



Ofício nº 044/2023

Porto Alegre, 18 de dezembro de 2023.

Excelentíssimo Senhor

SEBASTIÃO MELO

M.D. Prefeito do Município de Porto Alegre

Rua General João Manoel, 157. Centro Histórico

Recebido em 19/12/2023.

At. João Melo
Ch. GAB. Pref. PA

Senhor Prefeito,

O SINDICATO DOS MUNICIPALÁRIOS DE PORTO ALEGRE-RS., entidade sindical sem fins lucrativos, com sede nesta Capital, neste ato representado por sua direção geral, vem à presença de V.Ex.^a entregar a Pauta de Reivindicações referente a Data-Base 2024, em anexo, aprovada em Assembleia Geral dos municípiários, realizada em 13 de dezembro.

Certos de sua especial atenção, aguardamos breve retorno para tratarmos do assunto.

Atenciosamente,

Cindi Sandri
Diretora Geral

João Ezequiel M. da Silva
Diretor OGeral



Sindicato dos Municipários de Porto Alegre

Rua João Alfredo, 61 – Porto Alegre/RS Fone 3228.2325
e-mail: simpa@simpa.org.br - site: www.simpa.org.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DATA-BASE 2024

- > **FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES, PARCEIRIZAÇÕES, CONCESSÕES E PRIVATIZAÇÕES;**
- > **POR INVESTIMENTOS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS;**
- > **CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO;**
- > **CONCURSOS JÁ E IMEDIATA NOMEAÇÃO;**
- > **DEFESA DO SERVIÇO PÚBLICO, DO SERVIDOR E DA CIDADE;**
- > **REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS.**

PAUTA GERAL

1. PERDAS SALARIAIS

- 1.1. Reposição integral das perdas salariais (período Melo + governo anterior, de maio/2016 até abril/2024), tendo como base o IPCA/IBGE, que até novembro/2023 é de 24,71%.
- 1.2. Atualização anual do valor da Parcela Autônoma, referente à equiparação do valor do vencimento básico dos padrões 2, 3, 4 e 5 ao valor do salário-mínimo nacional e as progressões devidas.
 - 1.2.1. Que esta Parcela Autônoma seja extensiva aos aposentados com os mesmos padrões.

2. VALE-ALIMENTAÇÃO

- 2.1. Correção do valor do vale-alimentação para R\$ 37,20, correspondente ao reajuste de 33,81% de acordo com o valor médio da refeição em Porto Alegre, segundo dados do DIEESE, extensivo aos aposentados.

3. PROGRESSÃO FUNCIONAL

- 3.1. Pagamento imediato e integral e com a devida correção monetária da progressão funcional 2014/16, aos ativos e aposentados.
- 3.2. Atualização de todas as progressões atrasadas (biênios 16/18, 18/20 e 20/22).

4. PREVIDÊNCIA

- 4.1. Revogação da alíquota de 14% da previdência aprovada em 2017.
- 4.2. Retorno à faixa original de isenção pelo teto do INSS (6 salários mínimos) para aposentados e pensionistas.
- 4.3. Revogação da Lei da resseguração de massas.

5. CONCURSOS E NOMEAÇÕES JÁ!

- 5.1. Que o serviço público seja exercido por profissionais de carreira, com garantia de plano de carreira para todo/as servidores/as estatutários e celetistas.
- 5.2. Concurso público para todos os cargos com vagas em aberto.
- 5.3. Chamamento imediato e nomeação de todos os aprovados em concurso em vigência para as vagas em aberto.

6. SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 6.1. Oferta de um plano de saúde com abrangência e critérios adequados para atender a demanda das municipalidades e dos municipais, tanto no que se refere a atendimentos

em hospitais, clínicas, laboratórios, médicos especialistas, nas emergências e urgências quanto a cobertura do território da cidade facilitando o acesso aos serviços.

6.2. Averiguação da empresa Hapvida por seu histórico e sua relação com o Centro Clínico Gaúcho para não manter a parceria com a Prefeitura.

6.3. Controle e fiscalização permanente por parte do Gestor Municipal garantindo a prestação e qualidade do serviço, considerando a sua condição de co-responsável e contratante.

6.4. Criação de Conselho permanente paritário para acompanhamento da gestão do plano de saúde.

6.5. Disponibilização e garantia da vacina H1N1, COVID-19 e gripe para todos os servidores e servidoras municipais conforme campanha nacional de vacinação.

