

CAMPANHA SALARIAL 2022

Depois de dois anos com salários e benefícios congelados, começamos a Campanha Salarial 2022 “Quem cuida da população tem que ter valorização!” com garra e força para requerer da Prefeitura de Campinas que o esforço e dedicação dos trabalhadores e trabalhadoras durante esses mais de dois anos de pandemia sejam reconhecidos.

Mais uma vez, o funcionalismo público de Campinas mostrou que é COMPROMETIDO com a população e merece ser

VALORIZADO.

Chegou a hora de lutar por cada uma das pautas da nossa campanha – sejam as econômicas, gerais ou específicas de cada carreira.

Também estamos ao lado dos nossos aposentados, aposentadas e pensionistas requerendo demandas que vão melhorar a vida dos companheiros/as que tanto fizeram pela nossa cidade.

**VAMOS JUNTOS LUTAR NA NOSSA CAMPANHA SALARIAL!
O STMC É O ÚNICO LEGÍTIMO REPRESENTANTE DOS SERVIDORES/AS NESTA LUTA!**

**QUEM CUIDA DA
POPULAÇÃO
TEM QUE TER
VALORIZAÇÃO!**

**#CAMPANHA
#SALARIAL 2022**

STMC SINDICATO DOS
TRABALHADORES DO
SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
DE CAMPINAS

PAUTA ECONÔMICA:

1. REAJUSTE DOS VENCIMENTOS - no total de 25,68%;
2. VALE-ALIMENTAÇÃO - aumento de 25,68% = R\$ 1.570,76
3. AUXÍLIO-NUTRICIONAL - extensão do Auxílio-Nutricional a todos os aposentados/as e pensionistas, no mesmo valor do Vale-Alimentação, independentemente do salário;
4. ALTERAÇÃO DO ART. 14 DA LEI COMPLEMENTAR Nº 72/2014 do valor do AUXÍLIO-NUTRICIONAL tendo como referência o Código 01 (Salário-base) correspondente a CINCO (5) VEZES o piso dos servidores municipais;

5. **PLANO DE MEDICAMENTOS** – em virtude dos reflexos da pandemia do Covid-19, que fragilizou a saúde de inúmeros servidores ativos, aposentados/as e pensionistas, a Prefeitura Municipal de Campinas deverá subsidiar um plano de medicamentos que atendam a qualquer patologia clínica diagnosticada em consultas, menos os de caráter compulsório. E a implantação de telemedicina que ofereça, inclusive, monitoramento de sinais vitais por biomotores, a fim de otimizar os tratamentos de saúde de todos os servidores, proporcionando melhores condições de vida;
6. **ALTERAÇÃO DO DECRETO** nº 20.941/2020 em cumprimento da Lei Complementar nº 191 de 08/03/2022 RECONHECENDO o trabalho dos servidores durante a pandemia;
7. **MANUTENÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO** para todos os servidores ativos, aposentados/as e pensionistas no dia 30 de julho;
8. **CORREÇÃO DO VALOR SUBSIDIADO DO AUXÍLIO-FUNERAL** que está há NOVE (9) ANOS sem reajuste, ou PLANO FUNERAL estendido a todos os servidores/as da ativa, aposentados/as e pensionista;
9. **ESCLARECIMENTO** sobre o pagamento dos precatórios dos servidores;
10. A Prefeitura Municipal de Campinas deverá implantar o Cartão Benefício, que poderá ser utilizado pelos servidores para aquisição de bens e serviços à vista ou financiado, assim como para saques emergenciais, o que reduzirá o endividamento do rotativo dos servidores junto aos cartões de crédito, conforme implantado pelo estado de São Paulo (Decreto 66622/2022 e Nota Técnica nº SFP-CAP-2022/202091).

PAUTA GERAL:

1. Implementação da Junta de Recursos (independente) das decisões do DPSS, de forma a possibilitar a ampla defesa e o contraditório, bem como uma reanálise técnica como forma de humanizar as decisões daquele órgão. Além disso, disponibilizar programas de:
 - a - Serviço completo de segurança e medicina do trabalho, abrangendo-se no âmbito da medicina ocupacional: programa de controle médico de saúde ocupacional – PCMSO – NR – 07; relatório estatístico elaborado por secretaria, setor, grupo homogêneo de exposição; exames clínicos (admissionais, periódicos, demissionais, retorno ao trabalho, mudança de risco; médico para coordenação do PCMSO – NR – 07; gestão dos exames complementares através de avisos e relatórios digitais; envio do evento E-Social S2220; atualização da
 - b – Deverá submeter à apreciação do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Campinas, no prazo de 05 (cinco) dias úteis da emissão do CIAT (Comunicação Interna de Acidente de Trabalho) todos os acidentes de trabalho (com lesões imediatas) e doenças do trabalho que acometam os servidores.
 - c - Serviços médicos e saúde mental;
 - d - Programa de reinserção do servidor pós-licenças de longo prazo;
2. Regulamentação do direito à Aposentadoria Especial referente às atividades com exposição a agente de risco (Saúde, Operacional, GM e outros);
3. Criação do PCCS para os Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e dos Professores Substitutos TJs;
4. Concursos Públicos para todas as secretarias, autarquias e fundações. Fim do processo de terceirização e precarização na PMC; não à implantação dos projetos de privatização e gestão compartilhada no serviço público municipal;
5. Usufruto da licença-prêmio em gozo ou em pecúnia para **TODOS** os servidores;
6. Pagamento correto da sexta-parte sobre todos os vencimentos;
7. Plano habitacional que atenda a realidade financeira do trabalhador/a, principalmente para quem ganha o piso, que seja tratado e discutido com a COHAB;
8. Subsídio para aperfeiçoamento educacional do servidor/a e cursos de qualificação para todas as categorias, por meio do PROCAMPS (Programa de Inclusão Social pelo Ensino Superior de Campinas);
9. Retirada das faltas injustificadas das paralisações em 2013 (GM, Saúde e Agentes Comunitários de Saúde);
10. Revisão do piso salarial, tendo em vista a enorme discrepância entre o atual piso de R\$1.614,44 (mil seiscentos e quatorze reais e quarenta e quatro centavos) para com o teto salarial de R\$27.336,69 (vinte e sete mil trezentos e trinta e seis reais e sessenta e nove centavos), pois, esta discrepância torna impossível que os servidores do quadro operacional atinjam, sequer, a proximidade do teto, devendo, para tanto, o referido piso passar a ser de R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais);
11. Estabelecimento único e transparente do rito processual a ser adotado pelas Comissões Disciplinares da Administração Direta, Autarquias e Estágio Probatório;
12. Aplicação do adicional de penosidade, conforme a Lei 9.193/1996, para os Técnicos de Radiologia;
13. Criação do Vale-Cultura nos moldes da Lei Federal 12.761/2012, programa do Ministério da Cultura (MinC) que consiste em um bônus de R\$ 50,00 por mês pago pelo empregador aos funcionários/as que recebem até cinco salários mínimos;
14. Conceder aos motoristas que se deslocam para outras cidades a ajuda de custo para alimentação e estacionamento;
15. Garantia do Governo à participação do servidor/a nas Reuniões da CIPA (Cumprindo a Lei 15.555/2018);
16. Adequação das horas trabalhadas dos professores reinseridos;
17. Correção do fator de divisão de 216 horas para 180 horas a todos os servidores, a partir da jurisprudência da Guarda Municipal de Campinas;
18. Regulamentar o recebimento do Vale-Alimentação nos casos de afastamento por LTS, acidente de trabalho e licença-gestante para os celetistas;
19. . Recomposição das perdas geradas pelo congelamento com a LC 173/2020 com pagamento imediato das perdas em relação aos salários, anuênios, quinquênios, sexta-parte e outros;
20. Visando a monitoração/preservação da saúde dos trabalhadores, solicitamos a realização IMEDIATA dos exames periódicos com emissão do (A.S.O) para todos os servidores públicos (PPRA/PCMSO e PGR);
21. Cumprimento do Programa de Combate à Dependência Química pela Coordenadoria de Prevenção às Drogas de Campinas, específico para o Servidor/a, onde fiquem identificados a metodologia, os locais de tratamentos e os meios de admissões (Protocolo 17/03/03619 PPA);



PAUTAS ESPECÍFICAS:

Aposentados e Pensionistas

1. Extensão do Auxílio-Nutricional a todos os aposentados/as e pensionistas, no mesmo valor do Vale-Alimentação;

Guarda Municipal

1. Adicional por Regime de Direção de Veículos (Condução de Veículos de Emergência);
2. Regulamentação da Aposentadoria Especial;
3. Correção, ajuste e cronograma do adicional de Risco de Vida (ARV) dos 45% prometidos pelo Prefeito, até o fim deste mandato;
4. Correção da SEXTA-PARTE e do ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO SOBRE O ARV;
5. Acompanhamento psicológico;
6. Afastamento/orientação dos GMs das ruas do GM/GMF que se envolverem em ocorrências graves;
7. PPPM (Perfil Profissiográfico Previdenciário Municipal) ou PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
8. Regulamentação do horário administrativo;

SETEC

1. Revisão do PCCV da SETEC;
2. Contemplação de tempo de casa no enquadramento do Plano de Cargos e Salários da SETEC;
3. Aposentadoria especial para os Servidores/as de Cargos com função insalubre;
4. Imediato fornecimento dos EPIs;

