



Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Teresina



OFÍCIO Nº 001/2022 SINDSERM

Teresina-PI, 10 de janeiro de 2022.

Assunto: Encaminha a Pauta de Reivindicações de 2022 dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Teresina

EXCELENTÍSSIMO 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 após discussão em assembleias setoriais.

Neste sentido, solicitamos de Vossa Excelência, providências no sentido da **ELABORAÇÃO DE CALENDÁRIO DE NEGOCIAÇÕES** acerca das reivindicações de caráter geral, bem como as específicas de cada órgão/secretaria.

Ressaltamos a necessidade de iniciarmos as reuniões com a maior brevidade possível, pois desde o ano de 2017 a administração municipal não vem cumprindo o disposto na Carta Magna, pois não concede REVISÃO GERAL ANUAL DE SALÁRIOS, causando o crescimento das perdas salariais da imensa maioria dos servidores municipais pois já são cinco anos sem atualização prevista **no artigo 37, X, da Constituição Federal, que assegura a revisão geral anual de salários, na mesma data e no mesmo índice.**


À medida que forem sendo realizadas as reuniões de negociação apresentaremos os relatórios, documentos e cálculo de perdas de poder aquisitivo da categoria, bem como condições de trabalho indispensáveis para bem atender à sofrida população de Teresina.

No aguardo de vossa manifestação no sentido de retomar as negociações iniciadas com a Equipe de Transição de Governo antes da posse da atual gestão, à qual desejamos sucesso, renovamos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Cordialmente,


Joaquim Monteiro dos Santos Neto
Direção Colegiada SINDSERM THE

EXMO. SR.
JOSÉ PESSOA LEAL
PREFEITO MUNICIPAL DE TERESINA
NESTA CAPITAL

PREFEITURA M. DE TERESINA
SEC. M. DE GOVERNO
SETOR DE PROTOCOLO
RECEBI EM, 10/01/2022

NOME

SINDSERM – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Teresina
sindsermthe17@gmail.com / sindsermjus@gmail.com
Rua Quintino Bocaiuva, 446, Centro/Norte Fone: 86 3025 7361
CNPJ: 23.649.007/0001-34



ESTADO DO PIAUÍ
 Prefeitura Municipal de Teresina
SEMGOV - Secretaria Municipal de Governo

Protocolo Nº 25/2022 - PROT-SEMGOV/SEC-EXEC-SEMGOV/GAB-SEMGOV

Teresina, 10 de janeiro de 2022.

Processo Nº 00048.000072/2022-67

Assunto: **OFICIO Nº 001/2022-SINDSERM -Encaminha a Pauta de Reivindicações de 2022 dos (as) servidores (as) Públicos Municipais de Teresina**

Interessados(as):
SINDSERM

UNIDADE	PROCEDIMENTO	RESPOSTA		OBSERVAÇÕES
		SIM	NÃO	
01	Documento foi devidamente atuado/protocolado no sistema SEI?	x		
02	Existem documentos físicos referentes a este processo na posse deste órgão?	x		
02	Este processo tramita em outro sistema?		x	Sistema, Número

IMPORTANTE:

O andamento deste processo pode ser consultado no site da [PRODATER](#) através do ímenu > **Processo Eletrônico** > **Pesquisa Pública**.



Documento assinado eletronicamente por **Edna Maria Matos Sampaio, Assistente Técnico Administrativo**, em 10/01/2022, às 12:42, com fundamento no Decreto nº 18.316/2019 - PMT.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://processoeletronico.pmt.pi.gov.br/sei/autenticador> informando o código verificador **3712519** e o código CRC **5DEC759E**.

Referência: Processo nº 00048.000072/2022-67

SEI nº 3712519

Praça Mal. Deodoro, 860 - Bairro Centro - Palácio da Cidade - CEP 64000-160 - Teresina - PI

Pauta de Reivindicações
Servidores (as) Públicos (as) Municipais de Teresina – 2022

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 0014314-73.2002.8.18.0140**), 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. 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.
16. Garantia do respeito e uso do nome social por profissionais e usuários da rede municipal de Teresina.
17. 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.
18. Pagamento dos Pisos Salariais Nacionais de todas os cargos regulamentados no serviço público municipal de Teresina.
19. 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.

