



Sinsemgv
Sindicato Dos Servidores Municipais

Sindicato dos Servidores Municipais de Governador Valadares
O SINSEM de luta voltou!

OF/SINSEM/212/2025

Governador Valadares, 3 de novembro de 2025.

Ao Exmo.

Sandro Lúcio Fonseca

Prefeito Municipal de Governador Valadares

Assunto: **Campanha Salarial 2026.**

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Considerando a data base dos servidores municipais como dia 01 de Janeiro, encaminhamos a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial 2026 dos servidores municipais de Governador Valadares, aprovada em assembleia da categoria realizada no dia 21 de outubro de 2025, na sede do SINSEM-GV.

Certos de podermos contar com a atenção de V. Ex.^a, apresentamos nossos votos de estima e consideração.

Atenciosamente,


Sandra Maria Perpétuo
Presidenta do SINSEM-GV


RECEBEMOS
23/11/25
Gabinete do Prefeito
Alexandre de Oliveira
Chefe de Gabinete

CAMPANHA SALARIAL 2026

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE GOVERNADOR VALADARES/MG

O Sindicato dos Servidores Municipais de Governador Valadares – SINSEM/GV, com sede à Rua Barão do Rio Branco, nº 779, Centro, Governador Valadares/MG, neste ato representado por sua Presidenta Sandra Maria Perpétuo e demais membros da Diretoria Colegiada, vem, respeitosamente, à presença do Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal de Governador Valadares, Sandro Lúcio Fonseca, apresentar a presente Pauta de Reivindicações da Categoria, aprovada em Assembleia Geral dos Servidores Municipais, a ser considerada no âmbito da Campanha Salarial 2026.

DEMANDAS ECONÔMICAS E ESPECÍFICAS

Cláusula 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Recomposição salarial pelo IPCA acumulado de janeiro a dezembro de 2025, conforme previsto no art. 7º, IV, da Constituição Federal, acrescida de 1,83% referente à diferença remanescente de 2025 não aplicada pela atual gestão. O reajuste deverá ser implementado a partir de 1º de janeiro de 2026 – data-base da categoria –, com efeitos retroativos, independentemente da data de envio do Projeto de Lei à Câmara Municipal.

Cláusula 2ª – 10% RECOMPOSIÇÃO MINIMA DE PERDAS

Aplicação sobre os salários reajustados pelo IPCA um reajuste de 10% (dez por cento) linear a título de recomposição para suprir minimamente as perdas do período como: aumento da contribuição previdenciária, contribuição do PAM, 6 primeiros meses de 2025 sem incidência do aumento concedido sem o acumulado da inflação do período, entre outros.

Cláusula 3ª – CUMPRIMENTO DE SENTENÇA (PLANO DE CARREIRA – LC 170/2014)

Cumprimento integral da sentença proferida no Processo nº 5011311-65.2025.8.13.0105, com posicionamento imediato dos servidores e definição de plano de pagamento dos reajustes previstos no Anexo I da LCM 170/2014, incluindo os efeitos retroativos.

Cláusula 4ª – RETROATIVOS DE PROMOÇÕES E PROGRESSÕES DE 2024 E PAGAMENTOS DAS PROMOÇÕES E PROGRESSÕES 2025

Pagamento dos valores retroativos referentes à Promoção Funcional (10 anos – LC 170/2014), Avaliação de Desempenho e Progressão por Qualificação Profissional de

RECEBEMOS

Gabinete do Prefeito

1

Alexandre de Oliveira
Chefe de Gabinete



2024 e pagamento das promoções e progressões de 2025, para todos os servidores que fizeram jus aos benefícios.

