

Fundado
em
1985



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E AUTÁRQUICOS DE ITANHAÉM E MONGAGUÁ

SISPUMI



Informativo SISPUMI

www.sispumi.com.br

Julho-Setembro 2015

Após anos de luta, servidores de Itanhaém conquistam Plano de Carreira



O Diretor Financeiro, Samuel Lorena Rosa ao lado do Prefeito Marco Aurélio Gomes dos Santos, o Diretor Presidente do SISPUMI, Jorge Rogério Coyado e o Diretor Secretário Geral, Wilson Roberto dos Santos após rodada de negociação que resultou no consenso das partes

Os servidores públicos de Itanhaém são os primeiros trabalhadores da administração pública municipal a conquistarem o plano de carreira, na Região do Litoral Sul.

Conforme o entendimento sindical, o plano de carreira ainda não é o ideal para satisfazer plenamente os trabalhadores, por ainda não possuir a progressão vertical, mas é uma boa expectativa para a valorização salarial, que o servidor poderá sentir, a partir de 2016.

Com a aprovação do plano de carreira as ações sindicais passam a ter características mais propositivas para conquistar direitos do que defensivas, para manter os direitos já existentes.

Confira o histórico e quais os principais pontos do plano de carreira **pág. 6**

SISPUMI apresenta reivindicação e cobra cumprimento de direitos dos servidores de Mongaguá



O encontro ocorreu com a presença do prefeito Artur Parada Prócida, o diretor municipal de Educação, Edmilson Machado e os diretores do SISPUMI

Os diretores do SISPUMI cobraram ação da administração municipal para reparar direitos violados dos Agentes Comunitário de Saúde e de Combate às Endemias, Educadores de Creche e dos demais servidores que atuam no urbanismo. **pág. 4**

Data Base



Índice da inflação para reposição da perda salarial é o maior já registrado, desde a implantação da Lei municipal

pág. 2



Confira os itens da Pauta de Reivindicação Coletiva 2015-2016 dos servidores de Itanhaém a ser negociada com o prefeito **pág. 10**



Conheça o sindicalizado em destaque desta edição: Dionízio Labete é o karateca que leva a prática do esporte além do tatame **pág. 5**

Diretoria Administrativa
Presidente - Jorge Rogério Coyado
Financeiro - Samuel Lorena Rosa
Secretário Geral - Wilson Roberto dos Santos

Suplentes da Diretoria Executiva
Diretor Vice-Presidente - Pedro Alves
Financeiro - Luiz Carlos dos Santos
Secretário Geral - Aparecido Borges dos Santos

Diretoria do Conselho Fiscal - Adir Barbosa da Silva, Marco Antonio dos Santos, Marco Antonio de Andrade, Lauro de Souza Filho, **Suplentes**-Alex de Oliveira Silva, Gillene Gonçalves Lorena, Augusta Salete Ferreira da Silva, Geilza Gonçalves Rosa, Luiz Carlos Pereira

Diretoria do Conselho Representante - CUT - Luiz Firmino da Silva, **Titular da FETAM**: Marco Antonio Jacob

Coordenador Jurídico - Douglas Figueiredo da Silva

O impresso **SISPUMI** é uma publicação do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e Autárquicos de Itanhaém e Mongaguá - Jornalista responsável Alexandre de Oliveira - Mte 41.043/SP. **imprensa@sispumi.com.br**. As publicidades contidas nesta edição são de instituições independentes sem vínculos ou influências na produção editorial. As matérias assinadas são de responsabilidade de seus autores.

SEDE própria
 Rua Jorge Rossmann, 255 - Praia do Sonho - Itanhaém - Fone/Fax: (013) 3426-5757 / 3422- 3422

SUBSEDE
 Rua César Augusto, 366. Balneário Nossa Senhora de Fátima - Mongaguá
 Fone 3448-3436



Distribuição interna

CONVOCAÇÃO DA GUARDA PATRIMONIAL ITANHAÉM

O SISPUMI convoca todos os membros da Guarda Patrimonial de Itanhaém para participarem da reunião da categoria, no dia 08 de outubro, no período da manhã, às 08 horas, na sede do SISPUMI, localizada na Rua Jorge Rossmann, 255 - Praia do Sonho - Itanhaém.

Durante o encontro serão pautadas reivindicações específicas e demais assuntos pertinentes a categoria.

Compareça e avise os colegas.

ASSEDIO MORAL, NÃO!



Não aceite! Busque apoio com colegas e no sindicato

Servidor Público Municipal
Com processo administrativo por motivo de consignado

Entre em contato com o SISPUMI
Itanhaém 3422-5522 Mongaguá 3448-3436

Atenção Diretores do SISPUMI

Compareça nas reuniões da Diretoria.

Sempre na última sexta-feira de cada trimestre

Rua Jorge Rossmann, 255 - Praia do Sonho - Itanhaém
Telefone: 3422-5522

Atenção servidor municipal estatutários de Itanhaém

ABONO PERMANÊNCIA

O SISPUMI alerta os servidores públicos municipais de Itanhaém, em regime estatutário, que satisfazem os artigos 39 e 46 da Lei 3212/2006, que dispõe sobre a reorganização do regime de previdência social dos servidores públicos municipal de Itanhaém e cria o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipal de Itanhaém (ITAPREV), para obtenção do abono permanência (abono de contribuição previdenciária), desde que satisfaçam as seguintes condições: homens com 60 anos de idade e 35 de contribuição e mulhere com 55 anos de idade e 30 de contribuição e estão em continuidade no serviço público municipal, podem solicitar o direito ao abono.

Em caso de dúvidas solicitem mais informações ao Departamento Jurídico do SISPUMI através do telefone (13) 3422-5522 ou de modo presencial, na sede do SISPUMI, na Rua Jorge Rossmann, 255. Praia do Sonho.

Expediente de segunda a sexta-feira das 8 às 17 horas.

Divulgado índices dos últimos 12 meses para aplicação da Data base



Os índices da inflação acumulada no período de setembro de 2014 a agosto de 2015 foram divulgados pelos institutos de pesquisa. Com o anúncio, a prefeitura de Itanhaém deve aplicar o percentual dos últimos 12 meses para cumprir a data base e repor a perda salarial causada pela inflação.

Conforme apurado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor

(INPC), o acumulo anual foi de 9,88%. Já o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) apontou a inflação, nos últimos 12 meses, em 9,53%. A administração municipal deve acatar um desses índices para cumprir a Lei Municipal 3.662 de 1º de outubro de 2010 para incidir na folha de pagamento dos servidores, no mês de outubro.

Tanto o INPC como o IPCA apresentaram índices da inflação como sendo o maior, até hoje registrado, desde a implantação da Lei municipal, no ano de 2010.

No período entre os meses de setembro de 2010 a agosto de 2011 o IPCA registrou o índice de 7,23% e o INPC 7,40%. No mesmo período do ano de 2011 a 2012, o IPCA foi de 5,24% e o INPC 5,39%. Em 2012/2013 o IPCA registrou 6,09% e o INPC 6,07%. No período de 2013/2014 o índice foi de 6,51% pelo IPCA e 6,35% pelo INPC.

GERAL

Conheça as novas regras da previdência para os trabalhadores conquistar a aposentadoria



Fonte: Diário do litoral

As novas regras de concessão de aposentadoria deixaram desorientados os segurados do INSS. A Medida Provisória publicada pelo Governo Federal indica uma nova fórmula de cálculo da aposentadoria que correlaciona a expectativa de vida da população e o tempo de serviço de cada trabalhador ligado ao regime da Previdência Social (INSS). Ela vale para fazer a conta de quanto o segurado vai receber ao se aposentar. No regime da Previdência Social, o teto da aposentadoria é de R\$ 4.663,75.

