários de almoço; 16) Pagamento da hora trabalhada com acréscimo de 100% para plantões exercidos em domingos ou feriados (Súmula TST nº 444); 17) Pagamento da hora trabalhada com acréscimo de 100% para serviços realizados em pontos facultativos; 20) Pagamento de Horas Trabalhadas Extraordinárias sempre que ultrapassar a referência de 40 hs / 36 hs / 30 hs semanais ou a referência da carga horária mensal (200 hs / 180 hs / 150 hs mensais); 21) Adicional de Compensação por dia trabalhado em ponto facultativo, no valor de 30%;		A correção da carga horária de alguns cargos será analisada pela Comissão de Parametrização. Em conformidade com a Lei nº 135/2012, art. 389, §§ 1º e 2º dentre outros, no que tange à carga horária de trabalho, serão avaliados os pedidos individuais de flexibilização da carga horária. Será encaminhado Projeto de Lei para padronização das cargas horárias de trabalho, padrão e reduzidas. A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos. Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.
21	13) Regularização do fornecimento dos EPIs - Equipamentos de Proteção Individual;		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.
22	14) Fornecimento de Vale-Transporte para todos os dias trabalhados;		Atendido. Será fornecido o Vale-Transporte para todos os dias trabalhados.	Decisão administrativa, não dependeu de processo.
23	15) Pagamento de Adicional Noturno sobre toda a jornada de trabalho para plantonistas do horário noturno, nos termos do § 1º do art. 181 da LC 135/2012); 18) Pagamento de adicional por trabalho noturno aos servidores de carreira ocupantes de cargos em comissão ou de funções gratificadas que cumpram escalas de trabalho noturna (GCMs e outros);		Será feito o pagamento de Adicional Noturno sobre toda a jornada de trabalho para plantonistas do horário noturno, nos termos do § 1º do art. 181 da LC 135/2012); Solicitada a alteração do art. 184 da Lei Complementar nº 135/2012, para que passe a vigorar com a seguinte redação: Art. 184. O adicional por trabalho noturno não se aplica aos ocupantes de cargos em comissão. Beneficiando a todos os servidores que ocupam funções gratificadas. Quanto aos servidores que ocupam Cargos em Comissão, foi considerado inviável pela Administração Municipal, pela natureza das funções e pela inviabilidade orçamentária.	Encaminhado para o Jurídico. É necessário firmar o pronunciamento do Advogado Geral do Município durante a reunião específica.
24	19) Revisão dos Planos de Saúde e Odontológico, adequando-os à previsão do § 3º do art. 91 da Lei Orgânica do Município;		A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade.	Processo 14.066/2015. A AGM ainda não concluiu o Parecer.
25	22) Estabelecimento de Reuniões Ordinárias mensais, por Decreto do Executivo ou Lei Ordinária, entre Sindicatos e Secretaria Municipal de Administração para solução das demandas sindicais.		A Administração Municipal atenderá o solicitado, criando a Comissão Permanente de Negociação. Fica consignado que todos os Projetos de Lei ou Decreto que trate de direitos ou assuntos de interesse do funcionalismo municipal serão apresentados com antecedência para os Sindicatos para que esses opinem e participem da construção dessas normas.	Encaminhado expediente para elaboração de Decreto do Executivo.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
-	Procuradores Municipais			
26	a) Criação de Comissão Específica para regulamentação da carreira dos Procuradores Municipais; - Revisão dos critérios da Gratificação de Dedicção Exclusiva – GDE, art. 762 da 135/2012; - Implementação da Lei Orgânica de Procuradoria Municipal.		A Administração Municipal atenderá o solicitado, criando a Comissão Permanente de Negociação. Fica consignado que todos os Projetos de Lei ou Decreto que trate de direitos ou assuntos de interesse do funcionalismo municipal serão apresentados com antecedência para os Sindicatos para que esses opinem e participem da construção dessas normas.	Grupo de Trabalho previsto no art. 4º do Decreto 11.528/2015.
27	b) Melhoria das Condições de Trabalho; - Estrutura (equipamentos e espaço físico); - Biblioteca e Cursos específicos; - Proteção dos bens, serviços e instalações pela GCM, com enfoque na segurança das informações e das pessoas.		Foi formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para propositura de Plano de Carreiras da Procuradoria Municipal contemplando as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais. Esse grupo de trabalho tratará dessa questão em suas análises.	Processo 18.157/2015.
28	c) Análise e correção das incidências do Imposto de Renda sobre todas as verbas de remuneração dos servidores.		Formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para propositura de Plano de Carreiras da Procuradoria Municipal contemplando as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais. Esse grupo de trabalho tratará dessa questão em suas análises.	Processo 18.157/2015.
SEDECON				
-	1) Agentes de Operação e Fiscalização de Trânsito e Transporte:			
29	a) Adicional de Risco de 30%;		Parecer favorável da AGM. Estudo para alteração da Lei Complementar nº 135/2012, para garantir a esses profissionais o adicional de risco requerido;	Processo 12.826/2015. Aguardar disponibilidade financeira.
30	b) Adicional de 10% de Incentivo ao Condutor de Viaturas;		Prejudicado por inviabilidade jurídica, financeira e orçamentária;	Decidido durante as discussões.
31	c) Adicional de 10% de Incentivo à Educação no Trânsito;		Prejudicado por inviabilidade jurídica, financeira e orçamentária;	Decidido durante as discussões.
32	d) Retorno do cargo para o Grupo 05 da Tabela ou equivalente, de acordo com as exigências e complexidade do cargo.		A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.
-	2) Guardas Civis Municipais:			
33	a) Adequação dos Plantões da escala 12X36, com direito ao "folgão" quinzenal;		Será alterada a Lei nº 135/2012, art. 389, §§ 1º e 2º dentre outros, no que tange à carga horária de trabalho, oportunizando a padronização das diversas cargas horárias de trabalho, padrão e reduzidas e/ou será efetivada a flexibilização da carga horária. A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos.	Processo 22.038/2015.
34	b) Revisão do critério de Promoção Horizontal, considerando que os afastamentos em virtude de Tratamento de Saúde estão prejudicando os servidores na avaliação da Promoção;		Será feito estudo para alteração da LC nº 135/2012, art. 928 de modo a garantir que a promoção ocorra a cada 07 (sete) anos de efetivo exercício, sem prejuízo de interstícios. Sugestão de texto do Sindserv: Caso o servidor tenha número superior a 180 (cento e oitenta) dias de Licença Médica no período, fará jus à Promoção Horizontal quando completar o tempo que faltava de efetivo exercício para os 07 (sete) anos exigidos; O interstício de 07 (sete) anos, após a primeira Promoção Horizontal, será contado a partir do primeiro dia de efetivo exercício posterior ao período anterior considerado, e assim sucessivamente;	Processo 22.340/2015.
35	c) Pagamento Retroativo a 01/01/2013 de direitos dispostos em Lei;		Não será concedido administrativamente, por inviabilidade jurídica e orçamentária;	O Sindserv Guarujá está ajuizando ações para pagamento dos direitos retroativos.
36	d) Contribuição Previdenciária sobre o Adicional de Risco para efeitos de concessão de benefícios, inclusive aposentadorias;		Incidirá contribuição previdenciária sobre o adicional de risco. A incidência, por ora, servirá de base para cálculo de benefícios provisórios de auxílio-doença e de salário-maternidade. Quanto aos efeitos para fins de aposentadoria, somente será viabilizado mediante alteração na Lei Complementar 135/2012 que considere a verba permanente, incorporada ou incorporável.	Processo 14.066/2015. Prejudicado por inviabilidade jurídica. Depende de legislação federal ou decisão judicial definitiva, em conformidade com o art. 200 da Lei Complementar nº 179/2015. Haverá incidência de contribuição previdenciária sobre o adicional de risco como verba não permanente.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
37	e) Regulamentação da Aposentadoria com critérios especiais diferenciados por exposição à Risco (Aposentadoria Especial) - 25 anos de contribuição;		<p>Inviabilidade jurídica para atender o solicitado.</p> <p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal contemplando os Gcms e Vigias e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p> <p>Esse grupo de trabalho tratará dessa questão em suas análises.</p>	<p>Processo 14.066/2015.</p> <p>Prejudicado por inviabilidade jurídica.</p> <p>Depende de legislação federal ou decisão judicial definitiva, em conformidade com o art. 200 da Lei Complementar nº 179/2015.</p> <p>Grupo de Trabalho previsto no art. 3º do Decreto 11.528/2015.</p>
38	f) Aumento do Adicional de Risco de 30% para 50%;		Prejudicado por inviabilidade jurídica, financeira e orçamentária;	Processo 18.523/2015.
39	g) Aumento do valor do Auxílio Uniforme para R\$ 200,00;		<p>A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.</p> <p>Será analisado após a revisão e homologação dos manuais de uniformes e EPIs.</p>	<p>Prejudicado devido indisponibilidade financeira.</p> <p>Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.</p>
40	h) Organizar as diversas Escalas de Trabalho e formas de Plantão (plantões de 06, 08, 10 e 12 horas);		<p>Provisoriamente, fica concedido o folgão quinzenal até a regulamentação da escala 12X36;</p> <p>Será alterada a Lei nº 135/2012, art. 389, §§ 1º e 2º dentre outros, no que tange à carga horária de trabalho, oportunizando a padronização das diversas cargas horárias de trabalho, padrão e reduzidas e/ou será efetivada a flexibilização da carga horária.</p> <p>A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos.</p>	Processo 22.038/2015.
41	i) Correção das Tabelas Salariais;		A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.
42	j) Direito de 06 Faltas Abonadas por ano para servidores que trabalham na Escala 12X36;		<p>Será alterado o inc. II do art. 209 da Lei Complementar nº 135/2012, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>Art. 209.</p> <p>II - no máximo de 06 (seis) ausências por ano para os servidores que realizam carga horária através de plantões - turnos de 12 x 36 horas;</p>	Processo 22.038/2015.
43	k) Decadência de Punições sofridas no interstício dos 07 anos das ocorrências, sem prejudicar o interstício seguinte;		Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal contemplando os Gcms e Vigias e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 3º do Decreto 11.528/2015.
44	l) Participação dos GCMs nas revisões e alterações do Regimento Interno da GCM, antes do encaminhamento para a Câmara Municipal;		Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal contemplando os Gcms e Vigias e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 3º do Decreto 11.528/2015.
45	m) Adicional de 10% de Incentivo ao Condutor de Viaturas;		Prejudicado por inviabilidade jurídica, financeira e orçamentária;	Decidido durante as discussões.
46	n) Fornecimento de Colete à Prova de Balas como EPI, isto é, equipamento de uso estritamente individual, com validade atestada pelo Exército Brasileiro;		<p>A SEDECON iniciou processo licitatório para compra de coletes antibalisticos.</p> <p>A quantidade de coletes não suprirá a todo o efetivo de GCM's, mas é o possível para o orçamento da Secretaria.</p>	Processo 17.224/2015.
47	o) Adicional noturno para ocupantes de Chefias em cumprimento de escala de trabalho extraordinária;		<p>Será alterado o art. 184 da Lei Complementar nº 135/2012, passando a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>Art. 184. O adicional por trabalho noturno não se aplica aos ocupantes de cargos em comissão.</p> <p>Esta alteração beneficiará a todos os servidores públicos municipais ocupantes de funções gratificadas.</p>	Encaminhado para o Jurídico. É necessário firmar o pronunciamento do Advogado Geral do Município durante a reunião específica.
48	p) Adequação do Estatuto Municipal - Lei Complementar nº 135/2012 ao Estatuto Nacional das Guardas Civas Municipais (Lei nº 13.022, de 8 de agosto de 2014.);		Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Guarda Civil Municipal contemplando os Gcms e Vigias e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 3º do Decreto 11.528/2015.
-	3) Vigias:			

