

ESPORTE, CULTURA E LAZER

1. Manter a estrutura completa do quadro de funcionários nas praças de esporte e clubes municipais. Respeitando saídas de férias, Licença-Prêmio e LTS;
2. Na revisão do PCCV, retorno na classificação categoria C, considerando a exigência de Curso de Primeiros Socorros;
3. Descanso de um domingo por mês no período de piscina aberta em todos os espaços municipais esportivos e campos de futebol e, no período de piscina fechada, descanso semanal remunerado todos os finais de semana para todos os salva-vidas e chefes de setor;
4. Os servidores que trabalharem nos feriados e pontos facultativos terão direito de receber uma compensação com dois dias de folgas adicionais. Deverão ser usufruídos de acordo com a necessidade de cada servidor;
5. Caso a SMEL não concorde com o item 4º, deverão seguir o Decreto nº 23.733 de 17 de janeiro de 2025 e do ano vigente;
6. A SMEL deverá organizar todas as escalas de revezamento mensal nos espaços públicos para que seja submetida à fiscalização.

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE:

1. Incentivo financeiro adicional referido na Portaria N° 674/GM de 03/06/2003, Portaria 215/2016 (Art. 3º e 4º), Portaria 1378/2013 e Portaria 1025/GM/MS/2015 ser pago em pecúnia;
2. Criação ou inclusão do PCCV específico dos ACS garantindo o ICV;
3. Direito ao acompanhamento de familiares (crianças e idosos) em consultas médicas e licenças, conforme Art. 59 da Lei nº 8.219 de 23 de dezembro de 1994;
4. Seja pago em pecúnia vale-transporte para trabalho no território, conforme a Lei nº 15.014 de 6 de novembro de 2024.

SAÚDE

1. Efetivação do PCCV após avaliação da Minuta pelo STMC e principalmente as propostas protocolizadas;
2. Análise do impacto referente à PEC 19, que vincula o piso nacional à jornada de 30 horas, e à criação de um novo projeto-piloto voltado à categoria da saúde, para efetiva implantação;
3. Cursos de Formação e Capacitação, principalmente nível médio e técnico;
4. Secretaria de Gestão de Pessoas e DPSS: Criação de Ambulatório para efetivo atendimento aos profissionais da Saúde com relação às doenças psicossociais, assédio moral tendo base na NR-01 (que entra em vigor em 26 de maio de 2025) e a participação do STMC na Comissão de Combate ao Assédio na PMC;
5. Reajuste das Etapas de Vacina e Dengue;
6. Pagamento para Técnicos de RX sobre divisor de 120h e sobre 180h para as demais categorias;
7. Revogação da atual lei e criação de nova para adequação da insalubridade para todas as categorias, incluindo os condutores para a Aposentadoria Especial;
8. Redução da carga horária de 24h para 20h sem perda de vencimentos;
9. Regulamentação de Aposentadoria Especial para a Radiologia;
10. Regulamentação de férias semestrais, conforme legislação específica da Radiologia.

EDUCAÇÃO

1. Professores Substitutos TJE sejam contemplados com possibilidade de dobrar e realizar cursos remunerados;
2. Pagamento da Bonificação da Educação para todos os servidores ativos lotados na Secretaria Municipal de Educação, sem critérios e divisão igualitária;
3. Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais para o quadro de apoio, sem redução salarial;
4. Regularizar em hora/aula a jornada dos Professores Reinseridos e Readaptados;
5. Regulamentação do subsídio por quilometragem e estacionamento aos profissionais que se deslocam da sua sede de atuação;
6. Revisão da resolução vigente e redução e estabelecimento de um limite no módulo do AG1 e AG2 em relação ao número de Monitor/Agente de Educação e os casos de agrupamentos mistos sejam extintos;
7. Pagamento da Insalubridade aos profissionais da Educação, principalmente para o quadro de apoio conforme Súmula 448 do TST nos locais que, após perícia, sejam detectadas necessidades conforme NR;
8. Enquadramento dos Agentes e Monitores como quadro da Educação;
9. Criação de critérios para realização de apoios pedagógicos em sala de aula;
10. Garantia do Professor Adjunto suplementar a sua jornada em caso de atribuição pós a sua jornada mínima inicial, alterando a Resolução 12 no Art. 18 de atribuição de Professor Substituto;
11. Revisão do módulo do AG3, incluindo os monitores e AGIs;
12. Estabelecimento de um processo que respeite todas as instâncias em caso de denúncia pela Ouvidoria;
13. Implementação imediata da Lei Federal nº 11.738/08 sobre o Piso Nacional da Educação, em respeito do 1/3 da hora atividade de planejamento de professores, tanto da docência quanto ao Suporte Pedagógico.

