

OFÍCIO Nº 019 /2023 SINDSERM

Teresina-PI, 06 de fevereiro de 2023.

Exmo. Sr.
José Pessoa Leal
M.D. Prefeito Municipal de Teresina
NESTA CAPITAL

Assunto: Encaminha a Pauta de Reivindicações de 2023 dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Teresina aprovada na ASSEMBLEIA GERAL realizada no dia 1º de fevereiro de 2023 e solicita calendário de negociações,

Senhor Prefeito,

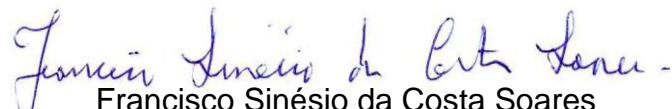
O SINDSERM - SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE TERESINA, entidade civil sem fins lucrativos, inscrito no CNPJ sob o n.º 23.649.007/0001-34, no exercício da defesa dos interesses e dos direitos dos(as) servidores(as) públicos desta municipalidade, vem, através deste, encaminhar a Pauta de Reivindicações dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais da Administração direta e indireta de Teresina, aprovada em Assembleia Geral da categoria.

Neste sentido, solicitamos de Vossa Excelência, providências no sentido da ELABORAÇÃO DE CALENDÁRIO DE NEGOCIAÇÕES, acerca das reivindicações de caráter geral, bem como, das reivindicações específicas de cada órgão/secretaria. Ressaltamos sobre a necessidade de iniciarmos as reuniões com a maior brevidade possível, de maneira que até o mês de abril do corrente ano, já tenhamos negociado a maioria dos pontos de pauta, pois, se trata de mês que antecede a data base de 1º de maio, prazo determinado conforme disposto no artigo 37, X, da Constituição Federal, que assegura a revisão geral anual dos salários, na mesma data e no mesmo índice.

À medida que forem sendo realizadas as reuniões de negociação apresentaremos os relatórios mais recentes, documentos e cálculos, bem como levantamento acerca das condições de trabalho indispensáveis para bem atender à sofrida população de Teresina.

No aguardo de vossa manifestação no sentido elaborar e iniciar um calendário de negociações com esta entidade laboral, renovamos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Cordialmente,


Francisco Sinésio da Costa Soares
Coordenação Geral SINDSERM THE


Cayro Marques Burlamaqui
OAB/PI nº 14.840

Pauta de Reivindicações dos(as) Servidores (as) Públicos (as) Municipais de Teresina – 2023

PAUTA AMPLA

(Referentes a vários setores e/ou todos os setores da categoria de servidores municipais de Teresina)

1. Revisão salarial ANUAL (Art. 37 da Constituição Federal) para todos(as) os(as) servidores(as) municipais de Teresina, desde o ano de 2017. Concessão de reajuste linear RETROATIVO, com reposição de perdas salariais, concedido na data base e no mesmo índice, para todos (as) os (as) servidores (as) efetivos (as) da Prefeitura Municipal de Teresina.
2. Concessão imediata do reajuste de 2019 para todos os setores e cargos da categoria de servidores (as) municipais de Teresina, nos percentuais concedidos para alguns setores e aprovados na última semana legislativa, em dezembro do ano passado.
3. Atualização das progressões e progressões para todos (as) os servidores (as) municipais, com calendário obedecendo o critério da antiguidade do direito requerido, bem como pagamento retroativo, obedecendo ao mesmo critério.
4. Após a atualização, elaborar e cumprir calendário de concessão de promoções e progressões, com critérios objetivos discutidos com o SINDSERM.
5. Notificar as empresas prestadoras de serviço que vierem a atrasar salários dos terceirizados, aplicando as penalidades previstas nos contratos e na legislação
6. Inclusão em lista de precatórios e pagamento da ação dos níveis (Processo nº 001431473.2002.8.18.0140), que se encontra em fase de execução. Negociar a operacionalização dos pagamentos o SINDSERM.
7. Criação de CIPA's em todos os órgãos com 100 (cem) servidores (as) ou mais, como determina a legislação.
8. Divulgação dos contracheques cinco dias antes do pagamento, inclusive os de aposentados (as) e pensionistas.
9. Auxílio-alimentação a todos (as) os (as) servidores (as) que se enquadram nas condições legais de recebê-lo, com valor atualizado.
10. Auxílio transporte em pecúnia para todos(as) os(as) servidores(as) municipais que solicitarem.
11. Auxílio-creche ou creche nos locais de trabalho.
12. Combate ao assédio moral em todos os órgãos da PMT. Criação de equipe paritária entre PMT e SINDSERM para acompanhar e resolver os casos de assédio e opressão nos locais de trabalho.
13. Eleições diretas para as direções de todas as escolas, CMEIS, unidades de ensino de tempo integral, hospitais, UBSs, CAPS e Laboratórios, garantindo-lhes autonomia.
14. Licença maternidade de 1 ano para mães e licença paternidade de 1 mês para os pais.
15. Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Teresina