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO	
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO	
		ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO)	NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL)	SOLUCIONADO	PENDENTE DE ANÁLISE
49	a) Adequação dos Plantões da escala 12X36, com direito ao "folgão" quinzenal;		<p>Provisoriamente, fica concedido o folgão quinzenal até a regulamentação da escala 12X36;</p> <p>Será alterada a Lei nº 135/2012, art. 389, §§ 1º e 2º dentre outros, no que tange à carga horária de trabalho, oportunizando a padronização das diversas cargas horárias de trabalho, padrão e reduzidas e/ou será efetivada a flexibilização da carga horária.</p> <p>A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos.</p>	Processo 22.038/2015.	
50	b) Extensão de todos os direitos dos GCM's aos vigias.		Será concedido, no que couber.	<p>Processo 9.557/2015.</p> <p>Majoração de carga não atendido;</p> <p>Alteração de Nomenclatura não atendido;</p> <p>Adicional Insalubridade: em análise;</p> <p>Retroatividade de Promoção horizontal não atendido.</p> <p>Serão feitas análises pela Comissão de Parametrização no que tange a carga horária.</p>	
-	4) Defesa Civil		Processo 18.523		
51	a) Melhoria das Condições de Trabalho; Estrutura (equipamentos e espaço físico);		Será locado novo equipamento, em processo de locação.	<p>Processo 22038/2015.</p> <p>Fase de avaliação do imóvel.</p>	
52	b) Adicional de Risco para os Agentes de Defesa Civil; Apresentado documento embasando o pedido;		Não há óbice no Parecer da AGM.	<p>Processo 18.523/2015.</p> <p>Falta a decisão administrativa.</p> <p>Aguardar disponibilidade financeira.</p>	
53	c) Fornecimento de Refeição ou de Vale-Refeição para os plantonistas da escala 12X36;		A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição.	<p>Processo 14.066/2015.</p> <p>A AGM ainda não concluiu o Parecer.</p>	
54	d) Fornecimento regular de uniforme;		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	Elaborando minuta de Decreto de Comissão para revisão e homologação.	
55	e) Fornecimento regular de EPIs.		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.	
SEDEAS					
56	a) Recebimento de Vale Refeição ou de Refeição no local de trabalho, ou horário de refeição de 02 horas;		A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição.	<p>Processo 14.066/2015.</p> <p>A AGM ainda não concluiu o Parecer.</p>	
57	b) Direito de 06 Faltas Abonadas por ano para servidores que trabalham na Escala 12X36;		<p>Será alterado o inc. II do art. 209 da Lei Complementar nº 135/2012, passando a vigorar com a seguinte redação: Art. 209. II - no máximo de 06 (seis) ausências por ano para os servidores que realizam carga horária através de plantões - turnos de 12 x 36 horas;</p>	Processo 22.038/2015.	