Aposentadoria por tempo de contribuição

Vale o mínimo de 35 anos de contribuição para o homem e 30 anos para a mulher. No entanto, para ter direito à aposentadoria integral será acrescida a idade do

beneficiário. Para mulheres, a soma da idade terá de ser, no mínimo, 85, ao passo que para os homens a soma mínima é de 95. Essa pontuação mínima vai ganhar um ponto, de forma progressiva, nos anos de 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022.

Assim, a alteração possibilita que o beneficiário do INSS que preencher o requisito para se aposentar por tempo de contribuição pode abrir mão do fator previdenciário e optar pela fórmula 85/95, mas terá acréscimo em 1 ponto, a partir de 2017. O objetivo da medida é retardar as aposentadorias para evitar um déficit nos recursos da Previdência.

Os trabalhadores vão se aposentar com 85 e 95 anos?

Não! 85 e 95 é o número de pontos que eles deverão atingir para se aposentarem integralmente. O número de pontos é igual à idade da pessoa mais o tempo de contribuição

com o INSS. Esses números serão gradualmente aumentados até 2022, quando chegarão a 90 pontos para as mulheres e 100 para os homens.

Como passa a funcionar?

Passa a existir um sistema de pontos, alternativo ao fator previdenciário, que combina a idade da pessoa com o tempo de contribuição com a Previdência. Até dezembro de 2016, mulheres passam a poder se aposentar de forma integral quando a soma de sua idade com os anos pelos quais pagou sua contribuição ao INSS for igual a 85. No caso dos homens, quando for igual a 95. A partir de janeiro de 2017 o número de pontos para a aposentadoria integral será elevado gradualmente até chegar a 90 para mulheres e 100 para os homens.

Por que fazer a progressividade do sistema de pontos?

Por que o modelo não pode ser estático, já que a expectativa de vida do brasileiro continuará crescendo. Vincular o sistema de pontos à expectativa de vida evita que a discussão sobre os valores tenha que ser feita a cada tanto. Além disso, estudos do Ministério do Planejamento mostram que, sem a progressividade, o Brasil teria um gasto extra de R\$ 100 bilhões até 2026.

Como é o cálculo?

A idade e o tempo de contribuição previstas serão acresci-

das em um ponto em diferentes datas: 1º de janeiro de 2017, 1º de janeiro de 2019, 1º de janeiro de 2020, 1º de janeiro de 2021 e 1º de janeiro de 2022. O objetivo é atingir a pontuação 85/95.

Na prática, uma mulher que completar 85 pontos em 2017 precisará de um ponto a mais para se aposentar, seja em idade ou por tempo de contribuição. Para se aposentar em 2019, vai precisar de mais um ponto, além dos 96 necessários pelo cálculo.

Professores

Professores que comprovarem exclusivamente tempo de exercício de magistério terão acrescidos cinco pontos à soma da idade com o tempo de contribuição.

Aposentadoria por idade

Não muda, continua valendo os 60 anos de idade para a mulher e 65, para o homem. No entanto, nesse tipo de benefício, o rendimento é de um salário mínimo.

A regra já está valendo?

A Medida Provisória entrou em vigor hoje, com a publicação no Diário Oficial da União, no dia 18 de junho.

O que é fator previdenciário?

O fator previdenciário surgiu no governo de Fernando Henrique Cardoso (PSDB), em 1999, com o

objetivo de inibir aposentadorias precoces e controlar gastos na Previdência, o que não aconteceu. Pelo contrário, as pessoas se aposentam mais cedo, a expectativa de vida cresce, portanto, o beneficiário aposentado tem condições de receber aposentadoria por mais tempo.

O fator funciona como um pedágio multiplicador que inclui a expectativa de sobrevida, a idade e o tempo de contribuição do segurado. Ou seja, critérios atuariais que aumentam a correlação entre contribuição e benefício, sendo que quanto maior o tempo de contribuição e mais idade tenha o segurado no momento do requerimento da sua aposentadoria, menor será a incidência do fator previdenciário no cálculo do benefício.

Por que as mudanças são necessárias?

Para garantir uma Previdência sustentável e contas equilibradas para o futuro, de modo a assegurar a aposentadoria dos trabalhadores de hoje, mas também de seus filhos e netos.

Mas por que mudar as regras?

Diversos países estão reverendo seu modelo de previdência por causa do aumento da expectativa de vida e da rápida transição demográfica que estão vivendo. As pessoas estão recebendo aposentadoria por um período maior de tempo, o que aumenta os custos da Previdência social.

O verdadeiro representante dos servidores públicos municipais de Itanhaém e Mongaguá



Liberado a melhor opção para Empréstimo Consignado Em Mongaguá

Agora com novo Banco

Ligue e faça uma consulta (13) 3448-3436

Tramonte & Empreendimentos Lujan

facebook www.facebook.com

Follow me! twitter.com/sispumi

YouTube youtube.com/TVSISPUMI

www.sispumi.com.br

AGORA É GUERRA

ALTO RISCO DE EPIDEMIA. FAÇA A SUA PARTE.

TODOS CONTRA DENGUE

Bancred card *****

Você tem Nós aceitamos

Ampla rede conveniada em Itanhaém e Mongaguá - Consulte em nosso site

www.sispumi.com.br

MONGAGUÁ

SISPUMI cobra aplicação de direitos e apresenta reivindicações durante encontro



Durante o encontro com o prefeito Artur Parada Prócida, a diretoria do SISPUMI reivindicou a aplicação dos direitos aos servidores, tais como fornecimento de Equipamento Individual de Segurança (EPI) e pagamento de piso salarial instituído por lei federal, além de outros itens relacionados a melhoria das categorias. O encontro aconteceu no gabinete do prefeito, no primeiro dia do mês de julho.

Em relação ao dever da prefeitura em cumprir o fornecimento de EPIs, o prefeito informou já ter entregado aos trabalhadores que atuam no urbanismo. Segundo Artur, os servidores assinaram o recebimento dos EPIs, cabendo agora a conscientização e responsabilidade, por parte destes servidores, pelo uso e conservação adequado durante o desempenho da função. O SISPUMI solicitou também a aquisição de cintos de proteção lombar para os servidores que operam roçadeiras e maquinários semelhantes para

prevenir lesões de vértebra nos trabalhadores. O prefeito anotou a reivindicação para analisar a possibilidade de aquisição do equipamento.

O SISPUMI também questionou sobre o fornecimento do EPI colete balístico aos GCMs. O prefeito afirmou que as aquisições dos EPIs estão em andamento, devido à morosidade burocrática por se tratar de produto controlado de uso exclusivo e, os uniformes estão em fase de cotação de preço.

Piso salarial nacional

O SISPUMI reivindicou o pagamento do piso salarial dos Agentes Comunitário de Saúde (ACS) e Agentes de Combate às Endemias (ACE), em cumprimento a Lei 12.994/14. Conforme constatado pelo SISPUMI, os servidores atingem o valor do piso, estipulado em R\$ 1014,00, porém contabilizando o valor do pagamento do adicional de insalubridade. A diretoria do SISPUMI

reportou o fato ao prefeito, que se prontificou a verificar o caso para reparar o erro.

Em situação semelhante, com a intervenção do SISPUMI, os ACS e ACE de Itanhaém tiveram a reparação de seus vencimentos, no segundo semestre de maio.

Educadores de Creche

Após encontro com a categoria, o SISPUMI reivindicou pela valorização destes profissionais junto ao prefeito e o diretor municipal de Educação, Edmilson Benedito Machado. Na prática, estes servidores exercem função pedagógica, merecendo valorização salarial equiparada ao piso nacional dos professores.

