

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. Profissionais de Educação Contratados:

- ✓ Estabelecimento de critérios objetivos para a contratação e desligamento.
- ✓ Prorrogação e continuidade dos contratos, sem a exigência de período de interstício, evitando problemas de continuidade pedagógica.
- ✓ Redução da rotatividade de profissionais nas escolas, para permitir maior continuidade do trabalho pedagógico com os estudantes.
- ✓ Facilitação da renovação da contratação de professores, especialmente em Unidades que enfrentam déficit de docentes efetivos.
- ✓ Explicitação de quais são os direitos e benefícios na Lei n.º 8.989/1979 que se aplicam aos contratados.
- ✓ Formação específica para professores contratados: cursos de formação específicos, com o objetivo de promover a integração desses profissionais às diretrizes pedagógicas da Rede Municipal de Ensino.
- ✓ Discussão/Negociação prévia com a APROFEM acerca de critérios para a atribuição de classes/aulas/turmas.

11. 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).

12. 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).

13. **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.
14. **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.
15. **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.
16. **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.
17. Implantação efetiva da Área Escolar de Segurança, considerando os riscos e agressões a que os servidores estão sujeitos.
18. 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)**
19. 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.
20. **Crítérios 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.

21. 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 SPTrans/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.