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO	
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO	
		ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO)	NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL)	SOLUCIONADO	PENDENTE DE ANÁLISE
58	c) Adequação dos Plantões da escala 12X36, com direito ao "folgão" quinzenal;	Provisoriamente, fica concedido o folgão quinzenal até a regulamentação da escala 12X36; Será alterada a Lei nº 135/2012, art. 389, §§ 1º e 2º dentre outros, no que tange à carga horária de trabalho, oportunizando a padronização das diversas cargas horárias de trabalho, padrão e reduzidas e/ou será efetivada a flexibilização da carga horária. <i>A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos.</i>	Processo 22.038/2015.		
59	d) Parametrização das tabelas;	A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.		
60	e) Pagamento de Insalubridade;	Será iniciado processo licitatório para contratação de empresa para elaboração dos Laudos de Insalubridade e de Periculosidade, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do LTCAT – Laudo das Condições Ambientais de Trabalho e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; Provisoriamente o Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho irá analisar as unidades da SESAU e da SEDEAS quanto aos riscos biológicos, definindo se os servidores que trabalham nesses postos de trabalho fazem jus ao pagamento da insalubridade;	Processo 5.814/2015. Finalizando ajustes do Termo de Referência.		
61	f) Plano de Carreiras específico da SEDEAS, contemplando a complexidade SUAS;	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Assistência Social contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SEDEAS e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 5º do Decreto 11.528/2015.		
SESAU					
-	1) Auxiliares, Técnicos de Enfermagem e Enfermeiros:				
62	a) Gratificação de Plantão, no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) por plantão trabalhado;	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015. Prejudicado por indisponibilidade financeira.		
63	b) Estrutura Organizacional de Enfermagem Hierarquizada Coordenada pela SESAU, com níveis gerenciais e setoriais (Diretoria, Coordenação, Setor);	Efetivada a Estrutura Organizacional de Enfermagem Hierarquizada Coordenada pela SESAU;	Resolvido por decisão administrativa.		
64	c) Revisão do Valor do Cargo FGS de Coordenador de Enfermagem, com valor equiparado aos níveis de Coordenação Operacional.	Foi esclarecido que apesar dos nomes (supervisão e coordenação), as FGs tem grau de complexidade e abrangência diferentes, o que justifica que o valor seja o mesmo. Este item fica como encerrado;	Resolvido por decisão administrativa.		
65	d) Vale Refeição	A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição.	Processo 14.066/2015.		
-	2) Auxiliares de Saúde Bucal:		Processo 15.378/2015.		
66	a) Parametrização do cargo de Auxiliar de Saúde Bucal com o cargo de Auxiliar de Enfermagem (mesmo grupo salarial);	A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.		
67	b) Flexibilização da Carga Horária (180hs/200hs);	Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.		

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
68	c) Insalubridade de 40%.	<p>Será iniciado processo licitatório para contratação de empresa para elaboração dos Laudos de Insalubridade e de Periculosidade, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do LTCAT – Laudo das Condições Ambientais de Trabalho e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;</p> <p>Provisoriamente o Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho irá analisar as unidades da SESAU e da SEDEAS quanto aos riscos biológicos, definindo se os servidores que trabalham nesses postos de trabalho fazem jus ao pagamento da insalubridade;</p>	<p>Processo 5.814/2015. Finalizando ajustes no Termo de Referência.</p>	
-	3) Dentistas Plantonistas:			
69	a) Percepção do Adicional noturno pelas 12 hs trabalhadas por Plantão Noturno;	<p>Consultada a AGM que concluiu que o Adicional noturno para os plantonistas deve ser pago pelas 12 hs trabalhadas, de acordo com o art. 181, §1º, LC 135/2012.</p> <p>O pagamento está regularizado.</p>	<p>Processo 12.025/2015.</p>	
70	b) Implantação de Adicional de Plantão para o Dentista Plantonista;	<p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p>	<p>Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.</p>	
71	c) Adequação da Carga Horária e da Escala de Trabalho;	<p>Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho.</p> <p>A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.</p>	<p>Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.</p>	
72	d) Parametrização do Cargo de Dentista (Plantonista) ao Cargo de Médico Plantonista (Grupo 19);	<p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p>	<p>Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.</p>	
73	e) Extensão da Gratificação por Assiduidade, Pontualidade e Produtividade - GAPP aos Dentistas.	<p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p>	<p>Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.</p>	
-	4) Farmacêuticos e Farmacêuticos - Bioquímicos:	<p>Processo 15.377/2015</p>		
74	a) Equiparação do valor da hora trabalhada dos profissionais de nível superior da área da saúde, conforme Constituição Federal (Constituição Federal, art. 39, § 1º, incs. I, II e III);	<p>A parametrização dos grupos será feita na revisão das tabelas gerais pela Comissão de Parametrização.</p>	<p>Decreto 11.497/2015.</p>	
75	b) Flexibilização da carga horária;	<p>Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho.</p> <p>A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.</p>	<p>Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.</p>	
76	c) Quando investido de responsabilidade de ato fiscalizatório, que faça jus às pontuações inerentes do cargo de fiscal municipal;	<p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p>	<p>Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.</p>	
77	d) Quando em regime de plantão, faça jus ao Vale Refeição (Green Card ou equivalente);	<p>A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição.</p>	<p>Processo 14.066/2015. AAGM ainda não concluiu o Parecer.</p>	
78	e) Gratificação pertinente ao Serviço de Urgência e de Emergência, caso seja concedido às demais categorias.	<p>Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.</p>	<p>Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.</p>	