O prefeito e o diretor da educação concordaram que de fato a categoria faz por merecer, porém existem algumas barreiras a serem enfrentadas. O diretor Edmilson ressaltou que os problemas desta categoria tem origem pela falta de acompanhamento e inclusão destes trabalhadores, na evo-

lução das diversas legislações relacionada à educação. Na prática, não havia exigência ou qualificação específica para atuar no cuidado com as crianças de creche. Porém, a administração municipal apresentou esperança para estes servidores municipais ao se comprometer em estudar as possibilidades para viabilizar a reivindicação. Entre as condições para atender a categoria estão a recente inclusão da categoria no plano de carreira do magistério (LC 16/2011), onde os trabalhadores podem obter a progressão. Outra opção a ser avaliada pela administração municipal, pode surgir através de portaria. As possibilidades serão avaliadas pelo prefeito, juntamente com a Educação e Jurídico Municipal.

Data Base

O SISPUMI voltou a reiterar a antiga reivindicação dos servidores municipais, propondo a criação da lei que garante anualmente a

reposição salarial provocada pela inflação (data-base). Atualmente o prefeito vem aplicando as perdas, mas a garantia da reposição, na forma de lei municipal, serviria como uma medida de proteger o salário dos servidores públicos municipal, evitando que gestores irresponsáveis prejudiquem e acumulem defasagem aos vencimentos dos trabalhadores.

O Prefeito recebeu a reivindicação e disse que vai avaliar a possibilidade de fazer o projeto de lei.

Segundo o prefeito, o momento não seria favorável, devido a presente crise econômica que pode refletir nos recursos financeiro da prefeitura. “Em momento de crise as pessoas cortam os gastos e, como não é prioritário, um dos primeiros cortes é o pagamento do IPTU e demais tributos públicos”. Explicou Artur.

Mesmo com o quadro desfavorável, o prefeito sinalizou a possibilidade de criar a lei com a inclusão de um artigo, condicionando a data base com a previsibilidade e disposição do orçamento municipal.

Os representantes dos servidores municipais de Mongaguá também registraram outros itens para melhorias no ambiente de trabalho, que será apreciado pela administração municipal. Presente no encontro o Prefeito Professor Artur e o secretário de Educação Municipal, Edmilson Benedito Machado e os diretores do SISPUMI, Aparecido Borges dos Santos, Wilson R. dos Santos, Samuel Lorena Rosa, Marcos Jacob e o coordenador jurídico do SISPUMI, Douglas Figueiredo da Silva.

MONGAGUÁ

Sindicalizado leva Karatê do tatame para a vida



Sindicalizado dá bom exemplo aos jovens através da prática esportiva e filosófica do karatê. Conheça o servidor Dionizio.

Em meados dos anos 70, o então jovem Dionizio Labete Filho ingressou na prática do Karatê aos 15 anos de idade. Talvez por influência do fenômeno Bruce Lee, que na época revolucionou o cinema hollywoodiano através da arte marcial e causou grande comoção por sua trágica morte ainda no auge da fama. Outro provável motivo seria pela simples necessidade que os jovens têm de extravasar toda energia e vitalidade. Seja qual for o motivo, certamente Dionizio não imaginava que a arte marcial pudesse influenciar sua vida além do tatame.

Atualmente, Dionizio divide seu tempo entre suas principais atividades, o trabalho como motorista da educação municipal de Mongaguá e ensinando a arte do Karatê para

crianças e jovens. Membro da equipe liderada pelo Professor Aurélio, que desenvolve a prática há 25 anos no estilo shorin ryu, Dionizio não só acompanha os jovens como também disputa nas competições, o que resultou (e vem resultando) em dezenas de medalhas e troféus ao longo dos anos.

Sua dedicação aos ensinamentos do esporte deixa claro que as medalhas e troféus são apenas ícones de superação, ocorrido em determinado momento sobre o tatame, mas a sabedoria aprendida, pela filosofia proposta do Karatê segue com o praticante. É justamente assim que Dionizio demonstra satisfação. Com brilho nos olhos, ele se sente realizado quando vê seus alunos se superando ao transferindo os ensinamentos dos treinos para a própria vida.

Com mais de 50 anos de idade e um preparo físico e disposição de fazer inveja a muitos garotos, o atleta não tem pretensão de parar com o esporte. Dionizio conta que a grande motivação para continuar vem das novas gerações. “Os jovens precisam de bons exemplos e, se eu tenho a possibilidade de ser uma boa referência, seja pelos resultados ou pela idade, então devo continuar praticando e repassando os ensinamentos do Karatê”.

O SISPUMI parabeniza e se orgulha em ter em seu quadro sindical, o servidor público Dionizio, que já atuou brevemente no município de Itanhaém, mas conseguiu se efetivar no mesmo cargo em Mongaguá, o que lhe rendeu maior conforto por estar próximo de sua família e de seus alunos.

Reivindicação é atendida de modo ineficiente na garagem



Após a obra, aberturas laterais não protege os trabalhadores e equipamentos das chuvas



Antes da obra, cobertura em ruínas oferecia risco físico aos trabalhadores

Em outubro de 2014, o SISPUMI reivindicou, através do ofício 173/2014, o reparo da cobertura na garagem da Regional de Agenor de Campos com o objetivo de dar maior segurança aos trabalhadores e prevenir a ocorrência de potenciais acidentes. Além da prevenção de acidentes, o conserto do telhado também oferece condições digna de trabalho aos servidores nos dias de chuvas, conservando os equipamentos e ferramentas de trabalho.

O SISPUMI constatou que a administração realizou o reparo da cobertura no local, porém a obra realizada não satisfaz as necessidades dos trabalhadores.

Durante os dias de chuva, a cobertura não é eficiente por não reter as águas, que entram pela lateral, molhando os trabalhadores e os equipamentos.

A garagem ainda apresenta outros problemas como caixa-d'água sem tampa e demais problemas de conservação precária do imóvel, causando transtorno aos servidores municipais que atuam no local.

O SISPUMI reitera as necessidades dos trabalhadores que estão desenvolvendo os serviços em situações precárias de trabalho.

Servidores obtém êxito em sindicâncias com atuação da advocacia sindical



Em setembro o departamento Jurídico do SISPUMI obteve dois bons resultados ao defender em sindicância administrativa servidores municipais de Mongaguá.

Em um dos casos, o motorista D.O. no desempenho de sua função foi injustamente acusado de consumir bebida alcoólica.

O incidente aconteceu quando o acusador agiu de maneira leviana e precipitada, formalizando a denúncia ao ver o motorista entrar em uma lanchonete e pedir uma coxinha e um refri-

gerante tubaína, que foi interpretada como sendo uma garrafa de cerveja.

A advocacia sindical comprovou que a acusação era infundada e o servidor foi absolvido.

Em outra situação, o servidor J.R.A. foi acusado pelo envolvimento em um eventual furto no ambiente de trabalho, sendo passível de pena de exoneração do cargo.

Recorrendo em defesa do servidor, os advogados do SISPUMI conseguiram afastar o risco de exoneração, resultando ao servidor a pena de suspensão por 90 dias.

Pioneiros no Litoral sul, servidores de Itanhaém conquistam do Plano de Carreira



O Diretor Financeiro, Samuel Lorena Rosa ao lado do Prefeito Marco Aurélio Gomes dos Santos, o Diretor Presidente do SISPUMI, Jorge Rogério Coyado e o Diretor Secretário Geral, Wilson Roberto dos Santos após rodada de negociação que resultou no consenso das partes envolvidas no Projeto do Plano de Carreira

Após longos anos de negociação com a administração municipal, os servidores municipais de Itanhaém já podem festejar a conquista do tão esperado Plano de Carreira. A íntegra do Projeto de Lei não contemplou todas as alterações propostas pelo SISPUMI, porém se tornou viável pelas mudanças dos pontos críticos e pelo compromisso da administração municipal em aprimorar os demais itens propostos, conforme as possibilidades e disponibilidade orçamentária.

Os itens mais polêmicos do projeto original apresentavam problemas desde a ascensão aos níveis de progressão, tanto para quem já estava há tempos no serviço público, assim como para quem estava em início de carreira, além de métodos e critérios de avaliação questionáveis.

