

PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES

específicas, aprovadas nas assembleias dos Núcleos ou Entidades e referendadas na Assembleia Geral do dia 16/4/2009

SMDHSU

- Risco de vida;
- Troca de faixa de 4 para 7;
- Cartão TRI (isenção);
- Pagamento de 100% nos sábados, domingos e feriados;
- Pagamento da média de hora extra mais RTI na aposentadoria;
- Curso de capacitação a todos os GMs para porte de arma;
- Plano habitacional para os servidores da Guarda Municipal;
- Plano de saúde para os servidores da Guarda Municipal;
- Equipamento de proteção individual;
- Pagamento de uniforme dentro das estações do ano.

DMAE

- Possibilidade de opção de antecipação da média de horas quando dos afastamentos legais;
- Ampla discussão sobre o projeto de reestruturação do DMAE;
- Criação da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho, de acordo com o que prevê a legislação presente;
- Revisão dos critérios para pagamento da GAE.

FASC

- Preenchimento imediato dos cargos vagos da FASC, por meio de concurso público;
- Qualificação dos espaços físicos da FASC;
- Estabelecimento de Comissão paritária, FASC/Servidores, para implementação do SUAS;
- Redução do número de cargos de confiança e estagiários, substituindo-os por servidores estatutários, como indica a Norma Básica de Recursos Humanos para Implantação do SUAS.

DEM HAB

- Melhores condições de trabalho;
- Informações sobre a situação em que se encontra o prédio novo da sede;
- Providências para melhorar a situação precária em que se encontram os colegas da UOP num curto prazo. Que projeto existe para uma solução definitiva e quando será aplicada?
- Estagiários: A seleção dos estagiários deverá voltar para os setores onde irão trabalhar, como ocorria até 2004. Não deverão ser selecionados na direção do órgão.

ASTA

- Participação dos aposentados na elaboração do plano de carreira;
- Os demais pontos estavam relacionados com a pauta geral.

SMED

- Segurança nas unidades de trabalho SMED/SME: garantir a presença efetiva da Guarda Municipal em todos os horários de funcionamento e uma ação conjunta de todas as secretarias municipais e órgãos estaduais, desenvolvendo um trabalho articulado e participativo junto às comunidades onde as escolas estão inseridas; qualificação específica da guarda, voltada às escolas; intervenção da guarda em situações de violência;
- Política de saúde do trabalhador: desenvolver um diagnóstico de doenças do trabalho com o respectivo acompanhamento e políticas de prevenção, fortalecimento das CSSTs;
- Garantir o quadro de recursos humanos para atender às demandas de projetos pedagógicos;
- Viabilizar o gozo de licença-prêmio e licença-estudo;
- Funcionários com perfil e formação adequada nas tarefas administrativas - apoio da gestão financeira e secretaria de escola (FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES);
- Manutenção, conservação e acessibilidade plena dos prédios, instalações e equipamentos nas unidades de trabalho - escolas, parques e praças;
- Construção de escolas para substituir instalações provisórias de funcionamento;
- Garantia de pessoal do quadro, infra-estrutura e formação para a efetiva inclusão de estudantes com necessidades educacionais especiais, bem como viabilizar a acessibilidade plena nos prédios escolares;
- Transparência, democratização e divulgação dos dados educacionais e de investimentos financeiros, por meio de boletins periódicos da SMED;
- Envio imediato ao Legislativo do anteprojeto do Plano de Carreira dos Servidores da SMED e SME;
- Concurso público para provimento dos cargos públicos; fim das contratações;
- Garantia da autonomia dos conselhos escolares e participação das escolas na definição de diretrizes da SMED (calendário escolar, formações etc.);
- Garantia e ampliação do padrão de qualidade conquistado pela rede municipal de ensino.



SMS

- Por um plano de carreira que contemple a carga horária máxima de 30 horas e adicional de insalubridade de 40% para os servidores que trabalham no SUS. Contra um plano de carreira só para os médicos;
- Pagamento das horas extras realizadas e do vale-extra quando forem realizadas mais de duas horas;
- Pelo pagamento da 13.ª hora no HPS;
- Reavaliação da parcela SUS;
- Implementação do refeitório no HPV;
- Nomeação imediata dos concursados. Democratização da banca de remanejamento da SMS. Contra os contratos temporários;
- Democratização das relações de trabalho, com eleição para chefias e coordenações;
- Contra as parcerias público-privadas;
- Melhores condições de trabalho para qualificar o atendimento à população.