16. Que a Guarda Municipal de Teresina seja dirigida para sua função constitucional que é a proteção do patrimônio público, a guarda e segurança dos equipamentos públicos municipais e das pessoas que neles trabalham e/ou frequentam como usuários do serviço público.
17. Garantia do respeito e uso do nome social por profissionais e usuários da rede municipal de Teresina.
18. Garantia de que não haja reposição de datas decretadas como ponto facultativo, ou seja, quando o registro de frequência é facultado a cada repartição e, portanto, não devem ser consignadas faltas e nem haver a imposição de trabalho em outra data.
19. Pagamento dos Pisos Salariais Nacionais de todas os cargos regulamentados no serviço público municipal de Teresina.
20. Atualização do Vencimento básico da categoria de maneira a que nenhum (a) servidor (a) receba o valor abaixo do salário-mínimo oficial, aproximando cada vez mais da referência de valor equivalente ao salário-mínimo necessário, calculado pelo DIEESE.
21. Concessão do auxílio-alimentação no mesmo valor da GIT para servidores administrativos efetivos e agentes de portaria.
22. Garantir o direito previsto no artigo 93 do Estatuto do Servidor Municipal que garante a justificativa da ausência ao trabalho em até 3 dias com atestado médico.

Pauta de Reivindicações Ampla da Saúde

*(Referente a vários setores e cargos de servidores(as)
da Fundação Municipal de Saúde-FMS)*

23. Reformulação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários dos(as) profissionais da Saúde na perspectiva de elaboração de um plano unificado contemplando todos os cargos com suas respectivas remunerações e atribuições.
24. Redução da jornada para 30 horas, sem redução de salário, para todos os cargos regulamentados previstos na legislação.
25. Incluir a Gratificação de Urgência e Emergência nos contracheques de todos (as) os (as) servidores (as) efetivos (as) do Hospital de Urgência de Teresina, ampliando a referida gratificação para outros setores de urgência e emergência da FMS.
26. Inclusão da Gratificação Laboratorial de todos os servidores efetivos do Centro de Diagnósticos Raul Bacelar, alterando a Lei nº 4730/2015.
27. Pagamento integral dos plantões extras.
28. Insalubridade para Auxiliares Administrativos que atuam em estabelecimentos de saúde que atendem usuários suspeitos de COVID-19.
29. Reajuste nos valores de plantões e produtividade SUS.
30. Manutenção de todas as gratificações e equiparação salarial em casos emergenciais de substituição de função, bem como a elaboração de critérios objetivos para a escolha dos profissionais tais substituições, priorizando servidores efetivos que conhecem o serviço.
31. Insalubridade e periculosidade de 40% para todos (as) os (as) funcionários (as) da saúde questão trabalhando durante à pandemia, com efeito retroativo ao mês de abril de 2020.