6.6. Descentralização com ampliação da equipe da biometria, com informatização da emissão de laudo médico.

6.7. Garantir para todas/os servidoras(es) (estatutários e celetistas) lotados no âmbito da rede da SMS o direito de ir diretamente na GSSM sendo o laudo enviado por processo SEI sem a necessidade de que o/a servidor(a) passe antes em seu local de trabalho.

6.8. Abono no local de trabalho de atestado médico de até 03 dias, sem que haja a necessidade de perícia.

6.9. Resolução de problema crônico e histórico da falta de manutenção de prédios/equipamentos, evitando que os próprios servidores paguem por materiais e serviços, fato comum que os mesmos enfrentam.

6.10. Melhores condições de equipamentos para a realização de atividades, incluindo computadores, acessórios, softwares especializados para o desenvolvimento de atividades técnicas e veículos quando necessário (engenheiros, arquitetos, fiscais de obras, agentes de saúde e de endemias, etc), bem como sala equipada e específica para o trabalho administrativo e atendimento dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate à Endemias.

6.11. Imediata melhoria das condições de segurança do trabalho em todas as instalações da PMPA.

7. DIREITOS DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR

7.1. Cumprimento da legislação para liberação de servidores estudantes, incluindo celetistas, extensivo aos cursos de graduação e pós-graduação, como também ao servidor em estágio probatório.

7.2. Retorno imediato da Guarda Municipal aos equipamentos municipais como escolas, postos de saúde, serviços da assistência social, como forma de garantia da segurança preventiva as trabalhadoras e trabalhadores municipais.

7.2.1. Pelo fim da militarização da Guarda Municipal.

7.3. Não incidência das faltas greve nas gratificações da carreira (avanços, licenças-prêmio, etc).

7.4. Reversão das faltas dadas injustamente na greve do período Marchezan, dado que elas têm atrasado benefícios e poderão implicar em perdas de pontos nas progressões do período, além da financeira.

7.5. Abertura de mesa de negociação para possibilitar compensação e devolução do serviço à população dos dias descontados em função do movimento paredista realizado em 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.

7.6. Contagem de tempo de serviço durante a pandemia (maio/2020 a dezembro/2021) para aquisição de benefícios (quinquênios, licenças-prêmio, etc) relacionados ao tempo de serviço que foram desconsiderados a partir da Lei complementar 173 e da LC 191.

7.7. Garantia do pagamento de salários e direitos das/os trabalhadoras/os contratadas/os dos serviços de limpeza, cozinha e vigilância, quando as empresas

terceirizadas atrasarem ou não efetuarem o pagamento, colocando os setores em péssimas condições sanitárias e de segurança. Fim da precarização do trabalho com concurso público para essas áreas.

7.8. Reformulação do decreto/normativa que transforma a GIA em GIP, negociada com os servidores.

7.9. Pagamento do vale-transporte antecipado, conforme legislação nacional.

7.10. Garantia do pagamento das horas extras realizadas.

7.10.1. Em sendo realizado o banco de horas, o mesmo deve ser opcional ao servidor e assegurada a sua compensação na proporção correspondente ao tempo da hora extra remunerada, ou seja, cada hora trabalhada deve ser compensada por 01:30 (uma hora e trinta minutos).

7.10.2. Em caso de realização de banco de horas, a garantia do pagamento de vale alimentação extra a cada 03:00 (três horas) extras trabalhadas.

7.11. Implementação de políticas de gestão contra a prática de assédio moral e perseguição por parte de chefias aos/às servidores/as nos locais de trabalho.

7.12. Liberação para atividades sindicais: participação em reuniões e assembleias.

7.13. Reconstituição do plano de carreira com avanços trienais de 5% e retorno das gratificações por tempo de serviço de 15% e 25%.

8. LICENÇA-PRÊMIO E LAA

8.1. Retirada imediata do Projeto que extingue a LP e altera a LAA.

8.2. Agilidade na concessão de aposentadorias, evitando longos períodos de LAA.

9. PRIVATIZAÇÕES

9.1. Fim das terceirizações, parcerizações, concessões e privatizações em toda a PMPA. Contra toda e qualquer forma de entrega do serviço público à iniciativa privada.

