



SIPROMA
Sindicato dos Profissionais da Educação da Rede Municipal de Ensino de Pouso Alegre e Região

RECEBIDO	
Cabinete Pref. Pouso Alegre	
Em:	18 / 01 / 24
Hora:	15:10
Ass.:	Cristiane

Recebi em
18/01/2024
Ass: [assinatura]

RECEBIDO POR:	
Data:	18 / 01 / 24
Hora:	15:00 [assinatura]
RECEPCIONISTAS DA SILE	

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL 2024

1. CLÁUSULAS ECONÔMICAS

a) Reajuste salarial correspondendo ao percentual do déficit do piso integral – Os professores da rede municipal mais uma vez mantêm o pedido ao Município de Pouso Alegre para implantar política de valorização profissional e retomar reajustes salariais que garantam ganho real até voltar a garantir o piso salarial integral para as 24 horas, ou seja, salário básico de R\$4.580,57 para 24 horas semanais, valor que nos últimos sete anos acumulou uma perda de 34,5% tendo em vista que até 2016 o magistério recebia o piso integral.

A administração municipal sabe que o salário básico do magistério público municipal para a jornada de trabalho de 24 horas até 2016 correspondia ao valor do piso salarial para 40 horas, ou seja, com o reajuste do piso 2024 o salário básico do magistério deveria ser de R\$4.580,57, isso se nos anos de 2017 a 2023 a prefeitura tivesse aplicado o percentual de reajuste do piso salarial e não apenas a reposição inflacionária.

O Sindicato pleiteia que a categoria seja contemplada com o piso integral, uma política de medidas que retome mesmo que gradativamente a reajustes que garanta ganho real para voltar a pagar o piso integral. Destacamos que os servidores públicos municipais não tem um Plano de Cargos, Carreiras e Salários, e principalmente, nos últimos sete anos o magistério municipal sofreu perdas incidentes sobre as remunerações, dentre elas: aumento da alíquota descontada do servidor para o IPREM de 9% para 14%, aumento salarial que garantiu apenas a recomposição do índice inflacionário com um aumento real de menos de 2% em 2023, congelamento dos adicionais por tempo de serviço pela Lei 173/2020 mantida pelo município e estendendo o congelamento para a progressão por triênio mesmo a câmara municipal e outros municípios não aplicando esse congelamento, redução do valor da sexta parte aplicando sobre o salário básico, o não pagamento da avaliação de desempenho no ano de 2020.

Diante do exposto, a de observar as várias perdas no salário e remuneração dos profissionais da educação e de todos os servidores, a falta de uma política de valorização dos profissionais da educação por meio de salário atraente como também boas condições para exercer o trabalho e um plano de carreira que estimule os profissionais a exercer a carreira do magistério com dedicação exclusiva.

Assim medidas de valorização dos profissionais da educação que assegure reajuste salarial com ganho real garantindo um piso que atraia bons profissionais almejando a retomada do pagamento do piso integral no município, implantação do plano de cargos, carreira e salários por meio de progressões periódica e estimulante, incentivo a dedicação exclusiva e melhores condições de trabalho indispensável para o êxito do trabalho pedagógica e da formação continuada são metas

que esperamos que venham a fazer parte das metas de Vossa Senhoria para a educação pública municipal.

b) Auxílio Alimentação – Fixar um aumento que eleve para no mínimo o valor de R\$ 500,00,00 (quinhentos reais).

Importante: retornar com urgência o Cartão Alimentação levando em consideração que o auxílio alimentação em espécie considere seu valor integrando ao salário e gratificações para aqueles que pretendem participar do programa minha casa minha vida.

c) Abono de Natal – valor de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor do cartão alimentação.

d) Pagamento em 100% do valor da hora aula aos professores da educação infantil e fundamental I que não gozam da hora atividade e ministram aulas em sala de aula mantendo a interação com o aluno, revogando a normativa que estabelece o pagamento em 50% dessas horas atividades.

e) Avaliação de Desempenho – O magistério mantém o pedido para aumentar o percentual para 100% do piso salarial conforme prevê a lei que criou a gratificação para Avaliação de Desempenho.

f) Gratificação pelo exercício de docência aos professores em regência com alunos com necessidades especiais – Pagamento da gratificação de 10% a todos os professores que exercem atividades de planejamento, elaboração de atividades e provas, acompanhamento, PDI dentre outros com alunos especiais exceto se as atividades citadas forem elaboradas e aplicadas pelo professor de apoio. Alteração do termo no estatuto do magistério “10% pelo exercício de docência na Escola Especial ... “ para “10% pelo exercício de regência nas escolas da rede municipal”.

g) Incentivo maior aos professores em regência de sala de aula aplicando aumento do percentual de pó de giz de 5% para 10% e alteração no estatuto do magistério do termo “pó de giz” para “INCENTIVO À DOCÊNCIA”.

h) Aumento da Gratificação do triênio no interstício de 3 anos – a gratificação do triênio hoje é de menos de 3%, o sindicato requer aumento para 5% a ser concedida automaticamente de 3 em 3 anos.