Pauta de Reivindicações Ampla da Saúde

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

20. 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.
21. Redução da jornada para 30 horas, sem redução de salário, para todos os cargos regulamentados previstos na legislação.
22. 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.
23. Inclusão da Gratificação Laboratorial de todos os servidores efetivos do Centro de Diagnósticos Raul Bacelar, alterando a Lei nº 4730/2015.
24. Pagamento integral dos plantões extras.
25. Insalubridade para Auxiliares Administrativos que atuam em estabelecimentos de saúde que atendem usuários suspeitos de COVID-19.
26. Reajuste nos valores de plantões e produtividade SUS.
27. 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.

28. 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.
29. Exoneração e substituição do atual Presidente da Fundação Municipal de Saúde, Gilberto Albuquerque, pela forma autoritária, desrespeitosa e truculenta com que trata os(as) servidores(as) do órgão e pela insistente recusa atender e negociar com as entidades laborais, legítimas representantes da(s) categoria(s), para negociar questões trabalhistas, estruturais e sobre a falta constante de insumos nos diversos estabelecimentos municipais.

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

30. Regularização da profissão de Condutor Socorrista.
31. Implantação de mais duas equipes de motolância.
32. Retorno do incentivo do SUS.
33. Aumento (retorno) do Vale Transporte.
34. Manter o fornecimento de fardamento duas vezes ao ano.
35. Que o rodízio de substituição dos motoristas e técnicos (as) seja distribuído igualmente
36. Que as ambulâncias tanto básicas como avançadas, tenham prioridades de conserto iguais, sem privilegiar o suporte avançado.
37. 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.
38. Implantação de mais duas equipes de ambulâncias básicas (Condutor e técnico)
39. 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)
40. Uma enfermeira em cada viatura básica do SAMU.
41. Regularização da situação dos (as) Assistentes Técnico Administrativos - Atendentes

Pauta de Agentes de Portaria da Fundação Municipal de Saúde

42. Segurança e iluminação adequada nos locais de trabalho.
43. Aumento do salário base para, no mínimo, de R\$ 1.212,00
44. Gratificação de risco de morte para todos os agentes de portaria
45. Retroativo quanto às horas extras (Plantões de 24h – 48/semanais e jornada de 40h)

46. Pagamento do valor integral da substituição, sem parcelamento e com valor estabelecido para toda da Fundação Municipal de Saúde
47. Atualizar o valor do auxílio alimentação.
48. Reajustar o valor do plantão extra.
49. Retirar os militares da tarefa de agente de portaria, contratando servidores (as) efetivos (as) para as vagas permanentes.
50. Fornecimento do fardamento para agentes de portaria, pelo menos duas vezes por ano.
51. Quando forem necessárias substituições, que sejam realizadas por funcionários do órgão.

Pauta de Reivindicações Radiologia (Apresentado pelo SINTTEAR)

52. Garantir o pagamento da Gratificação de Produtividade para todos os profissionais da Radiologia da FMS
53. 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.
54. Concurso para Tecnólogo e Técnico e Contratação de profissionais efetivos concursados para TODAS as vagas permanentes
55. Garantir, de maneira permanente, 02 profissionais de radiologia no (s) Setor (es) de Tomografia da FMS
56. Profissionais contratados temporariamente devem garantir os afastamentos dos efetivos em situações de férias, licenças e outros garantidos por lei.
57. Garantir a Sinalização dos ambientes sujeitos à radiologia em toda a FMS
58. Garantir treinamentos periódicos, de forma sistemática, no mínimo anualmente. (Resolução ANVISA-RDC 330)
59. Revisão dos valores pagos pelos plantões extras

Pauta de Reivindicações Assistentes Sociais

60. Equiparação salarial entre profissionais de nível superior
61. Insalubridade para todas as assistentes sociais da saúde
62. Instituir plantões de Serviço Social em todos os Hospitais e UPAs, nos finais de semana, feriados e à noite.

63. Realizar concursos para o cargo de Assistente Social em vez de processos seletivo
64. Elaborar conjuntamente com o sindicato um plano de inclusão do Serviço Social na atenção primária em equipes de NASFs ou equipes multiprofissionais
65. Regulamentar e implementar a inclusão de Assistentes Sociais nas unidades de ensino.
66. 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.
67. Ampliação das equipes de CRAS e CREAS
68. Concurso para servidores de nível médio na SEMCASPI

Pauta de Reivindicações junto ao IPMT

69. 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.
70. 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).
71. Desburocratização dos processos de aposentadorias
72. Devolução de descontos indevidos (Situação de requerimentos, ações judiciais e outras).
73. 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).
74. Fim do fator moderador.
75. Ampliar o número de clínicas, especialmente de geriatria em hospitais credenciados de urgência e emergência.
76. Fim da janela deslizante.
77. Criação de Conselho de usuários para compor a estrutura organizativa do IPMT.
78. Criação de Comissão paritária para elaborar alterações e atualizações no Regulamento do PLAMTE.
79. Modificação da Lei com relação a alteração de valores dos dependentes de 21 para 24 anos, obedecendo a legislação da ANS.
80. Divulgação das Assembleias Gerais do PLAMTE no contracheque do servidor e/ou jornal impressos para ser disponibilizado aos servidores.