9.2. Não à privatização do DMAE.

PAUTAS ESPECÍFICAS

10. APOSENTADOS

10.1. Revogação da alíquota de 14% da previdência aprovada em 2017.

10.2. Retorno à faixa original de isenção pelo teto do INSS (6 salários mínimos) para aposentados e pensionistas.

11. DMAE

11.1. Imediata nomeação nos concursos já realizados com vagas abertas para o DMAE

11.2. Realização de concurso para todos os cargos com vagas em aberto para o DMAE.

12. FASC

12.1. Imediata nomeação nos concursos em aberto na FASC.

12.2. Criação da gratificação (GFASC), o que representa uma resposta econômica e de isonomia salarial entre a FASC e as demais secretarias.

12.3. Participação das representações dos trabalhadores da FASC no GT de Reordenamento Interno da FASC.

12.4. Criação da coordenação de gestão do trabalho e mesa de negociação prevista no NOB/RHSUAS.

12.5. Criação de equipes de acompanhamento funcional interdisciplinar.

- 12.6. Instituição da insalubridade, tendo em vista as dificuldades e peculiaridades do trabalho de Assistência Social.
- 12.7. Criação e instituição de gratificação diferenciada pelo exercício em serviços assistenciais de difícil acesso e difícil provimento.
- 12.8. Constituição de políticas de segurança nos locais de trabalho da assistência social para além do Acesso Mais Seguro.
- 12.9. Garantia de paridade na Comissão de Movimentação com representação do CORES FASC com critérios objetivos e transparência, garantindo aos trabalhadores da Fundação a participação nos processos internos de seleção.
- 12.10. Criação de processo seletivo interno com divulgação de vagas permanentes garantindo um processo transparente na movimentação de servidores na FASC.
- 12.11. Garantia de espaços adequados referentes a infraestrutura, segurança e acessibilidade para o desenvolvimento do trabalho e atendimento à população usuária.
- 12.12. Garantia de RTI ou RDE para os(as) servidores(as) novos(as) que ingressam do concurso.
- 12.13. Inclusão de inciso no art 2º § 3º art. 70 da Lei 6309/1988 com previsão de concessão de GIP para as atividades de fiscalização, análise de prestação de contas e gerenciamento de parcerias e convênios e seu devido enquadramento aos trabalhadores que exercem tais atividades na FASC.
- 12.14. Exigência do pagamento dos salários atrasados e das verbas rescisórias aos trabalhadores do Cadastro Único das empresas terceirizadas anteriormente contratadas pela FASC.
- 12.15. Abertura de novos serviços com equipe 100% de servidores.
- 12.16. Inclusão imediata dos trabalhadores da enfermagem da FASC para recebimento do piso nacional da enfermagem.

13. SMAP/ SMDS

- 13.1. Fornecimento de materiais necessários para o funcionamento adequado dos Conselhos Tutelares.
- 13.2. Garantia do espaço e das condições adequadas para o funcionamento dos Conselhos Tutelares.
- 13.3. Modernização de softwares em sistemas de controle e atendimento nos Conselhos Tutelares com a implementação do sistema SIPLA e aquisição de novos computadores, com software e hardware atualizados para todos os setores e Conselhos Tutelares.
- 13.4. Criação de um Grupo de Trabalho para fins de diagnóstico e prognóstico com a rediscussão da perspectiva de majoração das FGs e gratificações, que ficaram desatualizadas com o aumento de trabalho e responsabilidades.
- 13.5. Chamada de mais assistentes administrativos concursados, para todas as secretarias e, para o Conselho Tutelar, a partir de diagnóstico atualizado da demanda.
- 13.6. Estudo técnico de concessão de periculosidade aos servidores dos Conselhos Tutelares, visto o risco iminente de agressão e morte dos servidores que ali trabalham.
- 13.7. Implantação do Padrão 8 para todos os assistentes administrativos (em substituição ao Padrão 6).

14. EDUCAÇÃO

- 14.1. Utilização dos recursos do Fundeb para valorização das/os trabalhadoras/es em educação.
- 14.2. Viabilizar a discussão CACs-FUNDEB com os estudantes e conselhos escolares;
- 14.3. Garantia do direito a gratificação de difícil acesso para TODAS/OS as/os trabalhadoras/es em educação.

