

PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES - 2026

Observações:

A presente Pauta de Reivindicações incorporará, a qualquer tempo, novas contribuições encaminhadas à Entidade e consideradas pertinentes.

PISOS SALARIAIS PROFISSIONAIS – 2026
PROPOSTA DA APROFEM, CONFORME COM A SUA PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES

PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO		
DOCENTES		
Prof. Cat. 3	QPE-14 (JBD)	R\$ 7.707,00
Prof. Cat. 3	QPE-14 (JEIF e J-30)	R\$ 10.302,60
Prof. Cat. 1	QPE-11 (JBD)	R\$ 6.380,85
Prof. Cat. 1	QPE-11 (JEIF e J-30)	R\$ 8.509,20
GESTORES EDUCACIONAIS		
Coordenador Pedagógico	QPE-15	R\$ 13.708,80
Diretor de Escola	QPE-17	R\$ 15.551,55
Supervisor Escolar	QPE-18	R\$ 16.564,80
QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO		
Auxiliar Técnico de Educação – ATE	QPE-3	R\$ 5.080,95
Agente Escolar	QPE-1	R\$ 2.974,50
Secretário de Escola	-----	R\$ 8.509,20
PROFISSIONAIS DOS DEMAIS QUADROS DA PMSP		
Nível Superior		R\$ 13.119,75
Nível Médio		R\$ 4.861,50
Nível Básico		R\$ 2.844,45

(R\$ 5.130,63 é o atual Piso Salarial Profissional Nacional – Professores da Educação Básica da Rede Pública – Jornada de 40 horas)

PARA TODO O FUNCIONALISMO MUNICIPAL

(Ativos, Aposentados e Pensionistas, no que couber – Reivindicações mais amplas e abrangentes)

- Compromisso incondicional com a prévia apresentação e discussão com as Entidades Representativas**, de quaisquer providências que digam respeito ao servidor municipal.
- Previdência Municipal/FUNFIN/FUNPREV**
 - ✓ Revogação imediata dos dispositivos legais que impuseram o confisco de 14% sobre os proventos de aposentados e pensionistas que excedem a um salário-mínimo, bem como a criação de mecanismo compensatório para a contribuição de aposentados por invalidez e/ou doença grave. **(Parcialmente atendido pela Lei nº 17.969, de 23/06/2023)**

3. **Garantia de revisão salarial para os diversos Quadros da Prefeitura**, com alterações na Lei Salarial (Lei nº 13.303, de 19/01/2002) que contemplem, primordialmente, dispositivos assecuratórios de reajustes salariais nunca inferiores à inflação do período; de revisão das Tabelas de Vencimentos, com a eliminação de defasagens históricas; de inibição da postergação da concessão dos reajustes na respectiva data-base; da garantia dos reajustes independentemente da natureza da remuneração do servidor (vencimento, provento, pensão etc.).
4. **Revisão dos planos de cargos, carreiras e salários**, negociada com o Fórum de Entidades Representativas dos servidores municipais, **com posição contrária ao regime de remuneração por subsídio**.
5. **Fim da política de gratificações e de abonos complementares/compatibilização (no caso dos Pisos do QPE)**, que mascara a inexistência da revalorização salarial significativa e prejudica servidores ativos em referências salariais mais avançadas, aposentados e pensionistas, após incorporação de seus valores aos respectivos padrões de vencimentos.
6. **Auxílio – Refeição**.
 - ✓ Majoração do seu valor – equiparação ao benefício da Câmara Municipal.
 - ✓ Assegurar o benefício para cada cargo, nas situações de acúmulo lícito de cargos municipais.
7. **Vale-Alimentação**:
 - ✓ Majoração do seu valor – equiparação ao benefício da Câmara Municipal.
 - ✓ Extensão a todos os servidores (ativos e aposentados), independentemente do cargo exercido e/ou jornada a que está submetido.
8. **Agilização do pagamento dos precatórios alimentares**, decorrentes de ganhos de ações judiciais contra a PMSP.
9. **Implantação de concurso anual de remoção para todos os Quadros da PMSP**.
10. **Critérios para os Concursos de Remoção**: garantia de discussão/negociação com a Entidade, para adoção de critérios justos.
11. **Posição contrária a qualquer iniciativa de terceirização/privatização de serviços públicos com a reversão da prática de terceirização de assistência à saúde, serviços de vigilância, alimentação, higiene e limpeza, sempre mais onerosa para o serviço público, através da**:
 - ✓ Criação de cargos.
 - ✓ Garantia de realização sistemática e urgente de concursos públicos para preenchimento dos cargos vagos.
 - ✓ Agilização das chamadas dos concursos em vigor.
12. **Adoção e/ou ampliação de Políticas de Valorização Profissional/Salarial, assegurando a oportunidade do servidor frequentar**:
 - ✓ Graduação de Nível Universitário, presencial e/ou a distância.
 - ✓ Graduação de Nível Médio/Técnico, presencial e/ou a distância.
 - ✓ Formação continuada:

- ✓ Pós-Graduação/Especialização/Atualização, presencial e/ou a distância.
- 13. **Revisão dos critérios de crescimento nas carreiras** – progressão/promoção/evolução funcional, em benefício dos servidores.
- 14. **Efetiva implantação da CIPA**, garantindo curso de formação para todos os cipeiros, com a respectiva certificação pontuada mensalmente para fins de promoção/progressão/evolução funcional nas diversas carreiras, pela relevância do trabalho, observando-se, inclusive, a questão da acessibilidade.
- 15. **Garantia do livre exercício da atividade sindical nos locais de trabalho.**
- 16. **Revisão dos critérios da Avaliação de Desempenho, da Referendação e da Pontuação de Títulos.**
- 17. **Priorizar a segurança e integridade física/emocional dos servidores municipais e dos usuários das Unidades Municipais**, no entorno das Unidades Educacionais e da Saúde, envolvendo a Guarda Civil Metropolitana e as Polícias Estaduais, no que couber.
- 18. **Saúde dos Servidores:** adoção de providências de cunho preventivo e de estrutura efetiva para assegurar o tratamento do servidor enfermo, sem qualquer prejuízo para a sua vida funcional.
- 19. **Conservação das Unidades de Trabalho Municipais**
 - ✓ Climatização
 - ✓ Insalubridade
 - ✓ Equipamentos
 - ✓ Segurança
- 20. **Auxílio – Transporte.**
 - ✓ Concessão para o servidor que se utiliza de transporte próprio, em valor correspondente àquele gasto com o uso do transporte coletivo.
- 21. **Estágio Probatório:** alteração dos critérios de efetivo exercício, utilizando o já disposto na Lei nº 8.989/1979. Garantia da publicação imediata da aprovação do servidor no estágio probatório.
- 22. **Gratificação de Difícil Acesso:**
 - ✓ Revisão de Valores.
 - ✓ Pagamento Equitativo.
- 23. **Greve/Paralisação:**
 - ✓ Reconhecimento permanente do direito de Greve/Paralisação.
- 24. **Licença Nojo**
 - ✓ Ampliação do rol de parentesco dos usuários desse benefício.
- 25. **Extensão do pagamento da Gratificação por Serviço Noturno** (art. 63 da Lei nº 14.660, de 26/12/2007) aos Profissionais que trabalham nos CEUs.
- 26. **Equacionamento do pagamento retroativo de adicionais e sexta-parte**, nos termos da Lei Complementar 226/2026 (“DESCONGELA”).

