

Of. 063 / SG / 2025

Recebido.
Elam Takish

São José dos Campos, 03 de abril de 2025.

Ao
Sr. Anderson Farias Ferreira
Prefeito de São José dos Campos

Sec. Adj. de
gestão Adm e
finanças 03/04
2025

Sr. José Nabuco Sobrinho
Secretário de Gestão Administrativa e Finanças

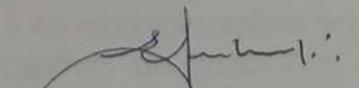
Recebido
Elam Takish
A.G.P.

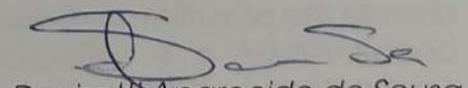
Ref.: Pauta aprovada em Assembleia Geral Extraordinária

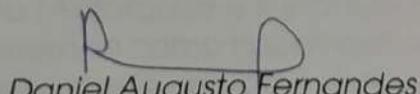
Tem a presente a finalidade de iniciar as tratativas acerca das negociações coletivas, visando à composição de instrumento normativo aos servidores/trabalhadores municipais de São José dos Campos por sua entidade representativa, o *Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público no Município de São José dos Campos*, CNPJ nº 57.531.154/0001-27, com sede à Rua Ana Bonadio, 43, Jd. Sta. Luzia, nesta cidade.

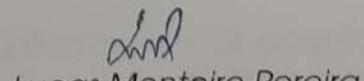
Segue em anexo a Pauta de Reivindicações dos Servidores Municipais de São José dos Campos/SP

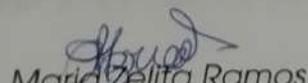
Cordialmente,

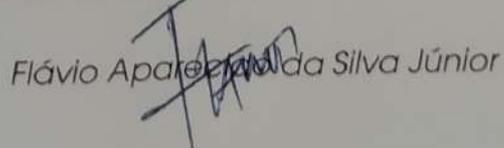

Ednilson Castrioto


Donizetti Aparecido de Sousa


Daniel Augusto Fernandes


Lucas Monteiro Pereira


Maria Zelita Ramos


Flávio Aparecido da Silva Júnior

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS – 2025/2026

O Sindicato dos Servidores Municipais de São José dos Campos – SINDSERV – vem apresentar a Pauta de Reivindicações, aprovada em Assembleia Geral da categoria, para ao final pedir seu atendimento, como forma de restabelecer a efetiva valorização dos servidores municipais. Preliminarmente, requer que a Prefeitura defina um calendário de reuniões com data, local e horário para o início das negociações.

A presente pauta é expressão de um representativo processo de elaboração e discussão democrática com a categoria, balizado por estudo econômico-financeiro das perdas salariais e dos indicadores financeiros da Prefeitura Municipal de São José dos Campos e balizado nos limites legais previstos na Lei Complementar 101/2000, que ora passamos a expor:

I – DATA BASE

Entende-se por data-base, para fins desta Pauta de Reivindicações, a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa. Também o período do ano em que a Administração Municipal de São José dos Campos e o SINDSERV se reunirão para negociar e repactuar os termos dos seus contratos coletivos de trabalho.

II – DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

1 – O prazo de vigência do contrato coletivo será de um ano, a contar de 01 de maio de 2025.

2 - As reivindicações aqui apresentadas e que se constituirão em acordo coletivo de trabalho, firmado entre o SINDSERV e a Administração Municipal de São José dos Campos, abrangem todos os trabalhadores do serviço público municipal, da administração municipal direta e indireta (Autarquias e Fundações).

3 - Incluem-se como trabalhadores do serviço público municipal, para fins de direito deste acordo coletivo: os Agentes de Combates às Endemias; os Agentes de Cidadania; os Agentes Comunitários de Saúde; os trabalhadores Contratados por Prazo Determinado.

4 – Os resultados das negociações receberão as formas jurídicas adequadas a cada caso, quais sejam leis municipais, decretos, portarias, ordens de serviço, instruções normativas e outras;

5 – As atas de negociações serão finalizadas e assinadas na própria reunião e se constituem em documento legal que vincula o município a cumprir integralmente as obrigações assumidas.