FUMEC

1. Regulamentação e implantação do PCCV da FUMEC, instituído por Lei Municipal;
2. Fortalecimento efetivo da Campanha pela SUPERAÇÃO DO ANALFABETISMO considerando os números de pessoas não escolarizadas apontados pelo Censo da Cidade de Campinas;
3. Concurso público para todos os segmentos da Fundação.

STMC SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE CAMPINAS

f STMC Campanhas e Lutas @stmcampinas
 @instastmc (19) 3236.0665

STMC SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE CAMPINAS

Rua Joaquim Novaes, nº 97 - Cambuí

ESPECIAL CAMPANHA SALARIAL



Abril de 2025

CHEGA DE ASSÉDIO, PERSEGUIÇÕES E HOSTILIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO

A CAMPANHA SALARIAL 2025 “RESPEITO, VALORIZAÇÃO E DIGNIDADE, SIM! ASSÉDIO MORAL, NÃO!” é um GRITO DE BASTA às várias violências, humilhações e perseguições que os servidores vêm sofrendo no ambiente de trabalho.

O STMC tem uma **LUTA FIRME** contra esses crimes. Conseguimos na JUSTIÇA uma decisão que OBRIGA a Prefeitura de Campinas a adotar medidas para coibir o **ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, PERSEGUIÇÃO, HOSTILIDADES E PRESSÕES.**

A Direção do STMC atende todas as denúncias dos servidores com visitas aos locais de trabalho. Dialogamos com as chefias e encaminhamos os relatos dos trabalhadores para as secretarias. Sempre

exigimos que as situações sejam resolvidas garantindo os direitos, acolhimento e segurança dos funcionários vítimas de assédio.

Além do combate ao assédio, vamos fazer da nossa **CAMPANHA SALARIAL 2025** um movimento conjunto de luta **POR DIREITOS, PELA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, POR SALÁRIOS JUSTOS E DIGNOS PARA TODOS OS SERVIDORES, MAIS BENEFÍCIOS E A REVISÃO JÁ DO NOSSO PCCV.**

Também chamamos **OS COMPANHEIROS E COMPANHEIRAS PARA UNIÃO NA LUTA DA CAMPANHA.**

CHEGA DA OPOSIÇÃO QUE SE DIZ SERVIDOR, MAS NÃO DEFENDE OS TRABALHADORES E QUER O RACHA DA NOSSA CATEGORIA PARA GANHAR ELEIÇÃO SINDICAL E PARTIDÁRIA!

VAMOS JUNTOS LUTAR PELA NOSSA CATEGORIA!



