



PAUTA PRIORITÁRIA DE REIVINDICAÇÕES 2026

I. DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

01. O prazo de vigência deve ser de um ano a contar de 1º de maio de 2026. As reivindicações aqui apresentadas e que se constituírem em acordo entre o SINDPROSBO e o município de Santa Bárbara d Oeste, abrange todos os profissionais do magistério municipal.
- a) Os resultados das negociações receberão as formas jurídicas adequadas a cada caso, quais sejam, leis municipais, decretos, portarias, instruções normativas e outras.
 - b) As atas das negociações serão finalizadas e assinadas na própria reunião e se constituem em documento legal que vinculará o município a cumprir integralmente as obrigações assumidas.
 - c) A síntese dos debates constará de forma expressa nas atas, constando com objetividade e clareza se a reivindicação foi atendida ou não, assim como a forma como serão implementadas aquelas acordadas.
 - d) As partes têm pleno direito de fazer constar na ata da negociação a sua versão para cada situação, não podendo a outra parte impedir que este direito seja exercido.
 - e) Todas as questões mencionadas durante a reunião constarão da ata na forma como mencionadas, independente da vontade daquele que as mencionou.
 - f) Retificações e retratações a respeito de pronunciamentos deverão ser feitas ainda durante a reunião de negociação e constarão como retratação ou esclarecimento.
 - g) Esta pauta prioritária compõe a Pauta de Reivindicações do magistério para 2026. Os demais itens serão entregues para a administração municipal até o final de maio, na forma de Pauta Geral de Reivindicações.

II. PUBLICIDADE DAS NEGOCIAÇÕES

- a) As atas das negociações, após assinadas, poderão ser disponibilizadas pelas partes nos seus veículos de comunicação, inclusive com fotografias, vídeos e áudios das reuniões. Às partes é dado o mesmo direito de gravar imagens e áudios das reuniões de negociação, podendo ser divulgadas por meios físicos ou eletrônicos, desde que na sua integralidade, sem edições.



III. VENCIMENTOS

- a) Alterar a data base para o mês de março, anseio da rede municipal, em virtude da desvantagem nas negociações em anos de eleição;
- b) **INPC** + Repasse de **5,4%** - equivalente a reposição do Piso Nacional para Professores/2026;
- c) Reajuste no vale alimentação para **R\$1250,00**.
- d) Implementar o pagamento do auxílio transporte, tendo em vista a seguinte proposta: -
Implementar o auxílio transporte de R\$630,17 (seiscentos e trinta reais e dezessete centavos), por concurso. Efetivar esse pagamento, independente do comprovante do itinerário, da faixa de vencimentos e da jornada de trabalho, assegurando os mesmos direitos aos servidores que residam em outro município.
- e) Vale-refeição para todos os professores, independentemente da faixa salarial na qual se encontra. O valor solicitado é de aproximadamente R\$30,00/por dia, que é o valor médio de uma refeição em Santa Bárbara d'Oeste.
- f) Ressarcimento de medicações e demais tratamentos em caso distúrbios psicológicos resultantes de situações conflitantes vividas dentro do espaço de trabalho, mediante registro da CAT e atestado clínico;
- g) Auxílio assistência-médica: implementar o pagamento parcial, R\$400,00, relativo ao plano de saúde.
- h) Auxílio-Funeral em caso de falecimento por acidente de trabalho ou trajeto residência trabalho/trabalho residência, será pago a título de auxílio-funeral o valor de R\$ 6.000,00, a ser reajustado de acordo com o salário mínimo vigente, a ser pago ao cônjuge/companheiro e os dependentes legais.

IV. Processo de remoção

Parágrafo único - Cronograma 2026:

- a) Iniciar e finalizar o processo de remoção no ano em curso, incluídos aqui os requerimentos, para que o servidor usufrua as férias/recesso sabendo qual será o seu local de trabalho no ano seguinte e para que as direções tenham ciência do quadro de pessoal. Sugerimos que o processo



de remoção seja feito de forma remota, exemplo exitoso Sumaré.