Entre os apontamentos feitos pelo SISPUMI,

que não foram integrados ao Projeto está a evolução vertical. Em alguns momentos o item foi confundido como mudança de cargo (o que não seria possível por força do edital), mas a proposta do sindicato é de possibilitar ao servidor uma progressão vertical permitindo a elevação superior, independente da denominação hierárquica, Classe ou Grau I, II e III. A administração municipal rejeitou a possibilidade de implantar o item no momento por questão orçamentária, mas acenou a possibilidade de realizar a proposta futuramente. Outro item rejeitado em relação ao Projeto diz respeito à redução dos níveis de progressão, porém o item foi compensado pelo texto do artigo 37, que prevê a progressão a cada dois níveis aos servidores com mais de 12 anos de serviço.

Também ocorreram mudanças em relação ao

método de avaliação e desempenho, a ser feito pela chefia imediata, para os servidores progredirem aos níveis. O texto anterior apresentava a elevada pontuação de 72 pontos, sendo alterado para 40 pontos e serão considerados os critérios de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade e idoneidade moral.

O SISPUMI dispensou atenção especial aos itens de avaliação e desempenho, por temer sua aplicação como instrumento de coação ou de assédio moral aos servidores avaliados.

O item foi discutido amplamente com os demais envolvidos no projeto, prevendo no Plano de Carreira, um formulário de recurso a ser encaminhado para a Comissão de Recursos Humanos, caso o servidor discorde do resultado da avaliação de seu superior imediato.

Cabe ressaltar que todos os servidores, incluindo as chefias, também serão avaliados. Não obstante, a eventual prática de assédio moral deve ser reportada ao conhecimento sindical para ser coibido e punido.

Além da Avaliação de Desempenho, o servidor também tem a possibilidade de progressão por Aperfeiçoamento Educacional. A progressão ocorrerá observando a exigência mínima do grau de escolaridade para investimento do cargo ou função, da seguinte forma: Exigência de alfabetização progride com conclusão do Ensino fundamental; médio e superior. Exigência de Ensino fundamental progride com certificados de ensino médio ou superior. Quando a exigência for de nível superior, a progressão se dará por certificado de nível de pós-graduação, em área correlata ao cargo ou emprego com duração mínima de 360 horas; mes-

trado ou doutorado. O servidor deve ficar atento para apresentar requerimento ao Departamento de Recursos Humanos, acompanhado do certificado ou diploma de conclusão durante o mês de março para obter a progressão por Aperfeiçoamento Educacional.

A diretoria do SISPUMI considerou a vontade da administração municipal em realizar tais mudanças, agindo de modo oposto em relação à administração passada, onde as ações para implantação do plano de carreira foram encerradas, após o SISPUMI apontar as mudanças a favor dos servidores. Também foi levado em conta o momento da crise econômica, onde o Projeto do Plano de Carreira se apresenta como uma boa possibilidade de evolução salarial e, conseqüentemente, minimizar os efeitos da crise ao servidor municipal.

ITANHAÉM

Plano de Carreira é conquista histórica e marca início para valorização dos servidores



De 2005 a 2012 divergências e falta de vontade política da administração municipal marcaram as negociações do Projeto



Em 2011, servidores comparecem na assembleia e dizem não as propostas do projeto de Plano de Carreira



Comissão Parlamentar do Plano de Carreira (2009/2012) e SISPUMI discutindo o Projeto



Servidores lotam a Câmara Municipal, em Audiência Pública na apresentação do Projeto do Plano de Carreira, em 4 de junho de 2011



Em 3 de setembro de 2015, Executivo, Legislativo, SISPUMI e Grêmio chegam ao consenso para viabilizar o Projeto do Plano de Carreira

A aprovação do Plano de Carreira dos servidores municipais de Itanhaém é uma conquista com mais de uma década de luta. O SISPUMI reconhece a importância de sua implantação, como pioneira aos servidores municipais do Litoral Sul, mas sabe que este Plano é apenas o 'ponta pé inicial', para consagrar o merecimento e dedicação dos trabalhadores pelo serviço prestado ao município.

O Plano de Carreira dos Servidores Públicos encontra amparo na Constituição Federal, desde 1998.

Em 2002, o SISPUMI inclui a o Plano de Carreira na Pauta de Reivindicação Coletiva. O item reivindicado prossegue nos anos seguintes, mas a administração municipal não apresentava empenho político, no sentido de concretizar o pedido dos servidores.

Somente em 2005, no início do primeiro mandato do prefeito João Carlos Forssell (2005/2008), a diretoria do SISPUMI apresenta a primeira minuta do projeto do plano de carreira, contendo progressão funcional e salarial. O projeto segue em estudo por dois anos, mas é rejeitado pela administração municipal.

No final do primeiro mandato do governo Forssell, o SISPUMI reavalia a minuta do projeto e apresenta novo plano de carreira, sem abrir mão da progressão vertical.

Já no exercício do segundo mandato do governo Forssell (2009/2012), novamente o projeto apresentado pelo SISPUMI é rejeitado a pretexto de insuficiência de disponibilidade orçamentária. O sindicato rebate as alegações propondo ao governo que faça uma reforma administrativa e, consequentemente, realocação do quadro funcional para viabilizar o projeto. A administração municipal se mostra irredutível, argumentando com a prerrogativa de que tal atitude é de exclusiva atribuição do Executivo, sem demonstrar opções para implantar o projeto. As negociações se arrastaram apresentando desgaste e falta de empenho do governo em buscar resolução para o caso.

Ainda no segundo mandato, outro projeto é apresentado, desta vez, pelo Grêmio Recreativo de Itanhaém, elaborado pela empresa Graboski Advogados Associados, sediada na cidade de Adamantina, conforme apurado pelo setor de imprensa do sindicato, a mesma empresa já havia sido contratada pela prefeitura, no ano de 2006, pelo valor de R\$ 31,8 mil para realizar serviços e atualização do plano de carreira do magistério.

Na ocasião, a prefeitura opta pelo projeto apresentado pelo Grêmio, preterindo os projetos apresentados pelo SISPUMI.

Sem conhecimento prévio do teor do projeto do plano de carreira, em 4 de julho de 2011 foi realizada audiência pública para apresentar o Projeto de Lei Complementar (PLC) 07/2011. O SISPUMI vai a Câmara Municipal com os servidores, que lotaram o plenário para tomar conhecimento do projeto, juntamente com os vereadores e representantes do Grêmio. Na apresentação não compareceu nenhum representante da empresa contratada e idealizadora do plano de carreira, para tirar as dúvidas técnicas aos presentes. Ao observar que o projeto não contemplava a progressão vertical e continha itens em desacordo aos desejos dos trabalhadores municipais, a proposta foi recusada pela maioria dos servidores.

Em assembleia realizada no SISPUMI, em 2 de agosto de 2011, os servidores fizeram abaixo assinado com mais de 800 assinatura, em repúdio ao projeto 07/2011.

A administração dá continuidade à negociação para o sindicato apontar as mudanças necessárias, mas o Executivo não apresenta empenho em efetuar os apontamentos feitos pelo SISPUMI, fazendo com que a negociação perca força pela proximidade do ano eleitoral.

Já na atual gestão, em abril de 2013, o prefeito, vereadores, Grêmio e SISPUMI voltam a negociar para viabilizar o projeto, com a proposta de formação de comissão para acompanhamento e desenvol-

vimento do Projeto. Ao longo dos meses, os envolvidos no projeto não conseguem manter a periodicidade dos encontros, frustrando o desenvolvimento dos trabalhos. Por este motivo, em agosto de 2014, o SISPUMI toma a iniciativa em contratar uma empresa especializada, conforme publicado na edição de setembro-outubro de 2014 do Informativo SISPUMI, com o objetivo de pôr fim ao impasse de modo eficaz.