Pautas da Campanha Salarial aprovadas na Assembleia Geral

PAUTA ECONÔMICA:

1. Reajuste salarial no valor do Índice Inflacionário IPCA – 6,41% + 6,61% (saldo residual) + 4,6% (aumento real) = 17,62% (referente ao acumulado da inflação, perdas dos anos anteriores e mais a projeção até abril);
2. Vale-Alimentação no valor atual de R\$ 1.772,37 + R\$ 312,29 (projeção 17,62%) = R\$ 2.084,66;
3. Equiparação do Auxílio-Nutricional ao valor do Vale-Alimentação dos ativos, estendido a TODOS OS APOSENTADOS/AS E PENSIONISTAS;
4. Implantação imediata da revisão a todos os

- servidores com a efetivação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV), conforme termo de audiência da 2ª Vara da Fazenda Pública do dia 16 de setembro de 2021;
5. Subsídio de convênio médico e odontológico a todos os servidores municipais ativos e inativos;
6. Efetivação imediata do Plano de Medicamentos, em atraso desde junho de 2022, incluindo autarquias e fundações;
7. Vale-Alimentação e Vale-Refeição com bandeira para que possam ser aceitos em todo território nacional;

8. Criação de lei que possibilite ao servidor ativo e inativo adquirir empréstimos consignados por meio do CAMPREV, conforme a Portaria do MTP N° 1467 de 2022;
9. Alteração do fator divisor de 216 horas para 180 horas para TODAS AS CATEGORIAS, de acordo com o termo de audiência da 2ª Vara da Fazenda Pública do dia 16 de setembro de 2021.

PAUTA GERAL

1. Criar lei para que automaticamente o servidor, no momento de se aposentar, evolua na horizontal e ou na vertical;
2. Alteração da Lei nº 17.794 de 05/12/2012, Lei nº 17.074 de 19/05/2010 e da Lei nº 7.351 de 01/12/1992 sobre a Avaliação de Desempenho, cumprindo o que diz a Constituição quanto aos diretores sindicais e servidores cedidos a outras secretarias;
3. Alteração da Lei nº 17.794 de 5 de dezembro de 2012 da Avaliação de Desempenho no se refere à análise e à definição dos recursos, incluindo a participação do Sindicato na Comissão de Avaliação;
4. Pagamento da licença-prêmio em dinheiro para os servidores e seus dependentes acometidos por Doenças Graves no mesmo padrão do Governo Federal;
5. Fim das terceirizações e privatizações;
6. Abertura imediata de concursos públicos para todos os segmentos;
7. Alteração dos Art. 59 e 60 da Lei Municipal nº 8.219 de 23 de dezembro de 1994 referente aos prazos de licença de doença em pessoas de família e sem redução dos vencimentos;
8. Estabelecer uma política de cuidado com os servidores em relação a sua saúde buscando as causas do adoecimento, principalmente nos itens da NR-01 (que passará a vigor a partir de 26 de maio de 2025), colaborando no seu tratamento e, ao mesmo tempo, recompondo o quadro de funcionários com a agilidade necessária;
9. Criação de Lei, conforme o Art. 394-A da CLT, que prevê que gestantes e lactantes devem ser afastadas de atividades insalubres, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluindo o valor do adicional de insalubridade;
10. Extensão dos direitos da Lei Complementar nº 191/2022 para a Assistência Social, Defesa Civil e SETEC;
11. Garantir nas legislações, tanto para professores, instrutores, especialistas e monitores e AEI, o não prejuízo no abono assiduidade para todos os afastamentos legalmente previstos (a participação em cursos e eventos, doação de sangue, LTS, etc);
12. Alteração da Lei nº 17.794 de 5 de dezembro de 2012 da Avaliação de Desempenho desatrelando a evolução funcional vertical da nota da Avaliação de
- Desempenho, considerando-a a partir da data do protocolo da entrega do título;
13. Revisão da Lei de Licença-Prêmio para que não seja computado LTS para concessão;
14. Abono de faltas laborais para pais/responsáveis que participam de reuniões e atividades escolares de seus dependentes;
15. Providenciar a climatização para os ambientes de trabalho, de acordo com a NR-17, que prevê que a temperatura esteja entre 18°C (dezoito graus Celsius) e 25°C (vinte e cinco graus Celsius);
16. Criar um sistema de permuta entre TODAS AS SECRETARIAS, especialmente para a Secretaria de Saúde, de acordo com a especificidade de cada cargo/profissão;
17. Que todos os funcionários públicos CLT possam ter direito à Licença-Prêmio - Lei nº 1.399 de 8 de novembro de 1955, Art. 120, de acordo ao Estatuto do Município que dá direito aos comissionados;
18. Criação de lei específica para os servidores cedidos à Rede Gatti de Urgência e Emergência/Samu para garantia dos direitos e no Plano de Cargos;
19. Extensão do 13º Auxílio-Nutricional para TODOS OS APOSENTADOS E PENSIONISTAS.