Pauta específica do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU)

32. Regularização da profissão de Conductor Socorrista.
33. Implantação de mais duas equipes de motolância.
34. Retorno do incentivo do SUS.
35. Aumento (retorno) do Vale Transporte.
36. Manter o fornecimento de fardamento duas vezes ao ano.
37. Que o rodízio de substituição dos motoristas e técnicos (as) seja distribuído igualmente
38. Que as ambulâncias tanto básicas como avançadas, tenham prioridades de conserto iguais, sem privilegiar o suporte avançado.
39. Que sejam respeitados os horários de trocas de plantão, levando em consideração as horas excedentes de cada tipo de atendimento e, em casos excepcionais, pagando as horas extras.
40. Implantação de mais duas equipes de ambulâncias básicas (Conductor e técnico)
41. Pagamento como hora extra, de forma retroativa, das horas excedentes à jornada de 30 horas semanais (Obs.: Que os gestores chamam, equivocadamente, de complemento de carga horária, que deve ser retirado ou pago como hora extra)
42. Uma enfermeira em cada viatura básica do SAMU.
43. Regularização da situação dos (as) Assistentes Técnico Administrativos - Atendentes

Pauta de Agentes de Portaria da Fundação Municipal de Saúde

44. Segurança e iluminação adequada nos locais de trabalho.
45. Aumento do salário base para, no mínimo, de R\$ 1.212,00
46. Gratificação de risco de morte para todos os agentes de portaria
47. Retroativo quanto às horas extras (Plantões de 24h – 48/semanais e jornada de 40h)
48. Pagamento do valor integral da substituição, sem parcelamento e com valor estabelecido para toda a Fundação Municipal de Saúde
49. Atualizar o valor do auxílio alimentação.
50. Reajustar o valor do plantão extra.
51. Retirar os militares da tarefa de agente de portaria, contratando servidores (as) efetivos (as) para as vagas permanentes.
52. Fornecimento do fardamento para agentes de portaria, pelo menos duas vezes por ano.
53. Quando forem necessárias substituições, que sejam realizadas por funcionários do órgão.

Pauta de Reivindicações Radiologia (Em parceria com o SINTTEAR)

54. Garantir o pagamento da Gratificação de Produtividade para todos os profissionais da Radiologia da FMS
55. Piso salarial de R\$ 1920,37 equiparado ao que foi aprovado em Convenção Coletiva com o SINTTEAR/SINDHOSPI para 2020/2021, em que hoje p técnico seria de R\$ 1335,21 e o tecnólogo R\$ 3077,01, atualizando Piso do Tecnólogo na mesma proporção.
56. Concurso para Tecnólogo e Técnico e Contratação de profissionais efetivos concursados para TODAS as vagas permanentes
57. Garantir, de maneira permanente, 02 profissionais de radiologia no (s) Setor (es) de Tomografia da FMS
58. Profissionais contratados temporariamente devem garantir os afastamentos dos efetivos em situações de férias, licenças e outros garantidos por lei.
59. Garantir a Sinalização dos ambientes sujeitos à radiologia em toda a FMS
60. Garantir treinamentos periódicos, de forma sistemática, no mínimo anualmente. (Resolução ANVISA-RDC 330)
61. Revisão dos valores pagos pelos plantões extras

Pauta de Reivindicações Assistentes Sociais

62. Equiparação salarial entre profissionais de nível superior
63. Insalubridade para todas as assistentes sociais da saúde
64. Instituir plantões de Serviço Social em todos os Hospitais e UPAs, nos finais de semana, feriados e à noite.
65. Realizar concursos para o cargo de Assistente Social em vez de processos seletivo
66. Elaborar conjuntamente com o sindicato um plano de inclusão do Serviço Social na atenção primária em equipes de NASFs ou equipes multiprofissionais
67. Regulamentar e implementar a inclusão de Assistentes Sociais nas unidades de ensino.
68. Fornecimento de estrutura material, de instalações e recursos humanos (Coordenação, 04 assistentes Sociais e um auxiliar administrativo) para o Serviço de Benefícios eventuais - Auxílio Funerário.
69. Ampliação das equipes de CRAS e CREAS
70. Concurso para servidores de nível médio na SEMCASPI

Pauta de Reivindicações junto ao IPMT

71. Instituir comissão e propor audiência pública seguida de auditoria externa, via Ministério Público e TCE, para fazer real levantamento da situação financeira e previdenciária do IPMT, no tocante à saúde, aposentadorias, IPMT-Praia e PLAMTE.