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
-	5) Todos os cargos da SESAU:			
79	a) Implantação de Ronda Policial ou de Ronda da GCM para garantir a Segurança e a Incolumidade das Pessoas;	A SEDECON irá otimizar o serviço de proteção dos bens, serviços e instalações municipais. A GCM encontra dificuldades quanto ao efetivo de GCM's. A Administração Municipal irá estudar maneiras de implantar a ronda nos postos de trabalho. Os servidores devem formalizar denúncias para a Corregedoria da GCM. Não ficou definido cronograma de Rondas Preventivas ou Ostensivas.	Realizada Reunião entre as seguintes Secretarias: SEDEAS ADM SESAU SEDECON GCM Encaminhada ata ao Sindserv Guarujá. Verificar o cumprimento.	
80	b) Implantação de Plano de Carreira Específico para os Profissionais de Saúde;	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.	
81	c) Revisão dos critérios da Carreira do Cargo de Médico;	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.	
82	d) Revisão dos critérios da Carreira do Cargo de Enfermeiro.	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.	
-	6) Agente Comunitário de Saúde			
83	a) Possibilidade de Migração do Regime Celetário para Estatutário;	A Secretaria de Administração irá consultar à AGM sobre a possibilidade de mudança e, caso positivo, os servidores desse cargo serão consultados sobre a migração;	A AGM não recebeu o expediente solicitando o Parecer. Será aberto processo e encaminhado à AGM para produção de Parecer.	
84	b) Fornecimento regular de uniformes;	A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.	
85	c) Fornecimento regular de EPIs;	A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.	
86	d) Otimizar a gestão de recursos humanos quanto ao ao apontamento de horário de expediente e aos locais e horários de refeição, principalmente para o caso dos ACS da Cachoeira, face à distância para a Vila Edna (outro bairro);	A SESAU irá promover a melhoria da gestão; Não atendido.	Gestão da SESAU. Será verificado pelo GT do Plano de Carreiras.	
87	e) Plano de Carreiras estruturado e específico para os Agentes Comunitários de Saúde;	Será formada uma Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para proposição de Plano de Carreiras da Saúde contemplando o Quadro de cargos técnicos e o Quadro de cargos de apoio da SESAU e as possibilidades de remunerações de estímulo para esses profissionais.	Grupo de Trabalho previsto no art. 6º do Decreto 11.528/2015.	
88	f) Capacitação permanente para os ACS;	A SESAU irá promover a capacitação continuada e permanente;	Gestão da SESAU.	
89	g) Chefia direta da PMG nas unidades de trabalho, sem subordinação de servidores à empresa contratada.	A SESAU irá reorganizar o trabalho nessas unidades de acordo com a orientação da Procuradoria Geral do Município.	Gestão da SESAU.	
FISCALIZAÇÃO				
90	a) Pagamento das horas extraordinárias com incidência sobre a remuneração, conforme decisão judicial;	Inviável juridicamente. Para viabilização será necessária mudança expressa na Lei Complementar nº 135/2012.	Processo 9.079/2014. Processo 12.124/2015.	