Seguindo o seguinte planejamento:

Agosto - entrega dos certificados ao chefe direto.

Setembro - Conferência da Comissão - sugerimos que a comissão seja composta por diretores e supervisores de cada território.

Outubro - publicação das listas.

Novembro - dia 03 - iniciar o processo de atribuição e remoção e finalizar até o dia 30 do mesmo mês.

V. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Revisão Imediata: Solicita-se a revisão integral e imediata da Lei 69/2009, demanda histórica da categoria por ser considerada ultrapassada e insuficiente para a realidade atual.

- a) Readequar a lei 69/2009, para que atestado médico para acompanhantes de filhos menores e ou incapazes e pais maiores de 65 anos, seja aceito.
- b) Falecimento de neto: 9 dias de licença nojo.
- c) Implementar Licença Prêmio no Município de Santa Bárbara d' Oeste, compromisso assumido na carta de candidatura do Prefeito eleito(1º mandato).

VI. SAÚDE

- a) Garantir aos profissionais do Magistério, atendimento especializado com Fonoaudiólogos e Psicólogos para cuidados com suas demandas pessoais e diárias e exames preventivos, pelo menos uma vez ao ano, ofertado pelo Município.
- b) Garantia da promoção de ações para prevenção do adoecimento mental (elaboração de cartilhas, folders, planejamento de cursos, palestras, etc.) e de avaliação das condições ergonômicas do trabalho, atuando tanto no ambiente (melhorando condições do espaço físico das escolas e demais espaços educacionais do município) quanto na organização dos processos;
- c) Garantia de um programa de prevenção de saúde vocal de no mínimo 20h anuais, e distribuição de microfones portáteis para todos os profissionais do magistério.



- d) Garantir através de lei municipal, o direito a horário especial aos Professores municipais que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza;
- e) Climatização das Salas de Aula nas Escolas - A compra e instalação de ar condicionado para climatizar as salas de aula. Os custos dessa ação, inclusive, podem ser de responsabilidade do Governo Federal, através do FNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.

Justificativa - Climatização é o processo de manter a temperatura de um ambiente dentro de uma faixa ideal para preservar organismos biológicos. Estudar com altas temperaturas não é fácil, já que até o vento do ventilador se torna quente. O calor excessivo aumenta a irritabilidade e prejudica a concentração, o que dificulta o aprendizado. Pesquisas científicas comprovam que o calor impacta negativamente a memória e a capacidade de aprender.

Essa medida atende a orientação da NR17 e o artigo 176 da CLT.

f) **DO CUMPRIMENTO DA LEI FEDERAL Nº 15.377/2026 – SAÚDE PREVENTIVA E FOLGA REMUNERADA**

"Reivindica-se a aplicação imediata e a ampla divulgação, no âmbito da rede municipal de ensino, dos direitos assegurados pela **Lei Federal nº 15.377, de 6 de abril de 2026**, que altera a CLT para fortalecer a prevenção ao câncer e ao HPV. A municipalidade deverá garantir:

- **Direito à Ausência Justificada:** Garantia de até **03 (três) dias de folga remunerada** a cada 12 meses de trabalho, sem qualquer prejuízo ao salário ou à contagem de tempo de serviço, para a realização de exames preventivos de câncer (mama, colo do útero, próstata) e HPV.
- **Abrangência do Direito:** O afastamento deve compreender o tempo necessário para consultas, procedimentos, exames, deslocamentos e preparos técnicos exigidos pelos protocolos médicos.
- **Dever de Informação e Conscientização:** Conforme determina a nova lei, a Prefeitura de Santa Bárbara d'Oeste fica obrigada a informar ativamente todos os servidores sobre este direito, além de promover campanhas anuais de conscientização e ações preventivas nas unidades escolares.
- **Procedimento Simplificado:** O abono das faltas ocorrerá mediante a simples



apresentação de atestado médico ou comprovante de comparecimento, respeitando-se o aviso prévio por parte do servidor para fins de organização administrativa da unidade."