72. Acesso a Relatório geral, com informação permanente sobre as contas, investimentos e patrimônio do IPMT; receita e despesas da Assistência à saúde, receita e despesa do regime próprio de previdência (dados financeiros e atuariais).
73. Desburocratização dos processos de aposentadorias
74. Devolução de descontos indevidos (Situação de requerimentos, ações judiciais e outras).
75. Relatório listando todos os credenciados na Assistência à Saúde, com respectivos limites e valores repassados a cada credenciado. Regras de funcionamento e avaliação da resolutividade da gestão do IPMT-Saúde. Fator moderador (extratos individuais, arrecadação geral e informação antecipada ao servidor).
76. Fim do fator moderador.
77. Ampliar o número de clínicas, especialmente de geriatria em hospitais credenciados de urgência e emergência.
78. Fim da janela deslizante.
79. Criação de Conselho de usuários para compor a estrutura organizativa do IPMT.
80. Criação de Comissão paritária para elaborar alterações e atualizações no Regulamento do PLAMTE.
81. Modificação da Lei com relação a alteração de valores dos dependentes de 21 para 24 anos, obedecendo a legislação da ANS.
82. Divulgação das Assembleias Gerais do PLAMTE no contracheque do servidor e/ou jornal impressos para ser disponibilizado aos servidores.
83. Cobertura de todas as despesas hospitalares e/ou honorários profissionais com exceção dos procedimentos não previstos pela ANS.
84. Redução da carência nas tabelas do PLAMTE.
85. Registro do PLAMTE junto à ANS.
86. Ampliar o limite de consultas e exames.
87. Que os exames de baixo custo não entrem na contagem da Banda Paramédica (limite de exames por médico/especialista)
88. Promover amplo debate sobre Receita e despesa, regras de funcionamento e de descontos do PLAMTE, visando melhorar o acesso e a qualidade.
89. Exigir a democratização das regras de utilização, o financiamento e as despesas da assistência social e do IPMT-Praia.
90. Composição de Quadro de pessoal próprio do IPMT com realização de concurso público.
91. Garantia do atestado de até três dias sem necessidade de perícia.
92. Ampliação do tempo de atestado não periciado para até 10 dias.
93. Garantir que a perícia seja feita por médico perito na especialidade.
94. Incluir dependentes não obrigatórios (indiretos) no IPMT-Saúde sem excluir dependentes diretos (cônjuge e filhos). Obs.: Pai, por exemplo, é considerado dependente não obrigatório.
95. Concessão ou venda do Clube do IPMT para o SINDSERM.
96. Prevaler o critério de diferença do que está acima do teto do salário referente ao INSS.
97. Exigir o cumprimento do dispositivo que trata sobre a redução gradativa do Imposto de Renda, após os 65 anos de idade.
98. Exigir que o Poder Executivo envie Projeto de Lei à Câmara Municipal de Teresina, revogando o desconto da previdência para aposentados(as) e pensionistas em cima de valores de proventos abaixo do teto da previdência, a exemplo do projeto aprovado no Estado de São Paulo.

Pauta de Reivindicações Servidores (as) da STRANS

99. Incorporação da gratificação ao vencimento dos fiscais de trânsito.
100. Segurança, sala de reuniões adequada e instalações confortáveis para os fiscais de Trânsito.
101. Campanha institucional, veiculada na imprensa, ressaltando a importância do trabalho de agentes e fiscais de trânsito para a cidade de Teresina.
102. Seguro das viaturas e motocicletas.
103. Seguro de vida e segurança no exercício das funções.
104. Insalubridade.
105. Distribuição do uniforme completo, duas vezes por ano.
106. Restringir a atuação de militares na STRANS – Comprovação da legalidade e normatização de procedimentos que regulem a conduta de militares na STRANS que NÃO é uma instituição militar.
107. EPI's individualizados (incluindo HT's e capas de chuvas) e estrutura física adequada, com banheiros e vestiários masculino e feminino compatíveis com a quantidade de Agentes de Trânsito.
108. Vigilância especializada para controle de acesso ao setor de Agentes.
109. Renovação total da frota, no máximo, a cada 2 anos, incluindo os veículos do Transporte Eficiente.
110. Inclusão de veículos específicos para operações de procissão, desfile e cortejos.
111. Curso de atualização de legislação de trânsito a cada 12 meses.
112. Curso de formação de instrutores para as áreas necessárias ao desempenho da função.
113. Realização de concurso e contratação imediata de Agentes de trânsito.
114. Participação conjunta na tomada de decisões administrativas que envolvam o desempenho da função.
115. Uso individualizado de motocicletas.