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
91	b) Manutenção da base previdenciária para fins de aposentadoria e demais benefícios, inclusive da Gratificação Fiscal como verba permanente;		<p>A PMG e a Autarquia Previdenciária rejeitam a reivindicação, afirmando que a verba não é de natureza permanente, conforme expresso na Lei Complementar nº 135/2012.</p> <p>A Gratificação Fiscal poderá ser objeto de contribuição previdenciária para fins de gozo de benefícios de Auxílio-Doença e de Salário-Maternidade.</p> <p>Será feita análise para alteração dessa verba e de outras constantes no painel de gratificações e adicionais apresentado pela Secretaria Municipal de Administração, com propositura de alteração na Lei Complementar nº 135/2012.</p>	<p>Processo 12.125/2015.</p> <p>A Gratificação Fiscal sempre fez parte do cálculo atuarial como verba permanente.</p>
92	c) Equiparação do cargo com o nível superior (Correção da Tabela);		Será tratado pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.
93	d) Reestruturação da Carreira dos Fiscais e Auxiliares de Fiscalização;		Será formada Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para propositura da reestruturação da carreira dos Fiscais e Auxiliares de Fiscalização.	Grupo de Trabalho previsto no art. 2º do Decreto 11.528/2015.
94	e) Fornecimento de Auxílio-Transporte para os profissionais da Fiscalização.		<p>Inviabilidade jurídica para atender ao solicitado.</p> <p>Será analisado pela Comissão Específica (Grupo de Trabalho) para propositura da reestruturação da carreira dos Fiscais e Auxiliares de Fiscalização.</p>	Grupo de Trabalho previsto no art. 2º do Decreto 11.528/2015.
SEDUC – DIVERSOS CARGOS				
-	1) Agentes de Serviços de Alimentação:			
95	a) Pagamento da diferença de 30 horas mensais dos Agentes de Serviços de Alimentação que trabalham na escala de 7h12min diária, pois existem Agentes de Serviços de Alimentação cumprindo 6h diárias e recebendo o mesmo valor;		<p>A Administração provocar dúvida jurídica para consolidar se a jornada dos agentes de serviços de alimentação é de 6h ou 7h12min por dia;</p> <p>Padronizar a(s) jornada(s) ou pagar de acordo com o número de horas efetivamente laboradas;</p> <p>Provisoriamente, fica consignado que os Agentes de Serviços de Alimentação que trabalham na Seduc, farão a jornada diária de 06 hs, independentemente da antiguidade no cargo, a partir de 01 de agosto de 2015, data de retorno do recesso das Escolas do Estado de São Paulo, até regulamentação da carga horária para toda a PMG.</p>	Processo 16.271/2015.
96	b) Pagamento de Vale Transporte pelo Calendário do Estado de São Paulo que tem mais dias úteis que o Municipal;		<p>Será pago o Vale transporte para os dias extras de trabalho (ex: sábados e pontos facultativos).</p> <p>O trabalho nesses dias está autorizado somente se houver aula normal, de acordo com o calendário escolar do Estado de São Paulo.</p>	Resolvido por decisão administrativa.
97	c) Pagamento de Horas Extraordinárias para dias de Trabalho exercidos mediante convocação do Diretor da Escola;		O trabalho nesses dias está autorizado somente se houver aula normal, de acordo com o calendário escolar do Estado de São Paulo.	Resolvido por decisão administrativa.
98	d) Fornecimento de Uniforme e EPIs;		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs.	<p>Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs.</p> <p>Estão sendo fornecidos alguns itens de EPIs, de aspecto sanitário, para os Agentes de Serviço de Alimentação.</p>
99	e) Fornecimento de Kit de Higiene;		<p>A SEDUC oficiou o Estado de São Paulo para que fosse fornecido o Kit de Higiene;</p> <p>Os agentes de serviços de alimentação não serão exigidos pela falta do Kit de Higiene, de responsabilidade solidária da PMG e do Estado de São Paulo.</p>	Encaminhado Ofício SEDUC 1.156/2015 recebido junto à Diretoria Regional de Ensino em 02/06/2015.
100	f) Pagamento da Insalubridade pela porcentagem referente ao Salário-mínimo da Região (Estado de São Paulo), o valor é maior;		O processo administrativo que trata do cálculo sobre o salário mínimo da região não foi concluído.	Processo 17.270/2015. Aguardando parecer jurídico.
101	g) Cumprimento do Edital de Concurso Público, no que tange à regra de que as 180 primeiras vagas seriam lotadas na PMG;		<p>A SEDUC irá rever o Convênio existente entre Estado de São Paulo e Município de Guarujá está em vigor até o final do ano letivo.</p> <p>Os agentes de serviços de alimentação que atualmente estão lotados nas Escolas Estaduais serão transferidos para as Escolas Municipais e, o Município, fará o atendimento do serviço de cocção de alimentos das Escolas Estaduais com empresas terceirizadas;</p>	Há pretensão para atendimento, porém não há finalização dos estudos para definição da continuidade ou não com o convênio Estadual.
102	h) Fazer nova atribuição de lotação segundo a Classificação do Edital de Concurso Público;		Quando da revisão do Convênio e transferência dos servidores, será respeitado o Tempo de Serviço e a classificação de concurso para a escolha das lotações.	Se houver o encerramento com o convênio estadual, será feita nova atribuição aos agentes de serviço de alimentação por tempo de serviço e classificação em concurso público.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
-	2) Pajem:		Processo 14.749/2014	
103	a) Aumento de 10% do valor da Gratificação de Desenvolvimento e Estímulo Acadêmico (GDEA);		Absorvido pelos itens "c)" e "d)"	Proposta inviabilizada devido à indisponibilidade financeira e impacto para as demais categorias.
104	b) Incorporação do Gratificação de Desenvolvimento e Estímulo Acadêmico (GDEA).		Absorvido pelos itens "c)" e "d)"	Será encaminhado à Comissão de Parametrização para análise.
105	c) A gratificação GDEA seja reajustada de modo a equiparar o salário base das ocupantes do cargo de Pajem com as ocupantes de cargo de ADI, com possível incorporação ao salário base para o ano de 2016 após estudo de impacto econômico;		Realizado impacto financeiro com apontamentos pela inviabilidade. Quanto a análise jurídica, não foi realizada, prejudicando a conclusão da negociação.	Proposta inviabilizada devido à indisponibilidade financeira e impacto para as demais categorias.
106	d) Desconto da contribuição previdenciária sobre a GDEA;		Será tratado pelo Grupo Específico de Previdência e pela Comissão de Parametrização.	Será verificado juntamente com outras categorias que se encontram em igual situação.
107	e) Cumprimento do parágrafo 4º do art. 227 A, que determina a criação do decreto que regulamenta as atividades das pajens gratificadas;		Apresentada Minuta de Decreto.	Já existe o Decreto nº 10.789/2014. Modelo de ordem de serviço entregue ao Sindserv para análise. O Sindserv fez os apontamentos de ajustes à Minuta de Decreto.
108	f) Criação de padrão de gestão organizada para que haja a escolha de horário e unidade escolar (creche), levando em conta o tempo de efetivo exercício na função. Priorizando o cargo de Pajem ao de ADI.		Será realizado conforme solicitado.	Não será feita junto com atribuição dos professores. Será feita orientação às unidades de ensino quanto à organização de horários, verificando na escolha de horário o tempo de efetivo exercício, quando houver.
-	3) Inspetores de Alunos			
109	a) Flexibilização da Carga Horária e percepção de 150 hs / 180 hs / 200 hs – (06 hs);		Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.
110	b) Parametrização ao Ensino Médio (Exigência do Concurso Público);		A Administração irá promover o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização. A Administração comprometeu-se a apresentar proposta de alteração da Lei para apontamentos pelos Sindicatos. A Administração fará o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.	Processo 16.270/2015. Decreto 11.497/2015.
111	c) Pagamento da Progressão Funcional;		A Comissão de Promoção de Carreiras será recomposta, com a participação de representantes indicados pelo Sindserv Guarujá; Os processos de Promoção foram encaminhados para os gestores de RH para preenchimento da pontuação para progressão funcional por nível; Será criado um setor específico para avaliação e organização dos documentos das promoções, dando subsídios para a Comissão de Promoção.	Processo 22.340/2015. Em procedimento e aguardando disponibilidade financeira.
112	d) Adicional de Insalubridade;		Será iniciado processo licitatório para contratação de empresa para elaboração dos Laudos de Insalubridade e de Periculosidade, do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do LTCAT – Laudo das Condições Ambientais de Trabalho e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; Provisoriamente o Serviço de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho irá analisar as unidades da SESAU e da SEDEAS quanto aos riscos biológicos, definindo se os servidores que trabalham nesses postos de trabalho fazem jus ao pagamento da insalubridade;	Processo 5.814/2015. Finalizando ajustes no Termo de Referência.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) SOLUCIONADO PENDENTE DE ANÁLISE				
113	e) Adequação de cuidadores para Educação Especial;		A SEDUC irá capacitar os inspetores sobre suas atribuições, em Programa de Capacitação Permanente;	A SEDUC está fazendo a otimização da Gestão.
114	f) Adequação da Atividade em Sala de Aula - Gestão Educacional (Período intermediário – Ausências de Educação Física e Artes);		A SEDUC irá otimizar a Gestão Educacional de forma que os inspetores de alunos cumpram tão somente as atribuições de seu cargo;	A SEDUC está fazendo a otimização da Gestão.
115	g) Diminuir as transferências de unidades;		A SEDUC se compromete a diminuir a rotatividade; Será observada a localidade de residência do servidor com relação ao local de trabalho, e, será respeitado o Tempo de Serviço e a classificação de concurso para a escolha das lotações.	A SEDUC está fazendo a otimização da Gestão.
116	h) Fornecimento de Alimentação no local de Trabalho;		A SEDUC irá adequar as instalações para que, no mínimo, hajam locais destinados à refeição dos servidores.	Inviabilizado tendo em vista a legislação do PNAE – Programa Nacional de Alimentação Escolar.
117	i) Reativação do Convênio com a Faculdade Don Domênico;		O Convênio com a faculdade continua, porém por iniciativa da instituição particular de ensino foi diminuída a porcentagem.	A análise concluiu que não havia sido desativado.
118	j) Licença Acompanhante – mesmos critérios adotados aos professores.		Os critérios adotados aos professores e aos demais servidores são os mesmos, consoante aos arts. 327 a 332 da Lei Complementar nº 135/2012.	A análise concluiu que não há diferença dos critérios.
-	4) Secretário Escolar			
119	a) Correção referente reposição salarial com incorporação no salário base:		-Conforme solicitação inicial no processo de nº 10.576/2011 de 20% em relação ao salário dos escrivães em isonomia, os Secretários Escolares mediante o não atendimento do pedido, solicitam equidade e a atualização do percentual para 27% com base no processo de nº 15.753/2014 de uma das servidoras do quadro funcional da categoria. Será tratado pela Comissão de Parametrização.	Processo 17.220/2015. Decreto 11.497/2015.
120	b) Inclusão da categoria no quadro referente aos módulos de acordo com a Lei 158/2013, mediante a atribuição da categoria quanto a responsabilidade da área administrativa-secretaria de escola em relação aos alunos, atendendo o regimento escolar; (GIES – número de alunos matriculados);		Há inviabilidade jurídica para a inclusão imediata. A SEDUC estuda forma de viabilização de estímulos para toda a equipe do Quadro de Apoio à Educação.	Proposta inviabilizada devido à indisponibilidade financeira e impacto para as demais categorias. Será analisada outra forma de reconhecimento no GT a ser criado, para assuntos diversos do grupo de apoio da carreira da SEDUC.
121	c) Pagamento de Horas Extraordinárias para dias de Trabalho exercidos mediante convocação do Diretor da Escola;		A SEDUC viabilizará o pagamento de horas extraordinárias laboradas somente quando houver prévia solicitação pela Diretoria de Escola e autorização pela SEDUC. Os Secretários Escolares poderão recusar-se a realizar trabalhos extraordinários não autorizados pela SEDUC.	Decisão administrativa.
122	d) Flexibilização da carga horária de 06 hs ou 08hs diárias;		Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Secretaria Municipal de Administração está fazendo o levantamento junto aos gestores de RH das diferentes cargas horárias nos mesmos cargos.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
123	e) Definição da carga horária nas referências de 40 hs / 36 hs / 30 hs semanais ou a referência da carga horária mensal (200 hs / 180 hs / 150 hs mensais), sem perdas salariais e sem a necessidade de compensações de horas diárias ou de sábados trabalhados.		A Administração está promovendo o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização. Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Administração irá fazer o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.
-	5) ADI – Auxiliar de Desenvolvimento Infantil			
124	a) Reconhecimento do cargo como Docente – equivalente ao cargo de Professor.		A análise jurídica do requerido, opnou pelo indeferimento.	Processo 14.956/2015.
-	6) Monitor de Curso			
125	a) Reconhecimento do cargo como docente;		Realizado impacto financeiro com apontamentos pela inviabilidade. Havia processo administrativo antigo, anterior a 2012, que opinava pelo indeferimento do pedido. Não foi reaberto o pedido, embora as análises precederem a mudança de Regime Jurídico de Celetista para Estatutário.	Será analisado no GT a ser criado, para assuntos diversos do grupo de apoio da carreira da SEDUC, outras formas de compensação.
126	b) Extensão da Gratificação de Desenvolvimento e Estímulo Acadêmico – GDEA (art. 227-A da LC 135/2012);		Realizado impacto financeiro com apontamentos pela inviabilidade. Havia processo administrativo antigo, anterior a 2012, que opinava pelo indeferimento do pedido. Não foi reaberto o pedido, embora as análises precederem a mudança de Regime Jurídico de Celetista para Estatutário.	Proposta inviabilizada devido à indisponibilidade financeira e impacto para as demais categorias.
127	c) Parametrização das tabelas;		Será tratado pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.
128	d) Reajuste do Benefício da Lei Orgânica com atualização monetária ano a ano, de forma a estabelecer o valor real, extensível aos demais cargos; Incorporação do Benefício da Lei Orgânica ao Salário Base.		Realizado impacto financeiro com apontamentos pela inviabilidade. Havia processo administrativo antigo, anterior a 2012, que opinava pelo indeferimento do pedido. Não foi reaberto o pedido, embora as análises precederem a mudança de Regime Jurídico de Celetista para Estatutário.	Abertura de processo objetivando as incorporações da LOM, porém há processo anterior ao estatuto indeferindo o requerido.
DIVERSAS CATEGORIAS				
-	1) Agentes de Serviços Gerais:			
129	a) Equiparação salarial entre todos do mesmo cargo (Salário Igual, Trabalho Igual);		A Administração está promovendo o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização. Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho. A Administração irá fazer o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.	Processo 12.825/2015. Processo 22.038/2015.