Em janeiro de 2015, antes mesmo da empresa contratada apresentar uma minuta do projeto ao SISPUMI, as partes se reúnem e o prefeito propõe que o SISPUMI fizesse os apontamentos para reaproveitar o projeto apresentado pelo Grêmio. Em 19 de janeiro, a proposta é acatada pelo SISPUMI, através do ofício 18/2015.

Nos meses seguintes o Executivo faz a análise orçamentária, jurídica e administrativa e inclui o plano de carreira, no Programa Pró-Servidor.

No dia 3 de setembro de 2015, as partes realizam novo encontro e prefeito anuncia que, mediante os levantamentos feitos, a prefeitura não tem a possibilidade em atender todos os itens propostos pelo SISPUMI, entre eles a progressão vertical, em contrapartida, firmou o compromisso de atender a proposta, condicionando a possibilidade da administração. A direção do SISPUMI ponderou a proposta e a necessidade dos servidores, considerando o prazo, que deveria ser aprovado pelo legislativo, para o projeto começar a vigorar a partir de 2016, além da possibilidade de ganho salarial aos servidores para minimizar a crise econômica.

No dia 8 de setembro, a Câmara Municipal recebe o plano de Carreira, através do Projeto de Lei Complementar (PLC) N° 07 de 2015, sendo aprovado por votação unânime pelos vereadores, nos dois turnos de votação.

O projeto retorna ao executivo que sanciona o Projeto de lei Complementar 164 de 15 de setembro de 2015.

Não se engane com a imagem, durante recesso número de crianças excede recomendação da CEB



Durante o recesso escolar o SISPUMI foi verificar as condições das creche, em algumas unidades de Itanhaém. Em alguns casos, foram constatado que o número de crianças por educador excede a recomendação da Câmara de Educação Básica (CEB) do Conselho Nacional de Educação (CNE).

Das unidades vistoriadas pelo SISPUMI ficou constatada a insuficiência de funcionários, em conformidade ao parecer

022/98 da CEB, que aponta o número de crianças por educador. “No caso de bebês de 0 a 2 anos, a cada educador deve corresponder no máximo de 6 a 8 crianças. As turmas de crianças de 3 anos devem limitar-se a 15 por adulto, e as de 4 a 6 anos de 20 crianças. Porém, algumas unidades, apesar de alegarem estar de acordo com o parecer da CEB, na prática não conseguem viabilizar tais cumprimento por defasagem do quadro de funcionários,

que se afastam do trabalho pelos mais diversos motivos, como férias e licenças.

O parecer do CEB institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil, sendo fundamental para a execução do ensino de qualidade, nos estados e municípios. Deste modo, o parecer não deve ser menosprezado por não ter o status de Lei. Além do prejuízo a qualidade no ensino infantil para as crianças de 0 a 6 anos, a não aplicação do parecer do CEB, traz também prejuízo aos trabalhadores das unidades de educação, afetando todos os envolvidos. Diretores e coordenadores são obrigados a improvisarem, não sendo raro juntar salas para suprir a falta de funcionários; conseqüentemente, educadores e professores de creches se deparam com o imprevisto, gerando sobrecarga em suas atribuições, resultando no ciclo vicioso de um provável afastamento gerado pela atividade de trabalho.

Se por um lado os problemas apresentados nas creches foram atenuados durante o recesso escolar, por outro não pode ser considerado como meramente sazonal para ser resolvido. Segundo relato dos servidores entrevistados, o problema ocorre mesmo fora do período de recesso escolar. “... imagina ficar de olho em 24 crianças, enquanto é preciso higienizar uma que se suja fora de hora. A gente (educadores) enfrenta dificuldade

até para ir ao banheiro”. Explicou uma servidora ao ser questionado sobre a insuficiência no quadro funcional, fora do período de recesso escolar. Em uma das creches registramos falta de funcionário para efetuar o controle de acesso das pessoas. Função normalmente realizada por guarda patrimonial. “Temos que pedir para alguém da secretaria ou da cozinha para fazer o serviço”. Justificou a responsável pelo estabelecimento.

Reivindicação da categoria

Há mais de um ano, os educadores de creche reivindicam a redução da carga horária ou a implantação de turnos nas unidades de creches com a intenção de sanar o problema de sobrecarga do trabalho. A proposta também possibilitaria a categoria realizar as chamadas dobras, ocasionando também o acréscimo do ganho salarial. Agora a reivindicação foi reforçada com a adesão dos professores de creche, durante reunião da categoria, ocorrida na sede do SISPUMI, nos dias 22 e 23 de julho, juntamente com os professores substitutos I e II. O SISPUMI pontuou as reivindicações e encaminhou documentos para o prefeito e a secretária de Educação para que seja aberta as rodadas de negociação.

Seguindo negociação, Secretaria da Educação implanta creche ‘piloto’ e estuda jornada em dois turnos



Durante o período do dia três à 27 de agosto, a Secretaria de Educação, Cultura e Esporte de Itanhaém implantou a creche experimental com horário diferenciado em dois turnos. A unidade escolhida foi a creche Felipe Lobo, onde a Secretaria de Educação visa estudar a possibilidade de atender a

reivindicação da categoria de educadores e professores de creches, que negociam a possibilidade da redução da jornada de trabalho de 8 horas para 6 horas diária, conseqüentemente, possibilitando as chamadas dobras destes profissionais.

Como se sabe, a redução da jornada de trabalho sem perda de

remuneração, representa um avanço para a qualidade de vida do trabalhador, assim como representa maior produtividade e melhoria na qualidade no serviço prestado.

A notícia causou expectativa, assim como também gerou muita especulação entre os profissionais das creches.

Alguns servidores questionaram se a divisão da jornada em turnos pudesse ferir o edital pela eventual redução da jornada de trabalho, porém os trabalhadores não devem se preocupar por eventuais benefícios conquistados, assim como ocorreu recentemente em um dos benefícios concedido pelo Programa Pró-Servidor, que reduziu a jornada semanal de 44 para 40 horas.

Outra tema muito especulado e criticado pelos profissionais é sobre a metodologia aplicada pela Secre-

taria para se basear na viabilidade de implantação dos turnos, pois caso um dos critérios seja a insuficiência de funcionários, o estudo pode ser prejudicado, uma vez que já esta constatada a defasagem no quadro funcional, que deve ser agravado nos próximos meses, quando esta previsto o término de contrato de trabalho de muitos educadores.

Ao fim do projeto piloto, a Secretaria Municipal de Educação deve apresentar o estudo ao SISPUMI e a Comissão de Servidores da Educação, em futuro encontro de negociação.

Se atendida, a reivindicação será um marco histórico para a categoria de educadores e professores de creche, que podem antecipar uma conquista há tempos reivindicada pelas centrais sindicais. Na Câmara dos Deputados a luta existe desde 2009, através da PEC 231/95.

ITANHAÉM

Professores de creche e Substitutos lutam por valorização



Professores de creche e substitutos I e II de Itanhaém se reuniram na sede do SISPUMI para reivindicar por igualdade de direitos, concedidos aos demais professores da rede municipal de ensino.

Conforme relato da categoria, a administração pública produz desigualdade entre os docentes. Durante o encontro, realizado na sede do SISPUMI, nos dias 22 e 23 de julho, os professores pautaram as reivindicações e formaram comissão dos servidores para abrir a rodada de negociação com o governo municipal.

Entre os principais itens pautados, a categoria reivindica isonomia da remunera-

ção da hora/aula que, segundo os professores de creches e substitutos I e II, são inferiores em relação aos demais docentes PEB I, II e III.

A categoria também reivindica o direito de exercer as dobras como os demais profissionais.

Os professores disseram que a administração permite que a jornada seja cumprida em outra cidade, mas não possibilita que a ação seja realizada no próprio município.

O SISPUMI enviou ofício para a secretaria de Educação questionando os problemas registrados pela categoria e aguarda respostas para buscar resolução para o caso, juntamente com a Comissão.