Servidores (as) da RÁDIO FM CULTURA - PMT

116. Manter um perfil cultural e jornalístico da rádio, repercutindo a fala oficial da Prefeitura Municipal de Teresina e dos (as) servidores (as) municipais. 112. Eleição da Direção da Rádio entre os profissionais efetivos.
117. Ampliar e melhorar a relação da rádio com as redes sociais, com qualificação de pessoal e equipamentos adequados.
118. Estrutura da Rádio
119. Viatura para reportagem
120. Equipamentos de Estúdio e Redação próprios
121. Prédio próprio para a rádio: Prédio cedido para a rádio na Álvaro Mendes com Arlindo Nogueira (Centro Pop)
122. Piso da categoria de jornalista – Cargo técnico de comunicação
123. Gratificações específicas para o pessoal da rádio (equiparar com o piso da categoria) 117. Concurso para Cargo Jornalista

Pauta de Reivindicações dos (as) Servidores(as) da Educação

124. Cumprimento imediato da Lei 11.738/2008 garantindo o pagamento do vencimento inicial da tabela com o valor de R\$ 4.420,55 obedecendo a linearidade do reajuste respeitando classes e níveis dos(as) Profissionais de Educação de Teresina retroativo a 1º de janeiro de 2023, com base na legislação municipal e federal, com a variação do custo aluno/ano em conformidade com a lei do Novo FUNDEB.
125. Rateio das sobras do FUNDEB de 2021, conforme Auditoria a ser realizada pelo Tribunal de Contas do Estado
126. Devolução e, inclusão no rateio, dos 6,5 milhões de reais utilizados para a compra ilegal do livro “Teresina; Educativo” confeccionado em Manaus, já analisados pelo TCE e aplicada multa ao secretário Nougá, mas ainda não devolvidos os recursos à conta do FUNDEB.
127. Devolução, inclusive para aposentados e herdeiros, dos descontos indevidos aplicados COMO FORMA DE PERSEGUIÇÃO POLÍTICA pela gestão anterior nos contracheques de 81 profissionais do magistério, selecionados(as) dentre centenas de profissionais que participaram da GREVE DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL DE 2020, cujo período letivo já foi concluído.
128. Pagamento dos meses de janeiro a julho de 2020 (07 parcelas), referentes aos valores retroativos do reajuste do Piso do Magistério concedido pela metade (6,42%), uma vez que a Lei Federal 11738/2018 somente foi cumprida integralmente a partir do mês de agosto, quando foi acrescentado o percentual restante para se atingir o percentual de 12,84% de reajuste previsto na legislação federal.
129. Reformulação do PCCS do Magistério, através de Comissão Paritária formada pelos gestores e o sindicato, ampliando a abrangência para Plano de Cargos, Carreira e Salários dos/as Profissionais da Educação Municipal de Teresina, com alterações dentre as quais já apresentamos previamente as seguintes:
130. Ampliar o percentual do Horário Pedagógico (atividades extra-classe) de professores/as e Horário de Estudo para Pedagogas/os (Coordenadoras/es Pedagógicos) para 50% da jornada contratada
131. Ampliar a redução progressiva da carga horária para até 50%, acrescentando-se + 10% a cada ano trabalhado após o 1º ano de redução. Ex: 20 anos – 10%, 21 anos – 20%, 22 anos – 30 %, 23 anos – 40% e 24 anos – 50%;
132. Garantir para todas as coordenadoras pedagógicas e coordenadores pedagógicos a redução progressiva da carga horária para até 50%, acrescentando-se + 10% a cada ano trabalhado após o 1º ano de redução. Ex: 20 anos – 10%, 21 anos – 20%, 22 anos – 30 %, 23 anos – 40% e 24 anos – 50%;
133. GID e GIO sejam equivalentes a 100% sobre o vencimento.
134. Que não haja perda de remuneração no retorno ao local de trabalho após licenças remuneradas, cursos de capacitação e pós-graduação.
135. Aumentar os percentuais da titulação em nível de especialização, mestrado e doutorado para 20%, 30% e 50%, respectivamente.
136. Realizar um seminário com representação do SINDSERM Teresina e da SEMEC para garantir o processo de discussão democrática sobre a atuação das(os) pedagogas(os) adequando à legislação municipal, para garantir as vantagens atuais dos professores e para criação de cargo específico para