- 14.4.** Insalubridade às/aos servidoras/es que desenvolvem atividades insalubres e/ou em locais insalubres.
- 14.5.** Pagamento do Piso Nacional do Magistério, garantindo o Plano de Carreira conforme a Lei 6151/1988.
- 14.6.** Cumprimento da Lei do Piso, com 1/3 de hora-atividade, correspondendo a 17 períodos/20h semanais, garantindo o planejamento de aulas dentro da hora-atividade, visto que estamos com uma série de cursos, avaliações e demandas burocráticas (chamadas, avaliações, inserção em plataformas, etc...) para realizar.
- 14.7.** Garantia de Hora-atividade Fora da Escola (HAFE) e Dentro da Escola (HADE) para as técnicas em nutrição, garantindo o planejamento da educação nutricional; e para as monitoras, garantindo a qualidade pedagógica.
- 14.8.** Utilização da redução de carga horária por idade em casa, ao invés de na escola, em razão de que o trabalhador tem direito à referida redução de 04 horas/aula de acordo com os 20 anos em efetivo exercício docente na RME POA.
- 14.9.** Retorno imediato da reunião pedagógica, prevista semanalmente com 2h semanais nos moldes anteriores, com revogação da “nova rotina escolar” em substituição ao “alinhamento pedagógico”.
- 14.10.** Falta de RH: concurso para professoras/es pedagogas e de áreas, monitoras e técnicos em nutrição, e nomeação imediata de aprovadas/os.
- 14.11.** Por um aplicativo construído pela PROCempa com à categoria, atendendo as necessidades da rede; Proteção dos dados escolares de estudantes e trabalhadoras/es. Não utilização da CórteX.
- 14.12.** Gestão Democrática: revogação da Lei 12.659/2020 com o retorno dos dispositivos da lei anterior.
- 14.13.** Revogação do Decreto de censura nas escolas que impedem movimentos sociais de se inserir nos processos educacionais sob supervisão e autonomia dos projetos políticos pedagógicos das escolas municipais.
- 14.14.** Pelo retorno do ATAR - setor de articulação (SMED) da rede de atendimento das comunidades escolares e liberação de carga horária para servidoras/es municipais participarem das reuniões de rede nos territórios.
- 14.15.** Pela imediata implementação da Lei 13.935/19 que garante assistentes sociais e psicólogos nas escolas com vagas preenchidas com servidoras/servidores efetivos, bem como a ampliação do RH de nutrição, monitores/as e professores/as da SIR.
- 14.16.** Urgência de Guarda Municipal comunitário nas escolas, como forma de garantia da segurança preventiva à comunidade escolar; e pela desmilitarização da Guarda Municipal.
- 14.17.** Contra a obrigatoriedade de credenciamento no CREF por parte dos/as professores/as de educação física das escolas municipais.
- 14.18.** Validação/reconhecimento do efetivo exercício às/aos servidoras/es em LTS e LTF em dias previstos como pagamento de horas para recesso escolar (fevereiro).
- 14.19.** Oportunizar remanejamento interno entre secretarias para técnicas em nutrição e demais trabalhadoras/es em educação, com transparência.
- 14.20.** Pelo fim das parcerizações e privatização da educação: cursos, plataformas, avaliações em larga escala e compra de vagas da Educação Infantil na rede privada, ampliando a rede pública municipal para garantir o atendimento da demanda total.
- 14.21.** Não à municipalização do ensino fundamental da rede estadual no município de Porto Alegre.
- 14.22.** Ampliação de vagas para atendimento da demanda em todas as etapas e modalidades da educação básica à serem atendidas pela rede municipal, garantindo a oferta da educação pública.

14.23. Não à PPP Parceria Público Privada, de concessão administrativa da construção de novas escolas, ampliação, conservação, higienização e reformas de prédios que devem estar submetidos à gestão pública e não à interesses privados.

14.24. Não ao Projeto Incluir+POA. Não contempla a formação profissional adequada, a necessária manutenção de vínculos com os alunos e famílias, interfere na administração da escola, desconhecendo a gestão democrática e o papel do Conselho Escolar na construção do Projeto Político Pedagógico da escola.

14.25. Ampliação e fortalecimento da SIR nas escolas, respeitando as demandas reais, garantindo o direito às/aos estudantes que dela necessitam.

14.26. Revogação da lei (PLCE) 36/2021 que alterou a natureza, composição e competências do CME. Garantia de efetiva atuação e reconhecimento dos Conselhos (CME, CSST, CACS FUNDEB, CAE, etc) e a participação da sociedade civil e trabalhadora/es em educação na composição destes espaços.

14.27. Realização de concurso público para trabalhadoras e trabalhadores da limpeza e cozinha.

14.28. Descentralização do acesso à educação infantil para filhos/as de municipais/as ou pagamento de auxílio-creche.

14.29. EJA: chamada pública escolar para EJA; RH com formação continuada específica, contra o fechamento de turmas, pela ampliação com qualidade da EJA nas EMEFs e pelo acolhimento de crianças filhas de mães estudantes.