6 – A síntese dos debates constará expressamente nas atas de modo objetivo e claro se a reivindicação foi atendida ou não e as formas como serão implantadas as reivindicações acordadas;

7 – As partes têm pleno direito de fazer constar na ata a sua versão para cada situação, não podendo a outra parte impedir que este direito seja exercido;

8 – Todas as questões mencionadas durante a reunião constarão da ata na forma como mencionadas independente da vontade daquele que as mencionou;

9 – Retificações e retratações a respeito de pronunciamentos deverão ser feitas ainda durante a reunião de negociação e constarão como retratação ou esclarecimento.

EIXOS PRIORITÁRIOS

III.1 – REAJUSTE SALARIAL PARA REPOR PERDAS

Conforme estudos realizados por esta entidade, amparados pelo DIEESE, consideramos que há uma perda acumulada de cerca de 25% no poder de compra dos servidores da ativa e aposentados, por conta da incidência da Lei 173/2020, que suspendeu não somente o pagamento de três gatilhos disparados durante seu período de vigência, mas também desconsiderou o acúmulo da inflação prévia a ela.

Nesse sentido, reivindicamos a concessão de reajuste salarial coerente a este valor, a incidir sobre a remuneração do mês de abril/2025, corrigido pelo índice IPC-Fipe.

III.2 – REVOGAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DE 14%

Desde a aprovação da reforma da previdência de fevereiro de 2020, que começou a ser aplicado em junho daquele ano, aposentados que recebem a partir de 1 salário-mínimo tem seus rendimentos descontados em 14%, em sua grande maioria que não tinham nenhum valor de desconto previdenciário, haja visto sua contribuição durante toda a vida funcional.

Nesse sentido, reivindicamos a revogação, em lei, deste desconto para aqueles que recebem até o valor do teto do INSS. Tal medida é prevista e foi assim aplicada na grande maioria dos Estados e municípios que

fizeram reformas previdenciárias, isso para não se apontar como nem todos os entes chegaram a efetivar esta política.

III.3 – EQUIPARAÇÃO DO VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Considerando a revisão realizada no ano passado no benefício do vale-alimentação/vale-refeição dos servidores efetivos da Câmara Municipal, reivindicamos a extensão deste importante benefício, de forma plena, a todos os servidores efetivos da Municipalidade, bem como de suas autarquias.

Reivindicamos, assim, a equiparação do valor por dia trabalhador, a supressão da tabela de descontos do trabalhador no custeio do benefício (que acaba por minorar significativamente a sua aquisição), bem como a fixação de indexador ao valor/dia conforme o índice da Lei 4.590/1994.

DEMAIS REIVINDICAÇÕES GERAIS

III.4 - AUMENTO DO SUBSÍDIO DO CONVÊNIO MÉDICO

Considerando o fato de que os planos de saúde possuem aumentos anuais, muitas vezes acima do valor da inflação do período, e também o congelamento da tabela de subsídios de convênio médico desde sua criação, reivindicamos o aumento do valor deste benefício para os servidores, no importe de 20% (vinte por cento).

III.5 – INVESTIMENTOS NA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando a importância da qualificação profissional do quadro de servidores e a correta destinação das verbas destinadas ao PROBESEM, reivindicamos o aumento do percentual das bolsas de estudo para todos os servidores municipais no valor de 100% (cem por cento), bem como a extensão do benefício para cursos técnicos.

Reivindicamos, ainda, a jornada reduzida em 30 minutos, sem prejuízo de horário de almoço, no final do expediente para o servidor que esteja matriculado em cursos de graduação superior ou técnico, e que seja mantida esta jornada enquanto durar o curso.

III.6 – MELHORIA DAS UNIDADES DE TRABALHO

Na perspectiva dos trabalhadores do serviço público municipal, apenas as reformas prediais das unidades de trabalho (como escolas, UBS, postos administrativos etc.) não bastam.

Reivindicamos, primeiro, a melhoria nas medidas de segurança, com a destinação de profissionais de segurança para todas as unidades da prefeitura durante o horário de expediente.