Coordenadores(as) Pedagógicos(as) para contemplar as questões previdenciárias e outros direitos que foram retirados a partir do momento em que estes(as) profissionais deixaram de ser considerados (as) como função de magistério.

137. Cumprimento do Horário Pedagógico (atividades extra-classe) e Horário de Estudo para Pedagogas(os) (Coordenadoras/es Pedagógicos) em local de livre escolha.
138. Garantia, aos membros do magistério, da liberdade de escolha da própria Formação financiada pela SEMEC (Sem imposição de cursos no Centro de Formação), remanejando recursos específicos para as unidades de ensino para que financiem a formação continuada, que deve ser organizada a partir da escolha pelos profissionais de cada unidade de ensino.
139. Substituir a formação atual do Centro de Formação Odilon Nunes por cursos em nível de Pós-Graduação e remanejar recursos específicos para as unidades de ensino para que financiem a formação continuada, que deve ser organizada a partir da escolha pelos profissionais de cada unidade de ensino.
140. Formação de uma equipe (força tarefa) com representantes da SEMA e do SINDSERM efetuar revisão e correção de todos os erros de enquadramento dos professores na LC Nº 3.951, de 17 de dezembro de 2009.
141. Contagem do tempo das licenças (médica, prêmio -capacitação- maternidade, classista e outras) como tempo de serviço para aposentadoria.
142. Fim da Portaria 481/2014 e retorno à hora/aula de 50 minutos.
143. Incorporação do extraordinário ao vencimento dos Agentes de Portaria que já recebem tal remuneração por mais de 10 anos seguidos.
144. Fim das remoções arbitrárias e ilegais.
145. Cumprimento pela SEMEC da escala de 24 X 72 horas de todos os agentes de portaria efetivos, respeitando também as horas-extras trabalhadas nas escalas de finais de semana.
146. Fornecimento de fardamento para agentes de portaria, merendeiras e zeladoras
147. Pagamento de insalubridade e fornecimento de equipamentos de proteção individual para pessoal de cozinha e limpeza, que desenvolvem suas funções em condições insalubres.
148. Concessão da Gratificação Especial de Estímulo Profissional a todos(as) que concluírem cursos do Pro-Funcionário, com pagamento retroativo.
149. Garantir o pagamento do Piso Salarial Nacional para todos(as) servidores (as) administrativos que forem incluídos na prestação de contas do FUNDEB como parte dos 70% obrigatórios para remuneração de Profissionais da Educação.
150. Garantir Professores Auxiliares para todas as turmas da Educação Infantil (do maternal ao segundo período).
151. Realizar concurso para professores(as), pedagogos(as) e profissionais para atuar exclusivamente na Educação Especial, convocando-os para ocupar as vagas preenchidas por profissionais com desvios de função, terceirização e combater a utilização ilegal de estagiários como titulares de turmas.
152. Pagamento de horas-aula excedentes em todos os casos em que o tempo de interação com educandos ultrapassar 2/3 da jornada de trabalho contratado com Profissionais da Educação.
153. Priorizar lotação de professores (as) efetivos (as) e, somente após, lotar substitutos e estagiários auxiliares.
154. Realizar, em parceria com universidades e especialistas, Debates Sobre as Consequências da Meritocracia na Educação.
155. Que a GEZOR seja calculada em 20% e vinculada ao vencimento