81. Cobertura de todas as despesas hospitalares e/ou honorários profissionais com exceção dos procedimentos não previstos pela ANS.
82. Redução da carência nas tabelas do PLAMTE.
83. Registro do PLAMTE junto à ANS.
84. Ampliar o limite de consultas e exames.
85. Que os exames de baixo custo não entrem na contagem da Banda Paramédica (limite de exames por médico/especialista)
86. Promover amplo debate sobre Receita e despesa, regras de funcionamento e de descontos do PLAMTE, visando melhorar o acesso e a qualidade.
87. Exigir a democratização das regras de utilização, o financiamento e as despesas da assistência social e do IPMT-Praia.
88. Composição de Quadro de pessoal próprio do IPMT com realização de concurso público.
89. Garantia do atestado de até três dias sem necessidade de perícia.
90. Ampliação do tempo de atestado não periciado para até 10 dias.
91. Garantir que a perícia seja feita por médico perito na especialidade.
92. Incluir dependentes não obrigatórios (indiretos) no IPMT-Saúde sem excluir dependentes diretos (cônjuge e filhos). Obs.: Pai, por exemplo, é considerado dependente não obrigatório.
93. Concessão ou venda do Clube do IPMT para o SINDSERM.

Pauta de Reivindicações Servidores (as) da STRANS

94. Incorporação da gratificação ao vencimento dos fiscais de trânsito.
95. Segurança, sala de reuniões adequada e instalações confortáveis para os fiscais de Trânsito.
96. Campanha institucional, veiculada na imprensa, ressaltando a importância do trabalho de agentes e fiscais de trânsito para a cidade de Teresina.
97. Seguro das viaturas e motocicletas.
98. Seguro de vida e segurança no exercício das funções.
99. Insalubridade.
100. Distribuição do uniforme completo, duas vezes por ano.
101. Restringir a atuação de militares na STRANS – Comprovação da legalidade e normatização de procedimentos que regulem a conduta de militares na STRANS que é uma instituição não-militar.

102. 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.
103. Vigilância especializada para controle de acesso ao setor de Agentes.
104. Renovação total da frota, no máximo, a cada 2 anos, incluindo os veículos do Transporte Eficiente.
105. Inclusão de veículos específicos para operações de procissão, desfile e cortejos.
106. Curso de atualização de legislação de trânsito a cada 12 meses.
107. Curso de formação de instrutores para as áreas necessárias ao desempenho da função.
108. Realização de concurso e contratação imediata de Agentes de trânsito.
109. Participação conjunta na tomada de decisões administrativas que envolvam o desempenho da função.
110. Uso individualizado de motocicletas.

Servidores (as) da RÁDIO FM CULTURA - PMT

111. 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.
113. Ampliar e melhorar a relação da rádio com as redes sociais, com qualificação de pessoal e equipamentos adequados.
114. Estrutura da Rádio
 - 121.1. Viatura para reportagem
 - 121.2. Equipamentos de Estúdio e Redação próprios
 - 121.3. Prédio próprio para a rádio: Prédio cedido para a rádio na Álvaro Mendes com Arlindo Nogueira (Centro Pop)
115. Piso da categoria de jornalista – Cargo técnico de comunicação
116. 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

118. Cumprimento imediato da Lei 11.738/2008 que determina a concessão do reajuste linear de 33,23% para os(as) Profissionais Magistério Municipal com vigência a partir de

1º de janeiro de 2022, com base na legislação municipal e federal, com a variação do custo aluno/ano em conformidade com a lei do Novo FUNDEB.