Além disso, tendo em vista o cenário de emergência climática e as fortes e cada vez mais frequentes ondas de calor, reivindicamos a melhoria das medidas de adequação térmica das unidades de trabalho, com avaliação de acordo com as NRs referentes, climatização em especial dos espaços de maior concentração de pessoas (ar-condicionados, bebedouros, cobertura de quadras), revisão de normas de vestimentas e criação de protocolo institucional para dias de calor extremo a fim de evitar riscos de desidratação, insolação etc.

Por fim, apesar da propalada modernização tecnológica, ainda são constantes as reclamações de servidores e munícipes sobre a estabilidade e velocidade da internet nos locais da Prefeitura, notadamente nas unidades escolares.

III.7 – REVOGAÇÃO DE MEDIDAS DO PLANO NOVO DE CARREIRA

A revisão do Plano Novo de Carreira, seja dos servidores do quadro civil geral, seja do Magistério, é uma bandeira histórica do Sindicato, que queremos debater a partir de propostas concretas buscando atingir, de imediato, as medidas mais graves sentidas pela categoria e, a médio prazo, uma comissão formada pela Diretoria desta entidade, por servidores independentes e pela Administração Municipal.

A princípio, reivindicamos imediatamente o fim do interstício para progressão e promoção nas carreiras, o fim das cotas percentuais de porcentagem para estes processos citados (uma vez que elas prejudicam e excluem a grande maioria da categoria) e o fim do desconto de pontos de assiduidade por licença médica tirada para tratar da própria saúde, como foi nos casos de Covid-19, estendendo este entendimento para todos os problemas de saúde que venham a acometer os servidores.

III.8 – PARTICIPAÇÃO NAS ELEIÇÕES DAS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Consideramos que é necessário ampliar espaços e formas de participação dos servidores nas decisões da Administração Municipal, socializando e aprofundando os seus direitos e deveres no trabalho realizado no serviço público. Nesse sentido, reivindicamos a participação de diretores do Sindicato no processo de elaboração das eleições e da atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) que existem hoje na Municipalidade.

III.8 – ELEIÇÃO DIRETA PARA CONSELHOS DO INSTITUTO DA PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR MUNICIPAL (IPSM)

Considerando ainda a necessidade maior participação dos servidores nas decisões da Administração e também o crítico cenário de endividamento do IPSM, defendemos que a composição do Conselho Administrativo e do Conselho Fiscal do referido Instituto seja feita via eleições entre pares de servidores da ativa e aposentados, garantindo a representação direta dos mais interessados na correta gestão e direção do Instituto.

III.9 – GARANTIA DE LIBERDADE E AMPLIAÇÃO DE ATUAÇÃO SINDICAL

Consideramos, ainda, que é possível ampliar e garantir diversos aspectos da atuação sindical junto à categoria que, hoje, é muitas vezes dificultada por orientações da própria Administração Municipal. Reivindicamos, assim, a garantia de entrada organizada dos dirigentes sindicais nas unidades de trabalho para diálogo com os servidores e distribuição de materiais informativos impressos.

Reivindicamos também um diálogo com o objetivo de estruturar a nomeação de representantes por unidade de trabalho, eleitos por seus pares, com garantia de ausências abonadas para reuniões bimestrais com a Diretoria do Sindicato, como forma de consolidar o vínculo direto da entidade junto à base de servidores. Por fim, reivindicamos também a possibilidade de mais uma liberação de diretor, sem prejuízo de vencimentos, para instâncias sindicais superiores (tais como Fetam/SP, Confetam ou CUT) e de mais uma liberação negociada junto à autarquia Fundhas.

III.10 – CALENDÁRIO DE REUNIÕES COM SECRETÁRIOS DO GOVERNO

Tendo em vista a negociação sobre várias questões envolvendo salário, carreira e condições de trabalho de setores específicos da Prefeitura e suas autarquias, reivindicamos também a realização de um calendário próprio para reuniões acompanhados dos(as) Secretários(as) da Educação e da Saúde e também com o Presidente da Fundação Hélio Augusto de Souza (Fundhas).

REIVINDICAÇÕES DA EDUCAÇÃO

III.11 – APLICAÇÃO DO PISO SALARIAL COM REFLEXO NOS DEMAIS NÍVEIS E GRAUS DA CARREIRA

O Piso Salarial Nacional do Magistério é o valor mínimo que deve ser pago aos professores da educação básica, em início de carreira, para a jornada de 40 horas semanais, com seus efeitos proporcionais para diferentes jornadas.

