



**PREFEITURA DE MOTUCA
ESTADO DE SÃO PAULO**

Resposta ao requerimento de reivindicações do representante dos Funcionários Públicos do Município de Motuca –SP- SISMAR.

01 - Fixar Através de Lei Municipal a data base do Município de Motuca para o mês de junho;

R- A administração concorda com a fixação da data base, no entanto, entende que melhor data seria o mês de novembro, uma vez que teria maior previsibilidade do resultado financeiro obtido em cada ano. No entanto, acredita que possa ser fixada no mês de junho.

02 – Revisão geral anual das perdas salariais acumuladas em 2018 na ordem de 3,75% de acordo com o IPCA;

R- Em resposta a esse item a administração esclarece que em 04 de dezembro de 2018 foi aprovada a Lei ordinária nº 770, a qual concedeu reposição salarial no percentual de 4,56% (quatro vírgula cinquenta e seis por cento), ou seja, percentual superior ao requerido.

03- Reconhecimento das perdas salariais acumuladas no triênio 2016-2018 (5,71%), instituir uma política de reposição de perdas salariais e ganhos reais;

R- no final de 2017 a municipalidade concedeu reposição salarial no percentual de 2,95%, de acordo com o IPCA, considerando que em 2018 foi concedida reposição salarial no percentual de 4,56%, conclui-se que a municipalidade concedeu uma reposição de 7,51%, ou seja, percentual superior ao requerido e que representa ganho real no salário do funcionário no montante de 1,8%, sendo nos dois anos 2017/2018, superior ao reajuste do salário mínimo nacional que ficou abaixo da inflação.

04-Majoração do vale Alimentação para R\$ 550,00;

R- com relação ao reajuste no valor do vale-alimentação, é de se considerar que a atual administração vem desenvolvendo uma verdadeira política de valorização do funcionário público municipal, pois em dois anos de mandato o valor

*Recebido em 11/04/19
13:04 minutos
e-mail*

Assinatura
Andréo Julliano Bertho Lima
Vice-Presidente SISMAR
RG: 21.605.462-X

13:05 11/04/2019 000513 SINE DOS SERA. MUL. DE ARARAQUARA E REGIO



**PREFEITURA DE MOTUCA
ESTADO DE SÃO PAULO**

do benefício que era de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta) reais em janeiro de 2017, terminou o ano de 2018 no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte) reais, ou seja, reajuste acumulado de cerca 61,5%.

Contudo, a administração já se manifestou no sentido de aumentar o valor do vale- alimentação para R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais).

5- Instituição do atestado humanitário para 15 dias úteis;

R- No que diz respeito a essa reivindicação, o município não possui condições de estabelecer tal regra no momento, contudo, respeita e concede o atestado humanitário de acordo com o artigo 473 da CLT.

6 - Instituição do "Prêmio Assiduidade" no valor de R\$ 50,00 mensais para todos os servidores, salientando que tal prêmio tem por objetivo a redução de faltas e atestados médicos nos serviços públicos, ou seja, visa o bom funcionamento dos serviços prestados à população;

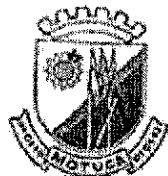
R- Esse item já foi objeto de varias negociação entre a categoria e a administração, porém, nunca foi superado o entendimento exarado na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade movida pelo Ministério Público Estadual, o qual entende que o prêmio assiduidade é inconstitucional, pois não há justificativa plausível para o pagamento de tal verba, e que a alegação de que a medida visa inibir a faltas e atestados não procede, porque ser assíduo é um dos deveres inerentes ao funcionário público. Contudo, a administração tem interesse em criar algum dispositivo legal amparado em lei que permita valorizar o funcionário público, no entanto, não pode ser utilizado como parâmetro de aferição o número de faltas e atestados.

7- Adequação do pagamento de adicional noturno e da hora reduzida nos plantões de 12/36, bem como fixar em 12 plantões, contemplando assim a jornada mensal de 132 horas;

R- A jornada de 12x36 já é mais benéfica do que jornada convencional, pois permite que o funcionário descanse por mais tempo, sendo assim, esclarecemos que no momento não é possível reduzir ainda mais o número de plantões e consequente o número de horas trabalhadas, no entanto, futuramente pode-se voltar a discutir essa questão.

8 - Regulamentação da jornada para seis horas diárias para toda categoria por meio de Lei municipal;

R- Quanto a esse item em específico é necessário esclarecer que a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias está em fase



**PREFEITURA DE MOTUCA
ESTADO DE SÃO PAULO**

experimental, e que há necessidade de aguardar resultados mais precisos, de modo a garantir manutenção do serviço público e o bem estar dos funcionários.