Campanha Salarial 2025

RESPEITO, VALORIZAÇÃO E DIGNIDADE, ASSÉDIO MORAL, SIM! NÃO!

STMC

Bora para mais uma Campanha Salarial com coragem, luta e muitas conquistas!

CAMPANHA DE LUTA E DE VITÓRIAS: PAUTAS ESPECÍFICAS

APOSENTADOS:

1. Efetivação imediata do Plano de Medicamentos, em atraso desde junho de 2022;
2. Equiparação do Auxílio-Nutricional ao valor do Vale-Alimentação dos ativos, estendido a TODOS OS APOSENTADOS/AS E PENSIONISTAS;
3. Alteração da Lei de Gratuidade no transporte público para os idosos, que baixe de 65 anos para 60 anos;
4. Parceria gratuita aos aposentados/as e pensionistas com academias e clubes de lazer, visando melhorar a qualidade de vida e inserção social;
5. Reivindicamos que o CAMPREV tenha atendimento e acolhimento mais qualificados, que a Diretoria Executiva esteja comprometida com os servidores;
6. Transparência em todas as ações do Instituto de Previdência sendo públicas;
7. Garantir que as ações da Diretoria Executiva, Conselhos Fiscais, Deliberativos e Junta de Recursos do CAMPREV sejam pautadas na gestão democrática em relação às decisões, considerando as opiniões de todos e garantindo a participação ampla dos aposentados e pensionistas, inclusive quando se tratar de projetos de lei que serão votados na Câmara Municipal;
8. Atendimento amplo em todas as áreas da saúde integral a todos os aposentados/as e pensionistas;
9. Garantia de pagamentos todos os meses;
10. Criação de Lei Municipal específica que garanta a imunidade previdenciária aos servidores aposentados e pensionistas em conformidade com a Lei Federal.

GUARDA MUNICIPAL:

1. Criação de LEI URGENTE, conforme decisão do STF sobre Aposentadoria Especial;
2. Corregedoria da Guarda Municipal de forma permanente e autônoma, de acordo com a Lei nº 13.022/2014 do Estatuto Geral das Guardas Municipais, como prevê nos seus Art. 13 e Art. 15;
3. De acordo com o acórdão proferido nos autos 1020901-81.2024.8.26.0114, o Município foi condenado à obrigação de regularizar o provimento dos cargos de Corregedor e Corregedor-Adjunto da Guarda Municipal, por isso, requeremos sejam anulados todos os processos disciplinares dos últimos cinco anos nos quais os nomeados indevidamente tenham atuado;
4. Adicional de Atividade Operacional para os GMs que estão trabalhando na rua: que aumente 5% a cada ano, partindo do ano 2025 até o ano de 2028, totalizando 25% de adicional de atividade operacional, hoje está em 5%, que seja incidido o desconto da contribuição previdenciária do CAMPREV para efeito de aposentadoria e pensão;
5. Adicional de risco de vida de 45% para 60%;
6. Adicional operacionalidade de moto patrulhamento de 30%;
7. Adicional insalubridade para os GMs componentes do Canil, conforme NR-15;
8. Adicional sobre Veículos de Urgência.