VII. CONDIÇÕES DE TRABALHO

10. Reduzir o número de estudantes por turma e suas estratégias:

Essa reivindicação é uma das mais importantes para a melhoria do nosso trabalho. Garantia de um número máximo de estudantes por turma e por professor/a;

a) **Regentes:** ampliem 2 profissionais do magistério regentes para as turmas de 1º ano e educação infantil.

b) **Substituição de faltas:** 1 profissional do magistério de APOIO para cada 5 turmas, para substituição de faltas, em todas as unidades.

c) Implantar, de forma gradativa, o limite de estudantes **por profissional e por turma** conforme o seguinte padrão:

- Educação Infantil: 3 a 5 anos – até 15 crianças;

- Ensino Fundamental: 1º ao 5º ano - até 20 estudantes;

d) No que tange à metragem estabelecida legalmente para cada nível de ensino, cumprir: I - 4,5 m² ao profissional do magistério;

II - 1,5 m² ao estudante, de educação infantil ao ensino fundamental.

11. Equipar as escolas para uso dos materiais digitais.

12. Garantir mediante planejamento, que o retorno das aulas, tenha - profissionais de apoio para as crianças público alvo da educação especial.

VIII. Outros

A) Alteração no artigo primeiro, na Lei 147/2022, de 02 de agosto de 2022, retomando patamares históricos das liberações sindicais: "Acima de 40% representados: mínimo de 3 dirigentes, acrescentando-se mais um dirigente para cada grupo de 20% representados."

B) DESCONGELAMENTO DO TEMPO DE SERVIÇO (PERÍODO DA LC 173/2020)

Objeto: Requerer o reconhecimento e a averbação do tempo de serviço compreendido entre 28 de maio de 2020 e 31 de dezembro de 2021 para todos os fins de direito (evolução funcional, anuênios,



quinquênios e sexta-parte)

C) DO RESTABELECIMENTO DO TRIÊNIO: Reivindica-se a retomada imediata da contagem e do pagamento do adicional por tempo de serviço (Triênio) para todos os profissionais do magistério. Garantindo o reenquadramento dos servidores nos percentuais devidos conforme o tempo de serviço acumulado, promovendo a justa valorização da carreira prevista na **Lei Municipal 69/2009** (em processo de revisão).

D) Prazo de Resposta a Ofícios: Fica estabelecido o prazo máximo e improrrogável de **15 dias corridos** para que a Administração Municipal responda a todos os ofícios, requerimentos e solicitações enviados pelo Sindicato.

- A ausência de resposta no prazo estipulado será considerada anuência tácita ou ensejará a convocação imediata de reunião extraordinária de negociação.

E) Reivindica-se que a Administração Municipal atue como mediadora e facilitadora junto às instituições financeiras conveniadas para a criação de um programa de renegociação de empréstimos consignados e dívidas bancárias dos servidores municipais, nos moldes do programa 'Desenrola', observando os seguintes critérios:

- **Redução de Taxas e Juros:** Negociação de taxas de juros inferiores às praticadas no mercado para o refinanciamento das dívidas atuais.
- **Garantia do Mínimo Existencial:** Revisão das margens consignáveis para assegurar que os descontos em folha não comprometam a subsistência básica do profissional, conforme a Lei Federal nº 14.181/2021.
- **Carência e Prazos:** Estabelecimento de carência para o início do pagamento das parcelas renegociadas e ampliação dos prazos de quitação.

F) Fim da terceirização da educação. Reivindica-se a interrupção imediata de novos contratos de terceirização para funções que compõem a atividade e o suporte pedagógico da rede municipal, bem como a substituição gradativa dos atuais contratos por servidores aprovados em concurso público. A proposta fundamenta-se nos seguintes pilares:

- **Garantia da Continuidade Pedagógica:** A educação exige estabilidade e criação de vínculos. A alta rotatividade de profissionais terceirizados prejudica o desenvolvimento integral dos estudantes e o planejamento das unidades escolares.
- **Eficiência e Moralidade Administrativa:** Substituição da mão de obra terceirizada por concursados, garantindo que o investimento público seja destinado diretamente à valorização do



servidor e não ao lucro de empresas intermediárias.

