



Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal de Piracicaba/SP

Hélio Donizete Zanatta

Piracicaba, 09 de fevereiro de 2026

A Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Municipais de Piracicaba, São Pedro, Águas de São Pedro, Saltinho e Região, por seu Presidente infrafirmado, vem informar que em assembleia geral da categoria realizada em 06 de fevereiro de 2026, com edital de convocação publicado no jornal Gazeta de Piracicaba edição do dia 29 de janeiro de 2026, foi aprovada por maioria absoluta a seguinte proposta salarial:

- a) Aumento salarial de 12,62 % (doze ponto sessenta e dois por cento) composto de reposição inflacionária de 4,62% (quatro ponto sessenta e dois por cento) e aumento real de 8% (oito por cento);
- b) Aumento do vale-alimentação para R\$ 500,00 (quinhentos reais);
- c) Aumento no vale café da manhã para R\$ 100,00 (cem reais);
- d) Preservação do regime especial de trabalho – RET, dos profissionais da guarda civil municipal de Piracicaba;
- e) Preservação do benefício da cesta básica de alimentos aos aposentados e pensionistas que há 35 (trinta e cinco) anos contemplados pelo benefício.

Além da pauta abaixo de cláusulas sociais:

1. JORNADA DE TRABALHO E TRABALHO REMOTO (HÍBRIDO)



1.1. Redução da Jornada: Instituição da jornada ordinária de 06 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais para todos os servidores, sem qualquer redução na remuneração ou benefícios.

1.2. Implementação do Regime Híbrido: Criação de sistema de teletrabalho (para cargos cujas atividades possam ser desempenhadas fora do posto sem trazer prejuízo da eficiência, “atividades tipicamente de escritório”) estruturado conforme a seguinte matriz:

Modalidade	Presencial	Remoto	Público-Alvo
Padrão	3 dias	2 dias	Quadro Geral
Alternativo	2 dias	3 dias	Conforme Escala/Setor
Acadêmico	1 dia	4 dias	Estudantes (Graduação ou Pós Stricto Sensu)

2. INFRAESTRUTURA, SAÚDE OCUPACIONAL E MANUTENÇÃO

2.1. Insumos de Higiene: Garantia de reposição imediata e contínua de itens básicos de higiene (sabão líquido e papel toalha) em todos os banheiros das repartições.

2.2. Manutenção Predial e Acessibilidade: Instituição de cronograma rigoroso de manutenção preventiva para elevadores e sistemas de climatização, garantindo o pleno funcionamento e o direito à acessibilidade.



2.3. Adequação à NR-17 (Ergonomia): Revisão imediata do sistema de iluminação e mobiliário de todas as salas de trabalho, adequação integral do ambiente de trabalho (iluminação, mobiliário e organização do trabalho) para prevenir a fadiga física garantindo que o ambiente esteja em estrito cumprimento com a **Norma Regulamentadora 17**, prevenindo fadiga visual e problemas ergonômicos.

2.4. Gestão Integrada de Riscos e Saúde Mental (NR-01): Implementação e revisão do Inventário de Riscos e Planos de Ação, com foco na identificação e mitigação de fatores psicossociais para prevenir o estresse ocupacional e o esgotamento mental, garantindo que a organização do trabalho em todas as salas esteja em estrito cumprimento com as diretrizes de preservação da saúde física e mental dos servidores.

3. SEGURANÇA E CONTROLE DE ACESSO

3.1. Controle de Portaria: Implantação de sistema de controle rigoroso de acesso em todos os prédios públicos, com identificação obrigatória de visitantes.

3.2. Dispositivos de Segurança: Instalação de **detectores de metais** em todas as entradas de prédios administrativos, seguindo o modelo adotado nos Fóruns de Justiça, visando proteger a integridade física dos servidores e usuários do serviço público.

4. VALORIZAÇÃO DA CARREIRA E ÉTICA ADMINISTRATIVA

4.1. Exclusividade Técnica: Preenchimento dos cargos de **secretários-executivos** exclusivamente por servidores do quadro **efetivo**.



4.2. Rotatividade de Chefia: Limite de 01 ano para ocupação de cargos de chefia ou FG, com rodízio obrigatório entre os demais servidores qualificados da mesma repartição, vedada a recondução imediata.

5. BENEFÍCIOS E SAÚDE

5.1. Isenção no Transporte: Passe livre no transporte público municipal para servidores ativos.

5.2. Prioridade Sanitária: Inclusão prioritária em todas as campanhas de vacinação.

5.3. Calendário (Emendas): Transformação de segundas ou sextas em pontos facultativos em feriados de "ponte".

5.4. Comissão do Vale-Alimentação: Manutenção da Comissão de Negociação do Vale-Alimentação (instituída em 2025) para a negociação específica do reajuste do VA em 2026, garantindo que esta negociação ocorra de forma dissociada do reajuste salarial geral.

5.5. Recomposição Pós-Congelamento (LC 226/2026): Imediata constituição de Comissão Especial para negociar o pagamento das verbas afetadas pelo período de congelamento e agora autorizadas pela Lei Complementar 226/2026, considerando, também, que existem servidores inativos e pessoas que se desligaram (exonerados), mas, que se sujeitaram ao congelamento. Sem prejuízo de estabelecer programa para que os reflexos sobre as verbas a serem pagas sejam devidamente descontadas na proporção de alíquota devida ao IPASP.



Imediata aplicação da referida lei no que tange à incidência de progressão de nível funcional com reflexo direto e imediato na remuneração dos servidores ativos.

Resumo de Objetivos das Reivindicações

Categoria	Reivindicação	Objetivo Principal
Sustentabilidade	Teletrabalho híbrido	Eficiência e qualificação do servidor.
Segurança	Detector de Metais	Proteção contra ameaças e violência.
Higiene/Saúde	Manutenção e NR's-01 e 17	Condições dignas de trabalho e prevenção de doenças.
Ética	Rodízio de Chefias	Combate ao clientelismo e transparência.
Mobilidade	Passage Livre	Redução de custos e incentivo ao transporte público.

JUSTIFICATIVA FINAL

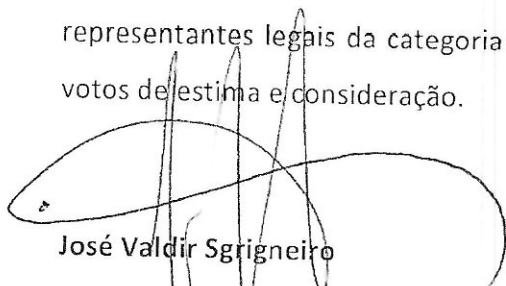
Esta pauta reflete a necessidade urgente de adequação da Prefeitura de Piracicaba aos padrões modernos de gestão e saúde do trabalho. A falta de itens



básicos de higiene e a insegurança nos acessos são pontos críticos que afetam a dignidade do servidor. A proposta visa equilibrar a eficiência administrativa com a proteção física e mental de quem move a máquina pública municipal.

Informamos ainda que anexo a este ofício segue o manifesto elaborado pela comissão de negociação salarial, igualmente submetido à assembleia geral e aprovado por maioria absoluta.

Sendo o que nos cabia como únicos representantes legais da categoria aproveita-se o ensejo para externar nossos votos de estima e consideração.


José Valdir Sgrignero
Presidente