Profissionais da Saúde se reúnem no SISPUMI em busca de melhorias para as categorias



Os servidores municipais que atuam na Saúde de Itanhaém se reuniram na sede do SISPUMI para abrir a rodada de negociação com a secretaria municipal de Saúde. No primeiro encontro, realizado em 13 de maio, a comissão dos trabalhadores entregou as reivindicações

ao secretário adjunto de Saúde, Dr. José Renato Oliva.

Em nota o departamento de Recursos Humanos da Saúde respondeu ao SISPUMI as solicitações da categoria. Sobre a equiparação salarial, a Secretaria alegou incompetência em atender tal solicitação por ferir o princípio da isonomia.

Em relação ao pagamento de horas extras no horário de almoço dos plantonistas a Administração Municipal respondeu que as horas extras serão pagas conforme acordo feito entre o Secretário Adjunto de Saúde, SISPUMI e a Comissão dos servidores do UPA e SAMU. Já, em

relação ao item, em que a categoria negocia o pagamento de plantão a 100%, nos dias domingos e feriados, segundo os servidores, a Secretaria de Saúde se equivocou, respondendo a reivindicação como simples pagamento de horas extras, afirmando já executar tal pagamento.

Os servidores também pediram explicação sobre quais são os critérios adotados para o enquadramento do percentual de insalubridade por categoria. A Secretaria de Saúde informou que foi enviado memorando ao Departamento Jurídico Municipal solicitando informações a respeito.

Sobre a reivindicação de concessão de 2 folgas mensais para os servidores que se ativam em jornada de 12X36 horas e 1 folga mensal aos servidores que se ativam em jornada de 24X72 horas, a Secretaria de Saúde afirmou que está analisando a viabilidade da solicitação, devido a recente redução da carga horária implantada pela administração Municipal.

Outro item reivindicado pelos profissionais da enfermagem é a transformação do cargo de Auxiliar de Enfermagem para o de Técnico de Enfermagem. A Secretaria de Saúde informou que a legislação apresentada pela categoria amparando o pedido foi revogada, mas mesmo assim, tal solicitação foi encaminhada ao Jurídico Municipal para dar seu parecer.

Os Servidores também reforçaram o pedido através do SISPUMI para que o projeto de lei do plano de cargos e salário dos servidores seja apreciado, antes de ser levado para votação na Câmara Municipal.

Os Trabalhadores consideraram vagas, as respostas apresentadas pela Secretaria de Saúde e aguardam a próxima rodada de negociação, para dar continuidade aos itens negociados. A categoria também pretende reavaliar o enquadramento do grau de insalubridade e atualizar os índices das perdas salariais.

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2015/2016

O SISPUMI entregou a Pauta de Reivindicação Coletiva 2015/2016 ao prefeito Marco Aurélio Gomes. A administração pública agendará uma data para discussão dos itens reivindicados pelos servidores públicos para negociar os itens com a representação sindical.

O SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPAIS E AUTARQUICOS DE ITANHAÉM E MONGAGUÁ (SISPUMI), representante legal dos Servidores Públicos Municipais de Itanhaém, conforme o que dispõem a Constituição Federal em seu art. 8º inciso III e ainda Lei nº. 8.073, de 30 de julho de 1990, em consonância com a Lei Municipal nº 3.662 de 01 de outubro de 2010 vigente, vem por meio deste apresentar a Vossa Excelência à “Pauta de Reivindicação 2015/2016”. Sendo que a mesma foi elaborada com a participação dos servidores públicos municipal, demonstrando assim suas reais necessidades.

REIVINDICAÇÕES DE AMBITO GERAL

I - MANUTENÇÃO DAS VANTAGENS ANTERIORES

a) Independentemente das reivindicações constantes neste rol, fica garantida, com as alterações apresentadas nesta pauta à manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade da PMI e / ou constantes nos acordos coletivos anteriores, negociações diretas e dissídios coletivos, inclusive o vigente.

II – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

a) O Chefe do Poder Executivo após a publicação da Lei que institui o atual Plano de Carreira dos servidores de Itanhaém, no ano de 2016 iniciará discussão junto ao SISPUMI para a implantação da progressão vertical na carreira dos servidores publicos.

III – REPOSIÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS

a) A PMI, IPMI e Camará na data base dos servidores aplicara a título de reposição salarial anual, o INPC acumulado 9,88%, (nove e oitenta e oito) por cento, compreendendo o período de setembro de 2014 a agosto de 2015, conforme o previsto no Inciso X, Art. 37 da Constituição Federal c/c Lei Municipal nº. 3.662 de 1 de outubro de 2010, mais o percentual de 14% (quatorze por cento) a título de aumento real de salários.

IV – REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS ACUMULADAS

a) A PMI promoverá para todos os servidores independentemente de terem seus vencimentos pagos por referencias ou módulos, como plano de recuperação das perdas salariais acumuladas no período de 1999 a fevereiro de 2011, conforme tabela fornecida pela PMI atualizada em 2013 (tabela em anexo);
b) Reposição imediata dos índices acordados conforme tabela em anexo, das perdas salariais para os Níveis Universitários, referentes aos anos de 2012 e 2013;
c) A PMI promoverá a elevação do piso salarial dos servidores municipais para R\$ 1100,00.

V – ATESTADOS MÉDICOS

a) A PMI aceitará de todos os servidores os atestados médicos e atestados de comprecimento do titular e de acompanhantes fornecidos pela rede pública ou particular, respeitando o critério de privacidade do paciente;

VI – ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

a) A PMI assegura o direito de remuneração na ausência do trabalho para acompanhamento de dependentes legais do servidor em casos de internação ou consultas medicas mediante a devida comprovação;

VII - JORNADA DE TRABALHO

a) A PMI promoverá redução de jornada de trabalho para 36 horas semanais sem perda de vencimento de acordo com as categorias profissionais, visando melhorar a qualidade no atendimento e a produtividade do serviço público.

b) A PMI enviará ao Legislativo projeto de Lei que regulamentara 01 (uma) folga mensal para os servidores que cumprem escalas de serviços em

regime de plantões fixos com carga horária de 12 X 36 horas ou 24 X 72.

c) A PMI remunerará em 100% (cem por cento) todas as horas realizadas em regime extraordinário (horas extras) por necessidades de serviços, que vierem a ser realizadas por funcionários que estejam em gozo de folga e forem convocados ao trabalho.

VIII- REPOUSO ALIMENTAÇÃO

a) A PMI remunerará a todos os servidores que se ativarem em carga horária ininterrupta igual ou superior a 12 (doze horas), a título de “Hora Repouso Alimentação” no valor equivalente a 01 (uma) hora acrescida do percentual de 50% (cinquenta por cento), ou disponibilizará 01 hora de intervalo para realizarem suas refeições.

IX – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

a) A PMI concederá o devido adicional de insalubridade aos servidores que se ativam em locais insalubres devendo o mesmo ser pago sobre o vencimento do cargo efetivo conforme as disposições contidas nas NR-15 e NR-16 do Ministério do Trabalho e Emprego c/c Art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho.

X – TICKET REFEIÇÃO

a) - A PMI concederá a todos os servidores Ticket Refeição no valor de R\$ 12,00 (doze reais) diário, perfazendo o valor mensal de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais);

b) A PMI aplicará a proporcionalidade no pagamento do Ticket Refeição a todos os servidores que forem convocados para trabalho em horários extraordinários;

XI – VALE ALIMENTAÇÃO

a) A PMI, IPMI e CAMARA MUNICIPAL fornecerão mensalmente Vale Alimentação no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), para todos os servidores os quais estejam enquadrados até a referencia 15, não devendo incidir para o calculo do beneficio, os adicionais de periculosidade, insalubridade, adicional por tempo de serviço, noturno, vale transporte pago em holerite, dentre outros, estendendo-se este beneficio aos aposentados e pensionistas.