PARA TODO O QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

1. **Revogação dos Artigos 1º, 14, 15 e 16, da Lei nº 18.221, de 27/12/2024, prejudiciais aos Profissionais de Educação**, principalmente no que tange a perda da Jornada Especial de Formação-JEIF, para os profissionais em situação de readaptação funcional que não estejam em regência de turmas, classes ou aulas ou exercendo funções de Salas de Leitura, Laboratórios de Informática, Apoio Pedagógico e Educação Especial ou docentes em situação de licença para tratamento da própria saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família por período superior a 30 (trinta) dias contínuos.
2. **Regulamentação do valor e dos critérios para concessão da Gratificação por Local de Trabalho**, bem como revisão da definição das Unidades abrangidas. Com ampliação do limite quantitativo e com revisão/atualização de valores.
3. **Conselho de Escola/CEI/CEMEI**: restabelecimento do critério paridade na composição do Conselho; respeito às deliberações dos Conselhos de Escola/CEI/CEMEI, quando conformes com as competências que lhes são asseguradas na legislação vigente, inclusive no que se refere à organização das UEs (fixação de turnos, distribuição das turmas, aproveitamento de espaços etc.).
4. **Majoração anual do valor do Prêmio de Desempenho Educacional (PDE)**, com revisão e aperfeiçoamento dos critérios para o recebimento e período de apuração previamente negociados com as Entidades Representativas. Exclusão do desconto dos períodos de Licenças Médicas do próprio servidor.
5. **Regulamentação do inciso II do artigo 53, da Lei nº 14.660/2007**, que assegura a oportunidade de frequentar cursos de graduação, pós-graduação, atualização e especialização profissional.
6. **Regulamentação da Lei nº 16.415, de 01/04/2016**, alterada pela Lei nº 18.038, de 08/12/2023, e Decreto nº 57.550, de 21/12/2016, sobre Programa Bolsa Mestrado ou Doutorado Educador.
7. **Garantia de ampla oferta de capacitação constante para os Educadores**, com incentivo à participação em cursos e demais eventos de capacitação oferecidos pelas Entidades Sindicais, homologados/validados previamente pelo Governo.
 - ✓ Garantia de ampla oferta, pela SME e DREs, de cursos validados para fins de promoção.
8. **Agilização na tramitação de expedientes sobre vida funcional**, com estabelecimento de prazo para a sua decisão/conclusão.
9. **Profissionais comissionados**: estabelecimento de critérios para o enquadramento de referência e grau desses Profissionais (ativos e aposentados).
 - ✓ Regularização da situação dos servidores em cargo em comissão que migraram do RPPS para o RGPS.
 - ✓ Readaptação/Restrição de Função – assegurar aos educadores comissionados.

- ✓ Inclusão e participação plena dos professores comissionados nas jornadas de trabalho docentes e atividades, independentemente da quantidade de aulas/classe atribuída para regência.
- ✓ Preservação incondicional desses Profissionais nos Quadros do Ensino Municipal, com os benefícios suprarrequeridos.
- ✓ Reaproveitamento dos Professores de Bandas e Fanfarras desligados dos Quadros do Ensino Municipal.

10. Alunos das UEs – Aspectos Disciplinares.

Estabelecimento de canal permanente de diálogo e cooperação entre interlocutores da SME e das próprias UEs com membros do Judiciário e Conselhos Tutelares, responsáveis pelo cumprimento dos dispositivos legais envolvendo a Criança e o Adolescente, com o escopo de orientar e respaldar a implantação de medidas que, envolvendo as Equipes Escolares, alunos e seus pais ou responsáveis, possam garantir condições mínimas que evitem o desgaste decorrente da responsabilização funcional e legal dos educadores municipais no exercício de suas nobres funções, por alegações infundadas de descumprimento dos mencionados dispositivos legais, visando preservar, inclusive, a integridade física e emocional dos Profissionais de Educação (providência complementar à Mediação de Conflitos já institucionalizada).

- 11. Recursos da Educação** – Ampliar o percentual das receitas municipais destinadas à manutenção e desenvolvimento do ensino. Assegurar a publicação mensal ou trimestral dos gastos bancados com esses recursos. E, através da participação de Conselheiro(a) indicado(a) pela entidade no CACS-FUNDEB (Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social), atuar no regular acompanhamento dos recursos do FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação).
- 12. Assegurar sistemático suprimento de material e produtos** utilizados na manutenção das UEs e nos cuidados com as crianças, bem como a reposição de equipamentos e mobiliários adequados, em quantidades suficientes e com a qualidade necessária.
- 13. Entrega de material e uniforme escolar:**
Revisão dos critérios de seleção (efetuando consulta prévia aos professores de cada modalidade, para eleger o material adequado e necessário), aquisição e distribuição de material e uniforme escolar para os alunos da Rede Municipal de Ensino, atualmente propícia a desperdícios, desvio de finalidade, lesivas aos recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino.
- 14. Educação de Jovens e Adultos (EJA).**
- ✓ Assegurar a oferta de vagas que garanta a acomodação plena da demanda da EJA e o não fechamento das salas/turnos, garantindo:
 - ✓ Respeito à opção do aluno por Unidade próxima à sua residência ou ao seu local de trabalho.