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
■ ACORDADO (EM CONSTRUÇÃO) ■ NÃO ACORDADO (PENDENTE / NEGADO / INVIÁVEL) ■ SOLUCIONADO ■ PENDENTE DE ANÁLISE				
130	b) Revisão e Padronização das Escalas de Trabalho de modo que não haja discrepância de escalas para ocupantes do mesmo cargo;		<p>A Administração está promovendo o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p> <p>Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho.</p> <p>A Administração irá fazer o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p>	<p>Processo 12.825/2015.</p> <p>Processo 22.038/2015.</p>
-	2) Escriturários:			
131	a) Flexibilização da carga horária de 06 hs ou 08hs diárias;		<p>A Administração está promovendo o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p> <p>Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho.</p> <p>A Administração irá fazer o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p>	<p>Processo 12.825/2015.</p> <p>Processo 22.038/2015.</p>
132	b) Definição da carga horária nas referências de 40 hs / 36 hs / 30 hs semanais ou a referência da carga horária mensal (200 hs / 180 hs / 150 hs mensais), sem perdas salariais e sem a necessidade de compensações de horas diárias ou de sábados trabalhados;		<p>A Administração está promovendo o mapeamento das diferentes cargas horárias praticas nos cargos. O mapeamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p> <p>Será feito estudo no que tange a padronização das diversas cargas horárias de trabalho.</p> <p>A Administração irá fazer o levantamento de todos os Editais de todos os cargos, apontando as multiplicidades, se houver, a fim de conciliar Editais de Concurso Público com disposições discrepantes. Esse levantamento será encaminhado para a Comissão de Parametrização.</p>	<p>Processo 12.825/2015.</p> <p>Processo 22.038/2015.</p>
133	c) A vacância não traga nenhuma perda para os escriturários;		<p>A Comissão de Parametrização irá propor texto de descrição e exigências de formação de todos os cargos em vacância, no intuito de preencher lacunas legislativas do Estatuto dos Servidores Públicos de Guarujá, Lei Complementar nº 135/2012.</p> <p>O acesso às promoções funcionais estão garantidos a todos os servidores dos cargos em vacância, consoante o art. 994 da LC 135/2012.</p> <p>Avaliar e aplicar as soluções no que forem cabíveis aos demais cargos em vacância.</p>	<p>Processo 23.177/2015.</p>
-	3) Secretários Escolares:			
134	a) Equiparação do Cargo de Secretário Escolar ao de Escriturário (carga horária e salário);		<p>Feito o pedido, mediante abertura de novo expediente administrativo ou manter o pedido de Parametrização.</p> <p>Será tratado pela Comissão de Parametrização.</p>	<p>Decreto 11.497/2015.</p> <p>Será analisado no GT a ser criado outra forma de reconhecimento, para assuntos diversos do grupo de apoio da carreira da SEDUC.</p>
-	4) Auxiliares Administrativos:		<p>Processo 14.351/2015</p>	
135	a) Cessaçao da vacância para o cargo de Auxiliar Administrativo;		<p>Realizada a consulta e verificado a inviabilidade jurídica.</p>	<p>Processo 14.351/2015.</p> <p>O Parecer Jurídico indeferiu, tendo em vista a criação de cargo equivalente e por ações executadas pela municipalidade.</p>
136	b) Equiparação do Cargo de Auxiliar Administrativo ao de Escriturário (carga horária e salário);		<p>Será tratado pela Comissão de Parametrização.</p>	<p>Decreto 11.497/2015.</p>

PAUTA		REIVINDICAÇÕES	DESDOBRAMENTO	FORMALIZAÇÃO
Ord.	SIGNIFICADO DAS CORES		AÇÃO / SOLUÇÃO / ENCAMINHAMENTO	PROCESSO / LEI / DECRETO
				