2. OUTRAS REIVINDICAÇÕES

2.1. Elaboração e aprovação imediata de um **Plano de Cargos, Carreira e Salários** para todos os profissionais da educação obedecendo as diretrizes estabelecidas pela Lei Nº 14817 de 16 de janeiro de 2024 que “Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação” (em anexo) – Constituir comissão específica indicada pela Municipalidade para discutir junto a representantes do Sindicato, representantes de todos os segmentos da educação e da secretaria de educação para elaboração e efetivação do Plano de Cargo, Carreira e Salários com prazo determinado para ser implantado.

2.2. Estimular e promover a formação continuada por meio de programas permanentes de cursos de qualificação e atividade de formação, planejados e divulgados anualmente aos profissionais da educação e vinculados as necessidades de cada segmento ou áreas de atuação promovendo o domínio de conhecimento, a metodologia de ensino atualizada e necessário ao trabalho com os alunos com foco na aprendizagem.

2.3. Estimular a formação continuada assegurando a dispensa dos professores da carga horária referente ao módulo individual (hora atividade) para realizarem cursos na área de educação aos professores que apresentarem comprovante de matrícula e frequência nos cursos.

2.4. Criar dispositivo de avaliação dos profissionais que atuam fora da sala de aula e das escolas no acompanhamento, formação, avaliação e suporte aos professores e aos alunos para alcançar o verdadeiro objetivo a aprendizagem dos alunos sem sobrecarregar o sistema em número de pessoas e dificultar a valorização dos que se encontram na regência.

2.5. Compensação de Banco de Horas ou Pagamento de Horas Extras – Cumprimento do direito em compensar ou tirar os dias/ horas trabalhadas a mais devendo ser negociada diretamente com o gestor, com normatização claras e bem definidas, iguais para todos, sem beneficiar e muito menos prejudicando o trabalhador que contribuiu com a escola quando necessário e inclusive aos que prestaram serviço eleitoral ou outros. No caso, quando o profissional da educação não conseguir realizar a compensação a prefeitura fica obrigada a pagar os dias e horas em hora exta até o final de cada ano letivo.

2.6. Diretores e vices diretores - Realizar o **Processo de Indicação dos Gestores Escolares** pela comunidade escolar assegurando a formação, a qualificação e os quesitos necessários para a gestão escolar eficiente, cumprindo integralmente com o dispositivo da lei do FUNDEB que contempla o município com mais recurso.

2.7. Comunicação – Os **eventos, palestras ou reuniões deverão ser planejados e comunicados** aos profissionais da educação, impreterivelmente no início do ano letivo e nas eventualidades sempre com a devida antecedência, colhendo-se a ciência dos funcionários por escrito e respeitando os outros cargos dos profissionais em outras instituições permitidas constitucionalmente, sem prejudicar profissionalmente ou financeiramente o trabalhador se atentando a declaração de acumulo de cargo apresentada pelo servidor e solicitar dispensa para outro órgão quando necessário.

2.8. Comunicação em reunião e por escrito a todos os servidores da **normativa do ponto eletrônico e tratativa**, das normativas e assuntos importantes da educação colhendo-se a ciência dos profissionais da educação.

2.9. Comunicação por meio de um encontro com os gestores fornecendo um documento escrito **esclarecendo sobre o Plano de Saúde do Servidor**, o que ele tem direito, o que não tem direito, como proceder em cada situação, quem procurar e também esclarecer e orientar sobre acidente de trabalho.

2.10. Plano de Saúde – Retornar a **Comissão específica para acompanhar, monitorar, apresentar propostas** referente ao convênio de saúde com o HCSL constituída por representantes dos sindicatos (SIPROMAG E SISEMPA), representantes dos servidores de pelo menos 03 (três) das maiores secretarias da prefeitura e mais um representante da saúde e também um representante dos inativos.

2.11. **Programa de Saúde para o Servidor Municipal** – Melhorar e dar ciência aos servidores sobre o programa de saúde para que todos os seus servidores que precisarem tenham acesso e sintam confiança visando à prevenção e tratamento de doenças adquiridas, em virtude da atividade laboral, incluindo assistência psicológica, psiquiátrica e reabilitação profissional e, ainda, se for necessário, a readaptação do servidor em outra função.

2.12. **Programa de Combate ao Assédio Moral** – Manter constante programa de combate ao assédio moral destinados aos chefes e subordinados em virtude do crescimento do assédio nas escolas municipais e o aumento do número de trabalhadores em acompanhamento, afastamento, tratamento de saúde que pode ter sido acarretado e ou agravado devido ao assédio.

2.13. **Diagnóstico e extensão de intervenção com professores alfabetizadores** para as séries finais do ensino fundamental devido ao número de alunos não alfabetizados no fundamental II.

2.14. **Encontros e Cursos direcionados às Chefias** – a Municipalidade deverá promover cursos para as chefias, com o intuito de tratar da questão do assédio moral, atribuições da função, caixa escolar, posicionamento e atuação junto aos servidores e a comunidade escolar (sem formar grupos privilegiados), relógio de ponto e tratativas, carga horária, dentre outros.