Quadro Operacional

1. Aquisição de uniformes com tarja refletiva para visualização e proteção dos funcionários/as que trabalham nas ruas, e protetor solar em todos os setores de trabalho;
2. Concurso público **URGENTE** para repor funcionários no Quadro Operacional, já que há um déficit de pelo menos 180 trabalhadores só com as aposentadorias de servidores entre os anos de 2013 e 2022;
3. Que os cursos oferecidos pela Prefeitura por meio da EGDS sejam também estendidos ao Quadro Operacional;
4. Banheiros químicos disponíveis em todas as regionais para serem transportados nos trabalhos de rua;
5. Pagamento de insalubridade;
6. Pagamento do adicional de insalubridade aos motoristas que fazem transporte de material biológico;
7. Pagamento de horas-extras e sobreaviso para os Agentes Operacionais que realizam as suas atividades no campo;

Cidadania, Assistência e Inclusão Social

1. Readequação imediata do serviço SAMIM de modo que atenda as tipificações do SUAS;
2. Criação de normas democráticas e transparentes que regulamentem os processos de transferência de locais de trabalho dos servidores/as, de forma a melhorar a adaptação nos deslocamentos, itinerários, vida familiar (filhos e dependentes em geral) e, principalmente, consulta prévia acerca do aceite do trabalhador/a, contemplando o princípio da dignidade da pessoa humana;
3. Elaboração/Atualização do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) para todas as unidades do SUAS;
4. Contratação por meio de concurso público para todos os profissionais do SUAS, principalmente agentes sociais e administrativos;
5. Distribuição de EPIS (capa de chuva, protetor solar, boné) para os trabalhadores da Operação Verão;
6. Solicitação de formação continuada (EGDS) de carga horária mínima de 20 horas para todos os trabalhadores do SUAS;
7. Criação de cargos para Supervisão Técnica do SUAS;
8. Ampliação do serviço CREAS, considerando as demandas regionais;

Esporte e Lazer

1. Contratação de salva-vidas por meio de concurso público – cumprimento do Decreto 12.128/1996;
2. Pagamento da insalubridade e ou periculosidade como reconhecimento dos agentes causadores, como: Físico, Químico e Biológico;
3. Retorno na classificação do Plano de Cargo Categoria C, considerando curso específico de primeiros socorros;
4. Habilitação de ARRAIS para todos os salva-vidas;
5. Adequação das piscinas públicas em acordo com NBR 11.238;

Agentes Comunitários de Saúde

1. Piso Salarial conforme Lei Federal de R\$ 1.750,00 e em tramitação no Senado de R\$ 2.424,00;
2. Estender o pagamento do Vale-Alimentação integral em casos de LTS, acidente de trabalho e licença-gestante aos profissionais ACS;
3. Extensão do pagamento de insalubridade a todos os ACSs – conforme Lei Federal nº13.342, de 03 de outubro de 2016;
4. ICV que foi ganho em 2012 virar projeto de lei;
5. Horário flexível para todos os ACS como era antes da resolução 02/2014;
6. Criação ou inclusão do PCCS específico aos Agentes Comunitários de Saúde;
7. Criação do ADICIONAL DE RISCO;
8. Direito a acompanhamento de familiares com crianças e idosos;
9. Reconhecimento da PMC do tempo de serviço, da época unidade Cândido Ferreira. Dessa forma, têm que ser atualizados o quinquênio, anuênio e sexta-parte;

10. Formação continuada dos Agentes Comunitários para o trabalho na Comunidade;
11. Concessão de EPs em qualidade e quantidade necessárias para as operações e materiais administrativos para os ACS;

Saúde

1. 30 horas iniciando assim que ingressarem os novos trabalhadores da Saúde;
2. Pagamento reajustado do prêmio de produtividade Mário Gatti/ ICV para TODAS AS CATEGORIAS e a adequação do número de trabalhadores nas unidades;
3. IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE PERMUTAS NO PORTAL DO SERVIDOR com todas as vagas “disponibilizadas” e REMANEJAMENTO sempre que houver ingresso de novos servidores;
4. Reenquadramento dos Técnicos em Farmácia no Nível Técnico (letra F) da Lei Municipal 12.985/2007, que foi o requisito de Ingresso;
5. Incluir os Aux. em Saúde Bucal (A.S.B) junto com os Aux. de Enfermagem no Nível 02 da Letra C. Lei Municipal 12.985/2007;
6. Cumprimento da Lei Federal que regulamenta a Jornada dos Técnicos em Radiologia (24 Horas Semanais) “adequando-a” à Redação do Parágrafo Único do art. 7º da Lei Municipal 12.985/2007, bem como o pagamento do 9º Plantão da categoria;
7. Verificar a situação do Pronto-Socorro Odontológico/Ouro Verde (foi “Criado” na 6ª Conf. Municipal de Saúde de Campinas: da Assistência à Urgência/Emergência);
8. PCCV da Saúde (Sair do Plano Geral);
9. Programa de combate ao Assédio Moral na Secretaria Municipal de Saúde (conforme Audiência na Justiça realizada em 16/09/2021);
10. Retorno da alimentação (café, almoço e jantar) da urgência/emergência, Samu e Rede Mário Gatti;
11. Reformulação das portarias de jornadas da Rede Mário Gatti com a participação do Sindicato;
12. Regulamentação da jornada dos plantonistas 12/36, conforme a Lei Federal 13.467/2017 no que se refere a 1h de almoço durante o plantão;
13. Recepção e treinamento dos novos ingressantes;
14. Concurso imediato para a Rede Mário Gatti;
15. Revisão do pagamento da etapa da Vacina e determinação de índice de referência;
16. Organização das Campanhas de Vacinação;
17. Pagamento IMEDIATO da Insalubridade de 40% para todos os servidores da Saúde;