-	5) Auxiliar de Medição:			
137	a) Correção da Tabela no Grupo de exigência de nível médio;		Será tratado pela Comissão de Parametrização.	Decreto 11.497/2015.
-	6) Condutores de Veículos:			
138	a) Auxílio Uniforme (definição de uniforme e remuneração equivalente);		A Administração, por meio do Setor de Segurança do Trabalho, irá revisar e homologar os Manuais de EPI – Equipamentos de Proteção Individual e de Uniformes, com vistas a abertura de processo licitatório para compra dos uniformes e EPIs; Será feito estudo após a homologação do Manual de Uniformes, com vistas à viabilização do auxílio uniforme.	Será formada Comissão por Decreto para revisão dos manuais de uniformes e EPIs. Estão sendo fornecidos alguns itens de EPIs, de aspecto sanitário, para os Agentes de Serviço de Alimentação.
139	b) Remuneração de Diária, mínima de R\$ 60,00, para os condutores que realizarem viagem para outros municípios, calculada pela distância e permanência na localidade de destino.		A Administração irá consultar à AGM sobre a viabilidade do fornecimento de Vale Refeição, na análise conjunta dos servidores que trabalham em escala de revezamento 12X36.	Processo 15.379/2015. A AGM ainda não concluiu o Parecer Jurídico.
-	7) Educador de Rua:			
140	a) Racionalização das cargas horárias; ▪ Alterações na Lei Complementar nº 135/2012; ▪ Redução de carga horária do cargo, adequando-a ao horário praticado há mais de dez anos;		A Sedeas irá pontuar todos os cargos com discrepâncias de cargas horárias de sua Secretaria, de acordo com análises anteriores e processar expediente para a Adm. O expediente será encaminhado para a Comissão de Parametrização.	Processo 13.870/2015. Processo 15.890/2015. Decreto 11.497/2015.
141	b) Parametrização do cargo de Educador de Rua ao nível superior, correção do cargo na Tabela, com os reajustes monetários compatíveis;		A Parametrização será feita no Grupo Geral, em conjunto com os demais cargos.	Decreto 11.497/2015.
INCORPORAÇÃO DO ABONO (Todos os cargos)				
142	a) Incorporação do Abono de R\$ 200,00 em agosto de 2015.		Apresentado índice de 1,9% da incorporação na hora trabalhada de cada cargo, considerando o montante financeiro despendido com o abono. Não aceito pelo Sindserv Guarujá.	Processo 7.742/2015. A Assembleia do Sindserv deliberou o seguinte: A) Rejeitar à proposta de incorporação do abono na forma apresentada pela Prefeitura Municipal de Guarujá de índice linear a ser aplicado no salário base, horas aula e plantões de 1,90% (hum vírgula noventa por cento), conforme Ofício da PMG nº 227/2015; B) Prorrogar o abono de R\$ 200,00 (duzentos reais) para todos os servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo do Poder Executivo Municipal ativos, inativos e pensionistas remanescentes da Lei nº 1.212/1975 por mais 02 (dois) anos e posterior incorporação.

DESCONTO PARA ASSOCIADOS

Unaerp Guarujá



Av. Dom Pedro I, 3300,
Guarujá – SP, Cep 11440-003
Telefone: (13) 3351-2047

Desconto de 20% para graduação e 10% nos cursos tecnológicos

UNIMES



R. Conselheiro Saraiva, 31
Vila Nova, Santos – SP
Telefone: (13) 3226-3400

Desconto de 5% para graduação,
10% pós graduação presencial
e 5% pós a distância

UNIMONTE



R. Comendador Martins, 52
Vila Mathias, Santos – SP, 11015-530
Telefone: (13) 3228-2100

Desconto de 15% ao associado

UNISANTA



Rua Doutor Osvaldo Cruz, 277
Boqueirão, Santos – SP, 11045-907
Telefone: (13) 3202-7100

Desconto de 10% ao associado

Esamc Santos

Rua Dr. Egidio Martins 181 Ponta da Praia
Santos / SP – Cep 11030-902

Telefones: (13) 3269-5757 ou (13) 3269-5759

Desconto de 15% ao associado

UNIESP

100% Brasileira

Av. Ademar de Barros, 820
Vila Santo Antônio,
Guarujá – SP, 11430-000
Telefone: (13) 3344-2050

Desconto de 30% e 50%
para maiores de 50 anos

Colégio Objetivo



Av. Gen. Rondon, 50
Vila Alzira, Guarujá – SP, 11420-000

Telefone: (13) 3308-3838

Desconto de 10% ao associado

UNISANTOS



Campus Dom
Idílio José Soares
Av. Conselheiro Nébias, 300 – Santos/SP
(13) 3205-5555 ramal 1307

Campus Dom David Picão
Comendador Martins, 296 – Santos/SP
(13) 3205-5555 ramal 500

Campus Boqueirão

Av. Conselheiro Nébias, 589/595
Santos/SP

(13) 3205-5555 ramal 813

Desconto de 20% ao associado

ACADEMIAS Academia Unicorp



Avenida Santos Dumont, 1315
Telefone: (13) 3025-4190

Desconto 20%

Studio Impaktus Academia



Rua Rio de Janeiro, 268 – Centro
Tel. (13) 3355.4850

Desconto: 10% nas mensalidades

PARTICIPE

Recadastramento com sorteio de prêmios

Todos os detalhes sobre a campanha, inclusive a respeito dos prêmios, estão no site do sindicato



RECADASTRAMENTO DO SERVIDOR DA PMG

Você nos diz quem é você, onde você está e a gente te dá um presente!

CONCORRA A SORTEIO DE PRÊMIOS

- ✓ Atualize seu cadastro.
- ✓ Retire seus documentos (carteirinhas).
- ✓ Concorra a sorteios de prêmios.

O sindicato, em conjunto com a administração municipal, realizará o recadastramento de todos os associados. A ação será nos locais de trabalho e atualizará os dados cadastrais.

O sindicato entregará aos associados os documentos que estão sob sua responsabilidade. São eles: carteirinhas de filiação, dos planos de saúde e odontológico, apólices de seguro de vida e outros.

Os sindicalizados e os beneficiários do seguro de vida receberão os documentos, exceto os professores não associados ao Sindserv. Nesse caso, os documentos são encaminhados pela prefeitura ao Siproem.

Os documentos dos professores associados ao Sindserv serão entregues normalmente. A campanha contempla os interesses do serviço público e do funcionalismo.

Objetivos

Promover a entrega dos documentos dos servidores. Atualizar a base cadastral dos associados. Promover entregas futuras de correspondências nas residências dos associados. Aperfeiçoar a comunicação escrita, telefônica e digital entre sindicato

e associados. Divulgar as ações do sindicato junto aos servidores municipais. Divulgar direitos e benefícios dos associados e servidores municipais.

Sorteio

Serão sorteados prêmios aos associados que participarem da campanha, inclusive dos que se filiarem durante o processo. O primeiro prêmio será uma televisão de 42 polegadas.