XII - VALE TRANSPORTE

a) A PMI, concederá Vale Transporte a todos os funcionários ativos da Administração Direta e Autarquias, que trabalham em jornada integral ou parcial, conforme o disposto na Lei Federal nº. 7.619/87.

b) A quantidade de Vales Transportes concedidos, será o equivalente em dias de trabalho laborados, quer sejam em horários normais ou extraordinários, por convocação e / ou necessidades de serviços, durante o mês de sua realização.

c) Restabelecimento do Vale Transporte intermunicipal para os servidores concursados que residam fora do Município e que tenham ingressado na PMI até o ano de 2005.

d) Imediata revogação da lei que determinou o pagamento do Vale Transporte em especie, devendo o mesmo disponibilizado através de passes ou cartão.

XIII – AUXÍLIO CRECHE

a) A PMI disponibilizara vaga em creche e berçário para os filhos das Servidoras e Servidores nos locais mais próximos de suas residências ou do trabalho; Na impossibilidade do cumprimento deste item, a PMI se responsabilizará pelo custeio das despesas até o limite de um salário mínimo mensal, por criança.

XIV – SEGURO VIDA/ FUNERAL

a) A PMI, IPMI e CAMARA concederão a todos os servidores titular, Seguro de Vida com cobertura de despesas de funeral ao titular e seus dependentes legais de 1º grau;

a) A PMI, IPMI e Camará disponibilizarão a todos

os Servidores Estatutários, Celetistas, Aposentados e Pensionistas, Plano de Saúde privado com cobertura à seus dependentes legais, visando a melhoria da saúde de todos como forma preventiva;

XVI – CONCESSÃO DE ÁREA

a) A PMI concederá uma área para o SISPUMI, destinada a CONSTRUÇÃO de espaço para lazer dos servidores publicos municipais de Itanhaém;

XVII – FILHOS DE SERVIDORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS

a) A PMI e Câmara Minicipal concederão mensalmente auxílio correspondente a um salário mínimo federal aos servidores que tenham filho (a) com necessidades especiais para tratamento ou educação especializada;

XVIII – CIPA

a) A PMI informará ao SISPUMI por ocasião da implantação do processo eletivo da CIPA, para que possa fazer acompanhamento divulgação do pleito;

b) A PMI independente da eleição dos membros da CIPA fornecerá de forma periódica para todos servidores que se ativem em ambientes insalubres ou perigosos, todos os equipamentos de proteção individual conforme as normas baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, necessários para realização das suas atividades laborativas diárias.

XIX – QUADRO DE AVISO

a) A PMI, IPMI e Camara reservará em todas as repartições, um local, de acesso de trânsito fácil aos servidores, sem prejuízo dos serviços prestados à comunidade, para fixação de quadro Informativo das atividades do Sindicato;

b) A PMI, IPMI e Camara encaminharão a todos os responsáveis pelos órgãos e setores circular onde autorizam o livre acesso dos dirigentes do Sindicato nos locais de trabalho para divulgação, informação e comunicação de atividades relativas aos seus representados;

c) A PMI encaminhará respostas aos ofícios enviados pelo SISPUMI no prazo maximo de 15 quinze dias corridos.

X X – PUBLICIDADE

a) A PMI no ato da posse do Servidor concursado, contratado ou comissionado, o RH da PMI dará publicidade ao órgão representativo da categoria, inclusive disponibilizando fichas de filiação da Entidade.

XXI – REFEITÓRIO

a) A PMI disponibilizara a todos os Servidores nos seus respectivos setores de trabalho refeitório com todo equipamento para atender as necessidades básicas de higiene, conforto e dignidade, conforme as determinações legais do Ministério do Trabalho e Emprego.

XXII- REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

a) A PMI incluirá o SISPUMI em toda e qualquer discussão referente aos interesses dos Servidores conforme previsto na CF de 1988, em seu Artigo 8º inciso III;

XXIII- ESTATUTO DOS SERVIDORES

a) A PMI formará comissão composta pelo Sindicato, Câmara Municipal, Administração Municipal e Instituto de Previdência, para realizar estudo e reformulação do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Estatuto do Magistério, Plano de Carreira do Magistério e Estatuto da Guarda Municipal;

REIVINDICAÇÕES DE AMBITO ESPECIFICO XXIV – SAÚDE

a) A PMI garantirá o fornecimento de materiais e equipamentos, além de instalações adequadas, necessários para o bom desenvolvimento dos procedimentos realizados na área correlata;

b) A PMI manterá comissão permanente de funcionários técnicos na área da saúde com poderes de fiscalização e deliberação, os quais se reunirão mensalmente, com o objetivo de se manter o padrão de qualidade dos trabalhos, conforme normas nacionais e internacionais de saúde;

c) A PMI promoverá programa de capacitação e atualização de procedimentos técnicos dos profissionais que se ativam na área da saúde.

d) A PMI concedera 01 (uma) folga mensal para os servidores que se ativam em plantão de 12 x 36 e 24 x 72.

XXV– EDUCAÇÃO

A PMI autorizará os servidores que se ativem nas escolas a realizarem suas alimentações no local de trabalho.

XXVI - MOTORISTAS

a) A PMI concederá aos motoristas que em razão do serviço se afastarem do Município em caráter eventual ou transitório uma diária no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), ou ticket alimentação no mesmo valor, à cada 04 horas fora do Município, sem a necessidade de apresentar comprovante de utilização;

b) A PMI pagará o adicional de insalubridade conforme laudo apresentado pelo perito do SISPUMI, sobre o salário base conforme a Lei nº. 3.055/2004.

c) A PMI promoverá a manutenção periódica preventiva e corretiva de todos os veículos utilizados pelos profissionais da saúde municipal.

d) A PMI fornecerá periodicamente uniformes completos para todos os motoristas: Botas, camisetas, macacões, quando em serviço prestado ao SAMU, assim como todos os EPIs necessários.

XXVII- AGENTE FISCAL DE TRÂNSITO

a) A PMI propiciará o abastecimento periódico aos Agentes Fiscais de Trânsito de protetor solar, além de uniformes impecáveis, material de trabalho em perfeitas condições de uso, equipamentos de comunicação novos, viaturas em quantidade adequadas e em condições de segurança;

XXVIII- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS / MECANICO / ELETRICISTA E LAVADOR DE AUTOS

a) A PMI propiciará o abastecimento periódico aos servidores auxiliares de serviços gerais, mecânicos, eletricitas e lavador de autos uniformes, material de trabalho em perfeitas condições de uso, protetor solar para os servidores que se ativam em ambientes externos além de transporte em veículos adequados e em condições de segurança para utilização;

b) A PMI promoverá periodicamente cursos de capacitação para profissionais das áreas correlatas, indicando os servidores, sempre em forma de revezamento, habilitando-os para melhor desenvolverem suas atividades cotidianas;

Itanhaém 01 de setembro de 2015.

JORGE ROGERIO COYADO
Diretor Presidente

WILSON ROBERTO DOS SANTOS
Secretaria Geral

SAMUEL LORENA ROSA
Diretor Financeiro

DOGLAS FIGUEIREDO DA SILVA
Coord. Depto. Jurídico

CICERO SOARES L. FILHO
Advogado SISPUMI - AOB 75670 SP

SINDICAL

Programa Sindicato Itinerante intensifica participação dos servidores municipais



O SISPUMI deu início ao Programa Sindicato Itinerante, com o objetivo de levar os serviços e benefícios oferecidos pela entidade até os servidores municipais, para resolver as demandas da categoria nos locais de trabalho. A primeira unidade a receber o SISPUMI foi a Regional Gaivota, em Itanhaém, no dia 26 de junho.