Cláusula 5ª – IPREM/PAM

5.1 - Adoção de medidas que assegurem gestão eficiente e transparente do sistema, garantindo qualidade no atendimento aos aposentados e pensionistas;

5.2 - Ampliar o debate sobre a gestão do sistema promovendo e/ou efetivando algumas medidas para que o servidor aposentado e ou pensionista da Administração direta e Indireta, Autarquias e Poder legislativo não sejam prejudicados ou penalizados;

5.3 - Oferta de mais especialidades médicas como: Reumatologia, Infectologia, Psiquiatria, Pneumologia, Psicologia, Geriatria, Clínica Geral, Cardiologia, Nutrologia e ainda credenciamento com mais médicos, laboratórios, hospitais e exames;

5.4 - Negociar o retorno do atendimento da UNIMED;

5.5 - Repasse das contribuições dos servidores e patronais;

5.6 - Ampliar a escolha de conselheiros pelos servidores, com indicação de um representante do Sindicato;

5.7 - RPC - Previdência Complementar;

5.8 - Implantar o Simulador para cálculo de aposentadoria;

5.9 - Solucionar os problemas recorrentes dos servidores na Declaração Anual do Imposto de Renda referente despesas médicas;

5.10 - Agilizar a análise dos requerimentos de benefícios previdenciários e entre outros.

Cláusula 6ª – CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DOS APOSENTADOS

Fixação e cumprimento de calendário oficial de pagamento dos aposentados e pensionistas, assegurando o recebimento até o último dia útil de cada mês.

Cláusula 7ª – ELEIÇÃO PARA PRESIDÊNCIA DO IPREM

Instituição de processo eleitoral direto entre os servidores ativos e inativos para o cargo de Presidente do IPREM, respeitados os requisitos legais de formação técnica e idoneidade.

Cláusula 8ª – AUXILIO ALIMENTAÇÃO PARA SERVIDORES APOSENTADOS E PENSIONISTAS/ PROPOSTA 200691-(SUG 11/2025)–CDHL/SENADO FEDERAL.

Propor legislação garantindo o recebimento do auxílio-alimentação aos servidores públicos aposentados e pensionistas, em valores e condições idênticos aos concedidos aos servidores em atividade. O benefício, atualmente suprimido no momento da

aposentadoria, representa importante complemento da renda do servidor, especialmente em uma fase da vida marcada por maiores despesas com saúde e outras necessidades decorrentes da idade.

A manutenção do vale-alimentação como auxílio para aposentados e pensionistas visa assegurar dignidade, equilíbrio financeiro e continuidade no padrão de vida desses trabalhadores que dedicaram anos de serviço à administração pública municipal. Via Proposta IL nº 200691-(SUG 11/2025) - Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa/Senado Federal.

Cláusula 9ª – REVISÃO DE VENCIMENTOS ABAIXO DO SALÁRIO MÍNIMO

Revisão imediata dos vencimentos-base inferiores ao salário mínimo nacional, com adequação automática da tabela salarial.

Cláusula 10 – PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS (MOTORISTAS E SERVIDORES EM VIAGEM)

Pagamento integral das horas extras prestadas por motoristas e demais servidores em viagens a serviço do Município fora do expediente normal, inclusive em finais de semana e feriados.

Cláusula 11 – ADICIONAL DE 20% PARA JORNADA 12X36

Instituição de adicional automático de 20% (vinte por cento) sobre o menor vencimento-base do Município aos servidores que cumprem jornada de 12x36, em razão do desgaste físico e da peculiaridade dessa escala laboral.

Cláusula 12 – PLANO HABITACIONAL PARA SERVIDORES

12.1 - Efetivação da política de habitação do município voltada exclusivamente para servidores municipais. O Departamento de Habitação da prefeitura realizou cadastro de centenas de servidores de todas as faixas salariais, inclusive com a inclusão de servidores com renda superior a três salários mínimos, e possibilidade de desconto em folha de pagamento;

12.2 - Apoio ao programa de habitação para o funcionalismo público municipal – Faixa 01, através da organização do movimento de moradia em condições especiais de financiamento.

Cláusula 13 – AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO VALE ALIMENTAÇÃO

Ampliar o benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, no valor correspondente a meio salário mínimo, para TODOS os servidores com carga horária igual ou superior a 6 horas diárias.



Cláusula 14 – VALE TRANSPORTE EM PECÚNIA

Entrega do vale transporte no 1º dia útil de cada mês e opção do vale transporte em pecúnia para todos os servidores municipais de Governador Valadares.

