

Benefícios aos servidores públicos municipais da Administração Pública Direta e Indireta:

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Art. 1º O percentual de reajuste salarial dos servidores ativos da Administração Municipal Direta e Indireta concedido pelo inciso III do art. 1º da Lei nº. 9695, de 17 de junho de 2015, fica fixado em 9,31%, relativo ao índice acumulado do DIEESE, no período de 1º de abril de 2015 a 31 de março de 2016.</p> <p>§1º O reajuste salarial fixado no caput deste artigo será extensivo aos aposentados e pensionistas em paridade com servidores ativos, nos termos do art. 50 da Lei nº 8.703, de 22 de dezembro de 2004.</p> <p>§2º Ficam excluídos do reajuste salarial previsto no caput deste artigo, os cargos em comissão incluídos nos anexos I, II e III da Lei nº 9.516, de 21 de novembro de 2013, incluídos no anexo I e III da Lei nº 9.546, de 20 de dezembro de 2013, incluídos no anexo I da Lei nº 9.654, de 12 de dezembro de 2014, os subsídios previstos na Lei nº 9.428, de 23 de outubro de 2012 e os trabalhadores contratados na forma do inciso I, do art. 2º, da Lei nº. 8.587, de 16 de dezembro de 2003, bem como, todos os cargos de provimento em comissão que compõem a estrutura da administração indireta municipal.</p>	<p>No preâmbulo da lei a palavra “INSTITUI” será substituída por “ALTERA”, em virtude da lei propor alterações dos benefícios existentes.</p> <p>A Administração não concederá reajuste salarial em razão de indisponibilidade financeira e orçamentária para o ano de 2017.</p>
<p>Art. 2º Todos os servidores da Administração Direta e Indireta, bem como os servidores aposentados e pensionistas desses órgãos, receberão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário do período aquisitivo já adquirido, no mês de junho de 2016.</p> <p>§1º Caso os servidores que optarem em não receber desta forma deverá apresentar sua discordância, por escrito, na Praça do Servidor, até 15 de junho de 2016.</p> <p>§2º Ficam excluídos do recebimento da antecipação da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário, os trabalhadores contratados na forma do inciso I, do art. 2º, da Lei nº. 8.587, de 16 de dezembro de 2003.</p> <p>§3º A Administração procederá à antecipação do pagamento de metade do 13º (décimo terceiro) salário ao ensejo das férias do servidor, no período de fevereiro a outubro, mediante requerimento prévio no mês de janeiro do correspondente ano, em formulário próprio a ser entregue na Gerência de Administração de Pessoal.</p> <p>§4º O pagamento da antecipação do 13º Salário previsto no caput ficará condicionado a disponibilidade financeira no mês de maio de 2016, sendo que caso não haja disponibilidade financeira o pagamento da primeira parcela será realizado no mês de novembro de 2016, até o</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se a disponibilidade orçamentária, conforme §4º.</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>dia 30 e o pagamento da segunda parcela será realizado no mês de dezembro de 2016, até o dia 20.</p>	
<p>Art. 3º O Poder Executivo Municipal fica autorizado a conceder, a partir de 1º abril de 2016, mediante sistema de reembolso, auxílio-babá no valor de R\$ 628,31 (seiscentos e vinte e oito reais e trinta e um centavos) para cobertura de despesas efetivamente realizadas com pagamento de empregados domésticos contratados e registrados para exercício da função de babá, por mãe servidora, pai servidor viúvo ou que detenha a guarda exclusiva de filho.</p> <p>§1º Farão jus ao benefício previsto no caput deste artigo os servidores que não percebam auxílio-creche e que tenham um ou mais filhos com idade inferior a 7 (sete) anos.</p> <p>§2º A mãe servidora que tenha filho portador de deficiência mental, assim como o pai servidor viúvo ou que detenha a guarda exclusiva de seu filho na mesma condição, terão direito de optar pela percepção do benefício previsto no caput deste artigo.</p> <p>§3º Para a percepção do benefício os servidores deverão fornecer cópia ao Departamento de Recursos Humanos da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS dos empregados contratados como babá devidamente registrados.</p> <p>§4º Havendo rompimento do vínculo empregatício entre os empregados contratados como babá e os servidores, estes deverão comunicar imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos para suspensão do recebimento do benefício, sendo que, se houver nova contratação, deverá novamente ser comprovada.</p> <p>§5º Fica vedada a percepção do mesmo benefício por servidores que acumulam cargos públicos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se as alterações:</p> <p>§3º Para a percepção do benefício os servidores deverão fornecer a cada 2 (dois) meses, cópia ao Departamento de Recursos Humanos da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, <b>bem como dos respectivos comprovantes de recolhimento dos encargos sociais</b> dos empregados contratados como babá devidamente registrados.</p> <p>§5º Fica vedada a percepção do mesmo benefício por servidores que acumulam cargos públicos <b>nesta Prefeitura.</b></p>
<p>Art. 4º A mãe servidora, pai servidor viúvo ou que detenha a guarda exclusiva de filhos, comprovada por documento público, fará jus ao benefício de auxílio-creche, nos mesmos moldes e valores concedidos às mães servidoras, na forma da Lei nº. 6.744, de 17 de dezembro de 1990, alterada pela Lei nº. 6.880, de 20 de fevereiro de 1992.</p> <p>Parágrafo único. Farão jus ao benefício previsto no caput deste artigo os servidores que não percebam auxílio-babá e que tenha um ou mais filhos com idade inferior a 7 (sete) anos, vedada a percepção do mesmo benefício por servidor(a) que acumulam cargos públicos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 5º A Administração estenderá as licenças legais aos servidores “conviventes do mesmo sexo que mantêm união estável” da Administração Direta e Indireta, desde que apresentem documentação oficial em situação de união estável.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 6º Será estendida a licença nojo e licença gala dos servidores Celetista nas seguintes disposições:</p> <p>I – a licença nojo passa a ser de 2 (dois) dias para 5 (cinco) dias consecutivos a contar da data do falecimento de pais, irmãos, cônjuges ou filhos – parentes de 1º grau e de 2 (dois) dias</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>consecutivos a contar da data do falecimento de parentes de 2º grau – avós, sogro, sogra, netos, cunhados; II – a licença gala passa a ser de 3 (três) dias para 5 (cinco) dias consecutivos a contar da data do Casamento prevista na respectiva Certidão de Casamento Civil.</p>	
<p>Art. 7º A Administração concederá mensalmente uma cesta básica, em forma de pecúnia, no valor de R\$ 81,81 (oitenta e um reais, oitenta e um centavos), aos servidores que ocuparem cargos ou funções das classes 1 a 4 da Tabela de Vencimentos I. Parágrafo único. A percepção da vantagem pecuniária de que trata este artigo não será incorporada aos vencimentos dos servidores beneficiados, para quaisquer efeitos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 8º A Administração Direta ou Indireta concederá um auxílio funeral de até um salário mínimo e meio, a título de reembolso, ao responsável pela despesa do funeral dos servidores, ativos ou inativos, que vierem a falecer. §1º O auxílio funeral será concedido ao familiar ou qualquer pessoa que comprove a despesa com o sepultamento dos servidores falecidos, observado o limite máximo. §2º Quando do falecimento dos servidores o Sindicato será comunicado.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se as seguintes alterações:  Art. 8º A Administração Direta ou Indireta concederá um auxílio funeral <b>no valor de R\$ 1.405,50 (um mil, quatrocentos e cinco reais e cinquenta centavos)</b>, a título de reembolso, ao responsável pela despesa do funeral dos servidores, ativos ou inativos, que vierem a falecer.</p>
<p>Art. 9º O vale-refeição da Fundação de Assistência à Infância de Santo André – FAISA, do Serviço Funerário do Município de Santo André – SFMSA e Serviço Municipal de Saneamento Ambiental de Santo André - SEMASA, fornecido para os trabalhadores que tiverem direito a esse benefício, será de R\$ 23,63 (vinte e três reais e sessenta e três centavos).</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 10. A Administração Direta ou Indireta concederá um auxílio-distância aos seus servidores, cujos vencimentos totais não ultrapassem R\$ 5.204,42 (cinco mil, duzentos e quatro reais e quarenta e dois centavos) mensais, desde que trabalhem e não residam em Paranapiacaba, Parque Andreense, Recreio da Borda do Campo e Parque Miami de valor equivalente a ¼ (um quarto) dos vencimentos da Tabela I, Classe 1, nível A, excluídos os profissionais da saúde que já recebem a gratificação prevista na Lei nº. 6.590, de 14 de dezembro de 1989. Parágrafo único. A percepção da vantagem pecuniária de que trata este artigo condiciona-se ao efetivo exercício do cargo na referida localidade, não se incorporando, para quaisquer efeitos, aos vencimentos dos servidores beneficiados.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Art. 11. Os servidores, quando afastados do efetivo exercício de suas funções, por motivo de acidente ou doença do trabalho, ou por outro motivo considerado como sendo força maior para a Administração, e necessitarem utilizar transporte coletivo para indispensável locomoção, terão mantido o seu benefício de vale-transporte ou auxílio-transporte.</p> <p>§1º A partir do 3º (terceiro) dia, inclusive, de afastamento do servidor, por motivo de saúde ou acidente, este deverá apresentar comprovação da necessidade de utilização de transporte coletivo, sob pena de interrupção do benefício.</p> <p>§2º A comprovação da natureza da licença, de que trata o parágrafo anterior, será realizada pelo servidor através de atestado fornecido pelo setor competente da Administração Pública.</p> <p>§3º Caso o servidor, por necessidade do serviço, for obrigado a utilizar maior número de vezes o transporte público, será fornecida a quantidade suficiente de vale-transporte ou valor adequado de auxílio-transporte para atender à demanda.</p> <p>§4º O servidor que, sem prévia justificativa, deixar de atualizar o cadastro ou fazer o cadastramento quando solicitado para o auxílio-transporte, terá o pagamento do auxílio suspenso, até que faça novo cadastramento.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 12. Também serão aceitos pela Administração Pública os atestados médicos emitidos por profissionais da assistência médica conveniada pelo Instituto de Previdência de Santo André.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 13. Caso o servidor apresente laudo divergente do oficial em caso de licença médica ou aposentadoria por invalidez, poderá ser convocada nova junta médica, com diferente composição, para apreciar a questão e emitir parecer conclusivo.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 14. Os débitos apurados a título moderador de assistência médica, assim como aqueles apurados conforme tabela de preços a título de participação do servidor na assistência odontológica, serão descontados em folha de pagamento dos servidores usuários em parcelas correspondentes a no máximo 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) da remuneração do devedor, considerando-se esta, para esse fim, os vencimentos do cargo somados aos respectivos biênios, substituição ou função gratificada, eventual diferenças de biênios, excetuando-se a contribuição previdenciária.</p> <p>Parágrafo único. Na hipótese de incidência concomitante de despesa médica e despesa odontológica, o desconto será de no máximo 10% (dez por cento) da remuneração dividido entre 5% (cinco por cento) para cada uma delas.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), e procederá junto à Secretaria de Assuntos Jurídicos e ao IPISA com as análises dos descontos referentes ao segundo vínculo do servidor que tem acúmulo de cargo.</p>
<p>Art. 15. Enquanto permanecerem em vigor os decretos municipais que disciplinam as horas excedentes à carga horária de trabalho terão contrapartida em folga, a Administração compensará as horas extras realizadas por seus servidores em folgas nas mesmas proporções de remuneração aplicada quando do pagamento em pecúnia.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Parágrafo único. O servidor será previamente cientificado por sua chefia imediata se a hora extra for remunerada em pecúnia ou compensada em folga.</p>	
<p>Art. 16. Continua estabelecida a jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, realizada em turnos ininterruptos de revezamento e fica autorizado o cumprimento de escala de trabalho de 6 x 1 (seis por um), ou seja, 6 dias de trabalho por um de descanso, aos servidores que prestam serviços na área do trânsito e o cumprimento de escala de trabalho de 7 x 2 (sete por dois) dias, intercalada com a escala de 5 x 1 (cinco por um) dias, ou seja, respectivamente, 7 dias de trabalho por 2 dias de descanso e 5 dias de trabalho por 1 dia de descanso, aos servidores que prestam serviços na área de telefonia do SAMU, observando-se que estas escalas se referem sempre a turnos ininterruptos de revezamento de trabalho.</p> <p>§1º Fica assegurado aos servidores durante a jornada de 12x36, 45 (quarenta e cinco) minutos de intervalo para refeição, e as demais jornadas previstas no caput fica assegurado 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição, que será realizado de forma criteriosa, permitindo a continuidade e o bom andamento do serviço, período que será considerado como hora trabalhada para efeito de remuneração, tendo o servidor a obrigação de se apresentar em caso de necessidade.</p> <p>§2º O servidor que prestar serviços na jornada estabelecida neste artigo, em caso de afastamento ou férias, deverá retornar ao trabalho conforme previsto em sua escala.</p> <p>§3º Fica assegurada uma folga quinzenal ao servidor em jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, na seguinte disposição:</p> <p>I – primeira quinzena sem falta injustificada, folga na primeira quinzena do mês posterior; II – segunda quinzena sem falta injustificada, folga na segunda quinzena do mês posterior.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se as seguintes alterações:</p> <p>§1º Fica assegurado aos servidores durante a jornada de 12x36, <b>60 (sessenta)</b> minutos de intervalo para refeição com o respectivo registro, e as demais jornadas previstas no caput fica assegurado 15 (quinze) minutos de intervalo para refeição, que será realizado de forma criteriosa, permitindo a continuidade e o bom andamento do serviço, período que será considerado como hora trabalhada para efeito de remuneração, tendo o servidor a obrigação de se apresentar em caso de necessidade.</p> <p>§2º O servidor que prestar serviços na jornada estabelecida neste artigo, em caso de afastamento ou férias, deverá retornar ao trabalho conforme previsto em sua escala <b>que deverá ser certificada com a respectiva chefia.</b></p> <p>§3º Fica assegurada uma folga quinzenal ao servidor em jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, na seguinte disposição:</p> <p>I – primeira quinzena <b>completa de efetivo exercício</b> sem falta injustificada, folga na primeira quinzena do mês posterior; II – segunda quinzena <b>completa de efetivo exercício</b> sem falta injustificada, folga na segunda quinzena do mês posterior.</p>
<p>Art. 17. Os dias em que o servidor permanecer em auxílio doença ou licença médica em virtude de Acidente de Trabalho serão considerados para contagem de tempo do período aquisitivo de férias, licença prêmio e biênios.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 18. Será concedida a licença paternidade de 20 (vinte) dias ao servidor estatutário e celetista.</p> <p>Parágrafo único. Será estendida a licença paternidade de 20 (vinte) dias para 30 (trinta) dias ao servidor, após o nascimento de filho, caso seu cônjuge venha a falecer.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se as seguintes alterações:</p> <p>Art. 18. Será concedida a licença paternidade de 20 (vinte) dias ao servidor estatutário e celetista.</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
	<p>§1º. Será estendida a licença paternidade de 20 (vinte) dias para 30 (trinta) dias ao servidor, após o nascimento de filho, caso seu cônjuge venha a falecer.</p> <p>§2º. A licença paternidade prevista no caput e §1º será extensiva ao pai adotante, mediante apresentação de comprovante da guarda, ou provisória ou permanente.</p>
<p>Art. 19. A Administração permitirá, mediante compensação, não havendo prejuízo no desempenho das funções do servidor, adequações no horário de trabalho, para permitir a freqüência a cursos de ensino fundamental, ensino médio, curso profissionalizante, curso preparatório, ensino superior, pós-graduação, mestrado e doutorado.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 20. Os servidores poderão utilizar pelo menos 1 (uma) hora de sua jornada de trabalho para freqüência no Movimento Brasil Alfabetizado ou na Educação de Jovens e Adultos – EJA, cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem que a Administração venha a implantar, com o objetivo de melhorar o desempenho do servidor em suas funções. Parágrafo único. Será concedido aos servidores que fazem parte do Movimento Brasil Alfabetizado ou da Educação de Jovens e Adultos - EJA, vale-transporte para locomoção do local do trabalho ao local do curso e retorno, na medida da necessidade que deverá estar cabalmente demonstrada.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 21. O servidor exonerado por iniciativa da Administração, em estágio probatório, fará jus ao recebimento de férias e 13º (décimo terceiro) salário proporcionais.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p><b>Art. 22</b> O direito ao gozo de férias dos servidores, ainda que não usufruído na época própria, não prescreverá.</p>	<p>A Administração retirará o artigo do acordo vigente (2016), em razão de regulamentação existente no Estatuto do Servidor.</p>
<p><b>Art. 23.</b> A Administração incluirá os servidores celetistas da Fundação de Assistência à Infância de Santo André - FAISA no sistema de concessão de biênios, considerando o 1º (primeiro) período aquisitivo a partir de 1º (primeiro) de junho de 2004. <b>Parágrafo único.</b> Os servidores continuarão recebendo os valores que hoje já percebem a título de quinquênio e receberão ainda proporcionalmente o período de quinquênio incompleto acumulado até 31 de maio de 2004, considerando-se cada 6 (seis) meses completos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 24. A Gratificação de Risco de Vida será feita na forma da Lei nº. 9.311, de 29 de abril de 2011, Lei nº 9.327, de 21 de junho de 2011 e Lei nº 9.579, de 08 de maio de 2014 e alterações posteriores, continuando nos afastamentos por Acidente de Trabalho e nas ausências motivadas por gravidez das servidoras, inclusive durante o período de licença maternidade.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Art. 25. O mandato dos servidores da Administração Direta e Indireta na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA terá duração de 1 (um) ano.</p> <p>§1º A Administração Direta deverá proceder à reestruturação da CIPA aplicando a NR-5, fornecendo infraestrutura para seu funcionamento e divulgando os resultados de suas atividades.</p> <p>§2º Deverão ser encaminhadas ao Sindicato as cópias das comunicações de acidente de trabalho dos servidores, bem como os dados estatísticos sobre acidente de trabalho.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 26. A Administração Direta e Indireta e as empresas terceirizadas e contratadas, não permitirão o transporte de trabalhadores na carroceria de caminhões, peruas abertas e pick-ups.</p> <p>Parágrafo único. A Administração fará constar em seus editais de licitação para contratação de serviços que utilizem transporte de trabalhadores, que os mesmos não poderão ser transportados em carroceria aberta de caminhões, peruas abertas e pick-ups, bem como deverão seguir todas as normas legais referentes à saúde e segurança do trabalho e fornecimento de E.P.I.s (Equipamentos de Proteção Individual).</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 27. Ao servidor celetista que possuir convênio médico ou odontológico particular, e/ou convênio com operadora de cartão benefício ou de consumo, contratados pela entidade sindical, será oferecida a possibilidade de desconto em folha do valor da mensalidade.</p> <p>§1º A Administração será responsável pelo repasse integral do desconto à entidade sindical subscritora do Contrato com a prestadora de serviço de Assistência Médica e/ou com a operadora do cartão benefício ou de consumo.</p> <p>§2º A Administração efetuará o desconto em folha e respectivo repasse somente quando houver saldo disponível na folha de pagamento do servidor, não se responsabilizando, de forma alguma, pelo repasse de verbas que excedam a disponibilidade de saldo.</p> <p>§3º O desconto em folha relativo ao cartão benefício ou consumo será estendido aos servidores estatutários.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Art. 28. A Administração colocará à disposição do trabalho sindical um total de 12 (doze) diretores sindicais, sem prejuízo dos vencimentos, vantagens e gratificações, incluída a Administração Direta e Indireta, a serem indicados pelo órgão de classe, sendo permitida a substituição mediante comunicação prévia do Sindicato.</p> <p>§1º Os membros da Diretoria do Sindicato não poderão ser removidos de sua Lotação de origem, a não ser que haja comum acordo entre a Administração e o Servidor.</p> <p>§2º A Administração abonará as horas de trabalho dos membros da Diretoria Colegiada e da Diretoria de Base, para participação em cursos de formação, palestras, seminários e atividades sindicais em âmbito municipal, estadual, federal e internacional,</p> <p>§3º Dentre os servidores sindicalizados indicados pelo Sindicato para participação dos eventos previsto no §2º o abono de horas de trabalhado deverá ser solicitada antecipadamente ao respectivo Secretário da Lotação do Servidor.</p> <p>§4º O Sindicato solicitará a Administração a liberação do servidor no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência dos eventos previstos no §2º.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 29. A Administração colocará à disposição do trabalho cooperativista um total de três servidores sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens a serem indicados pelos Dirigentes da Cooperativa de Crédito, sendo permitida substituição, mediante comunicação prévia da Diretoria da Cooperativa.</p> <p>§1º A Prefeitura de Santo André concederá os descontos mensais em folha de pagamento inerente a integralização de capital da Cooperativa, das parcelas e empréstimos, bem como na rescisão contratual dos servidores, atendendo os limites legais estabelecidos.</p> <p>§2º A Prefeitura de Santo André disponibilizará espaço físico, mobiliário, bem como os equipamentos, infraestrutura de comunicação interna e externa e demais recursos materiais para o desenvolvimento dos trabalhos da Cooperativa.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 30. No ato de realização da homologação da rescisão contratual, nos casos de dispensa ou exoneração, o servidor poderá fazer-se acompanhar de representante do Sindicato, cuja ausência não implicará óbice para o ato.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 31. Quando a defesa do servidor em processos da CPI-D for patrocinada pelo Sindicato dos Servidores, devidamente comprovada por procuração, este será notificado de todos os atos processuais.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 32. A Administração Direta ou Indireta irá receber e analisar pareceres, relatórios e laudos a saúde e segurança do trabalho, elaborados pelo Sindicato e discutirá com a Entidade os encaminhamentos e implementações necessários, inclusive o pagamento de adicionais de direito, tais como os adicionais de insalubridade e periculosidade.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>



Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>Art. 33. Serão abonadas as horas ou dias aos servidores, até o limite de 03 (três) dias consecutivos ou intercalados por mês, em razão do acompanhamento de enteados, devendo ser comprovada a devida relação parental por meio de Declaração, reconhecida firma em Cartório, ou filhos, pais, cônjuges e companheiros, todos enfermos, física ou mentalmente, mediante apresentação de atestado médico pelo servidor, à Gerência de Saúde do Servidor.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:</p> <p>Art. 33. Serão abonadas as horas ou dias aos servidores, até o limite de 03 (três) dias consecutivos ou intercalados por mês, <b>em razão do acompanhamento de filhos, pais, cônjuges, companheiros ou companheiras e de enteados, devendo este último ser comprovada a devida relação parental por meio de Declaração, reconhecida firma em Cartório</b>, ou filhos, pais, cônjuges e companheiros, todos enfermos, física ou mentalmente, mediante apresentação de atestado médico pelo servidor, à Gerência de Saúde do Servidor.</p>
<p>Parágrafo único. Para servidores em estágio probatório, o afastamento das horas ou dias mencionados, no caput, serão em razão de acompanhamento ou tratamento e será limitado ao período de dez dias ao ano, ocasião em que haverá prorrogação do estágio probatório.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 34. A Administração Direta e Indireta concederá às suas servidoras prorrogação do período de amamentação, mencionado no parágrafo único do art. 120, da Lei nº 1.492, de 02 de outubro de 1959, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens, até 01 (uma) hora diária para amamentar o filho, mediante atestado médico, válido por 45 (quarenta e cinco) dias, apresentado à Gerência de Saúde do Servidor, até que se complete, no máximo, o décimo quinto mês de aleitamento.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:</p> <p>Art. 34...</p> <p><b>§1º O período a qual se refere o art. 120 da Lei 1.492/1959 será concedido conforme a seguinte proporcionalidade de horas trabalhadas.</b></p> <p>a) de 7 horas até 7 horas e 30 minutos =&gt; 1 hora e 30 minutos b) a partir de 8 horas =&gt; 2 horas</p> <p><b>§2º Para os docentes que trabalham nas unidades escolares a proporcionalidade referida no 1º§ a redução se dará somente na jornada regular de trabalho ininterruptas.</b></p>
<p>Art. 35. A partir de 1º setembro de 2016 o valor do seguro de vida passará para R\$17.729,53 (dezessete mil, setecentos e vinte e nove reais, cinquenta e três centavos). Parágrafo único. A Prefeitura disponibilizará aos servidores a apólice de seguro de vida custeado pela Prefeitura, contendo valores indenizáveis e respectivos benefícios.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
	Art. 35. A partir de 1º setembro de 2016 o valor do seguro de vida será de R\$17.729,53 (dezesete mil, setecentos e vinte e nove reais, cinquenta e três centavos).
Art. 36. A Administração Direta, Indireta e Câmara implementarão e desenvolverão ou aprimorarão, ações de promoção e educação em saúde aos seus servidores, que contemplem a criação e/ou a ampla divulgação dos seguintes programas e campanhas: prevenção ao uso de substâncias químicas (tabaco, álcool e outras drogas), buscando a articulação aos Programas da Secretaria de Saúde e outras Secretarias.	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), retirando a Câmara Municipal do texto.
Art. 37. A Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal elaborarão o Plano de Adequação Ergonômica dos equipamentos de trabalho, que inclua tanto o diagnóstico como a indicação das medidas a serem tomadas para a resolução dos casos de inadequação ergonômica, assim como para a resolução dos casos de inadequação física dos ambientes de trabalho (condições higiênicas, de iluminação etc.).	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), retirando a Câmara Municipal do texto.
Art. 38. A Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, quando da necessidade de realização de obras de construção, reforma e manutenção nos próprios públicos, que impliquem qualquer grau de risco à segurança e à saúde ou que causem qualquer tipo de desconforto aos servidores que trabalham nestes locais, elaborarão plano de obras com medidas que extingam ou minimizem ao máximo tais riscos e desconfortos.	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), retirando a Câmara Municipal do texto.
Art. 39. A Administração Direta e Indireta, em conjunto com o sindicato farão um diagnóstico das condições físicas de segurança, de higiene e de conforto, de todos os refeitórios da CRAISA instalados nos diversos locais de trabalho.	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).
Art. 40. A Administração municipal garantirá o fornecimento de EPIs aos servidores nas Creches e EMEIEFs, específicos e adequados ao trabalho realizado junto às crianças.	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).
Art. 41. No prazo máximo de 30 (trinta) dias da assinatura do acordo coletivo deverão ser indicados membros pelo Sindicato e pela Administração Municipal para compor Mesa de Negociação Permanente onde serão tratadas questões específicas de setores ou secretarias, bem como das Comissões mistas.	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).
Art. 42. A Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal, desenvolverão e implementarão uma política que garanta formação, qualificação e requalificação profissional a todos os servidores, que terá como objetivo a formação integral do servidor, pautada pelos seguintes princípios: I - universalidade, buscando atingir a totalidade dos servidores; II - diversidade, oferecendo programas e cursos diversificados conforme a necessidade e interesses da administração e do servidor;	A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), retirando a Câmara Municipal do texto.