9- Ampliação das faltas abonadas de 04 para 06 anualmente, sendo 03 faltas a cada semestre;

R- Nesse momento a municipalidade não possui condições financeiras e de pessoal para ampliar o numero de faltas abonadas, vale consignar que a atual administração criou o benefício em 2017, inicialmente com uma falta abonada por semestre e em 2018 ampliou o benefício para duas faltas abonadas por semestre.

10 - Aplicar o índice de reajuste definido para esta data base ao piso salarial da prefeitura, que atualmente é o salario mínimo. A administração municipal cria dessa forma uma política de valorização dos servidores e afasta assim o piso do salário mínimo nacional;

R- Está reivindicação já constou em requerimentos anteriores feitos pelos funcionários públicos municipais, porém de forma diversa, pois pediam que a municipalidade aplicasse a reposição salarial depois da complementação de modo a dar um efetivo ganho real aos funcionários que estivessem nas referências abaixo do salário Mínimo. Em dezembro de 2018, a câmara Municipal de Motuca aprovou a Lei complementar nº 181/2018, que igualou o valor das referências 1,2 e 3, ao valor do salário mínimo, antes da aplicação do reajuste inflacionário concedido a todos os funcionários através da Lei ordinária nº 770 de 2018.

11- cumprimento a determinação do Ministério do Trabalho referente à concessão de EPIs, uniformes adequados para cada função e adequação dos locais de trabalho;

R- A administração está fornecendo EPIs de acordo com o indicado pelo técnico em segurança do trabalho, também já está em andamento o processo de aquisição de uniformes.

12 – Equiparação da licença-nojo à dos profissionais do magistério que é de 09 dias corridos a contar da data do falecimento;

R- No que diz respeito a esse item, temos que levar em consideração que se trata de categoria diferente que possui lei própria que garante esse direito. Todavia a municipalidade prometeu conceder 3 dias de licença nojo para todos os funcionários na reunião realizada com representantes dos mesmos no dia 21 de fevereiro de 2019.



**PREFEITURA DE MOTUCA
ESTADO DE SÃO PAULO**

13 - Elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, para todas as categorias de servidores municipais com a efetiva participação do sindicato e de agências de trabalhadores;

R- já existe plano de carreira em nosso município aprovado pela Lei Complementar nº 07/1993. No entanto, poderá haver nova discussão para buscar melhorias.

14 - Isonomia entre os professores P1 e P2 sobre seus salários e carga horária de trabalho;

R- Não é possível fixar as mesmas condições entre professores PEB I e PEB II uma vez que a própria natureza do cargo e seus requisitos de investidura são diferentes, dessa forma o município aplica o conceito de isonomia tratando os iguais de forma igual e os desiguais na fora de suas desigualdades.

15 - Regulamentação da licença Paternidade para 20 dias conforme lei federal;

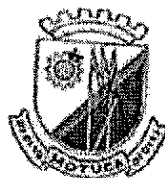
R- A lei federal que trata da prorrogação da licença paternidade é a Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa cidadã), no entanto não é autoaplicável, e depende de estudo de viabilidade, depende de estudos que envolvem renúncia de receita e aumento de despesa nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal, por hora, consigna-se que a administração concorda em prorrogar para 10 dias a licença paternidade, conforme proposta já feita na reunião acima referida.

16 - Regulamentação da licença maternidade de 180 dias e amamentação conforme legislação federal;

R - Da mesma forma que a licença paternidade a prorrogação da licença maternidade não é automática, depende de estudos que envolvem renúncia de receita e aumento de despesa nos termos da lei de responsabilidade fiscal, contudo, a gestão atual concordou em prorrogar a licença maternidade para 180 dias. Assim, a municipalidade irá providenciar os estudos necessários para colocar em pratica tal medida.

17- Criação de adicional de 10% sobre o salário base para os servidores que atuam na área rural, incluindo ACS e ACES.

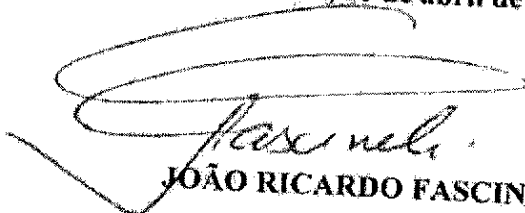
R - No que tange o pedido de criação de adicional de 10% sobre o salário base para os servidores que atuam na área rural, incluindo ACS e ACES, há a necessidade de se pontual que os ACS e ACES possuem lei própria que disciplina os cargos, salários, jornadas e requisitos de investidura, os quais não podem ser alterados. Quanto aos demais funcionários, é preciso levar em consideração que no



**PREFEITURA DE MOTUCA
ESTADO DE SÃO PAULO**

momento não existe motivo plausível para a criação de adicional, o que pode levar no futuro a uma Ação de Inconstitucionalidade por não haver motivo para a criação da vantagem.

Motuca – SP, 10 de abril de 2018.


JOÃO RICARDO FASCINELI
PREFEITO MUNICIPAL