No entendimento do Sindicato, os últimos reajustes feitos no valor do Piso (em 2022 e em 2023) foram aplicados de forma irregular pela Administração Municipal, uma vez que alteraram apenas os valores dos primeiros níveis da carreira do Magistério, sem efeito diretamente proporcional nos níveis e graus superiores, que percebem valores superiores de acordo com tempo de carreira e titulação.

Assim, reivindicamos a revisão da tabela de vencimentos do Magistério, tanto no Plano Antigo quanto do Plano Novo, para aplicação proporcional do Piso e devida valorização da progressão e promoção na carreira.

Defendemos, por fim, que a Administração deve aplicar o pagamento retroativo do Piso, no caso agora referente ao último reajuste, de janeiro de 2025, de 6,27% em relação ao valor de 2024 (o qual também não havia sido reajustado no ano passado), uma vez que a aplicação do valor definido pela União é de caráter imediato, conforme previsto na Constituição Federal.

III.12 – ESTABILIDADE E CONTRATOS AOS PROFESSORES EVENTUAIS E POR PRAZO DETERMINADO

O Sindicato vem recebendo diversas denúncias de falta de professores para atribuição em blocos de aula e de professores eventuais para cobrir possíveis faltas, abonadas, licenças entre outras de professores efetivos. Inclusive, as denúncias apontam para desvio de função de professores de outros setores, como AEE e API, e profissionais de apoio terceirizados para cobrir essas possíveis ausências.

Reivindicamos a imediata assinatura de termos de professores eventuais, para atenuar esse grave problema, e a contratação de professores por prazo determinado para os blocos sem atribuição.

Também entendemos como necessário garantir estabilidade financeira a esses profissionais, reajustando sua remuneração de acordo com o Piso Nacional e concedendo número mínimo de aulas.

III.13 – FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES DA EDUCAÇÃO INFANTIL

Reforçamos que o Sindicato é absolutamente contra a terceirização das unidades escolares prévias ao Ensino Fundamental, que se concretiza desde 2022 com a terceirização de Centros de Educação Infantil e, neste ano, com a terceirização do cuidado na maioria das Escolas Municipais de Educação Infantil (EMEI).

Na perspectiva da defesa da Educação pública, gratuita e universal, defendemos, concretamente, um estudo extenso e objetivo dos impactos instaurados para trabalhadores efetivos realocados por conta das terceirizações, dos critérios de que unidades foram ou não terceirizadas e das diferenças de salários, carreira e direitos entre funcionários da rede própria e da rede terceirizada.

Por fim, reivindicamos a fiscalização, por esta entidade, do processo de atribuição de Professores e Agentes Educadores já realocados ou em processo de realocação de unidade-sede por conta de terceirizações.

III.14 – CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE GESTÃO ESCOLAR

O Sindicato acumula o entendimento de que o provimento dos cargos de gestão escolar por processos internos e/ou indicações é um grave problema para a gestão democrática da Educação Básica, uma vez que atrela esta função de ordem técnico-pedagógica à designação de função de confiança pela Administração Municipal. Este problema, aliás, foi agravado pela aprovação recente da LC 679/2023.

Portanto, em consonância com o regrado pela LDB e pela Constituição Estadual de São Paulo e com o que já foi apontado por ações judiciais promovidas pelo Ministério Público, defendemos a realização de concursos públicos para os cargos de Diretor de Escola, Vice-Diretor, Coordenadores Pedagógicos e Coordenadores Educacionais.

III.15 – AVANÇO NOS DIREITOS DE AGENTES EDUCADORES (JORNADA DE 30H E EQUIPARAÇÃO SALARIAL)

Considerando os aumentos recentes nos valores dos repasses do Fundeb e a enorme dedicação e sobrecarga de trabalho dos Agentes Educadores, em especial na Educação Infantil, na maioria das vezes atuando para além do cuidado com as crianças, reivindicamos a equiparação proporcional desta categoria ao Magistério em termos salariais, de carreira e de direitos, incluindo nisso a redução para jornada de 30 horas semanais.