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>III - generalização dos conhecimentos, através de programas que possibilitem a formação ou complementação da formação escolar de nível fundamental e médio.</p> <p>Art. 43. A Administração Direta e Indireta garantirá a todos os servidores municipais o direito de ter até 04 (quatro) faltas abonadas no ano, consideradas como de efetivo exercício e sem prejuízo dos vencimentos, desde que não haja faltas injustificadas nos últimos 12 (doze) meses anteriores de efetivo exercício, a contar da data do pedido administrativo.</p> <p>§1º O servidor, deverá comunicar o superior imediato, preferencialmente, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas), acerca da necessidade de ausentar-se do trabalho.</p> <p>§2º Os titulares das unidades de trabalho que deixarem de observar os prazos estipulados no caput, poderão ser responsabilizados por descumprimento de seus deveres funcionais, de acordo com o art. 184 do Estatuto dos Servidores Públicos de Santo André, Lei nº 1.492, de 2 de outubro de 1959.</p> <p>§3º A falta abonada não será permitida nas seguintes ocasiões: I - véspera ou dia posterior a feriados, fins de semana prolongados e plantão; II - dias de reuniões pedagógicas ou cursos promovidos pelo setor competente, quando se tratar de servidor com exercício no Departamento de Educação Infantil e Ensino Fundamental e Departamento de Educação de Jovens e Adultos da Secretaria de Educação.</p> <p>§4º Não se caracteriza prolongamento do feriado quando este incorrer em dia não útil, de acordo com a escala de jornada de trabalho de cada servidor.</p> <p>§5º As faltas abonadas deverão ser concedidas ao servidor de forma interpolada, no limite de até uma falta por mês.</p> <p>§6º As faltas abonadas solicitadas deverão ser usufruídas no mesmo exercício do pedido, vedada a acumulação para o exercício seguinte.</p> <p>§7º Ficam excluídos do caput deste artigo os servidores celetistas contratados por prazo determinado, nos termos da Lei nº 7.529, de 11 de setembro de 1997 e alterações posteriores e servidores que trabalhem em regime de plantão.</p> <p>§8º A falta abonada prevista no caput deste artigo não incidirá, para todos os efeitos, na perda de contagem de período aquisitivo de férias e licença-prêmio do servidor.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:</p> <p>§5º As faltas abonadas deverão ser concedidas ao servidor de forma interpolada, no limite de até uma falta por mês e com um intervalo mínimo de 5 dias entre uma falta abonada e outra na sequência de um mês a outro.</p>
<p>Art. 44. Fica definido como piso de vencimentos dos servidores públicos municipais o valor constante da classe III, nível C da tabela de vencimentos I, Anexo a Lei nº 6.857, de 27 de novembro de 1991, e alterações posteriores.</p> <p>§1º Os cargos e funções constantes da classe II, da tabela de vencimentos I terão suas classificações dispostas, respectivamente, na classe III, da tabela I, Anexo da Lei nº 6.857, de 27 de novembro de 1991, e alterações posteriores.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>

Lei nº 9 818 (Acordo Coletivo 2016)	Proposta Administração 2017
<p>§2º Os cargos e respectivas funções de “Copeiro I” e “Copeiro II” do Anexo da Lei nº 6.608, de 12 de março de 1990 e suas alterações posteriores, passam a ser denominados como “Copeiro”.</p> <p>§3º A reclassificação de vencimentos dos servidores contemplados no caput e no § 1º deste artigo serão retroativas ao mês de abril 2016.</p>	
<p>Art. 45. A Administração reconhecerá a organização setorial dos servidores municipais que se constituírem com legitimidade, não impondo empecilhos à constituição de comissões por local de trabalho e garantirá as condições necessárias para sua efetiva atuação.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016).</p>
<p>Art. 46. Será garantido ao Sindicato o livre acesso a todos os locais de trabalho da Administração Direta, Indireta e Câmara Municipal.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), retirando a Câmara Municipal do texto, e com as seguintes alterações.</p> <p><b>Art. 46. Será garantido ao Sindicato o livre acesso a todos os locais de trabalho da Administração Direta e Indireta.</b></p> <p><b>Parágrafo único. O Sindicato deverá comunicar com antecedência de 72 horas, salvo em situações emergenciais com fins de vistoriar o local de trabalho.</b></p>
<p>Art. 47. Fica estipulada a data de 02 de abril de 2017, para conclusão da próxima mesa de negociação coletiva – acordo coletivo – sendo que caso ultrapasse esta data, eventual reajuste salarial e/ou dos benefícios previstos terá como base 1º de abril de 2017.</p>	<p>Art. 47. Fica estipulada a data de 02 de abril de 2018, para conclusão da próxima mesa de negociação coletiva – acordo coletivo – sendo que caso ultrapasse esta data, eventual reajuste salarial e/ou dos benefícios previstos terá como base 1º de abril de 2018.</p>
<p>Art. 48. As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta de verbas orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.</p>	<p>Art. 48. As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta de verbas orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.</p>
<p>Art. 49. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de abril de 2016 e vigência até a publicação da Lei que instituirá benefícios aos servidores públicos municipais da Administração Pública Direta e Indireta de 2017.</p>	<p>Art. 49. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de abril de 2017 e vigência até a publicação da Lei que instituirá benefícios aos servidores públicos municipais da Administração Pública Direta e Indireta de 2018.</p>

**CLÁUSULAS NOVAS**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<p><b>2 – PAGAMENTO DO 13º SALARIO</b></p> <p>Todos os servidores da Administração Direta e Indireta, bem como os servidores aposentados e pensionistas desses órgãos, receberão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário no mês de junho de 2017.</p> <p>§1º - Caso o servidor opte em não receber desta forma deverá apresentar sua discordância, por escrito, na Praça do Servidor, até 15 de junho de 2017.</p> <p>§2º - A Administração procederá à antecipação do pagamento de metade do 13º (decimo terceiro) salário ao ensejo das férias do servidor, no período de fevereiro a outubro, mediante requerimento prévio no mês de janeiro do correspondente ano, em formulário próprio a ser entregue na Gerência de Administração de Pessoal.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se a disponibilidade financeira.</p>
<p><b>3 – AUXÍLIO BABÁ/EDUCAÇÃO</b></p> <p>O benefício de Auxílio babá/educação pela Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e Câmara, tem por objetivo custear parte das despesas dos servidores no acompanhamento de seus dependentes até a idade 10 (dez) anos e na forma da Lei nº 6.744, de 17 de dezembro de 1990, alterada pela Lei nº 6.880, de 20 de fevereiro de 1992.</p> <p>§1º Terá o direito ao benefício todos servidores, ativos ou afastados por motivo de saúde, com filhos com crianças tutelada ou legalmente adotadas, até 10 (dez) anos de idade, e que não estejam matriculadas <b>em período integral</b> em Creches, Núcleos de Recreação, Educação Infantil e Ensino fundamental mantidos pelo Poder Público.</p> <p>§2º O Auxílio babá/educação está relacionado ao dependente. Quando os seus pais – ou representantes legais – forem ambos servidores, somente a um deles será cadastrada a relação de dependência, Da mesma forma, servidor com acumulação lega de cargo/função dentro dos respectivos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta ou Câmara terá direito a uma única cota por dependente. Ainda no caso de separação de cônjuges: ambos servidores, o benefício será pago àquele que mantiver a guarda judicial exclusiva do filho ou a guarda judicial compartilhada a cota única referente ao(s) dependentes(s) será dividida da seguinte maneira: 50% (cinquenta por cento) para cada um dos pais.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), regulamentando a apresentação de documentos que comprovem a contratação da babá a cada 2 meses.</p>

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p>§3º Valor do benefício do Auxílio babá/educação é de um salário mínimo a partir de 1 de abril de 2017.</p> <p>§4º O Auxílio babá/educação é pago até o mês de dezembro do ano em que o dependente completar 10 anos de idade, os valores do Auxílio babá/educação são reajustados na mesma época à proporção de reajuste dos vencimentos. O benefício é creditado em folha de pagamentos juntamente com os vencimentos mensais.</p> <p>§5º O Executivo enviará projeto para CÂMARA com objetivo de REVOGAR a Lei 6.744, de 17 de dezembro de 1990, e suas alterações pela Lei 6.880, de 20 de fevereiro de 1992, para regulamentação desta cláusula.</p>	
<p><b>AUXÍLIO BABÁ/EDUCAÇÃO ESPECIAL</b> O Auxílio babá/educação ESPECIAL é o benefício instituído pelos respectivos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara que tem por objetivo uma assistência financeira a servidores com filhos portadores de necessidades especiais.</p> <p>§1º Terá o direito ao benefício todos os servidores, ativos ou afastados por motivo de saúde, que possuam filhos, naturais ou adotivos, portadores de necessidades especiais (apresentar deficiência indicada no artigo 4º do Decreto Federal nº 3.298/99 e suas posteriores alterações) e que estejam matriculadas em estabelecimentos oficiais de educação, cultura ou lazer.</p> <p>§2º O servidor não poderá estar recebendo, para o mesmo dependente, o benefício de Auxílio babá/educação, pagos pelos respectivos órgãos da Administração Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara ou a seu cônjuge percebendo benefício similar.</p> <p>§3º O Auxílio babá/educação ESPECIAL está relacionado ao dependente, quando os seus pais – ou representantes legais – forem ambos servidores, somente a um deles será cadastrada a relação de dependência. Da mesma forma, servidor com acumulação legal de cargo/função dentro da Prefeitura ou Câmara terá direito a uma única cota por dependente. Ainda no caso de separação de cônjuges: Ambos servidores, o benefício será pago àquele que mantiver a guarda judicial exclusiva do filho ou a guarda judicial compartilhada a cota única referente ao(s) dependente(s) será dividida da seguinte maneira: 50% (cinquenta por cento) para cada um dos pais.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 3º.</p>

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p>§4º O valor do Auxílio babá/educação ESPECIAL é de 01 salário mínimo mensal, vigente a partir de 1 de abril de 2017.</p> <p>§5º Os valores do Auxílio babá/educação ESPECIAL são reajustados na mesma época à proporção de reajuste dos vencimentos. O benefício é creditado em folha de pagamentos juntamente com os vencimentos de 2017.</p> <p>§6º O servidor interessado na concessão do benefício deverá apresentar, aos DRH's – Departamento de Recursos Humanos respectivos órgãos da Administração Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara, um requerimento, juntando laudo pericial médico, emitido por serviço médico oficial, que é analisado pela Secretaria de Saúde de Santo André, comprovante de matrícula do filho em estabelecimento oficial de educação, cultura ou lazer, que deverá ser renovado anualmente.</p>	
<p><b>5 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/COMPRA</b></p> <p>O auxílio alimentação/compra é um benefício que tem por finalidade possibilitar a seus beneficiários a aquisição mensal de gêneros alimentícios (cesta básica).</p> <p>§1º Terá o direito ao benefício a todos servidores ativos ou afastados por motivo de saúde, inclusive aos servidores aposentados e pensionistas.</p> <p>§2º Valor mensal do benefício é de R\$ 350,00 com vigência a partir de 01/04/2017. O valor do benefício é disponibilizado no 1º dia de cada mês.</p> <p>§3º A percepção da vantagem pecuniária de que trata esta cláusula não será incorporada aos vencimentos dos servidores beneficiados, para quaisquer efeitos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 7º.</p>
<p><b>6 – AUXÍLIO FUNERAL</b></p> <p>A Administração pública Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara concederão auxílio funeral de 04 salários mínimos ao beneficiário do servidor que vier a falecer, ativo ou inativo legalmente designado pelo instituto de Previdência de Santo André ou pelo INSS.</p> <p>Parágrafo único. Quando do falecimento de servidor (a) o Sindicato será comunicado.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), observando-se as seguintes alterações:</p> <p>Art. 8º A Administração Direta ou Indireta concederá um auxílio funeral <b>no valor de R\$ 1.405,50 (um mil, quatrocentos e cinco reais e cinquenta centavos)</b>, a título de reembolso, ao responsável pela despesa do funeral dos servidores, ativos ou inativos, que vierem a falecer.</p>

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p><b>7 – VALE REFEIÇÃO</b> A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura fornecerá a todos os servidores Vale-Refeição, assim como a Câmara já fornece aos seus servidores, no valor de R\$ 30,00 (trinta) reais. O Vale-refeição é um benefício que tem como objetivo subsidiar a aquisição diária de uma refeição.</p> <p>§1º Terão direito todos servidores ativos dos respectivos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura, em jornada de trabalho igual ou superior a 30 horas semanais, desde que não possuam qualquer tipo de subsídio para alimentação. Da mesma forma, servidor com acumulação legal de cargo/função dentro dos respectivos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara.</p> <p>§2º Valor do benefício o valor unitário do Vale-refeição é de R\$ 30,00.</p> <p>§3º A quantidade total de vales no mês corresponderá aos dias efetivamente trabalhados pelo servidor, de acordo com a apuração do Boletim de Frequência Mensal do período, no limite de um vale por dia.</p> <p>§4º aos servidores que tenham que desempenhar serviço extraordinário, é de concedido reembolso a título de auxílio refeição, no mesmo valor unitário estabelecido no §2º desta cláusula;</p> <p>§5º O valor do benefício é disponibilizado no 1º dia útil de cada mês.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 9º.</p>
<p><b>8 – AUXILIO DISTÂNCIA</b> A Administração Direta e Indireta concederá auxílio distância a todos os servidores lotados em Parapiacaba, Parque Andreense, Parque Miami e Parque do Pedroso desde que não residam nesses locais, <b>no valor equivalente a 30% de seus vencimentos</b> (conforme hoje praticado aos servidores da área da saúde).</p> <p><b>Parágrafo Único</b> – Tal auxílio poderá ser ampliado, contemplando outras unidades e serviços da administração direta e indireta com difícil acesso, conforme mapeamento a ser realizado entre a Administração e SINDISERV</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 10.</p>



BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p><b>9 – HORAS EXTRAS / BANCO DE HORAS</b></p> <p>A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara remunerará as horas extraordinárias excedentes à jornada normal de trabalho com o adicional de 100%, incidente sobre o valor da hora normal.</p> <p>§ 1º O adicional de hora extraordinária terá reflexos no 13º salário, devendo ser considerado a base de cálculo para pagamento do vencimento acrescido dos valores remunerados a título de biênios, adicional de insalubridade, periculosidade e risco de vida.</p> <p>§ 2º Quando o servidor for convocado para realizar hora extra no seu dia em que se encontrava em fruição de folga, a Administração pagará integral da sua respectiva diária, independente do trabalhador levar tempo menor para solucionar o problema.</p> <p>§ 3º Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam o limite da jornada regular de trabalho poderão ser registradas nos controles de horários respectivos e lançadas no <b>BANCO DE HORAS, conforme as regras a seguir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) As horas a serem creditadas ou compensadas no BANCO DE HORAS deverão ser previamente acordados pelo servidor e pela chefia imediata. Sendo de livre escolha do servidor a opção de pagamento de hora extraordinária ou BANCO DE HORAS.</li> <li>b) As horas executadas em sobrejornada para fim de geração de crédito no BANCO DE HORAS não podem exceder o número de 02 (duas) horas diárias, salvo nas hipóteses previstas na legislação trabalhista ou em estado de calamidade pública.</li> <li>c) Para a compensação das horas registradas no BANCO DE HORAS, o servidor deverá solicitar a ausência à chefia imediata, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência por escrito, ficando garantida à referida chefia ou gestor de órgão hierarquicamente superior a limitação de até 30% (trinta por cento) de ausência do contingente da área ou qualquer outra situação de comum acordo entre o servidor e a chefia imediata.</li> <li>d) As horas executadas em sobrejornada serão compensadas ou eventualmente pagas na proporção de 01 (uma) hora excedente para 02 (duas) horas compensadas.</li> </ul>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 15.</p>

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p>e) As horas em sobrejornada somente poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS até o teto de 72 (setenta e duas) horas semestral para todos os servidores.</p> <p>f) As horas trabalhadas em sobrejornada excedentes aos limites do BANCO DE HORAS referidos na <b>alínea “e”</b> do § 3º desta Cláusula serão pagas como Horas Extras.</p> <p>g) As horas lançadas no BANCO DE HORAS e não compensadas serão computadas para efeito de integração em férias, 13º salário, FGTS, Descanso Semanal Remunerado e Plantão Trabalhado Remunerado observando a regra prevista na <b>alínea “d”</b> do § 3º desta Cláusula.</p> <p>h) Os Departamentos de Recursos Humanos DRH's dos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e Câmara realizará controle individualizado no BANCO DE HORAS, que conterà demonstrativo claro e preciso das horas trabalhadas em excesso ao limite ordinário de sua jornada de trabalho e das horas compensadas do BANCO DE HORAS.</p> <p>§ 4º Eventuais compensações de jornada de trabalho, de PONTES OU EMENDAS DE FERIADOS, serão consideradas como jornada normal de trabalho. Podendo ser debitada das horas créditos do BANCO DE HORAS do servidor.</p> <p>§ 5º Todos os servidores que exerçam a jornada de até 30 (trinta) horas também terão direito ao que estar descrito nesta cláusula “artigo”.</p> <p>§ 6º Aos servidores que exerçam seu trabalho em locais distantes, é permitida, quando da necessidade de extensão da jornada de trabalho por mais 15 (quinze) minutos diários por conta da compensação de pontes ou emendas de feriados, a opção por esta extensão durante <b>o período de almoço ou no início da jornada de trabalho</b>, de forma a evitar problemas de segurança e de transporte na volta para casa, ida à escola ou demais destinos.</p> <p>§ 7º As horas computadas no BANCO DE HORAS, não prescreverão em nenhuma circunstância.</p> <p>§ 8º O Executivo enviará projeto de lei à Câmara para fixação e a regulamentação do banco de horas e a hora extraordinária.</p>	

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p><b>10 – FÉRIAS</b></p> <p>O direito ao gozo de férias dos (as) servidores (as), ainda que não usufruído na época própria, não prescreverá.</p> <p>§ 1°. A administração encaminhará projeto de lei à Câmara Municipal, revogando a lei que posterga o período de gozo de férias nas ausências por licença médica, licença para cuidar de pessoa doente na família e nas faltas justificadas.</p> <p>§ 2°. Fica concedido aos (as) servidores (as) estatutários um abono pecuniário correspondente a dez dias na época de gozo de férias, igual direito já exercido pelos servidores regidos pela CLT.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 17 e 22, observando-se que a legislação será revisada posteriormente.</p>
<p><b>11 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA</b></p> <p>Fica instituído o adicional de risco de vida para toda e qualquer atividade que esteja submetido a risco de morte.</p> <p>§ 1°. A referida gratificação continuará sendo concedida nas férias acrescidas de 1/3.</p> <p>§ 2° Em se tratando de afastamento, o servidor não perderá o adicional de risco à vida nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acidente de Trabalho;</li> <li>b) Licença Médica provoca por fatores relacionados com o ambiente de trabalho “doença ocupacional”.</li> <li>c) Licença Médica, por até 90 dias, nos demais casos. Exceto aos servidores regidos pela CLT.</li> <li>d) Readaptação originada dos casos das alíneas a e b do § 2º desta cláusula.</li> <li>e) Licença maternidade.</li> </ul> <p>§ 3º Após 05 (cinco) anos de exercício nas atividades, o adicional de risco de vida integra aos vencimentos do servidor.</p> <p>§ 4º O Executivo enviará projeto para CÂMARA com objetivo de alterar a nomenclatura do adicional de risco de vida para adicional de risco de morte e regulamentação desta cláusula.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 24.</p>
<p><b>12 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</b></p> <p><u>A Administração Direta, Indireta da Prefeitura e a Câmara colocarão à disposição do trabalho sindical um total de 13 (treze) diretores sindicais, sem prejuízo de vencimentos, adicionais, vantagens e gratificações, sendo que a indicação dos mesmos se dará pelo órgão de classe ficando também garantida a critério do Sindicato a substituição dos mesmos.</u></p> <p>§ 1° Os membros do Conselho Fiscal do Sindserv (titulares e suplentes) deverão ser liberados, sem prejuízo nos vencimentos ou quaisquer outras vantagens inerentes ao cargo, uma vez por mês para acompanhamentos das contas do sindicato;</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 28.</p>

BENEFÍCIOS	OBSERVAÇÕES
<p>§ 2º <u>A administração abonará as horas de trabalho, tanto dos membros da diretoria colegiada, dos diretores de base, como de quaisquer servidores que necessitarem participar de reuniões da</u> categoria, cursos de formação, palestras, seminários e atividades sindicais em âmbito municipal, estadual, federal ou internacional, cuja participação implique a ausência do servidor. O sindicato comunicará à Administração a liberação do servidor, sempre que possível, com 72 (setenta e duas) horas prévias.</p>	
<p><b>13 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL POR SETOR DE TRABALHO</b> A administração reconhecerá a organização setorial dos servidores municipais que constituírem com legitimidade, não impondo empecilhos à constituição de comissões por local de trabalho e garantirá as condições necessárias para sua efetiva atuação.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 45.</p>
<p><b>14 – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO</b> Fica garantido ao Sindicato o livre acesso a todos os locais de trabalho da Administração direta indireta e Câmara.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:</p> <p><b>Art. 46. Será garantido ao Sindicato o livre acesso a todos os locais de trabalho da Administração Direta e Indireta.</b></p> <p><b>Parágrafo único. O Sindicato deverá comunicar com antecipação de 72 horas, salvo em situações emergenciais com fins de vistoriar o local de trabalho.</b></p>
ECONÔMICAS	OBSERVAÇÕES
<p><b>15 – ABONO</b> A administração concederá 02 (dois) abonos a todas as servidoras e servidores ativos e inativos da administração direta e indireta conforme segue abaixo: § 1º. Primeira parcela no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais). § 2º. Segunda parcela no valor R\$ 800,00 (oitocentos reais), até que seja implantado o plano de cargos, carreiras e salários.</p>	<p>A Administração não concederá o benefício em razão de indisponibilidade financeira e orçamentária para o ano de 2017.</p>
<p><b>16 - AUXÍLIO IDOSO</b> O servidor que tenha pai e mãe, ou ambos, idosos e com necessidades de cuidados especiais, comprovados através de laudo médico, receberá auxílio, nos mesmos moldes e valores do auxílio babá/educação especial quando da contratação de serviços de profissional que tenha como incumbência assistir cotidianamente o idoso ou da idosa com necessidades de cuidados especiais.</p>	<p>A Administração não concederá o benefício em razão de indisponibilidade financeira e orçamentária para o ano de 2017.</p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<p><b>17 - APOSENTADOS E PENSIONISTAS – 6,25%</b>            Todas as pensões e aposentadorias concedidas com redução salarial de 6,25% no período de julho de 1997 a dezembro de 2000 serão revistas e corrigidas, incorporando nestes vencimentos o referido percentual, inclusive com o pagamento retroativo à sua concessão.            § 1º. Aplicação da lei federal 142/2013 que diz sobre a tabela especial de tempo de serviço para aposentadoria dos servidores portadores de deficiência física.</p>	<p>O DRH sugere que seja analisado por intermédio de processo administrativo.</p>
<p><b>18 - REENQUADRAMENTO SALARIAL</b>            Aplicação do estudo da curva salarial.</p>	<p>A Administração iniciou estudos para revisão da estrutura de cargos e salários.</p>
<p><b>19 – SEGURO DE VIDA ESPECIAL</b>            A GCM - A administração firmará contrato com companhias competentes, visando dar cobertura de seguro de vida e acidentes pessoais para servidores integrantes da Guarda Municipal, conforme lei nº 6.797 de 08 de julho 1991.            § 1º Demais trabalhadoras e trabalhadores que exerçam suas atividades laborais externamente e que ofereçam risco à sua integridade física, também serão incluídos.            § 2º Este valor não poderá ser inferior a R\$ 100.000,00.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 35.</p>
<p><b>20 – SEGURO DE VIDA</b>            Os trabalhadores terão reajustado o valor do seguro de vida que passará de R\$ 16.219,50 (dezesesseis mil, duzentos e dezenove reais e cinquenta centavos) para R\$ 20.000,00 (vinte e mil reais).            O valor de R\$16.219,50 refere-se ao acordo de 2015.             O valor de R\$ 17.729,53 refere-se ao acordo de 2016</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), com as seguintes alterações:             Art. 35. A partir de 1º setembro de 2016 o valor do seguro de vida <b>será de R\$17.729,53</b> (dezesete mil, setecentos e vinte e nove reais, cinquenta e três centavos).</p>
<p><b>21 – ASSISTÊNCIA MÉDICA</b>            A administração deverá implantar o Conselho de Administração, fiscalização e avaliação da assistência médica prestada pelo Instituto de Previdência, formada por representantes dos servidores e seus respectivos suplentes, eleitos entre os servidores em processos conduzidos pelo Sindicato e pela Associação dos Servidores, e por representantes da Administração Municipal e seus respectivos, na proporção de 02 (dois) representantes dos servidores para cada 01 (um) representante da administração, visando, entre outras coisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garantir a auto sustentabilidade da assistência médica, de forma que as atuais alíquotas praticadas pelos contribuintes não sofram elevação;</li> <li>• discutir o modelo atual e eventualmente propor novo modelo de gestão ou opções de atendimento;</li> </ul>	<p><b>O Instituto já possui os Conselhos: Fiscal e Administrativo que é legislado pela lei 8.802/2004 nos artigos abaixo:</b></p> <p><b>Art. 11. O Conselho de Administração da Previdência será composto de seis membros titulares e respectivos suplentes, na seguinte conformidade:</b></p> <p><b>I -três representantes do Poder Executivo;</b>  <b>II -três representantes dos servidores ativos e aposentados.</b></p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• incluir os servidores celetistas no benefício;</li> <li>• tornar mais transparente a gestão e administração da Assistência Médica, com a publicação de seus balancetes, contas e atos.</li> <li>• estudar a viabilidade de estender o prazo de dependentes até os 21 (vinte e um) anos.</li> </ul> <p>§ 1º. Fica objeto de negociação entre Sindicato e Administração a definição do número total de membros do Conselho, ficando desde já estabelecido que seja de no mínimo de 9 (nove) membros;</p> <p>§ 2º. Deverá ser também disponibilizado via Internet aos servidores o extrato detalhado das despesas sobre utilização da assistência médica;</p> <p>§ 3º. Deverá ser implantado o sistema de reembolso de consultas ambulatoriais e internações, com base na tabela AMB, em especial nos locais em que o servidor não conte com rede credenciada;</p> <p>§ 4º. A rede de atendimento deverá ser ampliada, não apenas para toda a região do ABC, Grande São Paulo e Baixada Santista, mas também de forma a abarcar o território nacional;</p> <p>§ 5º. A ampliação citada acima deverá prever, desde já, os seguintes reforços no credenciamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aumento substancial da rede credenciada nas áreas de psicologia e psiquiatria;</li> <li>• credenciamento de unidades de pronto-atendimento nas demais cidades do ABC;</li> <li>• credenciamento de clínicas e/ou profissionais que ofereçam tratamento por RPG (Reeducação Postural Global)</li> </ul> <p>§ 6º. O Instituto de Previdência providenciará convênio com operadora de plano de assistência médica com abrangência nacional;</p> <p>§ 7º. O Instituto de Previdência, em conjunto com o sindicato, fará uma revisão no seu quadro de convênios, visando rever os vários descredenciamentos ocorridos nos últimos anos.</p> <p>§ 8º. Ao servidor ou servidora que apresente necessidade de cirurgia bariátrica e, comprovadamente, apresente problemas de saúde que impeçam a cirurgia tradicional, o Instituto de Previdência autorizará a cirurgia por videolaparoscopia;</p> <p>§ 09º. Ainda em relação à cirurgia bariátrica, após a cirurgia o servidor ou servidora terá direito a fazer a cirurgia reparadora;</p>	<p><b>Art. 14. O Conselho Fiscal da Previdência será composto por quatro membros titulares e respectivos suplentes, na seguinte conformidade:</b></p> <p><b>I -dois representantes do Poder Executivo;</b> <b>II -dois representantes dos servidores ativos e aposentados.</b></p> <p><b>Parágrafo único. Os membros do Conselho Fiscal da Previdência, representantes do Poder Executivo ou dos servidores, deverão ter formação em Ensino Médio (técnico) nas áreas de Administração, Economia, Ciências Contábeis ou Ciências Atuariais, ou ainda, formação em Ensino Superior, em qualquer área</b></p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<p>§ 10º. O Instituto de Previdência seguirá a o que determina a Lei N.º Lei 9656, de 3/6/1998, alterada pela Lei nº 10.223 de 15/5/2001, que obriga a realização de cirurgia plástica reparadora das mamas pelos Planos ou seguros de saúde.</p> <p>§ 11º. Retomada imediata do atendimento AMBULATORIAL em todos os Hospitais Particulares de Santo André e do ABCDMRR.</p> <p>§ 12º. Credenciamento de Agregados.</p> <p>§ 13º. A Administração Direta e Indireta da Prefeitura deverá incluir todos servidores celetista e dependentes no benefício de assistência medica.</p> <p>§ 14 º. O Instituto deverá colocar disposição 1 (uma) ambulância 24 horas para atendimento dos beneficiários da Assistência Médica.</p>	
<p><b>22 - POLÍTICAS PREVENICIONISTA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO</b></p> <p>De acordo com o que foi convenionado na Mesa de entendimento ocorrida no Ministério do trabalho e emprego, ocorridos entre: Ministério, Prefeitura de Santo André e sindicato a Administração direta, indireta e Câmara deverão elaborar, implementar e/ou garantir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;</li> <li>• PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional);</li> <li>• O Comitê de ergonomia com respectivo programa Ergonômico;</li> <li>• O SESMT descentralizado com equipe de Engenheiro do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de enfermagem e Técnico de Segurança do Trabalho nas Secretarias de Saúde (em locais com mais de 100 funcionários), Secretaria de Educação, Guarda Municipal, Secretaria de Obras e outros prédios públicos, conforme a especificidade do trabalho e grau de risco;</li> <li>• O pleno cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) referentes à medicina e segurança do trabalho.</li> </ul>	<p><b>O SESMT funciona na Prefeitura como Encarregatura da GSS, a qual desenvolve o PPRA;</b></p> <p><b>O PCMSO é desenvolvido pela GSS;</b></p> <p><b>O Comitê de Ergonomia é coordenado pelo SESMT.</b></p>
<p><b>23 - SAÚDE DO SERVIDOR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b></p> <p>A administração direta, indireta e Câmara implementarão e desenvolverão, ou aprimorarão, ações de promoção e educação em saúde aos seus servidores, que contemplem a criação e/ou a ampla divulgação dos seguintes programas e campanhas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenção ao uso de substâncias químicas (tabaco, álcool e outras drogas), buscando a articulação aos Programas da Secretaria de Saúde;</li> <li>• Prevenção e <u>tratamento dos comportamentos compulsivos;</u></li> </ul>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 36.</p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenção das LER/DORT;</li> <li>• Campanhas de vacinação;</li> <li>• Aferição de pressão arterial e identificação de risco para diabetes;</li> <li>• Saúde da mulher: prevenção ao câncer de mama e do colo do útero etc.;</li> <li>• Saúde do homem: prevenção do câncer de próstata etc.;</li> <li>• Orientação para a alimentação saudável, voltado especialmente para servidores hipertensos, diabéticos e na linha de obesidade;</li> <li>• Ginástica laboral.</li> </ul> <p>§ 1º. Para promover a humanização do atendimento aos servidores frente às suas questões de saúde, como doenças profissionais e outras, serão adotadas medidas tais como formação de junta médica, acompanhamento do retorno e readaptação funcional do servidor às novas funções, com processos de amenização das relações interpessoais;</p> <p>§ 2º. Serão realizadas, na Semana da Saúde do Servidor (28 de outubro), ações de saúde, educação em saúde, segurança do trabalho, lazer, acessível a todos os servidores. Para tanto, deverá ser instituído comissão com integrantes das Secretarias de Saúde, Gerência de Saúde do Servidor, Instituto de Previdência, Departamento de Cultura e Lazer, Secretaria de Educação, SINDSERV, Associação dos Servidores Públicos da PSA e SEMASA e outras que se fizerem necessárias.</p> <p>§ 3º. Transformar a Gerência da Saúde do Servidor em Diretoria para que se possa ter mais autonomia.</p>	
<p><b>24 - GARANTIA DE DIU</b> Garantir fornecimento e colocação do DIU de Cobre e DIU Hormonal para mulheres que não possam usar outros métodos contraceptivos.</p>	<p>O assunto é pertinente à Política de Saúde e convênio médico.</p>
<p><b>25 - ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA DOS SERVIDORES</b> Serão criados espaços de convivência dos servidores, nos locais de trabalho nos quais o número de servidores os justifiquem e os viabilizem, e nos quais existam possibilidades para a ampliação e/ou adequação dos próprios públicos para a instalação desses espaços. Nestes espaços deverão atuar equipes que visem o bem-estar físico e emocional do servidor e servidora.</p>	<p><b>Existe espaço de convivência no Guarará e no CHM. A Administração efetuará estudos, levando em conta questões orçamentárias e espaços físicos disponíveis.</b></p>



SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<p><b>26 - ATIVIDADES EXERCIDAS EM ASSENTAMENTOS PRECÁRIOS</b></p> <p>A administração Direta e Indireta da Prefeitura e o Sindicato formarão comissão mista para estudar e propor medidas que garantam a segurança e a saúde dos servidores que desenvolvam seu trabalho em assentamentos precários, incluindo, caso seja necessário, a concessão de adicionais de insalubridade, penosidade e de periculosidade, conforme o tipo de trabalho exercido, e/ou o fornecimento de EPIs, ou ainda outras medidas que visem garantir a segurança dos servidores.</p> <p>Parágrafo único – Essa comissão mista terá prazo de 90 dias para concluir seus trabalhos.</p>	<p><b>Há trabalho em conjunto da Prefeitura com órgãos tais como a Polícia Civil e Militar e Guarda Municipal para atenuar impactos que remetem aos itens mencionados</b></p> <p><b>Os EPI's são fornecidos conforme legislação.</b></p>
<p><b>27 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE</b></p> <p>A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou da Câmara concederá adicional de Insalubridade a todos os servidores que exercerem suas atividades em locais em insalubres de acordo com a NR – 15.</p> <p>§ 1º. O Adicional de insalubridade é calculado sobre o salário base do servidor.</p> <p>§ 2º Os servidores deverão receber adicional insalubridade após avaliação do engenheiro de segurança do trabalho da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou da Câmara <b>com a supervisão do Sindserv, conforme expresso pela lei ordinária municipal nº 6.066 de 15/10/1984.</b></p> <p>§ 3º <b>A sua suspensão só poderá ocorrer após apresentação de laudo técnico em acordo com o SINDSERV.</b></p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 32.</p>
<p><b>28 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE</b></p> <p>Todos os servidores que exerçam funções que ponham em risco sua integridade física e mental, deverão receber adicional periculosidade após avaliação do engenheiro de segurança do trabalho da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou da Câmara com a supervisão do Sindserv, <b>conforme expresso pela lei ordinária municipal nº 6.066 de 15/10/1984.</b></p> <p>Parágrafo Único. A sua suspensão só poderá ocorrer após apresentação de laudo técnico em acordo com o SINDSERV.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 32.</p>
<p><b>29- OBRAS E REFORMAS NOS LOCAIS DE TRABALHO</b></p> <p>A administração direta, indireta e Câmara Municipal, quando da necessidade de realização de obras de construção, reforma e manutenção nos próprios públicos, que impliquem qualquer grau de risco à segurança e à saúde ou que causem qualquer tipo de desconforto aos servidores que trabalham nestes locais, elaborarão plano de obras com medidas que extingam ou minimizem ao máximo tais riscos e desconfortos, tais como:</p> <p>I - a realização das obras e serviços durante horários que não o do expediente;</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 38.</p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<p>II – a transferência provisória dos trabalhadores para outros locais, quando o incômodo ou desconforto no local da obra for inevitável; III – outras medidas possíveis.</p> <p>Parágrafo único. Tais planos serão enviados com antecedência de 20 dias do início das obras ao Sindicato.</p>	
<p><b>30 - ASSÉDIO MORAL</b></p> <p>Fica criada, num prazo de 60 dias, uma comissão mista permanente, composta por representantes dos maiores setores da prefeitura, pela Administração e pelo SINDSERV, com o objetivo de discutir e implementar políticas e ações para coibir toda e qualquer forma de assédio moral.</p> <p>Parágrafo único - Desde já, fica tal comissão incumbida de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tratar das denúncias sobre assédio moral, com autonomia para investigações nos locais de trabalho;</li> <li>• promover eventos educativos sobre assédio moral no ambiente de trabalho, direcionados aos servidores e gestores.</li> </ul>	<p><b>A CPI-D atua conforme a lei:</b></p> <p>Decreto 14.723, de 14 de dezembro de 2001, Lei Nº 8.288, de 13 de dezembro de 2001</p>
<p><b>31 – REFEITÓRIOS</b></p> <p>A Administração direta e indireta, em conjunto com o Sindicato, fará um diagnóstico das condições físicas, de segurança, de higiene e de conforto, de todos os refeitórios da CRAISA instalados nos diversos locais de trabalho.</p> <p>Parágrafo Único: Em consonância com este diagnóstico, a administração direta e indireta compromete-se a tomar imediatas providências para adequar esses ambientes às condições necessárias de segurança, higiene e conforto, bem como a apresentar plano de obras ao Sindicato que contemple outras adequações e ampliações que se fizerem necessárias ou recomendáveis.</p>	<p>A Craisa reassumiu os refeitórios e já está implantando melhorias quanto às refeições e as estruturas dos refeitórios.</p>
<p><b>32 – DESJEJUM</b></p> <p>A Administração Direta e Indireta da Prefeitura e a Câmara garantirão o fornecimento em seus restaurantes o desjejum (no mínimo: pão com manteiga e frios; e café, leite, café com leite ou chocolate e chá) a todos os servidores que iniciam ou encerram as suas atividades até as 08h00.</p> <p>§ 1º Fica liberado o acesso ao restaurante no café da manhã para todos os servidores administrativos.</p> <p>§ 2º Aos servidores que realizam suas atividades laborais externas, fica concedida o benefício em pecúnia no valor unitário de R\$ 10,00 (dez) reais diários, podendo ser incluso no vale refeição. Este benefício tem como objetivo subsidiar a aquisição diária de um café da manhã externo.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme a regulamentação específica existente para o desjejum aos servidores operacionais.</p>

SAÚDE E SEGURANÇA	OBSERVAÇÕES
<p>a) A quantidade total de vales no mês corresponderá aos dias efetivamente trabalhados pelo servidor, de acordo com a apuração do Boletim de Frequência Mensal do período, no limite de um vale por dia.</p> <p>O valor do benefício é disponibilizado no 1º dia útil de cada mês, através de crédito em cartão com chip eletrônico para utilização em estabelecimentos comerciais conveniados.</p>	
<p><b>33 – FORNECIMENTOS DE REMÉDIOS</b></p> <p>A Administração direta e demais autarquias fornecerão remédios para servidores que sofram doenças relacionadas ao trabalho ou acidentes de trabalho, tal como hoje praticado pelo SEMASA aos seus servidores.</p> <p>§ 1º. Também terão direito ao fornecimento de remédios as trabalhadoras ou trabalhadores que est (texto incompleto na própria Pauta)</p>	<p><b>A Administração segue as determinações da Agência Nacional de Saúde, conforme estipulado no Contrato de Assistência Médica.</b></p> <p><b>A Assistência Médica Hospitalar é garantida pelo Convênio.</b></p>
JORNADAS, LICENÇAS, FÉRIAS	OBSERVAÇÕES
<p><b>34 – LICENÇAS PRÊMIO</b></p> <p>Fica garantido o direito do servidor em gozar sua licença prêmio no período de seu interesse, na forma estatutária.</p> <p>§ 1º. Deverá ser criado procedimento para agilizar o pagamento das licenças prêmio, não ultrapassando 30 dias a contar da data de solicitação do servidor, após o vencimento da mesma.</p> <p>§ 2º É contado, para efeito de licença-prêmio, o tempo de serviço prestado pelo servidor anterior ao seu afastamento por: licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família que ultrapassar 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, isto é, o tempo acumulado anterior aos afastamentos descritos anteriormente nesta cláusula, não será prescrito.</p> <p>§ 3º O Executivo enviará projeto para CÂMARA com objetivo de regulamentar o § 2º desta cláusula com alteração dos incisos I e II, da alínea d, do art. 131 da LEI Nº 1.492, DE 2 DE OUTUBRO DE 1959.</p>	<p><b>A Administração está desenvolvendo ações para adequação das contas públicas.</b></p>
<p><b>35 - FALTAS ABONADAS</b></p> <p>A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e a Câmara estabelecerão o direito, todo servidor, a 12 (doze) faltas abonadas anuais a todos incluindo plantonistas.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 43.</p>
<p><b>36 - ABONO DE HORAS – RECEBIMENTO DE SALÁRIOS</b></p> <p>Os servidores que trabalham distantes de agências bancárias ou de caixas eletrônicos disponíveis em locais de trabalho, terão duas horas abonadas, duas vezes ao mês, permitindo a ida a agências para recebimento de seus salários.</p>	<p><b>Existem caixas eletrônicos 24 horas distribuídos no município.</b></p>

