

VAMOS LUTAR JUNTOS PELA NOSSA CARREIRA!

Campanha Salarial 2024 - Vamos à luta pela evolução da nossa carreira!



O STMC começou a nossa CAMPANHA SALARIAL 2024 “VAMOS À LUTA PELA EVOLUÇÃO DA NOSSA CARREIRA!”. Neste ano, o mote é fortalecer as carreiras do funcionalismo público e também lutar para que todos os servidores e servidoras conquistem a evolução dentro da sua carreira.



Não existe valorização dos funcionários públicos sem estabelecer regras claras que garantam o crescimento profissional dos trabalhadores. O reconhecimento da competência dos servidores e servidoras é uma **OBRIGAÇÃO** da Prefeitura de Campinas.

PAUTA ECONÔMICA

1. Reajuste salarial no valor do Índice Inflacionário IPCA - 10,30% (referente ao acumulado da inflação, perdas dos anos anteriores e mais a projeção até abril);
2. Vale-Alimentação no valor de R\$ 1.805,50. (Projeção 15% - índice da cesta básica de São Paulo);
3. Progressão ampla e linear a todos os servidores com a efetivação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV);
4. Equiparação do Auxílio-Nutricional ao valor do Vale-Alimentação dos ativos, estendido a TODOS os aposentados/as e pensionistas;
5. Correção do Piso Salarial do Grau A com equiparação ao salário dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS);
6. Regularizar o recebimento do Vale-Alimentação em

- casos de afastamento por LTS, acidentes de trabalho e licença-gestante para os celetistas;
7. Garantia do pagamento do 13º Vale-Alimentação e Nutricional amplo e irrestrito a todos;
8. Subsídio de convênio médico e odontológico a todos os servidores municipais ativos e inativos;
9. Efetivação imediata do Plano de Medicamentos em atraso desde Junho de 2022;
10. Vale-Alimentação e Vale-Refeição com bandeira para que possam ser aceitos em todo território nacional;
11. Criação de lei que possibilite ao servidor ativo e inativo adquirir empréstimos consignados por meio do CAMPREV;
12. Alteração do fator divisor de 216 horas para 180 horas para TODAS as categorias.

PAUTA GERAL

1. Criar lei para que automaticamente o servidor, no momento de se aposentar, evolua na horizontal e na vertical (se o trabalhador tiver titulação) caso não tenha sido contemplado em outras progressões;

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 avaliação de desempenho, cumprindo o que diz a Constituição quanto aos diretores sindicais e servidores cedidos a outras secretarias;

3. Alteração da Lei de Avaliação de Desempenho no que se refere à análise e definição dos recursos;
4. Reconhecimento do acórdão RE1237867-SP que garante aos servidores públicos estaduais e municipais a aplicação de todos os efeitos do Art. 98 parágrafo 2º e 3º da Lei nº 8.112/1990 e o reconhecimento da Lei nº 13.370/2016 sobre a redução de carga horária de 30% a 50% dos responsáveis diretos de crianças, jovens, adultos e idosos com deficiências, sem prejuízo nos vencimentos e demais vantagens do cargo;
5. Pagamento da licença-prêmio em dinheiro para os servidores e seus dependentes acometidos por Doenças Graves no mesmo padrão do Governo Federal;
6. Fim das terceirizações e privatizações;
7. Abertura imediata de concursos públicos para todos os segmentos;

8. Alteração dos Art. 59 e 60 da Lei Municipal nº 8.219 de 23/12/1994 referente aos prazos de licença de doença em pessoas de família e redução dos vencimentos;
9. Estabelecer uma política de cuidado com os servidores em relação a sua saúde buscando as causas do adoecimento, colaborando no seu tratamento e, ao mesmo tempo, recompondo o quadro de funcionários com a agilidade necessária;
10. Reconhecimento e aplicabilidade da Lei Complementar nº 1.032 de 28/02/2024 (DF) que concede licença por até três dias consecutivos, a cada mês, em caso de sintomas graves associados ao fluxo menstrual após a homologação da medicina ocupacional do trabalho;
11. Baseado na Lei Municipal nº 8.219 que ela possa ser estendida aos empregados públicos ACS e TJS.

PAUTAS ESPECÍFICAS

Aposentados e Pensionistas:

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 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.

CAMPREV:

1. Criação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Instituto;
2. Atualização da Tabela Salarial dos cargos em comissão e funções gratificadas;

3. Plano de Saúde coletivo para os servidores e seus dependentes (que optarem pela adesão);
4. Regulamentação do teletrabalho, com garantia de manter a excelência que já temos no atendimento aos nossos beneficiários.

Guarda Municipal:

1. Aposentadoria Especial da Guarda Municipal;

2. Gratificação de Condições de Operacionalidade no valor de 20 por cento (20%) para o Guarda Municipal.

SETEC:

1. Pagamento da produtividade nas férias, 13º salário e licença-prêmio;
2. Pagamento da produtividade de 50% a todos os servidores de campo (Cemitérios da Saudade e Sousas);

3. Revisão e adequação do PCCV com participação dos servidores e 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 EPIs 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.