- ✓ Respeito às deliberações do Conselho de Escola das UEs aqui referidas, acerca da instalação e funcionamento da EJA.
- ✓ Interlocução permanente entre a Equipe Escolar e a comunidade usuária, visando atenuar as ocorrências de evasão e retenção.
- ✓ Formação continuada dos docentes e demais Profissionais envolvidos, face à especificidade da EJA.
- ✓ Implementar o sistema de busca ativa através das ABAEs.
- ✓ Bolsa-auxílio.
- ✓ Ampla divulgação das matrículas da EJA.

15. Inclusão.

- ✓ Melhorar a estrutura para a Inclusão nas Unidades Educacionais, assegurando a garantia de pessoal de apoio aos professores que trabalhem com crianças, que já apresentam indícios de deficiência, independentemente de laudo.
- ✓ Aparelhamento completo, em termos de recursos humanos, devidamente habilitados, condições físicas e de acessibilidade adequadas dos prédios e equipamentos, mobiliário e materiais que garantam a efetiva inclusão dos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

16. Implantação efetiva da Área Escolar de Segurança, considerando os riscos e agressões a que os servidores estão sujeitos.

17. Assegurar o usufruto dos recessos de inverno e de verão aos Profissionais (inclusive os readaptados) em exercício nas UEs e órgãos regionais e centrais da SME: docentes, gestores educacionais e servidores do Quadro de Apoio à Educação. (Parcialmente atendido)

18. Direito de participação nas Reuniões de Pais de seus filhos e/ou estudantes sob a sua responsabilidade legal, com direito a respectiva dispensa de horas.

19. Critérios para os Concursos de Remoção: garantia de discussão/negociação com a Entidade, para adoção de critérios justos, com base em vagas reais para o ano a que se referir, evitando-se situações de excedência imediatamente após o concurso; eliminação definitiva de qualquer restrição à participação de servidores não estáveis nas remoções.

20. Devolutiva dos resultados dos IQs (Indicadores de Qualidade) para a Educação Infantil Paulistana.

21. Projeto Formação em Contexto

- ✓ Assegurar a participação dos ocupantes (inclusive os readaptados) de todos os cargos Docentes, de Gestores Educacionais e do Quadro de Apoio à Educação, da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e Médio, com previsão de Atestado para fins de Evolução Funcional para todos em exercício nas Unidades da SME.

22. Extensão do pagamento da Gratificação por Serviço Noturno (art. 63 da Lei nº 14.660, de 26/12/2007) aos Profissionais que trabalham nos CEUs.

PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO

(Professores e Gestores)

1. Módulos de Professores nas UEs:

- ✓ Provimento de recursos humanos, considerando a legislação da política educacional em vigor.
- ✓ Tratamento isonômico entre os detentores de classes/blocos/aulas completos e os que não se encontrem em regência plena, possibilitando a todos o ingresso na JEIF (se sua opção).

2. PL nº 00068/2017 (alteração da Lei nº 14.660/2007, com transformação de cargos, jornadas e demais dispositivos). (Proposta de supressão por perda da relevância)

- ✓ Acompanhamento crítico da tramitação das alterações/inclusões subsequentes à proposta inicial, na Câmara Municipal.

3. Projetos Especiais de Ação (PEAs):

- ✓ Participação plena, pontuada e remunerada, independentemente de Jornada de Trabalho, tipo de atividade no Módulo e categoria funcional.
- ✓ Professor readaptado – possibilidade de participação com pontuação, respeitadas as disposições contidas em seu laudo médico.
- ✓ Cômputo dos períodos de dispensa de ponto concedida pela SME.

4. Enquadramento por Habilitação: vigência de enquadramento a partir da colação de grau ou ingresso no cargo (o que ocorrer por último), como praticado anteriormente.

5. Evolução Funcional:

- a) aperfeiçoamento da regulamentação atual, em benefício dos Profissionais.
- b) Alteração da Lei nº 15.963, de 15/01/2014 (Lei das 2 referências), visando garantir:
 - ✓ Enquadramento automático dos aposentados e pensionistas do Quadro do Magistério Municipal nas referências criadas através desta Lei.
 - ✓ Enquadramento automático dos integrantes da carreira do Magistério Municipal, que já detenham as condições necessárias, a partir da edição da referida Lei.
 - ✓ Estabelecimento de critérios para o enquadramento nas novas referências, nos mesmos moldes dos vigentes para as demais referências.