JORNADAS, LICENÇAS, FÉRIAS	OBSERVAÇÕES
<p><b>37 – FÉRIAS EM PECÚNIA AOS ESTATUTÁRIOS</b> Fica estendida aos servidores estatutários a opção de permutar 10 dias de suas férias por pecúnia, assim como hoje é permitido aos servidores celetistas.</p>	<p><b>A Administração acompanha as recomendações da Organização Internacional do Trabalho: 30 dias de descanso.</b></p>
<p><b>38 – LICENÇAS NOJO E GALA AOS CELETISTAS</b> Serão estendidas aos servidores celetistas as Licenças Nojo e Gala, pelos mesmos períodos garantidos aos servidores estatutários.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 6º.</p>
<p><b>39 – LICENÇA PATERNIDADE ESPECIAL</b> Fica garantida licença paternidade especial de 6 (seis) meses ao pai servidor após o nascimento de filho, em casos especiais em que a assistência da mãe ao filho seja prejudicada por fatores tais como falecimento ou doença da mesma, dependência química, depressão pós-parto ou outros, devidamente apurados pelo serviço médico ou de assistência social ao servidor. <b>Parágrafo único:</b> Nos casos de falecimento da mãe, o benefício aplica-se automaticamente.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 18.</p>
<p><b>40 - APOSENTADORIA ESPECIAL</b> A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura encaminhará Projeto de Lei para regularização de Aposentadoria Especial aos Servidores que exerçam atividades perigosas, insalubres e risco de vida ou morte, inclusive os servidores readaptados.</p>	<p><b>Legislar sobre Previdência é de competência da União.</b></p>
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p><b>41 - FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES</b> A administração direta, indireta e Câmara Municipal, desenvolverão e implementarão uma política que garanta formação, qualificação e requalificação profissional a todos os servidores, que terá como objetivo a formação integral do servidor, pautada pelos seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universalidade, buscando atingir a totalidade dos servidores;</li> <li>• Diversidade, oferecendo programas e cursos diversificados conforme a necessidade e interesses da administração e do servidor e que após a qualificação do funcionário o mesmo terá um acréscimo de 10% em seus vencimentos.</li> <li>• A Administração irá oferecer curso superior à todos os funcionários que tiverem interesse pelos cursos ministrados pela Fundação ABC.</li> <li>• Generalização dos conhecimentos, através de programas que possibilitem a formação ou complementação da formação escolar de nível fundamental e médio;</li> <li>• Democracia, através da participação de representantes dos servidores na elaboração da programação e na execução dos cursos.</li> </ul>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 42.</p>

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p>§ 1º. Fica implantado um Conselho Executivo de Formação e Aperfeiçoamento Profissional, a ser composto por representantes da Prefeitura, autarquias e Câmara e representantes eleitos pelos trabalhadores por cada Secretaria de Governo, autarquias e Câmara, além de contar com a participação de dois representantes indicados pelo Sindicato. Tal Conselho terá as seguintes atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deliberar sobre a política de formação e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos municipal;</li> <li>• Divulgar amplamente a programação anual de cursos, eventos etc.;</li> <li>• Garantir a participação de toda a categoria nos programas de formação da administração direta, indireta e Câmara.</li> </ul> <p>§ 2º. Desde já, fica estabelecido que a administração direta, indireta e Câmara darão apoio financeiro para a frequência dos servidores em cursos, congressos e seminários relacionados ao cargo exercido na administração, incluindo os custos dos eventos, de transporte e diárias;</p> <p>§ 3º. Desde já, fica estabelecido que, no ato da rescisão de contrato de trabalho, a administração direta, indireta e Câmara fornecerão aos servidores, uma vez solicitado, declaração de cursos que o servidor tenha concluído na administração.</p> <p>§ 4º. Fica estabelecido o prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do Acordo Coletivo, para a constituição do Conselho Executivo de Formação e Aperfeiçoamento Profissional.</p> <p>§ 5º. Os trabalhadores e trabalhadoras da Educação deverão fazer a sua jornada de trabalho de segunda-feira a sexta-feira;</p> <p>§ 6º - A aposentadoria especial é devida também aos trabalhadores e trabalhadoras da Educação que forem readaptados.</p>	
ADMINISTRAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p><b>42 - TERCEIRIZAÇÕES E CONTRATOS DE AUTÔNOMOS</b></p> <p>A Administração Direta, Indireta da Prefeitura e a Câmara contratarão os trabalhadores que desempenharem funções de caráter permanente nas mesmas, única e exclusivamente por Concurso Público e em regime estatutário, colocando fim a toda terceirização de serviços hoje existente.</p> <p>§ 1º. Até que sejam extintos todos os contratos de terceirização, e enquanto eles perdurarem, a administração fará divulgar, no “Portal da Transparência”, no sítio da Prefeitura Municipal na internet, a relação dos funcionários contratados pelas empresas terceirizadas, incluindo cooperativas, organizações não governamentais (ONGs) e Organizações Sociais de Interesse</p>	<p><b>A Administração atende o previsto em Lei.</b></p>

ADMINISTRAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p>Público (OSCIPs), relacionando cargo, salários e locais de trabalho, nos mesmos moldes dos servidores públicos municipais.</p> <p>§ 2º - Toda a documentação dos comissionados do executivo, ONG's, Institutos, Fundações, devem obedecer aos mesmos critérios do que é exigido do servidor de carreira, inclusive atestados de antecedentes criminais e quitação eleitoral.</p>	
<p><b>43 - PROCESSO DOS PRECATÓRIOS – 25%</b></p> <p>A administração apresentará ao Sindicato, além do saldo do valor já depositado em juízo, os comprovantes dos depósitos que vierem a ser efetuados.</p>	<p><b>A Administração atende os procedimentos judiciais determinados na ação.</b></p>
<p><b>44 - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E DE CARREIRA</b></p> <p>A administração municipal e o Sindicato formarão uma Comissão que terá como incumbência elaborar, num prazo de 90 dias, um calendário de discussão e de elaboração de propostas, que permita a ampla participação da categoria, para a revisão do Plano de Cargos e Salários e para a elaboração do Plano de Carreira.</p> <p>§ 1º. Na revisão do Plano de Cargos e Salários, fica estabelecido desde já, como uma normativa a ser aplicada, a unificação salarial dos cargos que desempenhem as mesmas funções;</p> <p>§ 2º. A revisão do Plano de Cargos e Salários contemplará da mesma forma, a necessária correção dos desvios de função hoje existentes.</p> <p>§ 3º. Apresentação imediata dos estudos realizados até a presente data.</p> <p>§ 4º. A revisão do Estatuto dos servidores da Educação.</p>	<p><b>A Administração iniciou estudos relacionados a esse tema.</b></p>
<p><b>45 - DESVIOS DE FUNÇÃO</b></p> <p>A administração regulamentará a situação dos servidores que estejam em desvio de função, devido à readaptação funcional, estabelecendo a isonomia dos vencimentos às novas atribuições.</p>	<p><b>A Administração está realizando estudos relacionados a propostas de Legislação para adequação dos atuais casos de readaptação.</b></p> <p><b>Os servidores readaptados exercerão cargos ou funções similares e de mesmo vencimento aos cargos de origem.</b></p>
<p><b>46 - AUXILIARES ADMINISTRATIVOS</b></p> <p>A administração tomará as providências necessárias para a equiparação dos salários dos auxiliares administrativos aos salários dos agentes administrativos, uma vez que desempenham as mesmas funções.</p>	<p><b>A Administração está realizando estudos para reestruturação de cargos e salários.</b></p>

ADMINISTRAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p><b>47 - INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE SANTO ANDRÉ</b></p> <p>O poder público municipal compromete-se a elaborar e enviar Projeto de Lei à Câmara Municipal, de forma discutida e negociada com o Sindicato, revogando a lei 8.702, de 22 de dezembro de 2004, e estabelecendo a plena gestão e administração, pelos servidores, do Instituto de Previdência de Santo André.</p> <p>§ 1º. Fica garantida desde já, a participação dos servidores ativos e aposentados nos organismos dirigentes do Instituto que forem criados na nova lei;</p> <p>§ 2º. Será divulgado aos servidores ativos e pensionistas o uso das dependências do prédio do Instituto de Previdência, ou seja, destino da utilização dos recursos com possíveis salas alugadas, valores, nome dos locadores, visando otimização e utilização destes espaços por parte dos servidores.</p>	<p><b>É previsto na Legislação a referida participação com representação de servidores, sindicato e executivo conforme segue (lei 8.802/2004):</b></p> <p>Art. 11. O Conselho de Administração da Previdência será composto de seis membros titulares e respectivos suplentes, na seguinte conformidade:</p> <p>I -três representantes do Poder Executivo; II -três representantes dos servidores ativos e aposentados.</p> <p>Art. 14. O Conselho Fiscal da Previdência será composto por quatro membros titulares e respectivos suplentes, na seguinte conformidade:</p> <p>I -dois representantes do Poder Executivo; II -dois representantes dos servidores ativos e aposentados.</p> <p>Parágrafo único. Os membros do Conselho Fiscal da Previdência, representantes do Poder Executivo ou dos servidores, deverão ter formação em Ensino Médio (técnico) nas áreas de Administração, Economia, Ciências Contábeis ou Ciências Atuariais, ou ainda, formação em Ensino Superior, em qualquer área</p>
<p><b>48 - MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE</b></p> <p>No prazo máximo de 30 (trinta) dias da assinatura do acordo coletivo deverão ser indicados membros pelo Sindicato e pela Administração Municipal para compor Mesa de Negociação Permanente de questões específicas de setores ou secretarias, bem como das Comissões mistas e/ou permanentes estabelecidas neste Acordo.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 41.</p>
<p><b>49 - PROGRAMA HABITACIONAL</b></p> <p>A administração direta, indireta e Câmara desenvolverão conjuntamente <u>projeto habitacional para seus servidores</u>, dentro do Programa Minha Casa Minha Vida ou outro programa de natureza pública.</p>	<p><b>A Administração encaminhará solicitação para a Secretaria responsável, a fim de propiciar estudo para viabilizar os programas habitacionais que atendam os servidoresos.</b></p>

ADMINISTRAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p><b>50 - TRANSFERÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS DE LOCAL DE TRABALHO</b></p> <p>Fica possibilitado ao servidor solicitar anualmente transferência de local de trabalho, priorizando para as concessões a proximidade do local de residência ou escola, a identificação com o trabalho desenvolvido e outros critérios pautados na impessoalidade e competência do servidor.</p> <p>§ 1º. O diretor sindical eleito, seja ele integrante da Diretoria Colegiada ou da Diretoria de Base, não poderá ser transferido de seu local de trabalho a não ser em comum acordo.</p> <p>§ 2º. Todo servidor antes de sua transferência terá que ser notificado com antecedência de 30 dias.</p>	<p><b>Existe o Programa de Banco de Talentos para atender os servidores interessados, observando a conveniência do serviço público, bem como o interesse do servidor.</b></p>
<p><b>51 - POSTOS BANCÁRIOS</b></p> <p>A administração direta e indireta tomará as providências necessárias para a ampliação dos postos de atendimento bancário ou de caixas eletrônicos, nos diversos locais de trabalho, conforme o porte de cada local, número de servidores etc.</p> <p>Parágrafo único – Desde já, fica estabelecido como prioridades a reabertura dos postos bancários na SOSP Guarará e CRAISA.</p>	<p><b>Serão solicitados estudos, conforme contrato com o banco conveniado.</b></p>
<p><b>52 – SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL</b></p> <p>Fica garantido salário mínimo das profissões que tenha regulamentação através dos seus Conselhos de Classe Profissional em lei federal.</p> <p>§ 1º Considerando-se que os arquitetos e engenheiros, e até mesmo os procuradores, já obtiveram êxito parcialmente na pretensão, sendo reenquadrados em faixa salarial específica.</p> <p>§ 2º O salário mínimo profissional deve observar a formação técnica, devendo os demais servidores serem tratados de forma igualitária, conforme conquista descrita no parágrafo 1º, considerando-se, que existem servidores com formação técnica idêntica e salários diversificados, inclusive em nível superior.</p>	<p><b>A Administração está realizando estudos para reestruturação de cargos e salários.</b></p>
<p><b>53 – TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL</b></p> <p>Fica formada Comissão Mista Administração Municipal/Sindicato/Servidores da Assistência Social eleitos para estudar e implementar as medidas necessárias para a plena aplicação da NOB-RH - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (Sistema Único de Assistência Social), voltados à gestão do trabalho e aos servidores definidos pelo Conselho Nacional de Assistência Social como “Trabalhadores SUAS”, naquilo que a Norma define como responsabilidades e atribuições dos gestores municipais (conforme Capítulo IX, inciso 4 da Norma), principalmente no tocante à:</p> <p>I – criação de diretriz relativa ao acompanhamento em nível municipal da NOB-RH/ SUAS;</p>	<p><b>A Administração sugere que este assunto seja tratado em comissão setorial para envio ao sindicato da categoria para posterior negociação em mesa permanente.</b></p>