Educação

1. Concretizar o projeto de valorização dos Monitores e Agentes de Educação Infantil, criando o Quadro da Educação, regulamentando o recesso escolar a estes profissionais;
2. Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais para o Quadro de Apoio, sem redução de salários;
3. Reconhecimento da aposentadoria especial para todos os Especialistas da Educação;
4. Garantir que o quadro das Equipes Gestoras seja completo em todas as Unidades Educacionais e fim dos blocos;
5. Garantia do direito de ampliação de jornada aos professores adjuntos/as (que tiverem o interesse), contemplando as quatro jornadas existentes previstas no PCCV e em conformidade com a Lei Complementar 57, retomando as discussões com a Comissão já constituída;
 - a. Garantia aos professores adjuntos do direito à participação em processos seletivos internos para substituição de equipe gestora;
 - b. Revisão do processo de atribuição da fase contínua tornando o processo online e limitando o deslocamento dos professores adjuntos a um raio de 8 quilômetros de distância da sua UE Sede;
6. Estender o pagamento do Vale-Alimentação Integral em caso de LTS e Licença-Gestante aos Professores Substitutos;
7. Garantia de no mínimo um Agente de Organização Escolar em cada unidade educacional;
8. Revisão da resolução vigente, em relação ao número de Monitor/Agente de Educação Infantil estabelecido por módulo, e em casos de agrupamentos mistos seja respeitado o módulo da menor faixa etária;
9. Aplicação imediata da Lei Nacional (11.738/2008) sobre 1/3 jornada extra classe;
10. Estudo referente aos Profissionais da Educação Reinseridos que estão no exercício do cargo, mas que sofrem prejuízos (ex: perda do local de trabalho, período e impedimento de participação do processo de remoção);
11. Mudança no sistema de escolha dos professores substituto (online) para Fevereiro;
12. Conceder o Direito dos Professores TJE acompanhar familiares durante consultas e / ou Licenças Médicas;
13. Que horário de HFAM seja realmente para formação dos monitores/AEI por meio de cursos de formação na área de Educação;
14. Conceder direito do monitor/AEI participar dos projetos da U.E com remuneração;
15. Conceder o direito à licença-prêmio aos TJE, como é feito aos demais celetistas da PMC;
16. Redução do número de alunos por sala no Ensino Fundamental e do agrupamento III da Educação Infantil, de acordo com o PME;
17. Chamamento de concurso público aos professores PEBIV prevendo imediatamente a revisão dos blocos de acordo com a demanda;
18. Garantir na resolução anual de monitores e AEIs a regulamentação para dispensa em participação de cursos e eventos em cumprimento à Lei 9.225 de 17/03/1997;
19. Equiparação dos rendimentos dos profissionais da Educação com os demais profissionais com escolaridade equivalente, de acordo com o proposto na meta 17 do PME (caso seja aprovado);
20. Não compensação do dia letivo referente a paralisação da limpeza;

FUMEC

1. Trabalho exclusivo na educação de jovens e adultos;
2. Redução de jornada de trabalho para 30 horas semanais para os Agentes de Apoio, sem redução de salários;
3. Criação de cargos e Concurso Público para todos da FUMEC;
5. Direito a continuar usufruindo às faltas abonadas e TER, conforme as regras estabelecidas anteriormente;
6. Revisão da forma de pagamento da carga suplementar/direito a receber também por faltas abonadas e finais de semana, recesso e férias, já que não é uma dobra ocasional, e sim outra sala;
7. Direito a contagem dos dois (2) anos de suspensão de contagem dos direitos (sexta-parte, licença-prêmio e quinquênio).
8. Esclarecimentos sobre o PL 16/2020;