Cláusula 15 – CARGOS COMISSIONADOS OCUPADOS POR SERVIDORES EFETIVOS

Que os Cargos Comissionados de Gerência e os Cargos Comissionados Técnicos sejam de ocupação privativa de servidores efetivos. Que os demais cargos comissionados sejam preferencialmente ocupados por servidores efetivos de carreira. Promover e consolidar a profissionalização do serviço público, de forma a evitar que a maior parte dos cargos comissionados sejam ocupados por pessoas que não pertencem às carreiras dos servidores.

Cláusula 16 – PAGAMENTO DAS PROGRESSÕES EM 90 DIAS APÓS PROTOCOLO NO DRH

Pagamento das progressões protocoladas por avaliação de desempenho e por qualificação profissional em no máximo 90 dias.

Cláusula 17 – DSST/ INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE/ATESTADO MÉDICO

17.1 - Regularização imediata do pagamento de insalubridade e periculosidade aos servidores que fazem jus a estes adicionais, com especial atenção aos servidores que trabalham nas cozinhas de todas as secretarias e autarquias do Município, banheiros com grande circulação de pessoas e alunos.

17.2 - Elaboração e Atualização dos Documentos de Saúde e Segurança do Trabalho - Que a Casa do Servidor (DSST/SMA) elabore e mantenha atualizados os documentos obrigatórios: PGR, PCMSO, AET e LTCAT, baseados nas condições reais de trabalho. A iniciativa busca prevenir doenças ocupacionais e acidentes, além de criar sistema de gestão integrada de saúde e segurança

17.3 - Adequação das normas e legislações do Município suprimindo a exigência do Código Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados pelos servidores para fins de abono de faltas. A exigência do CID fere princípios constitucionais e éticos, como o direito à intimidade, à honra e à imagem, assegurados pela Constituição Federal de 1988, além de contrariar o Código de Ética Médica.

Cláusula 18 - FORTALECIMENTO E GRATIFICAÇÃO CIPA

Fortalecimento das CIPAS, fornecimento EPI e criação de adicional de 15% para os trabalhadores eleitos da CIPA; Criar um grupo de trabalho composto pelo Sindicato, Cerest, Casa do Servidor, representantes das secretarias/autarquias e Cipistas para discutir os problemas relacionados ao ambiente de trabalho, entre outros.



Cláusula 19 – ATENDIMENTO AOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS NA CASA DOS SERVIDORES

Os servidores aposentados e pensionistas terão também atendimento na Casa do Servidor – DSST/SMA

Cláusula 20 – APLICAÇÃO DO PISO DA ENFERMAGEM

Cumprimento da Lei do Piso Nacional da Enfermagem, estabelecido pelo Governo Federal – Ministério da Saúde, seja aplicado como Básico da Carreira, na letra A do nível I;

Cláusula 21 – APLICAÇÃO PISO SALARIAL DOS ENGENHEIROS

Adequação salarial dos Engenheiros ao Piso profissional previsto na Lei Federal nº 4.950-A/1966, com criação de lei municipal específica, como já ocorre em outras cidades.

Cláusula 22 – LICENÇA-MATERNIDADE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO – CÔMPUTO DO TEMPO PARA ESTABILIDADE

O período de licença-maternidade usufruída durante o estágio probatório deve ser contado como tempo de efetivo desempenho das atribuições do cargo público. Em março de 2021, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é constitucional a inclusão do período de licença-maternidade no curso do estágio probatório.

Cláusula 23 – POLITICA DE VALORIZAÇÃO E MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Instituir a Política Municipal de valorização e Incentivo ao Farmacêutico, Fisioterapeuta, Biólogo, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Assistente Social e outros profissionais no âmbito da rede Municipal de saúde Governador Valadares. Melhores condições de trabalho e estrutura física adequada para o atendimento nos locais de trabalho (Controle Zoonose, Vigilância Sanitária, Postos de Saúde, “Área Hospitalar” - Policlínica, CREDEN-PES e toda rede de saúde do Município.

Cláusula 24 - DPE HOSPITAL MUNICIPAL

Que seja mantido funcionamento do Departamento de Pessoal dentro das dependências do Hospital Municipal

Cláusula 25 - RADIOLOGIA

Estabelecer valorização dos profissionais da Radiologia, por meio de atendimento às demandas da categoria referentes às condições de trabalho e remuneração/piso mínimo.