ADMINISTRAÇÃO	OBSERVAÇÕES
<p>II – contratação e manutenção do quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços sócio assistenciais, incluindo a realização de Concurso Público para isso, plano de ingresso de trabalhadores e substituição dos profissionais terceirizados</p> <p>III – elaboração de diagnóstico da situação da gestão do trabalho na Prefeitura nas áreas que aplicam as políticas públicas de Assistência Social;</p> <p>IV - oferecimento das condições de trabalho adequadas quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente;</p> <p>V – Implementação das normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços sócio assistenciais;</p> <p>VI – participação na discussão e elaboração do futuro Plano de Cargos, Salários e Carreira dos servidores municipais;</p> <p>VII – elaboração e implementação do Plano Municipal de Capacitação para os trabalhadores da área, os coordenadores de serviços, os conselheiros municipais, com base nos fundamentos da educação permanente e nos princípios e diretrizes constantes na NOB-RH;</p> <p>VIII – instituição, no âmbito municipal, e em consonância com as diretrizes das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, de políticas de estágio curricular obrigatório;</p> <p>§ 1º. Entendem-se como “Trabalhadores SUAS” na municipalidade, tal como definido pelo Conselho Nacional de Assistência Social, todos aqueles servidores, sejam de nível fundamental, médio ou superior, que trabalham na administração direta e indireta, que desenvolvam serviços sócio assistenciais vinculados à Política Pública de Assistência Social;</p> <p>§ 2º. A Comissão referida no caput será formada no prazo máximo de 90 dias após a assinatura do Acordo, e desenvolverá seu trabalho no prazo subsequente à sua formação por mais 150 (cento e cinquenta) dias.</p>	
<p><b>54– LTPF PARA CLT's</b></p> <p>Os servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho poderão apresentar atestados de acompanhantes na mesma forma que os Estatutários.</p>	<p><b>A Administração está realizando estudos para atender a presente solicitação por meio de regulamentação específica.</b></p>
<p><b>55 – CONSULTAS MÉDICAS</b></p> <p>Os trabalhadores que tiverem marcado consultas fora do Município terão justificadas as horas que foram necessárias para seu deslocamento.</p>	<p>A Administração está realizando estudo para regulamentação dos procedimentos médicos.</p>

SINDICAIS	OBSERVAÇÕES
<p><b>56 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA ANUAL E DATA-BASE</b> A administração municipal encaminhará à Câmara Municipal, Projeto de Lei à Lei Orgânica Municipal, estabelecendo a Negociação Coletiva Anual entre a administração e os servidores públicos municipais, representados pelo Sindicato dos Servidores, com data-base em 1º de abril de cada ano, fazendo cumprir a Convenção 151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 47.</p>
<p><b>57 - HORAS SINDICAIS</b> A Administração garantirá ao Sindicato 02 (duas) horas semanais para realização de reuniões com os servidores no local de trabalho e durante o horário do expediente, desde que previamente agendado.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 28.</p>
<p><b>58 - QUADROS DE DIVULGAÇÃO DO SINDICATO</b> A Prefeitura, autarquias e Câmara cederão espaços junto a locais de grande circulação de servidores ao Sindicato, para a divulgação de assuntos de interesse dos servidores e de sua entidade sindical, sob inteira responsabilidade desta.</p>	<p><b>A Administração reconhece o atendimento do pedido, conforme disponibilização dos quadros de avisos.</b></p>
<p><b>59 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL</b> A Administração direta, indireta e Câmara garantirão o desconto de todos os servidores de contribuição negocial, se aprovada em Assembleia e aprovação desta legislação. Parágrafo único - O percentual de desconto deverá ser discutido e deliberado pela referida Assembleia.</p>	<p><b>A Administração sugere o previsto em lei: a Contribuição assistencial e a Contribuição Sindical.</b></p>
SERVIDORES DA SAÚDE	OBSERVAÇÕES
<p><b>60 – SERVIDORES DA SAÚDE, ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLOGIA E MONITORES DA INCLUSÃO DIGITAL</b> A Administração adotará todas as medidas necessárias, inclusive alteração na legislação, para garantir a redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais, sem redução do salário, para todas os servidores da saúde, assistência social, psicologia e monitores de inclusão digital.</p>	<p><b>Depende de estudos específicos para cada categoria, tanto na questão legislativa e necessidade do serviço.</b>  <b>Observamos que o assistente social já foi contemplado com a redução de jornada.</b></p>

SERVIDORES DA SAÚDE	OBSERVAÇÕES
<p><b>61 - FUNÇÕES GRATIFICADAS</b></p> <p>Os cargos de encarregado(a) administrativo(a) e encarregado(a) técnico(a) das Unidades de Saúde só poderão ser exercidos por funcionários de carreira da Prefeitura, com excessão das vagas de encarregados já aprovados ou a serem aprovados com verba do FNS-SUS que também poderão ser ocupados por servidores com vínculo estadual, federal ou FAISA, através de concurso público interno.</p> <p>§ 1º. A administração realizará concurso interno para nomeação dos encarregados administrativos e encarregados técnicos, nos mesmos moldes do procedimento realizado aos servidores da Praça de Atendimento, podendo concorrer para tal vaga funcionários lotados na Secretaria de Saúde;</p> <p>§ 2º. Os concursos internos para definição dos gestores das Unidades de Saúde serão realizados anualmente, com critérios baseados no conhecimento da legislação do SUS e respectivos Programas de Saúde municipais, estaduais e federais.</p>	<p><b>As Funções Gratificadas só podem ser exercidas por servidores da Prefeitura, conforme previsto em Lei.</b></p>
<p><b>62 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES</b></p> <p>Serão fornecidos aos servidores conjunto de uniformes padronizados necessários para exercício das suas atividades, no mínimo a cada 06 (seis) meses, exceto as situações especiais, que serão de boa qualidade e durabilidade e adequados aos períodos de frio e de calor.</p> <p>§ 1º A administração fará cumprir todos os dispositivos da NR nº 32 - Norma Regulamentadora, no tocante aos uniformes e vestuário dos servidores.</p> <p>§ 2º As empresas que fornecem uniformes para os servidores da Administração Direta e Indireta da Prefeitura e da Câmara deverão possuir certificação do INMETRO.</p> <p>§ 3º A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura fornecerá uniformes de verão e inverno para os servidores da Educação.</p> <p>§ 4º Antes do uniforme ser entregue ao servidor, uma amostra do produto deverá ser testada e avaliada dentro das regras do INMETRO.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 40.</p> <p>Observamos que o SESMT fornece EPI's conforme necessidade.</p>
<p><b>63 - MANUTENÇÃO DA FROTA</b></p> <p>Deverá ser feita rigorosa manutenção das ambulâncias do SAMU – Serviço de Atendimento Médico de Urgência – e de demais veículos da frota da saúde e a esta manutenção fica extensiva a outros setores.</p> <p>Parágrafo Único - A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e da Câmara farão no prazo Máximo de 06 (seis) meses a reclassificação dos profissionais da área de manutenção de frota da tabela 07 para tabela 11.</p>	<p><b>A Administração iniciou estudos relativos a reclassificação salarial.</b></p>

SERVIDORES DA SAÚDE	OBSERVAÇÕES
<p><b>64 – SERVIDORES DO SAMU</b></p> <p>A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura adotará as providências necessárias para retificar as nomenclaturas de todos os cargos na estrutura do SAMU, bem como a regulamentação nos quadros dos servidores, adequando os seus salários.</p> <p>§ 1º Fica assegurado a estes servidores o desempenho que a estes trabalhadores não poderão desempenhar atividades diversas de seus respectivos cargos.</p> <p>§ 2º Fica vedado a designação dos servidores nomeados para os referidos cargos do SAMU o trabalho em desvio de função.</p>	<p><b>A Administração iniciou estudos relativos a reclassificação salarial e estrutura de cargos.</b></p>
<p><b>65 – EDUCAÇÃO CONTINUADA</b></p> <p>A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e a Câmara garantirá Curso de educação continuada a todos os servidores dada a necessidade de aprimoramento e qualificação, sendo vedado o tratamento desigual. Implantação de programas de qualificação profissional para os servidores.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 20.</p>
<p><b>66 – AGENTES DE TRÂNSITO</b></p> <p>Fica extinta a jornada de 06h40min diárias de trabalho, 6x1 seis dias de trabalho (segunda à sábado) por 01 dia descanso (domingo). Pela natureza, especificidade e continuidade do serviço essencial, obrigatório à população, sendo fixada de imediato aos Agentes de Trânsito lotados na Secretaria de Mobilidade a seguinte jornada:</p> <p><b>Jornada de Trabalho Especial:</b> Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12X36) para os turnos diurno, noturno e vespertino, e:</p> <p>a) Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os servidores que cumprem jornada especial de trabalho;</p> <p>b) Remuneração em dobro, sem compensação, para os servidores que cumprem a jornada de 12 (doze) horas, trabalhem em dias de feriado ou ponto facultativo;</p> <p>c) Fica garantido 01(uma) hora de intervalo dentro da jornada para descanso e refeição, sendo facultado o registro de entrada e saída do intervalo em relógio de ponto devido ao trabalho ser exercido em via pública. O servidor não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas; Conforme orientação do TST:</p>	<p><b>OBSERVAÇÕES</b></p> <p><b>A Administração iniciou estudos, visando a adequação do horário dos Agentes, bem como, estudos relativos a reclassificação salarial e estrutura de cargos.</b></p>

	OBSERVAÇÕES
<p><u>SÚMULA 444 do TST Nº 444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE</u> - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012</p> <p>d) Os Agentes de Trânsito em qualquer jornada de trabalho não poderão monitorar semáforos inoperantes por mais de 03 (três) horas consecutivas, sem o devido <b>DESCANSO AUDITIVO</b> de 30 minutos, devendo a chefia imediata providenciar renição para o servidor, excetuando-se os casos de calamidade pública.</p> <p>e) Estende-se a todos outros servidores que estão submetidos a jornada de Trabalho Especial descrito nas alíneas a, b e c do caput desta cláusula.</p> <p><b>§ 2º</b> Reclassificação da nomenclatura dos que exercem função gratificada ou cargos correlatos de: Agente de Operação e Fiscalização de Trânsito, Agente de Trânsito, Operador de Tráfego, Orientador de Zona Azul, Fiscal de Transportes, Fiscal de Transporte Público e Controlador de Transporte Coletivo que estão lotados na Secretaria de Mobilidade Urbana passando a vigorar como: Agente de Trânsito e Transportes. O enquadramento padrão de vencimento para todos os citados nesse parágrafo fica a Tabela I, Classe X e Nível C.</p> <p><b>§ 3º</b> Fica instituída a Gratificação de Risco de Vida a ser atribuída aos ocupantes de cargos ou empregos públicos de agentes de trânsito uniformizados, em face da exposição da própria vida e saúde, no exercício da operação e fiscalização de trânsito e na segurança viária do Município, nos termos do <b>§ 10º do art. 144 da Constituição Federal</b>.</p> <p>§ 4º. A gratificação de Risco De Vida corresponderá a 30% (trinta por cento) dos vencimentos do cargo de Agente de Trânsito, correspondentes à Tabela I, Classe X, Nível C; ou corresponderá a 40% (quarenta por cento) dos vencimentos do cargo de Agente Trânsito, correspondentes à Tabela I, Classe X, Nível C “somente aos que conduzem motocicletas na via pública no exercício da função pública”.</p>	

**OBSERVAÇÕES**

**67 – DEFESA CIVIL**

O Departamento e os serviços de Defesa Civil de Santo André (Secretaria de Segurança Comunitária – Lei nº 9.940 de 28/04/2017) estão estruturados com deficiência na Administração Municipal, pois os funcionários que realizam/desempenham as atividades de **agente de Proteção e Defesa Civil**, análise de risco e atendimento aos munícipes e ocorrências das mais diversas, **estão em desvio de função, visto que a estrutura administrativa existente além de não contemplar estes servidores, não atende a legislação federal que trata sobre o assunto. Para tanto, reproduzimos o Artigo 18 da Lei nº 12.608 de 10/04/2012**, à saber:

“**Art. 18.** Para fins do disposto nesta Lei, consideram-se agentes de proteção e defesa civil:

I - os agentes políticos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios responsáveis pela direção superior dos órgãos do SINPDEC;

II - os agentes públicos responsáveis pela coordenação e direção de órgãos ou entidades públicas prestadores dos serviços de proteção e defesa civil;

III - os agentes públicos detentores de **cargo, emprego ou função pública, civis** ou militares, com **atribuições relativas à prestação ou execução dos serviços de proteção e defesa civil**; e

IV - os agentes voluntários, vinculados a entidades privadas ou prestadores de serviços voluntários que exercem, em caráter suplementar, serviços relacionados à proteção e defesa civil.

§ 1º. Os órgãos do SINPDEC adotarão, no âmbito de suas competências, **as medidas pertinentes para assegurar a profissionalização e a qualificação, em caráter permanente, dos agentes públicos referidos no inciso III do Artigo 18 da Lei nº 12.608 de 10/04/2012**”.