Os servidores registraram as reivindicações do setor e apresentaram os problemas enfrentados no ambiente de trabalho. Alguns servidores questionaram alguns dos itens concedidos pela prefeitura, através do Programa Pró-Servidor, como o auxílio-transporte e auxílio-alimentação.

Aproveitando a visita, alguns servidores fizeram a sindicalização ao SISPUMI, após conhecer as ações sindicais e os diversos benefícios e serviços, disponíveis aos servidores públicos. Entre eles, assistência Jurídica, empréstimo consignado, planos de saúde, rede conveniada e outros.

Os problemas relacionados foram documentados e cobrados da administração municipal para serem solucionados.

Através do Programa Sindicato Itinerante, algumas categorias que participavam das ações sindicais de maneira mais comedida, a exemplo dos diretores de unidade escolar, começaram a registrar as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho.

A ordem das principais reclamações apontadas pela categoria estão a defasagem salarial, prejudicada por parte da administração municipal de Itanhaém por não cumprir o acordo da reposição salarial. A insuficiência do quadro funcional também é apontado como fator de preocupação e conflito no ambiente de trabalho, que segundo apontamentos, ocorrem dentro e fora das salas de aula das unidades. Alguns diretores ressaltaram que os problemas diários não se tornam tão explícito pela dedicação de alguns trabalhadores que, em grande parte, ocupam os cargos como estagiários ou temporários. Na sequência das reclamações estão problemas relacionados com o fornecimento de alguns insumos de

higiene e responsabilidades em assumir, por vezes o papel de gestor da APM.

A categoria manifestou a possibilidade de mobilização através do SISPUMI para abertura de negociação com a administração municipal.

Outro problema preocupante, detectado durante o Programa Itinerante, ocorreu na Secretaria de Trânsito de Itanhaém. A equipe do SISPUMI constatou a precariedade no ambiente de trabalho onde atuam os Pitores e Letristas viários. O local de trabalho exala forte odor de solvente, além de abrigar diversos objetos dispensados pela administração, servindo como depósito. Os servidores não apresentavam nenhum tipo de Equipamento de Proteção Individual (EPI), tais como luvas, botas, máscaras de Proteção Respiratória ou Protetor Facial.

De imediato o SISPUMI fez a requisição dos EPIs necessários e cobrou providências a administração municipal, assim como está cobrando ações mais efetivas do Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).



Saiba mais

O Programa Sindicato Itinerante do SISPUMI é uma iniciativa da direção executiva, visando a aproximação e participação de todos os servidores públicos municipais com o sindicato, para potencializar as conquistas de melhores condições de trabalho e valorização salarial. O Programa Itinerante também sugere o resgate da história do sindicato, nos 30 anos do SISPUMI e reforça uma das primeiras ações de luta da entidade; difundindo a conscientização e participação organizada dos trabalhadores.

A relação das unidades visitadas será divulgada periodicamente, confira na rede social Facebook (www.facebook.com/SISPUMI). Para antecipar nossa presença em sua unidade de trabalho, entre em contato conosco, através do telefone 3422-5522 ou através do email imprensa@sispumi.com.br

Algumas das unidades já visitadas

E.M. Zuleica B. de Assis;
E.M. Prof.^a Diva do Carmo Alves de Lima;
E.M. Prof.^a Maria Cristina Macedo Gomes;
Creche Felipe Lobo.
E.M. Nildemar de Souza Oliveira;
E.M. Pedrina Pompeu Bastos;
E.M. Lilian Aparecida Borges Prado;
E.M. Nôemia Salles Padovan;
E.M. Prof.^a Neusa Pinto Fonseca;
E.M. Harry Forssell;
E.M. Prof.^a Shirley Mariano Estriga,
E.M. Eugênia Pitta Rangel Veloso;
SAMU;
GCM e Trânsito;
Unidade de Saúde da Família (Centro)



Jiu Jitsu Romeu Bertho Clube Náutico de Itanhaém



SENSEI DENIS BEZERRA STRONGER
Treino: Seg. Qua. e Qui. das 20:30 às 22:30
Tel: 13 99781-0871 | E-Mail: deni.s.bezerra@gmail.com

Associados tem 50% de desconto



JEOVA JIREH Soluções Tecnológicas

"O Seu Serviço Em Boas Mãos, Com Qualidade E Profissionalismo"
Técnico Especializado

**MANUTENÇÃO DE COMPUTADORES ; NOTEBOOKS e IMPRESSORAS;
PLANEJAMENTO E INSTALAÇÃO DE REDES CABEADAS E WI-FI;
PLANEJAMENTO, MONTAGEM E MANUTENÇÃO DE LAN HOUSES;
VENDA DE COMPUTADORES, NOTEBOOKS E PEÇAS
INSTALAÇÃO DE SISTEMA DE SEGURANÇA
(CFTV, ALARMES E CERCAS ELETRICAS)**

**Atendimento Empresarial
com Contrato ou Avulso
e a Domicilio**

(13) 9.9608-5111 (VIVO) / (13) 9.9161-4095 (CLARO)
(13) 7815-7020 - ID: 919*6351 (NEXTEL)

E-Mail: jeovajirehsolutec@gmail.com / Skype: [jjst2015](https://www.skype.com/user/jjst2015)

RUA GILMAR JOSÉ CARNEIRO, 430 - BALN. CAMPOS ELISEOS - ITANHAEM - SP
NA RUA DO QUIOSQUE DO CEARA, TREVO DA PASSARELA DE CAMPOS ELISEOS

DIVULGAÇÃO

Tramonte & Empreendimentos Lujan

Conveniada SISPUMI

Bradesco **BICBANCO** Desde 1938

Prefeitura de Itanhaém
ITAPREV
Prefeitura de Mongaguá

Consignado para servidor público municipal e aposentado
Também para Servidor Público do Estadual (Consulte)
A melhor opção com as menores taxas de juros

Refinanciamento de dívidas

Novo Empréstimo **Dívidas de outros bancos**

Faça uma consulta, compare e veja as vantagens

* Crédito sujeito a margem consignável disponível, entrega de documentação solicitada análise e aprovação

Tramonte & Empreendimentos Lujan Av. Peruíbe, 532 Lj 1 e 2 -Praia dos Sonhos - Itanhaém
Telefone: (13) 3427-4360 / 3427-2559

Fórmula Magistral
Farmácia de Manipulação

Unid.1 | Av da Paz 1104
Utinga . Santo André . SP
Tel 11 4996 5664

Unid.2 | Av São Paulo 1440
Centro . Mongaguá . SP
Tel 13 3448 3513

Unid.3 | Av Portugal 1087
Santo André . SP
Tel 11 4438 1910

Unid.4 | Av Custódio de Sá e Faria 1040
Jd Elba . São Paulo . SP
Tel 11 2269 4675

Unid.5 | Estrada do Pedroso 435
Vila Luzita . Santo André . SP
Tel 11 4459 2018

Produtos de qualidade e com os melhores preços!

www.formulamagistral.com.br
www.facebook.com/FormulaMagistral
atendimento@formulamagistral.com.br

Produtos Manipulados, Naturais, Homeopáticos, Florais e Dermocosméticos.

ATELIÊ DAS UNHAS & CIA

Cabeleireiro - Manicure
Depilação

Célia Regina/Telefone: (13) 3426.3974
R. Peruíbe, 529 - Praia do Sonho
Itanhaem - SP

OUTUBRO É O MÊS DA LUTA CONTRA O CÂNCER DE MAMA.

COMPARTILHE ESTA IMAGEM PARA DEMONSTRAR SEU APOIO A ESTA CAUSA.

30 SISPUMI

O Sacolão R.B. está de volta

Os servidores sindicalizados podem usar o cartão SISPUMI para comprar frutas, verduras e legumes com a melhor qualidade.



O Sacolão R.B. fica na Avenida São Paulo, 455, CIBRATEL I, em Itanhaém. Telefone (13) 3427-1907 – 3427-1344