25.1 - Alteração do ANEXO V – Lei Complementar 170/2014 - Criação de um Adicional por habilitação para os cargos de Auxiliar de Câmara Clara e Escura, que corresponderá

ao valor da diferença entre os vencimentos básicos previstos aos cargos de Técnico de Radiologia - Carga horaria 24 horas semanais

25.2 - Alteração no ANEXO I TABELA DE PADRÕES, NÍVEIS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE GOVERNADOR VALADARES da Lei Complementar 170/2014, estabelecendo que o Piso profissional da Radiologia - (inicialmente dois salários mínimos) seja aplicado na letra A do nível I para os Técnicos de Radiologia, conforme estabelece LEI nº 7.394, DE 29 DE OUTUBRO DE 1985 - (Vide ADPF nº 151/DF) - Regula o Piso da Profissão de Técnico em Radiologia, e dá outras providências.

Cláusula 26 – INSALUBRIDADE PARA SERVIDORES DA SAÚDE e ACS (AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE)

Pagamento de adicional insalubridade de no mínimo 20% até 40% para todos os trabalhadores da saúde independente do cargo/função; Pagamento insalubridade Agentes Comunitários de Saúde (ACS) conforme Lei nº 11.350/2006 e emendas.

Cláusula 27 – REIVINDICAÇÕES RELATIVAS À LAVANDERIA DO HMGV

Aumento da insalubridade de 40% para os servidores da área da lavanderia, bem como pagamento do benefício previsto na LC 170/2024 e de progressão anual múltipla por cursos.

Cláusula 28 – GRATIFICAÇÃO ASB

Valorização e Gratificação para todos Técnicos e Auxiliares de Saúde Bucal do Município;

Cláusula 29 – CONCURSO PÚBLICO

Que seja autorizado abertura de novo concurso público no Município. Combater o inchaço da máquina administrativa, revendo as contratações e garantindo, ressalvados os casos excepcionais previstos em lei, mas sempre priorizando que o ingresso no serviço público se dê exclusivamente através de concurso público.

Cláusula 30 - SITUAÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES TRANSPOSTOS DO SAAE E PLANO DE CARREIRA

Inclusão imediata dos servidores transpostos do SAAE em um Plano de carreira no Município:

30.1 - Garantia da tabela salarial conquistada pelos servidores do SAAE conforme LC 171/14, manutenção: Manter da mesma nomenclatura e matrícula original do cargo. Manter data de admissão contracheque. Regularização da situação dos servidores quanto insalubridade, periculosidade, hora extra, vale transporte, gratificações, férias

regulamentares e outros, minimizando perdas salariais sofridas com a transposição obrigatória; Melhor atendimento no DRH.

30.2 - As disposições da lei Complementar 170/14 e outras legislações com direitos e benefícios dos servidores do Município serão aplicadas aos servidores transpostos do SAAE nos mesmos termos, condições e limites dos servidores do Município Progressões por qualificação profissional ou titulação – 02(dois) cursos por ano que deverão guardar afinidade com as atribuições típicas do atual cargo do servido no Município; Progressões por avaliação de desempenho; Promoção funcional: Adicional de 20% (vinte por cento) para jornada de trabalho de 12x36.

Cláusula 31 – CUMPRIMENTO IMEDIATO DO PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO

Cumprimento da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, estabelecido pelo Governo Federal – Ministério da Educação, com valores atualizados de janeiro de 2026, seja aplicado como Básico da Carreira, na letra A do nível I;

CLÁUSULA 32 – ADICIONAL POR FREQUÊNCIA E DESEMPENHO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO

O Adicional por Frequência e Desempenho Profissional (AFDP), previsto na Lei Municipal nº 5.821/2008 deverá ser estendido a todos os profissionais da Educação e pago dentro do prazo legal, garantindo o pagamento do chamado 14º salário (01 salário mínimo), de forma correta, sem prejudicar os servidores que tiraram o dia de aniversário ou folgas conquistadas por trabalharem em períodos eleitorais.