ASTEC

- Integralidade da Gratificação de Incentivo Técnico - GIT estabelecida nas legislações vigentes, ainda em 2009;
- Garantia de maior participação de técnicos do quadro em eventos e reuniões de representação da PMPA;
- Tratamento isonômico entre os técnicos da PMPA, equiparando categorias profissionais ou setores de mesmo padrão, com exigência legal equivalente e capacitação técnica e compatível;
- Estabelecimento de novos padrões salariais para os técnicos em formação acadêmica complementar, em nível de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), quando compatíveis com o cargo e área de atuação. Viabilizar, de forma equânime, o direito de acesso aos cursos, estimulando o esforço pessoal de qualificação acadêmica e profissional;
- Garantia de participação dos técnicos, por meio da ASTEC, em toda e qualquer comissão ou grupo de trabalho que estude, planeje e organize proposta de PCCSs, com indicação imediata de representação no GT incumbido de tratar de assuntos ligados à carreira da classe do cargo de médico da Administração Centralizada e Descentralizada, conforme Portaria n.º 6 publicada no DOPA de 23/01/2009;
- Oferecimento de qualificação profissional adequada aos técnicos através da EGP;
- Cumprimento das exigências dos órgãos de fiscalização profissional na execução de trabalhos técnicos;
- Cumprimento imediato dos editais de concursos públicos, com provimento das vagas estabelecidas nestes;
- Limitação das atividades dos CCs às previstas na legislação, destinando as funções técnicas exclusivamente aos servidores de carreira;
- Política salarial - conforme pauta do SIMPA;
- Vale-alimentação conforme pauta do SIMPA;
- Cumprimento da Lei Orgânica referente à isonomia salarial entre os poderes;
- Criação de auxílio transporte em pecúnia aos servidores que não utilizam ônibus, para ajuda de custo nos deslocamentos de casa para o trabalho e vice-versa;
- Aperfeiçoamento dos critérios de progressão, levando em conta a formação, desempenho e tempo de serviço, de maneira a assegurar progressão permanente e proporcional à pontuação para todos os servidores.

Condições de trabalho

- Melhoria das condições de trabalho, com investimentos em infra-estrutura, segurança e capacitação funcional para garantir a prestação de serviço de qualidade à sociedade;
- Estabelecimento de política para atualização profissional dos servidores de carreira, com subsídios a cursos de qualificação, congressos, seminários, seguindo critérios de escolha transparentes e exclusivos aos funcionários do quadro;
- Concessão de espaços apropriados para a prática da ginástica laboral e outras atividades dentro dos prédios das Secretarias/Autarquias, em atendimento ao programa de Qualidade de Vida do Servidor Municipal;
- Reconhecimento, campanha de conscientização e política de prevenção aos casos de assédio moral;
- Cumprimento da Resolução n.º 111 de 09/06/1994 do Conselho Nacional da Saúde, com a inserção dos municipais - trabalhadores da saúde de Porto Alegre - no processo de construção do "Sistema Nacional de Negociação Permanente do Trabalho no SUS" (instalação e consolidação de mesas estaduais e municipais de negociação do trabalho na saúde);
- Desempenho de atribuições de cargos de provimento efetivo exclusivamente por servidores de carreira;
- Investimento em qualificação profissional exclusivamente para servidores concursados;
- Valorização e garantia de espaço para as CSST - Comissões de Saúde e Segurança no Trabalho e imediata implantação, em todas as Secretarias, Autarquias e Fundação, do Decreto Municipal n.º 14.705 de 05/11/2004;
- Realização de concurso público para todos os níveis, redução das terceirizações e eliminação do uso abusivo de estagiários.

Aposentadoria

- Aposentadoria especial com 25 anos de serviço aos servidores que exercem suas atividades em condições insalubres, conforme jurisprudência firmada pelo STF;
- Redução, de quinze (15) para dez (10) anos, do tempo de percepção, para incorporação aos proventos de aposentadoria, da gratificação de 110% concedida aos servidores que desempenham atividades em serviços de urgência e emergência na área da saúde;
- Retirada (da Câmara de Vereadores) do Projeto de Lei n.º 478/02 (PREVIMPA) para reestudo por parte dos municipais.

Assistência aos dependentes dos servidores

- Implantação da educação infantil para todos os dependentes de servidores com idade igual ou inferior a 6 (seis) anos, conforme estabelecidos na Lei Orgânica do Município ou pagamento de auxílio-creche.

Assistência à saúde

- Implantação de Plano de Saúde para os servidores e dependentes, com participação financeira da PMPA, discutido previamente com as entidades e a categoria.