III.16 - REVOGAÇÃO DO DECRETO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Considerando o que se demonstra por dados coletados pelo Sindicato a respeito do enorme impacto da Avaliação Institucional para o Magistério e as próprias ações judiciais vitoriosas obtidas por esta entidade, reivindicamos a revogação do decreto que instituiu esta política, que desconsidera elementos fora do controle do trabalho docente e prejudicam enormemente os processos de progressão e promoção na carreira, além da aquisição do Prêmio Individual.

III.17 – DEFESA DA LIBERDADE DE CÁTEDRA E DA LAICIDADE DA ESCOLA PÚBLICA

No período recente, o Sindicato vem recebendo diversas denúncias e relatos de intervenções pedagógicas desnecessárias e contrárias à liberdade de cátedra do plano pedagógico dos professores, o que é previsto na Constituição Federal, atingindo os conteúdos escolares estabelecidos inclusive na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) que representam direitos de aprendizagem dos estudantes.

Além disso, recebemos também relatos sobre práticas contrárias ao regime de laicidade das escolas públicas, o que fere o respeito à diversidade e pluralismo filosófico-religioso.

REIVINDICAÇÕES DA SAÚDE

III.18 - FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES NO ÂMBITO DA SAÚDE

Reforçamos que o Sindicato é absolutamente contra a terceirização da gestão e dos serviços ofertados nas unidades de saúde e defende um Sistema Único de Saúde (SUS) 100% público, com mais abertura de concursos públicos e valorização do vínculo entre trabalhadores da saúde e usuários das unidades de saúde.

III.19 – VALORIZAÇÃO DOS AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS E AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE

Os Agentes de Combate a Endemias (ACE) e Agentes Comunitários de Saúde (ACS) exercem um importante papel para a garantia de melhores condições de saúde e de vida à população. Esses profissionais atuam na organização das ações de Atenção Básica, representando o elo fundamental entre as demandas da comunidade e o serviço de saúde,

não podendo haver, dessa forma, inseguranças e desvalorização em seu trabalho.

Nesse sentido, reivindicamos uma série de medidas: abertura de mais concursos públicos para reposição de pessoal, dado que há relatos de sobrecarga de trabalho e realocação de funções entre Agentes; formulação de plano de carreira para devida valorização salarial e de carreira; e aplicação imediata do pagamento Incentivo Financeiro Adicional (14º salário) para esses profissionais, conforme já previsto e com fundos devidos pelas instâncias superiores.

III.20 – IMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA DE 30H SEMANAIS PARA VÁRIOS CARGOS

Considerando a vigência da Lei 9.378/2016, defendemos a sua regulamentação para implementação da jornada de trabalho de 30 horas semanais aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo ou função de Psicólogo, Farmacêutico, Laboratorista Clínico, Técnico de Patologia Clínica, Auxiliar de Patologia Clínica, Técnico de Saúde Bucal, Auxiliar de Saúde Bucal e Nutricionista, da administração pública direta ou indireta, sem redução de salários. Reivindicamos, ainda, a mesma concepção de redução de jornada de trabalho, sem prejuízo de vencimentos aos ACS e ACE.

III.21 - CORREÇÕES DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Considerando o pagamento atual do adicional de insalubridade e a previsão deste direito em legislações coerentes com a Constituição Federal, reivindicamos o pagamento do adicional em relação ao salário base, que hoje é pago em relação ao salário mínimo federal.

Considerando ainda a exposição a agentes biológicos derivados de doenças infecto-contagiosas e contato com materiais coletados de pacientes destas enfermidades, reivindicamos a correção para a insalubridade em grau máximo para as profissões de dentistas, higienistas, assistentes de saúde bucal, médicos e enfermeiros e também para os profissionais do laboratório municipal.

III.22 - EXTENSÃO DO ATDE PARA TODOS OS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Considerando a forma de pagamento atual do Adicional de Trabalho em Dias Especiais (ATDE), estabelecido no artigo 9º da Lei 455/2011, que abrange exclusivamente a categoria de médicos, reivindicamos a extensão deste benefício adicional para todos os profissionais que exercem trabalho nas mesmas unidades em datas especiais (sábados e

domingos do ano, as segundas e terças-feiras de carnaval, os dias 24, 25 e 31 de dezembro, e o dia 1º de janeiro).