CLÁUSULA 33 – VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO - PEDAGOGOS

Propostas de melhoria salarial para os profissionais da educação e concessão de “conveniência pedagógica” para pedagogos.

Cláusula 34 – CUMPRIMENTO E REFORMULAÇÃO DA LC 199/2015

Reformulação do parágrafo 2º do Art. 2º da Lei 199/2015 para atender ao Novo FUNDEB.

§2º - O reajuste pelo piso salarial nacional ou pelo FUNDEB cessará em 2020, prazo de expiração do Fundo, convergindo a partir daí para o reajuste aplicado pela Prefeitura Municipal para o conjunto dos servidores.

Cumprimento do que está previsto nos parágrafos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º do Art. 2º da Lei 199/2015.

§3º - Os professores regentes da Educação Infantil e os pedagogos escolares de unidades educacionais que alcançarem pelo menos 90% (noventa por cento) dos Indicadores de Qualidade da Educação Infantil estabelecidos pelo Ministério da Educação - MEC, aferíveis a cada mês de outro por equipe conjunta de pedagogos e

inspetores da Secretaria Municipal de educação - SMED, receberão premiação de 3% (três por cento) sobre o vencimento básico durante o ano letivo subsequente.

§4º - Nas unidades educacionais em que as metas do IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica forem alcançadas em todos os níveis, os docentes na regência farão jus, a partir do mês seguinte ao do anúncio oficial pelo MEC, a premiação de 3% (três por cento) sobre o vencimento básico, durante a vigência do resultado.

§5º - Nas unidades educacionais que alcançarem as metas do IDEB do biênio seguinte, a premiação será de 5% (cinco por cento).

§6º - Os professores regentes do 1º ano do Ciclo da Infância do Ensino Fundamental farão jus a 1% (um por cento) de premiação sobre o vencimento básico a cada grupo de cinco crianças que alcançarem a condição de alfabetizadas, mediante aferição do Departamento de Ensino da SMED, conforme critérios estabelecidos pelo MEC, a cada mês de outubro, a ser paga durante o ano letivo subsequente, não excedendo a premiação ao limite de 4% (quatro por cento) por professor.

§7º - Os professores regentes, com alunos diagnosticados pelo Centro de Referência e Apoio à Educação Inclusiva - CRAEDI com necessidades educativas especiais - aqueles com deficiência (física, intelectual, mental ou sensorial), Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD) e altas habilidades/superdotação - farão jus à premiação de 1% (um por cento) sobre o vencimento básico a cada aluno, limitada ao teto de 3% (três por cento), por planejamento e pelo atendimento específico, a partir da aferição pelo CRAEDI, durante o ano letivo em curso.

§8º - Os professores e pedagogos da equipe de formação do CRAEDI, assim como os ocupantes do cargo de tradutor e intérpretes de Libras - Língua Portuguesa, terão regra própria de premiação, composta de 1% (um por cento) sobre cada grupo de 10 alunos encaminhados e inseridos pelo CRAEDI na educação regular na Rede Municipal, mediante aferição do Departamento de Organização Escolar da SMED, e 1% (um por cento) a cada grupo de 100 (cem) monitores de apoio à educação e professores que passarem pela capacitação anual do CRAEDI, mediante aferição do Departamento de Ensino da SMED por meio do controle de certificação, sendo válidos os resultados de um ano para aplicação no ano letivo subsequente, pelos os profissionais que tiverem apresentado os resultados, limitada a premiação a um teto de 5% (cinco por cento).

Revisão da Classe dos Pedagogos analistas na Lei 170/2014, cumprimento do que está previsto no parágrafo 2º, 3º e 4º do Art. 3º da Lei 199/2015.

§2º - Nas unidades educacionais em que as metas do IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica vierem a serem alcançadas em todos os níveis, os pedagogos escolares, farão jus, a partir do mês seguinte ao do anúncio oficial pelo MEC, a premiação de 3% (três por cento) sobre o vencimento básico, durante a vigência do resultado.



§3º - Nas unidades educacionais que alcançarem as metas do IDEB do biênio seguinte, a premiação será de 5% (cinco por cento).