- **Concurso Público para Equipe de Apoio:** Realização imediata de concurso público para cargos de Auxiliar de Sala, Monitores e Profissionais de Apoio à Educação Especial, garantindo que esses profissionais integrem o quadro estatutário e o plano de carreira.
- **Responsabilidade Fiscal e Jurídica:** Redução da insegurança jurídica e do passivo trabalhista gerado pela responsabilidade subsidiária do município em contratos de terceirização falhos.

G) Concurso para auxiliar de sala. Reivindica-se a realização imediata de concurso público para o cargo de Auxiliar de Sala, visando a composição do quadro permanente de servidores da educação, pautado nos seguintes critérios:

- * **Substituição da Precarização:** Substituição gradual de estagiários e contratos terceirizados em funções de apoio permanente por profissionais concursados e estatutários.
- * **Atendimento à Educação Especial:** Prioridade na alocação desses profissionais para o suporte aos estudantes público-alvo da Educação Especial, garantindo o cumprimento das diretrizes de inclusão desde o primeiro dia de aula.

Formação e Carreira: Inclusão desses profissionais em programas de formação continuada oferecidos pela Secretaria de Educação e previsão de progressão funcional dentro da revisão da Lei Municipal nº 69/2009.

Proporcionalidade: Garantia de, no mínimo, um Auxiliar de Sala para cada turma que apresente demanda específica de inclusão ou em turmas de Educação Infantil, conforme os novos padrões de limite de estudantes por profissional

H) DA GARANTIA DE EFICÁCIA E CUMPRIMENTO DA LEI Nº 15.326/2026

Reivindica-se a aplicação integral, imediata e sem restrições de todos os dispositivos constantes na Lei nº 15.326/2026, assegurando aos profissionais do magistério o pleno gozo dos direitos e prerrogativas nela estabelecidos. O pleito fundamenta-se nos seguintes preceitos:

- **Princípio da Legalidade (Art. 37, CF/88):** A Administração Pública está estritamente vinculada à lei. Uma vez vigente no ordenamento jurídico, o cumprimento da Lei



15.326/2026 torna-se um dever funcional do Poder Executivo, não cabendo discricionariedade quanto à sua aplicação.

- **Eficácia das Normas Jurídicas:** Exige-se que todos os efeitos financeiros, administrativos e funcionais previstos na referida legislação sejam retroagidos à data de sua vigência, garantindo a segurança jurídica e a proteção dos direitos adquiridos dos servidores.

I) DA PROTEÇÃO AO VÍNCULO ACUMULÁVEL E GARANTIA DA INTERJORNADA

Reivindica-se que a Administração Municipal estabeleça mecanismos regulamentares que garantam que nenhum profissional do magistério seja prejudicado ou penalizado em virtude do exercício de acumulação lícita de cargos em outros municípios (a denominada 'dobra'), assegurando a compatibilidade de horários e a saúde ocupacional. O pleito fundamenta-se nos seguintes pontos:

Garantia da Compatibilidade de Horários: Conforme o Art. 37, XVI da Constituição Federal, a acumulação de dois cargos de professor é um direito constitucional, desde que haja compatibilidade de horários. O município deve, portanto, oferecer flexibilidade na organização das jornadas e dos horários de HTPC, de modo a não inviabilizar o exercício profissional do docente em outra rede de ensino.

Respeito ao Intervalo Interjornada e Saúde do Trabalhador: A redução do HTPC para 01h30m, com a conversão de 30 minutos em HTPL (Trabalho Pedagógico Livre), visa justamente garantir que o professor que atua em dois municípios tenha o tempo necessário para o deslocamento seguro e o descanso obrigatório entre jornadas, prevenindo acidentes de trajeto e o esgotamento físico (Burnout).

Princípio da Razoabilidade na Gestão de Pessoas: Exige-se que as convocações para atividades extracurriculares ou reuniões extraordinárias considerem a realidade dos professores que possuem duplo vínculo, evitando que a organização administrativa de uma rede prejudique o cumprimento de deveres em outra, preservando a estabilidade funcional e financeira do servidor.