156. Que professores não sejam obrigados a repor quando estiver à disposição da unidade de ensino e esta não oferecer condições estruturais para que haja aulas.
157. Oferecer formação continuada para os(as) Profissionais de Educação com cursos especializados que contemplem as necessidades especiais das educandas e educandos.
158. Garantir o abono de faltas dos (as) profissionais da educação que estiver participando de cursos relacionados à atividade profissional.
159. Pagar a gratificação do Prêmio de Valorização do Mérito na Educação Infantil, na vigência da lei 5835 de dezembro de 2022, no valor de 150 reais a mais do que o valor pago ao restante dos profissionais.
160. Fim do prêmio de valorização do mérito e incorporação imediata dos valores ao vencimento de todos (as) os (as) profissionais da educação, de forma isonômica.
161. Atualização Pagamento retroativo de todas as progressões e promoções (mudanças de nível)
162. Ofertar um programa de formação continuada que contemple as reais necessidades formativas dos profissionais da educação (docentes, coordenadores pedagógicos e gestores), incluindo todas as disciplinas do currículo escolar, bem como que esta abranja o processo de formação continuada que pode acontecer fora, em outros espaços, assim como na própria escola.
163. Que os programas e convênios de oferta de Pós-graduação sejam democratizados, garantindo acesso tanto a profissionais lotados na sede da SEMEC quanto nas unidades de ensino.
164. Lotar Pedagogos/as, sendo 01 (um) pedagogo por unidade de ensino com até 10 (dez) turmas e a lotação de mais um (a) pedagogo (a), a partir de 11 turmas e um terceiro (a) pedagogo (a), a partir de 21 turmas.
165. Garantir o reajuste e a isonomia da Gratificação para Pedagogos/as tomando por base a de maior valor vigente, após a regularização prevista no ponto de pauta anterior, reajustadas com os percentuais da lei do Piso – 11.738/2008.
166. Extinção do cargo comissionado de Superintendente e retorno dos (as) profissionais para suas lotações e funções de origem, uma vez que as Coordenadoras Pedagógicas têm a atribuição de interagir com a SEMEC no trato com as informações pedagógicas das unidades de ensino.
167. Estabelecer o número máximo de 25 alunos por turma de 1º ano. Em caso de haver alunos com necessidades especiais, que seja considerada a RESOLUÇÃO CME/THE Nº 003, de 15 de abril 2010 com, no máximo 02 alunos com necessidades especiais por turma.
168. Garantir a quantidade máxima de alunos/turma conforme tabela a seguir:

a) EDUCAÇÃO INFANTIL

- a.1- 0 a 2 anos: 5 (cinco) crianças por turma, podendo chegar até 10 (dez) crianças por turma se houver auxiliar para o professor;
- a.2- de 2 a 3 anos de idade: até 8 (oito) crianças por turma, podendo chegar até 15 (quinze) crianças por turma, se houver auxiliar para o professor;
- a.3- de 3 a 4 anos de idade: até 12 (doze) crianças por turma, podendo chegar até 18 (dezoito) crianças por turma, se houver auxiliar para o professor;
- a.4- de 4 a 5 anos de idade: até 15 (quinze) crianças por turma, podendo chegar até 20 (vinte) crianças por turma, se houver auxiliar para o professor;
- a.5- a partir de 5 anos de idade: até 22 (vinte e duas) crianças por turma, podendo chegar até 24 (vinte e quatro) crianças por turma, se houver auxiliar para o professor.