§4º - Os pedagogos lotados no órgão central, assim como os professores especialistas de conteúdo, farão jus a premiações equivalentes caso a Rede Municipal de Educação alcance as metas do IDEB em todos os níveis.

Cláusula 35 – ATENDIMENTO DAS PAUTAS DOS PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM EM SECRETARIA ESCOLAR (SECRETÁRIO E ATS) - SMED/GV

- Transformação do cargo ATS (Assistente Técnico de Secretaria) para nível técnico, mantendo Nível I – Médio e Nível II – Técnico (criação), possibilitando acúmulo de cargo. (usando como procedência o PMI para PMII Lei Complementar 199/2015 Art. 7 e 9, além dos ATB do Estado, que sempre foi curso técnico, quanto no âmbito municipal que na Lei do Magistério, era no cargo Auxiliar de Secretaria 2. A Atualização deve ser feita via Lei Complementar.
- Rodízio do administrativo durante Recesso Escolar (Conforme Lei do Magistério - Lei Ordinária nº 3.583, de 02 de setembro de 1992): O rodízio deve garantir que o servidor trabalhe no máximo 50% dos dias durante o recesso escolar, cabendo a prioridade de escolha conforme maior tempo de serviço na instituição, seguido por maior idade.
- Aumento do Piso base salarial dos cargos Assistente Técnico de Secretaria e Secretário Escolar, sendo 75% do valor do Piso do Magistério, conforme PL Federal 2531/21.
- Gratificação pela participação na Comissão do Caixa Escolar: Inclusão dos Secretários Escolares e ATS's participantes de Diretoria de Caixa Escolar, no caso de servidor nomeado/efetivo na Lei Municipal nº 6.560, de 05 de setembro de 2014 em observância ao art. 2, para recebimento de 35% de gratificação mensal de 35% (trinta e cinco por cento) do valor do vencimento do cargo de Técnico Superior de Serviço Público com jornada de 30hs semanais, no Padrão I, Nível A. Inclusão do inciso E no artigo 1º
- Gratificação para ATS's que trabalham em Creches ou Escolas, na qual não tem Secretário Escolar: Para ATS (Assistente Técnico de Secretaria) contratado, nomeado ou efetivo que exerce todas as funções administrativas da secretaria de creche e pré-escola. Inclusão na Lei Municipal nº 6.560, de 05 de setembro de 2014 em observância ao art. 2, para recebimento de 35% de gratificação mensal de 35% (trinta e cinco por cento) do valor do vencimento do cargo de Técnico Superior de Serviço Público com jornada de 30hs semanais, no Padrão I, Nível A. Inclusão do inciso F no artigo 1º.
- Alteração da Lei 199 de 2015 – Artigo 6º que rege com a alteração proposta: Instituir premiação de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico para Secretários Escolares e Assistentes Técnicos de Secretária efetivos que tenham formação nos cursos superiores de pedagogia ou licenciatura em qualquer área da educação.
- Autorização para Secretários Escolares e Assistentes Técnico de Secretaria para exercer cargo de Direção e Vice Direção Escolar.

• Alteração da Lei 199 de 2015 – Artigo 15º que rege com a alteração proposta. Os servidores de formação específica da Educação, como os ASSISTENTE TÉCNICO DE SECRETARIA e SECRETÁRIOS ESCOLARES, professores, pedagogos e inspetores, lotados na sede da e Secretaria Municipal de Educação, poderão, sem prejuízo de seus direitos e por necessidade do serviço público, exercer as atividades inerentes aos seus cargos nas unidades educacionais nas funções de direção, Vice direção e outros, assim como os servidores em exercício de atividades nas unidades educacionais poderão exercer, sem prejuízo de seus direitos, as atividades inerentes aos seus cargos na sede da Secretaria, como professor especialista em conteúdos curriculares, pedagogos, inspetores, coordenadores, diretores de departamentos, secretário adjunto e secretário, não se caracterizando desvio de função.

OU

• Criação de uma nova Lei que permite exercer a direção escolar. Texto de lei: “Os servidores Assistente Técnico de Secretaria Educacional I e II e Secretário Escolar I e II que possuam curso superior em qualquer licenciatura poderão exercer o cargo comissionado de Diretor de Unidade Escolar e Vice-Diretor de Unidade Escolar.”