119. Rateio das sobras do FUNDEB de 2021, conforme Auditoria a ser realizada pelo Tribunal de Contas do Estado, com a devolução dos recursos utilizados acima de 30%, com despesas
120. Devolução 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 já foi, inclusive, concluído.
121. 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.
122. 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:
 - a). Ampliar o percentual do Horário Pedagógico (atividades extraclasse) para 50% da jornada contratada.
 - b) Garantir o Horário de Estudo para Pedagogas (os) em todas as unidades de ensino
 - c). 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%;
 - e) GID e GIO sejam equivalentes a 100% sobre o vencimento.
 - f). Que não haja perda de remuneração no retorno ao local de trabalho após licenças remuneradas, cursos de capacitação e pós-graduação.
 - g). Aumentar os percentuais da titulação em nível de especialização, mestrado e doutorado para 20%, 30% e 50%, respectivamente.
 - h). Garantir as(os) Pedagogas(os) como **função de magistério**, adequando a legislação municipal, garantindo as vantagens atuais e criando cargo específico para Coordenadores(as) Pedagógicos(as) ou Professor(a) Pedagogo(a) para contemplar as questões previdenciárias, tratadas caso a caso, para comprovação de interação com educandos(as) e professores(as)
 - i) Que o novo cargo a ser exercido e que enquadrará os(as) atuais Pedagogas(as) tenha jornada de 30 horas semanais para compensar o tempo de serviço acrescentado comas com a decisão do Supremo Tribunal Federal.

123. Cumprimento do horário pedagógico em local de livre escolha, conforme Parecer 18/2012 do CNE/MEC.
124. 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.
125. 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.
126. 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.
127. Contagem do tempo das licenças (médica, prêmio -capacitação- maternidade, classista e outras) como tempo de serviço para aposentadoria.
128. Fim da Portaria 481/ano e retorno à hora/aula de 50 minutos. (Verificar o ano da Portaria)
129. Incorporação do extraordinário ao vencimento dos Agentes de Portaria que já recebem tal remuneração por mais de 10 anos seguidos.
130. Fim das remoções arbitrárias e ilegais.
131. Cumprimento pela SEMEC da escala de 24 X 72 horas de todos os agentes de portaria, respeitando também as horas-extras trabalhadas nas escalas de finais de semana.
132. Fornecimento de fardamento para agentes de portaria, merendeiras e zeladoras
133. Pagamento de insalubridade e fornecimento de equipamentos de proteção individual para pessoal de cozinha e limpeza, que desenvolvem suas funções em condições insalubres.
134. Concessão da Gratificação Especial de Estímulo Profissional a todos que concluírem cursos do Pro Funcionário, com pagamento retroativo.
135. Professores auxiliares nas salas de aulas de CMEIs com 15 alunos ou mais, conforme compromisso assinado em ata da reunião realizada no dia 26 de março de 2012.
136. Convocação de professores (as) e pedagogos (as) para ocupar as vagas preenchidas com desvios de função, terceirização e combater a utilização ilegal de estagiários como titulares de turmas
137. Pagamento retroativo das horas aula trabalhadas acima do máximo de 2/3 da jornada desde a vigência da lei 11.738/2008, conforme compromisso assinado em ata da reunião realizada no dia 26 de março de 2012, no auditório da Secretaria Municipal de Finanças.

138. Concessão do auxílio-alimentação no mesmo valor da GIT para servidores administrativos efetivos e agentes de portaria.
139. Priorizar lotação de professores (as) efetivos (as) e, somente após, lotar substitutos e estagiários auxiliares.
140. Realizar, em parceria com universidades e especialistas, Debates Sobre as Consequências da Meritocracia na Educação.
141. Que a GEZOR seja calculada em 20% e vinculada ao vencimento
142. 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.
143. Capacitação para os profissionais de educação com cursos especializados que contemplem as necessidades especiais das educandas e educandos.
144. Garantir o abono de faltas dos (as) profissionais da educação que estiver participando de cursos relacionados à atividade profissional.
145. Rateio imediato e isonômico dos recursos do Prêmio de Valorização do Mérito na Educação Infantil, que não foi pago por falta de referencial, mas que o recurso foi orçado.
146. 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.
147. Atualização Pagamento retroativo de todas as progressões e promoções (mudanças de nível)
148. 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.
149. 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.
150. 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.
151. Garantir a Gratificação Isonômica para Pedagogos/as tomando por base a de maior valor vigente, após a regularização prevista no ponto de pauta anterior (150), reajustadas com os percentuais da lei do Piso – 11.738/2008.
152. as gratificações para Pedagogos(as) sejam imediatamente niveladas, pagando valor igual para todos(as).
153. Realizar concurso para Pedagogo (a) para evitar o desvio de função e garantir um (a) pedagogo (a) por escola/CMEI

154. Extinção do cargo comissionado de Superintendente e retorno dos (as) profissionais para suas lotações de origem.
155. 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.
156. 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.

157. 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.**
158. 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.

Pauta de Reivindicações referendada e aprovada em Assembleia Geral dos (as) Servidores (as) Públicos (as) Municipais de Teresina em 16 de dezembro de 2021