Cada formulário de recadastramento contém um número para o sorteio. A divulgação da data do sorteio e do resultado será feita no site sindservguarajuja.org.br.

Sistemática

Os diretores e funcionários do sindicato percorrerão os locais de trabalho com a documentação dos servidores, de acordo com o cronograma da campanha, nas manhãs, tardes e noites, onde houver expediente.

Os servidores que não estiverem disponíveis nos locais de trabalho poderão participar procurando a chefia imediata ou responsável administrativo.

Os gestores de RH de cada secretaria colaborarão com o sindicato e com os servidores nesse

processo. Os diretores e funcionários do sindicato retornarão aos locais de trabalho para recolher os envelopes.

Após a coleta de todos os envelopes, será realizado o primeiro sorteio de prêmios. Se necessário, a campanha se estenderá e outros sorteios poderão acontecer.

Enquanto houver sorteios, todos poderão participar, podendo ser sorteado para um único prêmio. Os diretores do sindicato não receberão prêmios do sorteio.

Entrega de documentos

Serão entregues cerca de 20 mil documentos dos servidores e de seus dependentes nos locais de trabalho, mediante protocolo de recebimento. Cada envelope com etiqueta de identificação conterá os seguintes documentos:

Formulário de recadastramento, protocolo de entrega de documentos, carteirinhas do plano de saúde e odontológico, apólice do seguro de vida, carteira sindical, comunicado importante sobre seguro de vida e margem da folha de pagamentos para fins do plano de saúde, jornal 'Voz do funcionalismo' e outros.

SEUS

Convênios para você e familiares

O sindicato vem firmando e reafirmando novos convênios, com benefícios aos associados, todos disponíveis no site, na barra 'serviços e benefícios'. Os descontos valem a pena.

SAÚDE

Comprovação de depósito do plano

Se você deposita valor do plano de saúde diferenciado em conta bancária do sindicato, comunique os depósitos pelo fone 3383-1014 ou 3383-1122. Ou mande cópia escaneada do comprovante para contato@sindservguarajuja.org.br. Em breve, o site terá uma ferramenta para emitir boletos que facilitem o pagamento com identificação.

BENEFÍCIO

Seguro de vida é conquista sindical

O seguro de vida é um benefício gratuito garantido aos servidores municipais para amparo de sua família, alcançado pelo Sindserv em suas ações reivindicatórias e negociações com a prefeitura.

O benefício está previsto no artigo 260 da lei complementar 135-2012 (estatuto do servidor), que determina à prefeitura o repasse mensal ao sindicato do percentual de 1,8% do salário-base de cada servidor.



O sindicato mantém convênio com a seguradora Zurich, a quem repassa o valor total dos segurados

URGÊNCIA, POIS NÃO?

13º salário e abono ainda estão pendentes

Os artigos 242 a 245 da lei 135-2012 (estatuto do servidor) estabelecem que a primeira parcela do 13º salário seja paga até 30 de novembro. E a segunda, até dia 20 de dezembro.

Neste ano, atipicamente, a prefeitura deixou de cumprir a tradição histórica de adiantar a primeira parcela em junho. Contudo, não houve ilegalidade. Mas não aceitaremos passivamente o desrespeito à lei e ao direito dos servidores.

O sindicato acompanha as desculpas da prefeitura e reafirma que crise nenhuma pode afetar o orçamento pessoal e familiar dos servi-

dores com esse atraso no 13º.

A economia da cidade também acaba se ressentindo, pois o abono natalino representa enorme injeção de recursos no comércio e, consequentemente, na própria arrecadação municipal.

Categoria lotou o auditório do sindicato, na assembleia de 17 de agosto, e rejeitou proposta da prefeitura para conversão do abono de R\$ 200 em percentual de 1,9%



Paulo Passos

INCORPORAÇÃO

Sindicato cobra definição do abono

O abono, de R\$ 200, era pago desde agosto de 2014, mas acordo para incorporação em agosto de 2015. A assembleia rejeitou o índice de 1,9% apresentado pelo executivo e quer a manutenção dos R\$ 200.

A diretoria do sindicato convocou a assembleia, contrariando a pretensão da prefeitura, por entender que incorporação linear traria enormes perdas aos servidores, principalmente aos de baixos salários.

Um trabalhador com salário de R\$ 1.500, por exemplo, que recebia R\$ 1.700 com o abono de R\$ 200, tem redução de R\$ 171,50, passando para R\$ 1.528,50.

Mesmo assim, a prefeitura enviou projeto de lei à câmara para incorporação de 1,9% do salário base. Infelizmente, há um acordo, protocolado na justiça, que define a incorporação linear para todos.

Até 23 de setembro, a câmara não havia apreciado o 'pl', por causa do acordo extrajudicial. Caso o 'pl' não seja votado, a prefeitura terá que refazer os cálculos para nova avaliação da assembleia do Sindserv.

Se receber nova proposta oficial da prefeitura, o sindicato convocará imediatamente a assembleia. Importante é que o pagamento será retroativo a agosto de 2015.

GUARUJÁ

Sindicato cobra plano da Unimed

A direção do sindicato oficiou ao presidente da Unimed, Gerônimo Vilhanueva, perguntando se houve alienação da carteira do plano determinada pela resolução 1.669-2014, da agência nacional de saúde suplementar (ans).

Pergunta ainda se continua suspensa a comercialização de planos ou produtos. E questiona o porquê de médicos cooperados estarem agendando consultas apenas para 2016. Até o fechamento da edição, sem resposta.

A preocupação da diretoria do sindicato é que haja a liquidação da carteira e isso traga mais transtornos ao funcionalismo. "Estamos atentos, queremos respostas e soluções", afirma a presidenta do sindicato, Márcia Rute.

SINDSERV GUARUJA.ORG.BR

Site do sindicato totalmente novo

Total e profissionalmente reformulado, o novo site do sindicato está on-line, embora falte a habilitação de algumas ferramentas. Em breve, a diretoria fará o lançamento oficial da mídia.

Por enquanto, ele pode ser apreciado e acompanhado, com atualizações semanais, com informações e atividades da direção sindical e da própria categoria.



DESCONTO PARA ASSOCIADOS

SEGUROS RP Seguros

Rodrigo Paes Consultor de Seguros
Seguros diversos



Tel.: (13) 7806.0123 – id. 84*89657

rodrigofelixpaes@gmail.com

Plano POE para seguros Porto Seguro e vantagens exclusivas para outras operadoras

DESCARTÁVEIS Plastipel Guarujá



Avenida Ademar de Barros, 1520 – Jd. Santa Maria

Tel.: (13) 3355.6374 – 7809.7556

Desconto: 5% nos artigos para festas

INFORMÁTICA Phoenix 37 Informática



Rua Herman Stádie, 30 sala 23 e 24 – Jd. Santa Maria

Tel.: (13) 4062.9737

Desconto de 35% para pagamento com cartão de crédito em 12 parcelas do pacote informática + inglês, sem taxa de matrícula e material didático incluso. Aula presencial.