SETEC:

1. Pagamento da produtividade nas férias, 13º salário e Licença-Prêmio;
2. Pagamento da produtividade de 50% a todos os servidores de campo (todos os cemitérios);
3. Revisão e adequação do PCCV com participação dos servidores e do Sindicato;
4. Aposentadoria especial para os servidores de cargos com função insalubre;
5. Reposição de servidores em geral da SETEC por meio de concurso público;
6. Reposição e distribuição de EPs adequados à função exercida pelo servidor;
7. Vale-Refeição e Vale-Transporte para o dia de folga trabalhado;
8. Recontagem da Lei nº 173 para TODOS os servidores da SETEC;
9. Efetivo e atuante da CIPA;
10. Reposição de novos móveis de acordo com padrão e normas;
11. Redução da jornada de 36 horas para 30 horas;
12. Extensão do Auxílio-Funeral para toda a família (SETEC custear);

QUADRO OPERACIONAL

1. Abertura urgente de concurso público para AGENTE DE APOIO OPERACIONAL;
2. Progressão imediata a todos operacionais no PCCV;
3. Insalubridade e/ou penosidade conforme grau e risco para os operacionais que trabalham em campo;
4. Pagamento da Licença-Prêmio em pecúnia a todos os operacionais.

DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL:

1. Criação de normas democráticas e transparentes que regulamentem os processos de transferência de locais de trabalho dos servidores, de forma a melhorar a adaptação nos deslocamentos, itinerários, vida familiar (filhos e dependentes em geral) e, principalmente, consulta prévia acerca da concordância do trabalhador, contemplando o princípio da dignidade da pessoa humana;
2. Distribuição imediata de EPs para os novos profissionais (capa de chuva, protetor solar, boné, óculos de proteção, capacete e bota) e para os trabalhadores da Operação Emergencial para situações de calamidade;
3. Regulamentação da Lei nº 9.225/1997 referente à formação continuada dos profissionais que atuam no SUAS em consonância com a política de educação permanente prevista no SUAS a ser construída com os trabalhadores/as;
4. Criação de cargos que contemplem a norma de operação básica de recursos humanos do SUAS;
5. Ampliação e manutenção (de estrutura predial e tecnológica) dos serviços do SUAS em todas as regiões com as devidas adequações de equipe conforme a tipificação nacional e conforme a NR-17;
6. Reconhecimento da contagem de tempo entre 27 de maio de 2020 a 30 de dezembro de 2021, visto que a política de Assistência Social foi considerada essencial no período pandêmico;
7. Concessão de adicional de penosidade aos servidores de atendimento e acolhimento dos munícipes;
8. Concessão imediata do Adicional de Complexidade e Especificidade de Trabalho, com a criação de uma comissão permanente de avaliação com a participação dos trabalhadores/as e sindicato;
9. Redução imediata da jornada de trabalho dos Psicólogos da PMC para 30 horas semanais, sem redução salarial;
10. Implementar supervisão técnica permanente para as/os trabalhadores/as do SUAS, inseridas/os nos serviços de Proteção Social Básica e Proteção Social Especial, em consonância com a PNAS e a Lei do SUAS;
11. Formação continuada por meio de comissões formadas pelos próprios trabalhadores/as do SUAS interessados por meio de horas extras, para estudo contínuo e organização de formação para demais trabalhadores/as do SUAS;
12. Criação do cargo público de advogado com abertura de concurso para atuar na média complexidade em cada unidade de CREAMS;
13. Recomposição e adequação imediata de Recursos Humanos em todos os serviços da Secretaria de Desenvolvimento e Assistência Social, segundo a NOB/RH visto a grande defasagem existente hoje no município;
14. Alterar a lei de estrutura da Secretaria de Desenvolvimento e Assistência Social a fim de incluir o Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e Emergências e, por se tratar de serviços tipificados (resolução CNAS 109/2009) e implementar equipe de atendimento para esse serviço respeitando a NOB/RH SUAS.

CONTINUAÇÃO DAS PAUTAS ESPECÍFICAS NA PÁGINA 04

“ Nossa luta é sempre em defesa dos servidores. Aqui não tem firula, mentiras e nem enganação da categoria. Conto com todos os companheiros em mais esta Campanha Salarial ”