III.23 - INCLUSÃO DO ACET DE 40% PARA OUTRAS PROFISSÕES ATUANTES NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA

Considerando a observância do princípio da isonomia no trabalho, que garante remuneração igual para trabalhadores que desempenham funções semelhantes, reivindicamos a instituição da gratificação do Adicional de Condições Especiais de Trabalho (ACET) em 40% para outras profissões atuantes na Estratégia Saúde da Família (ESF), como dentistas, higienistas e assistentes de saúde bucal, ACS's e ACE's.

REIVINDICAÇÕES DA FUNDHAS

III.24 - REVISÃO DO NOVO PLANO DE CARREIRA DA FUNDHAS

Considerando a aprovação, no ano passado, do Novo Plano de Carreira dos trabalhadores da Fundhas, já foi identificado por esta entidade uma série de problemas no que diz respeito à valorização da carreira que podem comprometer, inclusive, a consolidação do pessoal efetivo a médio e longo prazo.

Reivindicamos, assim, a instauração de uma comissão para revisão do Plano, formada pela Diretoria desta entidade, por servidores independentes da própria autarquia e pela Administração Municipal. De imediato, defendemos a implementação, no referido Plano, da promoção por tempo de serviço, além da promoção baseada em qualificação, de modo a valorizar a permanência e o acúmulo de experiência no quadro de funcionários.

III.25 - CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROFISSIONAIS

Considerando o cenário de falta de profissionais na proporção adequada e a sobrecarga de trabalho e de quantidade de alunos atendidos, em diferentes unidades, reivindicamos a imediata e correta abertura de concursos públicos, em conformidade com as exigências de fato necessárias para cada cargo, visando o respeito à razão alunos/profissionais, em especial na DECA, e a recomposição de equipe técnica com Psicólogos, Psicopedagogos, Orientadores Pedagógicos e Assistentes Sociais.

Por fim, considerando o concurso vigente de Educadores Sociais, consideramos ilícita a contratação de oficinairos para esta função, sendo

necessária a imediata convocação dos aprovados para recomposição das equipes.

III.26 - MELHORIAS NO TRABALHO E CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS

Retomar a compensação dos dias entre Natal e Ano Novo para folga de todos os funcionários, interrompida de forma unilateral em 2020, uma vez que as atividades com alunos se encerram antes do feriado de Natal e não haveria qualquer prejuízo no atendimento às crianças e adolescentes.

Reverter a portaria que normatiza as folgas abonadas, sem a imposição desnecessária da quantidade de três por semestre. Extensão do benefício dos 10 dias de recesso de julho aos demais profissionais que atuam diretamente com adolescentes nas unidades, sem prejuízo do gozo dos 30 dias de férias.

Respeito à lei federal que estabelece o gozo da falta relativa aos dias a serviço do TRE.

Redução de jornada de trabalho entre 30% e 50% para funcionários com deficiência ou responsável legal por cônjuge ou filho com deficiência, sem prejuízo de salário, vantagens ou benefícios, como amparado no recente julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.097) pelo STF.

Revisão do pagamento de triênio assim que o funcionário completar o período de três anos, substituindo o antigo sistema de pagamentos, assim como ocorreu com o quadro efetivo da Prefeitura.

III.27 - REVISÃO DOS SALÁRIOS POR FUNÇÃO

Foi identificado que um grande grupo de cargos recebem salários inferiores ao Salário-Mínimo Paulista, como Ajudante de cozinha, Auxiliar de almoxarifado, Cozinheiro, Auxiliar de manutenção, Agente administrativo, entre outros.

Também identificamos que as Orientadoras Pedagógicas, com mais responsabilidades na instituição, recebem o mesmo salário base de Professores. Além disso, Professores I não percebem o valor adequado ao Piso Salarial do Magistério e entendemos que o salário base dos Educadores deveria ser equiparado ao de Professores, também conforme o Piso Salarial do Magistério.

Por isso, reivindicamos a revisão salarial de todos esses cargos e funções.