6. Adoção de alternativas viáveis para a acomodação de Profissionais de Educação em situação de acúmulo de cargos considerada ilícita em decorrência de fatos alheios à sua vontade e provocados por decisões administrativas, revertendo em benefício do próprio processo educativo; também para a acomodação temporária de Profissionais com exercício prejudicado face à distância entre a sua residência e local de trabalho.

7. Jornadas Docentes:

- ✓ Mínimo de 33% das Jornadas de Trabalho em atividades sem alunos, mantendo a possibilidade de cumprimento de parte das horas em local de livre escolha.
- ✓ Reabertura de prazo para opção pela JBD (Jornada Básica Docente) aos que

- permaneceram na JB (Jornada Básica), e vice-versa.
- ✓ Professor readaptado – possibilidade de opção e ingresso anual de jornada, sem restrições.
8. **Jornada de 40 horas (J-40) – Redução para J-30, sem redução salarial.**
 9. **Extensão das jornadas HTE e TEX aos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil.**
 10. **Redução do número de alunos por classe/turma/agrupamento dos CEIs, EMEIs, CEMEIs, EMEFs e demais modalidades de UEs;** fim da prática de composição de salas mistas/organização multietária dos CEIs, de forma a garantir o melhor desenvolvimento das propostas educacionais, bem como o melhor atendimento ao aluno.
 11. **Redução diferenciada para classes/turmas/agrupamentos que possuam estudantes com necessidades especiais,** através de regulamentação específica.
 12. **Implantação gradual de inovações tecnológicas,** assimilando as restrições e sugestões encaminhadas pelos Profissionais de Educação, através das Entidades Representativas.
 13. **Para o Quadro dos Gestores:**
 - ✓ Ampliação dos módulos de Coordenadores Pedagógicos e Assistentes de Diretor de Escola, de acordo com o número de turnos e classes em funcionamento na Unidade;
 - ✓ Ampliação dos módulos de Supervisor Escolar, de acordo com o número de Unidades Educacionais sob jurisdição de cada Diretoria Regional de Educação.
 14. **Regulamentação do cumprimento das horas de formação e aperfeiçoamento para Coordenadores Pedagógicos, Assistentes de Diretor de Escola, Diretores de Escola e Supervisores Escolares em local de livre escolha e sem critérios restritivos,** a exemplo do que ocorre com os Docentes.
 15. **Oferta de formação continuada em áreas de interesse, de participação facultativa.**
 16. **Garantia do pagamento nunca inferior aos respectivos Pisos Nacionais.**
 17. **Extensão do uso Bilhete do Professor para uso em ônibus em intermunicipal.**

PARA O QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

Auxiliares Técnicos de Educação, Agentes Escolares, Assistentes de Suporte Operacional, Agentes de Apoio em exercício nas UEs, Servidores Comissionados: Secretários de Escola, Auxiliares de Secretaria, Auxiliares Administrativos de Ensino, Inspectores de Alunos, Assistentes Administrativos de Gestão e AGPPs.

1. **Ampliação dos módulos de Servidores, de acordo com as reais necessidades das UEs,** com o preenchimento das vagas com servidores municipais concursados.
2. **Redução da jornada de trabalho para J-30, sem redução salarial.**
3. **Concretização da revisão dos critérios de Evolução Funcional,** tornando-a análoga à do Quadro do Magistério.