14.30. Construção de Plano de Carreira específico para as trabalhadoras e trabalhadores em educação que não possuam Plano de Carreira, incluindo, entre outros pontos, formação continuada, direito ao difícil acesso e à insalubridade.

14.31. Em relação ao ponto: 1) O direito de poder usar o banco de horas e do TRE para compensação em dias de sábados letivos e formação; 2) O efetivo registro do tempo de trabalho a mais por demanda ou necessidade da escola; 3) Uso do banco de horas para ajustar o ponto de acordo com as necessidades pontuais.

15. SMSEG/GUARDA MUNICIPAL

15.1. Enquadramento na Faixa 7 devido às novas atribuições.

15.2. Gratificação de Risco de Vida de 30% para 185%, de acordo com atribuições no Estatuto Nacional das Guardas Municipais.

15.3. Providência imediata de condições de trabalho. Desde a falta de mobiliário adequado para os GMs e a exigência de fazer plantão de H.E no dia do plantão noturno.

16. SAÚDE

16.1. Pagamento imediato de insalubridade em grau máximo de 40% para todos os trabalhadores da saúde (estatutários e celetistas).

16.2. Garantia das escalas de Plantões diversificadas (incluindo às 12x60) no HPS, PACS, HMIPV, SAMU, Plantão Epidemiológico (DVS), CIEVS (DVS), Casa de Apoio Viva Maria e Residencial Terapêutico Nova Vida através de criação de lei específica para os plantonistas da saúde municipal.

16.3. Nomeação imediata dos concursados da saúde. Realização de novos concursos para suprir todas as vacâncias na SMS, conforme estatuto dos/das servidores(as) municipais de Porto Alegre.

16.3.1 Que a Gestão realize o dimensionamento da falta de servidores no âmbito da SMS.

16.4. Não às terceirizações, parcerizações, concessões e privatizações ou qualquer outra forma de entrega da Saúde Pública às empresas privadas.

- 16.5.** Reestatização de todas as Unidades de Saúde terceirizadas, parcerizadas, privatizadas ou quaisquer que sejam as formas de gestões privadas na Saúde Pública, as quais não condizem com a lei federal 8080 a qual cria o SUS.
- 16.6.** Aplicação do Piso Nacional da Enfermagem no vencimento básico dos profissionais de enfermagem no município de Porto Alegre retirando da contabilização do piso os regimes de trabalho (RTI e RDE) e a GIT (Gratificação de Incentivo Técnico) as quais, assim como as gratificações GIQ-AS, GIQ-GS, CRUS e GRAT HPS (110%) não se enquadram como Fixas, Gerais e Permanentes, conforme a cartilha do próprio Ministério da Saúde.
- 16.7.** Que o Piso Nacional da Enfermagem tenha repercussão sobre todas as gratificações e vantagens já adquiridas pelos(as) servidores municipais de Porto Alegre.
- 16.8.** Estender as vantagens e gratificações estatutárias aos empregados públicos que exercem os cargos de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias no município de Porto Alegre, bem como o direito à licença-maternidade de 6 meses; direito ao quinquênio, (inclusive considerando o tempo de serviço no IMESF, direito a GIQ-AS, direito a redução de carga horária do exercício do cargo quando o servidor é responsável por excepcional físico ou mental, e equiparação dos direitos para acompanhamento de seus dependentes para tratamento de saúde.
- 16.9.** Revogação do parágrafo 3 do Art., 5º da lei 932 de 06 de janeiro 2022.
- 16.10.** Garantia do repasse das gratificações específicas oriundas da união, respeitando as normativas federais e que estas sejam encaminhadas diretamente ao contracheque dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias sem que haja a destinação desses recursos para outros fins, incluindo o IFA (Incentivo Adicional Financeiro) retroativo ao tempo de serviço no IMESF.
- 16.11.** Reformulações das Normativas que definem as atividades dos agentes comunitários de saúde e de combate às endemias, as quais estão impossibilitando as atividades laborais destes/destas servidores/as e desrespeitando as leis e normativas federais.
- 16.12.** Proteção máxima para todos os servidores da saúde (estatutários e celetistas).
- 16.12.1.** Fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual adequados para todos os/as trabalhadores(as) da saúde (estatutários e celetistas) condizente com cada setor e função, bem como orientação/capacitação sobre como usar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual.
- 16.12.2.** Garantia do registro de Acidente de Trabalho – NAT para todos os servidores da saúde (estatutários e celetistas) que sofrerem acidentes, contraírem doenças oriundas da exposição e/ou adquiridas no local de trabalho (LER/DORT) incluindo o acidente de percurso (casa/trabalho e trabalho/casa).
- 16.12.3.** Fiscalização da prefeitura para garantir o fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual para todos os trabalhadores terceirizados no âmbito da SMS, por parte das empresas terceirizadas. Que esta fiscalização seja registrada no portal da transparência, permitindo sua consulta pública.
- 16.12.4.** Capacitação e treinamento permanente para todos/as servidores/as da saúde (estatutários e celetistas).
- 16.12.5.** Garantia de custeio pela PMPA de todas as despesas aos servidores(as) (estatutários e celetistas) que estejam à trabalho ou em capacitação fora de seu ambiente de trabalho, dentro ou fora do município de Porto Alegre.
- 16.13.** Garantia de processo seletivo interno e transparente para remanejamento dos servidores(as) (estatutários e celetistas). Quando da conclusão do processo seletivo o remanejamento descrito no processo seja independente de decisão da chefia local.