b) ENSINO FUNDAMENTAL

- b.1- 1º ano: até 25 (vinte e cinco) alunos por turma;
 - b.2- 2º e 3º anos: até 28 (vinte e oito) alunos por turma;
 - b.3- 4º e 5º anos: até 30 (trinta) alunos por turma;
 - b.4- 6º e 7º anos: até 36 (trinta e seis) alunos por turma;
 - b.5- 8º e 9º anos: até 38 (trinta e oito) alunos por turma.
169. Em relação às atividades remotas, que sejam negociadas entre o SINDSERM e a PMT as condições de atendimento às 26 medidas legais constantes da Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office*, *extensivas aos demais profissionais da educação*.
170. Retornar a publicação de uma revista de divulgação de produções científicas de experiências docentes/profissionais com validação junto à CNPq, financiada pela SEMEC e com processo democrático de seleção dos trabalhos, artigos, relatos de experiências etc.
171. Realizar um evento, com a participação de representantes da SEMEC e do SINDSERM Teresina para estabelecer padrões mínimos para funcionamento de escolas de tempo integral, tanto no que se refere a estrutura quanto a profissionais indispensáveis para a gestão administrativa, financeira e pedagógicas destas escolas e/ou CMEIs.
172. Eleição para todas as Escolas e CMEIs da Rede Municipal de Educação.
173. Exigir que o poder executivo envie projeto de lei à Câmara Municipal de Teresina, garantindo o tempo integral definitivo a todas(os) Profissionais da Educação contemplados pelo decreto 22.601/2022

Pauta de Reivindicações dos (as) Servidores(as) da Guarda Civil Municipal

174. Revogar a Portaria SEMGOV 021/2022
175. Colocar dentro da legalidade e dos parâmetros do direito administrativos as Portarias vigentes, principalmente as que versam sobre prestação de serviço extraordinário, sem excluir quem está respondendo PADs, garantindo a presunção de inocência.
176. Reformular com critérios objetivos a lei estabelece o serviço extraordinário dos Guardas Civis Municipais de Teresina (lei das planejadas) e parar de utilizar as planejadas para remunerar somente determinados cargos ou funções.
177. Realizar ainda em 2023 um seminário com a participação do SINDSERM Teresina, da administração municipal e da sociedade civil, sobre o funcionamento da GCM de Teresina para discutir as atribuições, vencimentos, gratificações, risco de morte e outros componentes da remuneração bem como a relação institucional com a STRANS, Polícia Militar e outras forças de segurança, à luz da legislação vigente e das modificações que estão sendo discutidas em todo país.
178. Retirar os GCM de todas as situações caracterizadas como desvio de função.
179. Reformulação do Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira da Guarda Civil Municipal com participação de membros da categoria indicados pelo SINDSERM Teresina;

180. Garantir EPIs adequados para todos e todas GCM;
181. Coletes balísticos adequados para as GCM do sexo feminino;
182. Viaturas devidamente equipadas com dispositivos sonoros e visuais (giroflex);
183. Postos de trabalho em condições insalubres (sujos, mofados, sem água potável para beber, limpeza adequada, principalmente dos sanitários) devem sofrer a adequação para que GCM possam executar suas tarefas de forma saudável e com segurança;
184. Computar como jornada de trabalho a carga horária dos cursos de qualificação, principalmente os obrigatórios, realizados pela Guarda Civil Municipal de Teresina;
185. Requerer o pagamento da bolsa do curso de formação dos GCM/2018;
186. Adequar à lei os horários de descanso e almoço.
187. Manter como escala padrão para o serviço operacional a escala de 24 horas de trabalho por 120 horas de descanso;
188. Determinar critérios objetivos para alteração de escala de trabalho de preferência com aviso prévio obedecendo rodízio de maneira que não seja discricionário da administração da guarda.
189. Assegurar o que diz a Lei Orgânica do Município de Teresina (nº 19/2011) no seu art. 91: "Fica assegurada ao servidor público, no exercício de serviços de vigilância, quer diurno ou noturno, a percepção de gratificação de risco de morte".
190. Solicitar o balanço anual de ocorrências do ano de 2022;
191. Retorno de demandas de plantões por zonas para o efetivo da GCM
192. Não responsabilização prévia do GCM por acontecimento de sinistro no exercício da função.
193. Garantir para todas(as) GCM o direito previsto no artigo 93 do Estatuto do Servidor Municipal que garante a justificativa da ausência ao trabalho em até 3 dias com atestado médico.

Teresina, 06 de fevereiro de 2023