§ 2º. Pode-se observar que são de fato e na prática, **mas não de direito, Agentes de Proteção e Defesa Civil**, pois são concursados e ocupam cargos:

<b>CARGO</b>	<b>QUANTIDADE SERVIDORES</b>
Motorista	03
Fiscal de Transporte Público	01
Operador de Tráfego	01
Auxiliar de Serviços Gerais	01

§ 3º. Atividades dos servidores são efetuadas em áreas de risco do município, estando expostos no desempenho de suas atividades diárias as situações com risco ambiental de enchente, alagamento, deslizamento, desmoronamento, desabamento de moradias,

**Com a Reforma Administrativa a Defesa Cível foi incorporada pela Secretaria de Segurança Cidadã e está sendo estruturada de acordo com a Legislação em vigor.**

	OBSERVAÇÕES
<p>vazamento e derrame de produtos químicos/perigosos e outros, <b>não recebem</b> qualquer tipo de gratificação ou adicional devido exposição aos riscos existentes.</p> <p>§ 4º. Muitos municípios no Brasil se adequaram a Lei Federal nº 12.608/2012 e aprovaram a criação de <b>cargo efetivo</b> através por meio da realização de concurso público, também criação de <b>função gratificada</b>, para alocar os servidores que já exercem e tem experiência na atividade de <b>Proteção e Defesa Civil</b>.</p> <p>§ 5º. Fica instituída o <b>ADICIONAL DE SOBREAVISO</b> para os trabalhadores que exerçam cargo ou função Agente de Proteção e Defesa Civil. Conforme <b>Súmula nº 428 TST</b>. Esta Súmula, concomitante com a Lei Federal nº 12.551 de 15/12/2011, estabelece os requisitos legais para o pagamento do adicional reivindicado.</p> <p>§ 6º. Fica instituída a Gratificação de Risco de Vida a ser atribuída aos ocupantes de cargos ou empregos públicos de agentes de Proteção e Defesa Civil uniformizados, em face da exposição da própria vida e saúde, no exercício em áreas de risco ambiental de enchente, alagamento, deslizamento, desmoronamento, desabamento de moradias, vazamento e derrame de produtos químicos/perigosos dentro do Município, nos termos do <b>Artigo 18 da Lei nº 12.608 de 10/04/2012</b>.</p> <p>§ 7º. A gratificação de Risco De Vida corresponderá a 40% (quarenta por cento) dos vencimentos do cargo de Agente de Proteção e Defesa Civil, correspondentes à Tabela I, Classe X, Nível C;</p> <p>§ 8º. Prefeito encaminhe a criação de função gratificada e o cargo efetivo, com fim de regularizar a situação desses trabalhadores.</p>	
<p><b>68 - AGENTES FUNERÁRIOS</b></p> <p>A administração fará a reclassificação dos paramentadores levando em conta as especificidades dos serviços prestados.</p> <p>§ 1º. A administração em conjunto com o sindicato procederá em vistorias de todos os equipamentos da funerária, visando verificar as condições insalubres nestes locais, e imediatamente adotar providências para sanar os problemas encontrados. Estas vistorias deverão ser feitas no prazo máximo de 02 (dois) meses.</p> <p>§ 2º. Quando em efetivo exercício da profissão, e em função dela o motorista paramentador que tiver que parar ou estacionar em local proibido é isento de multa.</p>	<p><b>Essa materia será discutida junto ao serviço funerário.</b></p>
<p><b>69 - SERVIDORES DA EDUCAÇÃO</b></p> <p>A Administração discutirá a adequação dos módulos de atendimento nas unidades de forma a garantir educação e qualidade nas perspectivas de riscos ergonômicos e doenças no trabalho.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 37.</p>

	OBSERVAÇÕES
<p><b>70 - REFORMULAÇÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA DA EDUCAÇÃO</b></p> <p>Fica instituída a Comissão de Trabalhadores da Educação, eleitos entre seus pares, para implantação do Estatuto dos Trabalhadores da Educação, conforme prevê o plano Municipal de Educação em suas metas, garantindo as mesmas prerrogativas de progressão de carreira, salário, condições de trabalho e evolução por título, junto com a direção do Sindicato e administração que utilizará as normas e publicações regulamentares deferidas pelos entes da federação, além de incluir na carreira do Magistério do “ESTATUTO PUBLICO MUNICIPAL os seguintes cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Os Agentes de Desenvolvimento Infantil,</li> <li>b) Merendeiras,</li> <li>c) Lactaristas</li> <li>d) Inspetores</li> <li>e) Os Agentes de Inclusão- AIEs</li> </ul> <p>§ 2º. A Administração se comprometerá a instalar uma comissão para definir um número mínimo de educadores por criança em Creches e EMEIEF's.</p> <p>§ 3º. Fica estabelecido um prazo 02 meses, a partir da assinatura deste Acordo Coletivo, para <i>formação</i> da referida Comissão e instalação.</p>	<p><b>Será avaliado junto a Secretaria de Educação para futuros estudos.</b></p>
<p><b>71 - ISENÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO</b></p> <p>Todos os servidores com acumulação legal de cargo/função dentro dos respectivos órgãos da Administração Direta e Indireta da Prefeitura ou Câmara, estarão isentos, em um dos cargos, da contribuição correspondente ao desconto em folha do convenio médico “INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA”.</p>	<p><b>A Administração desenvolverá estudos relacionados a este assunto junto ao IPSA.</b></p>



	OBSERVAÇÕES
<p><b>72 – ADICIONAL DE LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU PROVIMENTO</b></p> <p>O Adicional de Local de Difícil Acesso ou Provimento fica instituído como benefício pelos respectivos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e a Câmara tem por objetivo uma contrapartida financeira a todos servidores que exercem a suas atividades em locais trabalho de difícil acesso ou provimento ou de condições precárias de segurança.</p> <p>§ 1º Os locais de trabalho serão classificados pelo Poder Executivo em cinco grupos, A, B, C, D e E a que corresponderão o percentual de 20%, 40%, 60%, 80% e 100% do salário mínimo.</p> <p>§ 2º A cada grupo descrito no parágrafo 1º desta cláusula, corresponde o percentual de 20% do adicional de difícil acesso ou provimento, cumulativamente, até o máximo de 100%.</p> <p>§ 3º Serão consideradas de difícil acesso ou provimento, sujeitas à revisão anual, em comum acordo entre as Comissões do SINDSERV, dos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e da Câmara, os locais de trabalho enquadrados nos fatores estabelecidos no parágrafo 4º desta cláusula.</p> <p>§ 4º São fatores de enquadramento em difícil acesso ou provimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) linha de transporte coletivo com parada a mais de 500m do local de trabalho, quando houver fatores físicos ou sociais adversos, no percurso;</li> <li>b) linha de transporte coletivo a mais de 1.000m do local de trabalho, incompatível com o início ou término dos turnos de funcionamento da mesma, desde que haja transporte coletivo urbano;</li> <li>c) distância de mais de 15 Km da Prefeitura fora do perímetro urbano, sem linha de ônibus regular;</li> <li>d) acesso por estradas vicinais de difícil trafegabilidade em dias de chuva, em distância superior a 2km;</li> <li>e) atendimento por apenas uma linha de ônibus com tempo de percurso igual ou superior a 60 minutos, do ponto inicial do local de trabalho;</li> <li>f) periculosidade do meio físico ou social em que o local de trabalho esteja inserido;</li> <li>g) Locais de trabalho situados em áreas sem adequada infraestrutura.</li> </ul> <p>§ 5º O Local de trabalho enquadrado na condição de difícil acesso ou provimento se classificará em um dos cinco grupos: A, B, C, D, E, de conformidade com o número de fatores que lhe facultou o enquadramento como estabelece a tabela a seguir:</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 10.</p>

				OBSERVAÇÕES
Tabela		Diurna	Noturna	
Local de Trabalho: Grupo	Nº de fatores de enquadramento	Percentual de turno	Percentual de turno	
A	02 fatores	20%	30%	
B	03 fatores	40%	50%	
C	04 fatores	60%	70%	
D	05 fatores	80%	90%	
E	06 fatores ou mais	100%	100%	
<p>§ 6º O horário de trabalho turno diurno: das 07h às 18h59min e o horário de trabalho turno noturno: das 19h às 06h59min, os respectivos horários de trabalho diurno e noturno só servem para esta cláusula</p> <p>§ 7º A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura fará o devido acréscimo de salários dos Educadores, bem como fará a revisão dos horários de RPS (Reuniões Pedagógicas Semanais).</p>				
<p><b>73. ADICIONAL PARA CONDUTOR DE VEÍCULO ESCOLAR</b></p> <p>Fica concedida aos ocupantes de cargos de motoristas que fazem parte do quadro de servidores ativos da Administração Pública Municipal de Santo André, a gratificação equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o salário base correspondente ao cargo de motorista, Nível C, quando estes exercerem a atribuição de condutor de veículo escolar.</p> <p>§ 1º A gratificação “condutor de veículo escolar” é devida exclusivamente aos motoristas que exercem suas atividades de forma constante e lotados na SECRETARIA DA EDUCAÇÃO.</p> <p>§ 2º Para exercer a atribuição de condutor de veículo escolar, o ocupante do cargo de motorista deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) possuir habilitação profissional como motorista na categoria "D" ou "E".</li> <li>b) passar por treinamento de condutores, de acordo com a Resolução nº 168/04, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN, Anexo 2</li> <li>c) passar por treinamento de Transporte de Escolar de Crianças com Deficiência e Mobilidade Reduzida;</li> </ul> <p>§ 3º Os requisitos das alíneas b e c do parágrafo 2º desta cláusula, caso o servidor não tenha o treinamento, a Prefeitura terá o prazo de 90(noventa) dias para regularizar a situação dos motoristas com cursos em instituições credenciadas pelos órgãos de trânsito e transporte, sem custo para o servidor.</p>				<p><b>A Administração iniciou estudos referentes a estrutura de cargos e salários.</b></p>

	<b>OBSERVAÇÕES</b>
<p>§ 4º Em se tratando de afastamento, o servidor não perderá o adicional para condutor de veículo escolar nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acidente de Trabalho;</li> <li>b) Licença Médica provocados por fatores relacionados com o ambiente de trabalho “doença ocupacional”;</li> <li>c) Licença Médica, por até 90 dias, nos demais casos.</li> <li>f) Readaptação originadas dos casos das alíneas a e b do parágrafo 4º desta cláusula.</li> </ul> <p>§ 5º Após 05 (cinco) anos de exercício nas atividades, o adicional integra aos vencimentos do servidor.</p>	
<p><b>74. ADICIONAL PARA CONDUTOR DE VEÍCULO PESADO</b></p> <p>Fica concedida aos servidores que exercem o cargo de motoristas e compreendem que fazem parte do quadro de servidores ativos da Administração Direta e Indireta da Prefeitura ou da Câmara, a gratificação equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o salário base correspondente ao cargo de motorista, Nível C, quando estes exercerem a atribuição de Condutor de Veículo Pesado.</p> <p>§ 1º A gratificação “Condutor de Veículo Pesado” é devida exclusivamente aos motoristas que exercem suas atividades em veículos pesados: caminhão; caminhão-trator; microônibus, ônibus; trator de rodas; trator de esteiras e trator misto.</p> <p>§ 2º Para exercer a atribuição de condutor de veículo pesado, o ocupante do cargo de motorista deverá possuir habilitação profissional como motorista na categoria “C” ou “D” ou “E”.</p> <p>§ 3º Em se tratando de afastamento, o servidor não perderá o adicional para condutor de veículo escolar nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acidente de Trabalho;</li> <li>b) Licença Médica provoca por fatores relacionados com o ambiente de trabalho “doença ocupacional”.</li> <li>c) Licença Médica, por até 90 dias, nos demais casos.</li> <li>d) Readaptação originadas dos casos das alíneas a e b do parágrafo 3º desta cláusula.</li> </ul> <p>§ 4º Após 05 (cinco) anos de exercício nas atividades, o adicional integra aos vencimentos do servidor.</p>	<p><b>A Administração iniciou estudos referentes a estrutura de cargos e salários.</b></p> <p><b>Observamos que os motoristas de ambulância têm direito a gratificação de 20%.</b></p>

	OBSERVAÇÕES
<p><b>75. ADICIONAL NOTURNO</b>            Todos os servidores da Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura ou da Câmara, cujo horário de trabalho seja total ou parcialmente noturno, terão um adicional de 50% (Cinquenta por cento) sobre os respectivos vencimentos ou salários, calculado proporcionalmente ao trabalho prestado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Entre às 20 (vinte) e 6 (seis) horas para os servidores que cumprem jornada até 09 (nove) horas diárias;</li> <li>b) Entre 18h às 06h00 ou 19h00 às 07h00 para os servidores que cumprem jornada de trabalho especial: 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso).</li> </ul> <p>§ 1º O adicional de que trata esta lei não se incorporará aos vencimentos ou salários para nenhum efeito, exceto para o cálculo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Das horas extraordinárias</li> <li>b) Da remuneração relativa a férias, se o servidor tiver cumprido horário noturno por mais da metade do período aquisitivo.</li> </ul> <p>§ 2º O Executivo enviará projeto para CÂMARA com objetivo de REVOGAR LEI Nº 5.393, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977, e regulamentar esta cláusula do adicional noturno.</p>	<p><b>A Administração manterá o pagamento atual com o percentual de 20% sobre o vencimento, conforme legislação específica.</b></p>
<b>SOCIAIS</b>	OBSERVAÇÕES
<p><b>76 – COMISSÕES SETORIAIS</b>            A Administração Pública Direta e Indireta da Prefeitura e Câmara constituirá as comissões setoriais que tratarão das questões inerentes aos setores, buscando, assim, desenvolver soluções e propostas de valorização dos setores envolvidos.</p>	<p>A Administração manterá o benefício, conforme acordo vigente (2016), art. 45.</p>