- 16.13.1.** Retirada das restrições impostas pelo gestor para o atendimento em saúde das/dos trabalhadoras/es (estatutários e celetistas) em seus próprios locais de trabalho, respeitando os trâmites da unidade.
- 16.14.** Garantir para todas/os servidoras(es) (estatutários e celetistas) lotados no âmbito da rede da SMS o direito de ir diretamente na GSSM sendo o laudo enviado por processo SEI sem a necessidade de que o/a servidor/ra passe antes em seu local de trabalho.
- 16.15.** Que a SMS respeite as decisões e deliberações do Conselho Municipal de Saúde, das Conferências Municipais de Saúde, bem como dos Conselhos Distritais e Locais de Saúde, inclusive indeferimentos e ressalvas quanto a contratos.
- 16.16.** Mesa de negociação permanente do SUS com o Secretário Municipal de Saúde.
- 16.17.** Reestruturações dos Serviços de apoio à saúde do trabalhador e da trabalhadora como o SESMT e GSSM com servidores/as do quadro próprio da prefeitura municipal de Porto Alegre, com nomeações de Médicos do Trabalho aprovados em concurso.
- 16.17.1.** Fortalecimento da CSST no âmbito da SMS.
- 16.18.** Cumprimento e aplicação das diretrizes do SUS, no âmbito do município de Porto Alegre e das diretrizes da Constituição Federal no que se refere à Saúde Pública.
- 16.19.** Descentralização da biometria/perícia médica por regiões.
- 16.20.** Reformulação da Normativa do Teletrabalho no âmbito da SMS, negociada com os servidores (as) e fornecimento de tecnologia adequada.
- 16.21.** Dispensa dos/das servidores(as) (estatutários e celetistas) para realizar estágios obrigatórios, para conclusão de estudos técnicos e/ou universitários.
- 16.22.** Fortalecer as estruturas da Vigilância em Saúde garantindo sua estrutura física de trabalho, bem como seu corpo funcional, repondo as vacâncias de servidores(as) que se aposentam, mantendo os Agentes de Fiscalização em Saúde, Agentes de Combate às Endemias e demais cargos, todos do quadro próprio da administração direta da PMPA.
- 16.23.** Considerar como arrecadação as multas geradas nas ações da DVS.
- 16.23.1.** Retomada do nível 6 da GIP para o fundo municipal de saúde.
- 16.23.2.** Pagamento das GIAs sobrestadas no período entre o governo Marchezan/Melo.
- 16.23.3.** Pagamento de FG aos Agentes de Combate às Endemias (estatutários e celetistas) que exercem a função denominada de facilitadores, bem como sua suplência.
- 16.24.** Cumprimento imediato da Lei Federal 191/22 no âmbito da SMS, a qual libera a contagem de tempo para fins de vantagens/gratificações do período da pandemia para todos (as) servidores (as) (estatutários e celetistas) da saúde e da segurança em todo o país.
- 16.25.** Aplicação das 30h de trabalho semanais como carga horária máxima a todos(as) servidores (as) (estatutários e celetistas) da Saúde, sem redução salarial, conforme preconiza a Organização Mundial da Saúde como carga horária adequada aos profissionais de Saúde.