4. **Assegurar o cômputo de tempo** correlato também nas evoluções funcionais subsequentes.
5. **Cômputo do tempo de serviço** na pontuação para classificação nos concursos da carreira do Magistério Municipal.
6. **Desempenho das funções dos servidores em comum acordo entre chefias e interessados**, com apreciação do Conselho de Escola/CEI/CEMEI/CIEJA, facultando a esse arbitrar nos casos de impasse e assegurando a não ocorrência de desvios de função em quaisquer circunstâncias.
7. **Assegurar, na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, a quantidade necessária e suficiente de Auxiliares de Vida Escolar (AVEs) e de outros Profissionais especializados** no atendimento aos estudantes PCDs, coibindo a ocorrência de desvios de função (atividades correlatas) junto aos ATEs, Agentes Escolares e outros Profissionais.
8. **Realização de concurso público para preenchimento de vagas existentes.**
9. **Alteração do disposto no § 3º do artigo 107, da Lei nº 13.748, de 16/01/2004**, para assegurar a aplicação de percentual de reajuste decidido por ganho de ação judicial diretamente sobre o padrão de vencimentos vigente na data definida no respectivo processo.
10. **Transformação, por opção, dos atuais ocupantes de cargos de Agentes Escolares, em Auxiliares Técnicos de Educação (ATEs).**
11. **Enquadramento de grau e de referência para Secretários de Escola estáveis**, segundo critérios que levem em consideração a experiência profissional.
12. **ATEs investidos no cargo de Secretários de Escola:**
 - ✓ Alteração da Lei nº 14.660, de 26/12/2007 (Tabela "C" do Anexo I), para possibilitar o enquadramento na referência correspondente à progressão atingida pelo cargo-base do servidor, evolução funcional, evitando-se as distorções ocorridas.
13. **Criação do cargo de Secretário Acadêmico**, de livre provimento em comissão dentre integrantes do Quadro de Apoio à Educação, com enquadramento na referência QPE-11 da Jornada Básica e Especial de 40h semanais, respeitado o respectivo grau na carreira.
14. **Regulamentação e implantação do cargo de Secretário de Escola nas UEs de Educação Infantil.**
15. **Verba de Locomoção para os Secretários de Escola.**
16. **Secretário de Escola:** provimento por concurso de acesso.
17. **Concurso Anual de Remoção considerando todas as vagas existentes, inclusive as das Unidades onde existe prestação de serviço terceirizado.**
18. **Ampliar a quantidade de Representantes Sindicais por Unidade de Trabalho**, assegurando a representação do Quadro de Apoio à Educação e/ou cargos de atribuições similares.
19. **Previsão de concessão de benefício análogo ao Cartão do Professor (Sistema SPTTrans/SBE).**

PARA OS SERVIDORES DOS DEMAIS QUADROS

1. **Flexibilização dos critérios de progressão funcional**, que possibilite a efetiva mobilidade na carreira.
2. **Realização de cursos, eventos e treinamentos promovidos pela PMSP**, com certificação assegurada para fins de progressão, promoção e evolução.
3. **Fim da terceirização de todos os serviços.**
4. **Realização de concurso público para preenchimento de cargos vagos** em todos os segmentos de atividades que necessitam da prestação dos serviços.
5. **Alteração do disposto na legislação para assegurar a aplicação do percentual de reajuste** decidido por ganho de ação judicial, diretamente sobre o padrão de vencimentos vigente na data definida no respectivo processo.
6. **Cursos de Níveis Médio e Superior**, oferecidos pela Prefeitura e pontuados para progressão, promoção e evolução.
7. **Extensão da Gratificação por Atendimento ao Público** a todos os Assistentes Administrativos de Gestão e AGPPs que trabalhem em balcões, guichês e mesas de atendimento pessoal, ininterruptamente.
8. **Extensão aos Assistentes Administrativos de Gestão e AGPPs** lotados e em exercício nas DREs, da gratificação paga aos que exercem o mesmo cargo nos CEUs.
9. **Criação de cargos DAS nas DREs, para nomeação ou substituição.**
10. **Regulamentação do pagamento de adicional noturno para Assistentes Administrativos de Gestão e AGPPs** que trabalham nos CEUs
11. **Definição do horário a ser cumprido pelos atuais Especialistas em Informações Técnicas, Culturais e Desportivas** em exercício nos Centros Educacionais Unificados – CEUs, em comum acordo entre os Profissionais envolvidos e respectivas chefias, levando em consideração a real necessidade dos usuários, com foco nas atividades voltadas para a Educação.
12. **Isonomia de tratamento entre os servidores que atuam nas diversas Secretarias**, no que se refere a remuneração e quaisquer benefícios.