Quadro Operacional:

1. Abertura urgente de concurso público para AGENTE DE APOIO OPERACIONAL;
2. Progressão imediata a todos operacionais no PCCV;
3. Insalubridade conforme grau e risco para os operacionais

que trabalham em campo;

4. Pagamento da Licença-Prêmio em pecúnia a todos os operacionais;
5. Pagamento do adicional de risco conforme grau e risco para os servidores da Defesa Civil.

Cidadania, Assistência e Inclusão 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. Contratação por meio de concurso público para todos os profissionais do SUAS e para todos os cargos vagos incluindo os agentes sociais e administrativo;
3. Distribuição imediata de EPIs 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;
4. 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 e trabalhadoras;

5. Criação de cargos que contemplem a norma de operação básica de recursos humanos do SUAS;
6. 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;
7. 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;
8. Concessão de adicional de penosidade aos servidores de atendimento e acolhimento dos municípios.

Cultura, Esporte e Lazer:

1. Contratação de salva-vidas por meio de concurso público – cumprimento do Decreto 12.128/1996;
2. Retorno na classificação do Plano de Cargo Categoria C,

considerando curso específico de primeiros socorros;

3. Descanso de um domingo por mês no período de piscina aberta e, no período de piscina fechada, descanso todos os finais de semana.

Agentes Comunitários de Saúde:

1. Incentivo financeiro adicional referido na Portaria Nº 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. Garantir o pagamento do Vale-Alimentação integral em casos de LTS, acidente de trabalho e licença-gestante

conforme a Lei Municipal nº 8.299/95;

3. Horário flexível para todos os ACS como era antes da Resolução 02/2014; Acordo Coletivo conforme Art. 7º Cap. 13 da Constituição Federal;
4. Criação ou inclusão do PCCS específico dos ACS;
5. Direito ao acompanhamento de familiares (crianças e idosos) em consultas médicas e licenças.

Agentes de Controle Ambiental e Agentes de Apoio ao Controle Ambiental:

1. Horário flexível de acordo com a Resolução 02/2014;
2. Formação continuada com certificado válido para progressão de carreira;
3. Igualar etapa dengue a da enfermagem;
4. Todos ACAS e AACAS tenham o direito de fazer o curso

de vigilância em saúde com ênfase no combate às endemias;

5. Que a verba federal de incentivo financeiro adicional referido na Port. 674/GM de 03/06/2003. Portaria 215/2016 (Art. 3º e 4º). Portaria 1378/2013 e Portaria 1025/GM/MS/2015 seja pago em pecúnia como incentivo conforme a Lei.

Saúde:

1. Implantação do PCCV da Saúde e Rede Municipal Dr. Mário Gatti em 2024;
2. Implantação das 30h sem redução salarial iniciando pela apresentação imediata do estudo do impacto financeiro;
3. Cursos de Formação e Capacitação para os auxiliares de enfermagem e demais profissionais de nível fundamental a nível médio;
4. Programa que atenda EFETIVAMENTE aos profissionais de Saúde na Atenção, Prevenção e Tratamento das doenças psicossociais, bem como às relacionadas ao Assédio Moral;
5. Regulamentação de um "Indexador" para o pagamento das

Etapas de Vacina (valor de referência), bem como Etapa Dengue;

6. Regulamentação do pagamento integral dos Técnicos de Radiologia por se tratar de Jornada Regulamentada pela Lei Federal nº 7.394/85, não devendo sofrer desconto previsto na atual Lei nº 12.985/07;
7. Pagamento dos Técnicos de Radiologia seja sobre a base de cálculo de 120 horas mensais e para os demais profissionais da saúde 180 horas mensais;
8. Anulação do item 6 do Despacho SMS de 31 de Janeiro de 2024, e redimensionamento dos profissionais realizados junto ao COREN citando a função de "recepção" por falta de Agente de Apoio Administrativo.

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;
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 nos locais que, após perícia, sejam detectadas necessidades conforme NR;
8. Oferecimento de formação e capacitação para todos os profissionais da Educação com diferentes temas;
9. Garantir nas legislações, tanto para professores, 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);

10. Equiparação da jornada de trabalho dos Professores Adjuntos lotados nas EMEFEIS à jornada dos Professores Titulares das referidas unidades, composta por 24/40, garantindo mesmo salário para mesmo tempo de trabalho docente;

11. Enquadramento das Agentes como quadro da Educação;
12. Fim das terceirizações, abertura de concurso público e/ou contratação direta das merendeiras, faxineiras, zeladoria e cuidadoras;
13. Abertura de concurso público para agente de organização escolar;
14. Regularização de todo o quadro de professores de apoio necessários para acompanhar alunos PCDs;
15. Priorização das reformas e ampliações nas unidades escolares em que há necessidade;
16. Fim do déficit na fila de creches, pela abertura de mais vagas e construção de mais creches públicas;
17. Fim dos blocos nas unidades educacionais e a garantia de profissionais de educação e equipe gestora, por escola, proporcional ao tamanho da unidade;
18. Garantia da ampliação da jornada dos professores Adjuntos de 20 horas semanais para 32 horas semanais;
19. Garantia de possibilidade de substituição de vice-direção e orientação pedagógica aos Professores Substitutos;
20. 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.

FUMEC:

1. Regulamentação e implantação do PCCV da FUMEC, instituído por Lei Municipal;
2. Fortalecimento efetivo da Campanha pela ERRADICAÇÃO

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.