Cláusula 36 – PISO SALARIAL NACIONAL PARA OS PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM NOS SETORES TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, OPERACIONAL DAS ESCOLAS.

Aplicação do Projeto de Lei 2531/2021, que institui o piso salarial nacional para os profissionais que trabalham nos setores técnico e administrativo das escolas de educação.

Cláusula 37 – VALORIZAÇÃO DOS MONITORES DA EDUCAÇÃO

Valorização do Monitor Escolar da rede Municipal de ensino, uma vez que são peças fundamentais na jornada educacional, estando presente e acompanhando cada aluno durante a sua trajetória:

37.1 - Revisão da Tabela salarial dos monitores e transposição desses servidores para o quadro do magistério;

37.2 - Gratificação aos Monitores com apoio educação inclusiva;

37.3 - Garantia recesso escolar;

37.4 - Monitores não devem assumir sala de aula quando os professores faltam, não é responsabilidade do cargo assumir função do magistério, já que é obrigatório a licenciatura para ficar em sala de aula como professor, conforme LDB;

37.5 - Monitores devem receber treinamentos mensais dentro da instituição escolar;



37.6 - Monitores não devem fazer limpeza e organização escolar (sem aluno) durante recesso escolar.

Cláusula 38 – VALORIZAÇÃO INTERPRETE DE LIBRAS

Garantia do rodízio do recesso escolar conforme lei do magistério de 1992;

Interprete não deve monitorar aluno que não seja o atendido em libras, pois não é monitor;

Interpretes devem receber treinamentos mensais dentro da instituição escolar;

Interpretes não devem fazer limpeza e organização escolar (sem aluno) durante recesso escolar (caracteriza) desvio de função.

Cláusula 39 - VALORIZAÇÃO DOS ASP's

Garantia do rodízio do recesso escolar conforme Lei 3583/92 - Estatuto do Magistério de 1992;

Periculosidade e ou Insalubridade para cozinheiras(os) devido calor do fogo e para as ASP'S de limpeza por uso de produtos químicos, contato com agentes biológicos e outros agentes como exposição alternada a frio (câmaras frias/congeladores) e calor.

Cláusula 40 - ELEIÇÃO DIRETA PARA DIRETORES DE ESCOLA

O preenchimento dos cargos para a direção das escolas municipais dar-se-á mediante atendimento exigências legais de formação e eleição direta, garantindo democracia nas escolas e participação efetiva da comunidade escolar.

Cláusula 41 - COMISSÃO PARITÁRIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DA EDUCAÇÃO

Revisão das distorções nas legislações da educação visando atualizações, mudanças e com nova tabela salarial conforme PISO do magistério e especificidade das categorias do Município, bem como elaboração do Plano de Carreira específico para os servidores da educação que continuam com graves distorções salariais.

Cláusula 42 - COMISSÃO PARITÁRIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DA SAÚDE

Criação de uma Comissão Paritária com garantia de Participação do sindicato para revisão das distorções nas legislações referente saúde no Município, visando atualizações, mudanças e com nova tabela salarial conforme PISO da Enfermagem e especificidade das categorias do Município, bem como elaboração do Plano de Carreira específico para os servidores da Saúde que continuam com graves distorções salariais.



Cláusula 43 - REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES – LC 170/2014

43.1 - Garantir a participação de um representante do SINSEM/GV na negociação da proposta de revisão da Lei Complementar Nº 170/14 elaborada e apresentada pela Comissão Técnica de Revisão Decenal instituída pela Portaria Nº 7.936.

43.2 - Necessidade de mudança, revogação de artigos e atualização LC 293/170, especialmente quanto ampliação do número de níveis para progressão por qualificação profissional, considerando que servidores que já completaram 25 níveis ainda possuem muitos anos na carreira até a aposentadoria.

43.3 - Mudança, atualização e revogação imediata de alguns artigos absolutamente danosos aos servidores introduzidos pela Lei Complementar nº 293, de 03 de agosto de 2022 – governo anterior.