PARA APOSENTADOS E PENSIONISTAS

1. **Extensão de todos os benefícios concedidos aos servidores ativos para os aposentados e pensionistas** com direito à paridade plena, nos termos da Constituição Federal/1988 e Emendas Constitucionais posteriores.
2. Revogação imediata dos dispositivos legais que impuseram o confisco de 14% sobre os proventos de aposentados e pensionistas que excedem a um salário-mínimo.
3. Criação de mecanismo compensatório para a contribuição de aposentados por invalidez e/ou doença grave.
4. **Para Aposentados e Pensionistas sem paridade:**

Cumprimento imediato e com efeito retroativo da legislação vigente, que prevê reajustes dos respectivos proventos e pensões nos mesmos índices e periodicidade dos reajustes concedidos pelo Regime Geral da Previdência Social, a partir de

janeiro de 2008, e dá outras providências. **(Parcialmente atendido)**

PARA PROFISSIONAIS EM SITUAÇÃO DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL

1. **Adoção de política administrativa integrada e moderna** que, efetivamente, leve em consideração o “nexo técnico epidemiológico – nexo causal” das diferentes situações que levam o servidor à perda da própria saúde, em sentido amplo.
2. **Tratamento isonômico, respeitados cargos e funções**, em relação àqueles que não se encontram em readaptação funcional (Ex: aposentadoria, gratificações, participação em projetos e assemelhados etc.).
3. **Estabelecimento de Programas de Recuperação e Manutenção da Saúde (física e psicológica)** do servidor e não, simplesmente, um tratamento desrespeitoso e indigno “congelamento” profissional, como muitos assim declaram sentir.
4. **Possibilidade de opção (exclusivamente pelo servidor interessado)** por permanecer em Jornada de Trabalho de menor duração, enquanto perdurar a readaptação funcional.
5. **Revogação dos Artigos 1º, 14, 15 e 16, da Lei nº 18.221, de 27/12/2024, prejudiciais aos Profissionais de Educação** (principalmente no que tange a perda da Jornada Especial de Formação-JEIF, para os profissionais em situação de readaptação funcional que não estejam em regência de turmas, classes ou aulas ou exercendo funções de Salas de Leitura, Laboratórios de Informática, Apoio Pedagógico e Educação Especial ou docentes em situação de licença para tratamento da própria saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família por período superior a 30 (trinta) dias contínuos (reiteração da reivindicação da página 4).

COGESS – COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE SAÚDE DO SERVIDOR

1. **Suprir a COGESS de peritos (concursados) que possam dar atendimentos adequados e eficazes**, no caso de expedição de licenças e demais perícias.
2. **Assegurar a concessão das licenças em tempo hábil**, pelo menos da data do atestado emitido por médico particular até a data da realização da perícia, com publicação imediata em DOC.
3. **Assegurar atendimento prestativo e digno aos servidores que comparecem à COGESS.**
4. **Resgatar e aperfeiçoar a política de descentralização dos atendimentos.**
5. **Síndrome de Burnout** – reconhecimento como doença ocupacional para Concessão de Licenças por Acidente de Trabalho.
6. **Fibromialgia** – reconhecimento como moléstia grave para todos os fins,

observando inclusive a legislação mais recente.

7. Assegurar a ampla e clara divulgação dos motivos de licença médica negada, com tempo hábil para recurso.

HSPM – HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

1. **Recuperação dos espaços físicos, materiais e equipamentos**, aquisição de insumos, além de reposição de recursos humanos, com provimento de profissionais qualificados para o HSPM, através de concurso público.
2. **Estabelecimento de convênios e/ou parcerias regionalizadas**, com hospitais e clínicas médico laboratoriais, inclusive do setor privado, visando dar atendimento digno e adequado aos servidores ativos, inativos, respectivos dependentes e pensionistas que, hoje, não conseguem a assistência necessária por parte do HSPM.
3. Melhoria no sistema de marcação de consultas, que possa ser por telefone, portal ou pessoalmente, evitando-se que servidores precisem faltar para fazê-las.
4. **Agendamento de exames concomitantemente às consultas, independentemente do prazo para retorno.**
5. **Atendimento prestativo e digno aos servidores e dependentes** que precisem de consulta e tratamento.
6. Participação das entidades representativas dos Servidores Municipais no Conselho Gestor.