2.15. **Fornecimento de uniforme aos profissionais da educação** –em caso de exigência de uniforme aos trabalhadores a prefeitura deverá fornecer o uniforme.

2.16. **Atestados e faltas para gratificação de desempenho** - Pleiteia-se que considere a frequência de doenças infecciosas, crônicas e oncológicas e as faltas consideradas efetivo exercício no estatuto do servidor como também as vinculadas ao trabalho eleitoral.

2.17. **Criar comissão interna** regularizada pela secretaria de educação com representantes do sindicato, representantes de cada segmento da educação para apresentar propostas e situações da educação, realizar discussões sempre que necessário e buscar soluções quando necessário.

2.18. **Permuta Interna** – Estabelecer critérios claros e transparentes para a permuta interna para não ocorrer situações que prejudica outros professores em função de interesse particular ou formação de subgrupos que dividem a escola, por exemplo, não permitir que quem está em cargo em comissão ou prestando serviço fora da escola escolha a turma em um turno e faça permuta entre ela mesma para se beneficiar com a dobra ou outros.

2.19. Merenda Escolar – O sindicato propõe o **gerenciamento, aquisição, controle e responsabilidade da merenda escolar a cargo dos gestores** escolares podendo iniciar pelas escolas maiores e por um projeto piloto.

2.20. **Fornecimento de merenda para docentes** – Tendo em vista que a complementação dos valores para aquisição da merenda escolar o sindicato requer que seja fornecida ao profissional da educação a alimentação escolar com regras claras e bem definidas, igual em todas as escolas e comunicadas por escrito aos trabalhadores.

2.22. **Adequação e modernização dos sistemas de internet** nas escolas municipais – em muitas escolas municipais, a internet apresenta péssima qualidade, inviabilizando a ministração de aulas virtuais, estudos, acesso e inserção de dados no sistema bem como, de outros trabalhos virtuais necessários às aulas e ao trabalho do professor. (Importantíssimo! Pois nas horas obrigatórias do MI (estudo, planejamento, outros) e durante a aula regular o professor precisa acessar sua internet (particular).

2.23. **Fornecimento de meios (internet, computadores, data show)** para que os profissionais da educação e os alunos municipais tenham acesso à internet em um espaço que ofereça condições de trabalho e aprendizagem.

2.24. **Criar meios e estratégias para encaminhamentos e procedimentos ágeis dos alunos que apresentarem distúrbios** pela secretaria de educação para i devido diagnóstico e procedimento pedagógico necessário visando não prejudicar a criança, contribuir para o bom desempenho da aprendizagem de todas as crianças da sala de aula e com o trabalho do professor.

2.25. **Responsabilização dos pais ou responsáveis – criação de algum instrumento para que os pais tenham a responsabilidade de levar os filhos para avaliação/ diagnóstico/tratamento**, quando se aponta algum transtorno e, também, para os casos dos responsáveis se incumbirem de dar a medicação, de acordo com a orientação médica.

2.26. **Apoio, orientação, encaminhamentos e procedimentos que ajude os gestores e os professores em relação aos alunos que apresentarem distúrbio comportamentais** que prejudicam o trabalho do professor e o desenvolvimento da aprendizagem e a formação dos demais alunos.

2.27. **Parceria saúde/assistência social/educação** – necessidade de haver comunicação entre a saúde, assistência social e educação, principalmente para casos de alunos que apresentarem necessidade de uma avaliação psicológica, neurológica (dificuldade de aprendizagem, comportamental). Essa reivindicação visa contribuir para com o trabalho dos professores e principalmente com a aprendizagem das crianças e de todas as demais.

2.28. **Garantia de implantação de Atendimento Educacional Especializado** – As instituições públicas de ensino devem garantir o acesso da família e do aluno a especialistas da área de saúde para os alunos que apresentarem possibilidade de distúrbios psicológicos, neurológicos e outros para emissão de laudo, acompanhamento e tratamento necessário para garantir as condições física, humana e pedagógica das crianças com necessidades especiais.

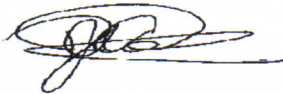
2.29. **Exigência de profissionais com formação e qualificação, treinamentos e Formação aos prestadores de serviço contratados pela empresa terceirizada** – a Municipalidade exigirá da (s) empresa (s) de terceirização contratos de profissionais com habilitação e formação necessária

para a função e treinamento periódico para todos os servidores ocupantes da função nas escolas para garantir o trabalho eficaz, a segurança dos trabalhadores, a qualidade na educação e o atendimento cooperativo e humanizado entre os trabalhadores e aos cidadãos/usuários.

2.30. Reiterar pedido de regulamentação em para assegura a regências das aulas de educação física no projeto.

2.31. Acesso ao local de trabalho – A Prefeitura Municipal deverá negociar única e exclusivamente com o SIPROMAG, entidade legalmente constituída para representar a categoria e permitirá o acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, garantindo o livre direito de organização e associação dos servidores e servidoras, à exceção de locais cujo acesso seja restrito por lei.

Pouso Alegre, 18 de janeiro de 2024.



Dulcinéia Costa
Diretora Presidente do SIPROMAG