Cláusula 44 - ASSEDIO MORAL E ASSEDIO SEXUAL

Combate ao assédio moral e sexual, com município promovendo campanhas de conscientização, canais de denúncia, apoio psicológico às vítimas e criação de comissões paritárias para investigar as denúncias, inclusive as denúncias de remoção de servidores dentro da mesma secretaria ou para outra secretaria sem nenhuma justificativa. Essas ações visam a garantir um ambiente de trabalho mais ético e seguro, com punição dos responsáveis e participação do sindicato nas apurações e na promoção de um trabalho decente.

Cláusula 45 - REIVINDICAÇÃO DOS AGENTES DE TRÂNSITO

1. Cumprimento da Lei Federal 14.684 de 2023 que considera perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes de trânsito. A medida garante adicional de periculosidade aos profissionais (em geral de 30% sobre o salário);

2. Na eventual criação da Guarda Municipal de Governador Valadares-MG, que seja acrescentado em seu estatuto e lei de criação, artigo salvaguardando todos os direitos salariais, atribuições e autonomia dos agentes e do Departamento de Transporte, Trânsito e Sistema Viário sob a municipalização do trânsito e ao Sistema Nacional de Trânsito;

3. Garantir a aquisição de uniformes, calçados e EPI de qualidade, aquisição ou locação de equipamentos de comunicação via rádio e aquisição ou locação de viaturas caracterizadas para execução e atendimento das diversas ocorrências diárias que o departamento atende.

Cláusula 46 - REIVINDICAÇÃO DOS TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Valorização dos servidores com cargo de técnico de Segurança do Trabalho com alteração de jornada de trabalho 12x36 lotado na Secretaria Municipal de Saúde; Garantia de profissionais efetivos atuando no CEREST; salários e gratificações

compatíveis com o mercado de trabalho ou piso mínimo da categoria em discussão no Congresso Nacional.

Cláusula 47 - GARANTIA DE APLICAÇÃO DA LEI 7.773/2024

A lei altera dispositivo da Lei nº 5.681, de 24 de abril de 2007 que concede aposentadoria, desde que a percepção da gratificação se dê por no mínimo 05 (cinco) anos antes do ato de aposentadoria, cujo cálculo de proventos considerar-se-á média apurada nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o referido ato.

Cláusula 48 - PROGRAMAS SOCIAIS PARA SERVIDORES

Criação de programas sociais que resgate a autoestima dos servidores, bem como a criação de um espaço que lhes permita a prática de esportes e lhes proporcione lazer e cultura, promover parcerias junto ao sindicato e Clube do SINSEM/GV para realização de projetos sociais dos servidores;

Cláusula 49- INCENTIVO A FORMAÇÃO DOS SERVIDORES

Investir em política de incentivo a formação no ensino superior, médio, fundamental, mestrado, doutorados, cursos livres e inclusão digital para todos os servidores municipais. Promover parcerias junto ao sindicato para realização de projetos de formação dos servidores;

Cláusula 50 - DIÁLOGO COM O SINDICATO / DIREITO DE GREVE /LIBERDADE SINDICAL

Abertura de um canal de diálogo permanente com o sindicato, com respeito ao direito de greve e à sindicalização dos servidores; Garantia de cumprimento da Legislação federal, estadual e municipal que garantem licença para que o dirigente eleito possa cumprir seu mandato sindical, sem prejuízos do seu cargo. Respeito à atuação do dirigente sindical, garantindo o livre acesso e trânsito do mesmo em todos os órgãos da administração direta e indireta, bem como a panfletagem e afixação de materiais informativos e cartazes do Sindicato nos locais de trabalho.

Reafirmamos que esta Pauta foi construída de forma democrática e participativa pelos servidores municipais de todas as áreas, e expressa suas demandas prioritárias para o exercício de 2026, sendo fundamental a abertura de mesa permanente de negociação entre a Administração e o SINSEM/GV.

Governador Valadares, 3 de novembro de 2025.



Sandra Maria Perpetuo
Presidenta do SINSEM-GV

RECEBEMOS

Gabinete do Prefeito
Alexandre de Oliveira
Chefe de Gabinete