

CAMPANHA SALARIAL 2026

SINDICATO AMPLIA MOBILIZAÇÃO, PERCORRE LOCAIS DE TRABALHO E COBRA DA PREFEITURA UMA RESPOSTA CONCRETA AOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

SEM PROPOSTA DE REAJUSTE, SERVIDORES SEGUEM MOBILIZADOS E COBRAM RESPEITO DA PREFEITURA

Mesmo após meses de tentativas de negociação e de insistentes cobranças do SINDSERV, a administração municipal continua sem apresentar uma proposta de reajuste salarial ao funcionalismo público municipal.

O descaso é marca de uma gestão que não valoriza quem está todos os dias na linha de frente dos serviços prestados à população.

Diante desse cenário, a diretoria do SINDSERV vem percorrendo os postos de trabalho para conversar diretamente com os servidores, explicar o andamento das negociações, prestar contas da atuação da diretoria e, principalmente, ouvir as demandas e preocupações da categoria.

No dia **4 de agosto**, em Assembleia Extraordinária, foram deliberados os próximos passos da campanha e aprovadas ações de mobilização. Entre elas, a necessidade de informar a população sobre o descaso com o qual os servidores públicos municipais vêm sendo tratados por esta gestão.

Nesse sentido, ainda no mês de agosto, o Sindserv concedeu entrevistas



ta à **Rádio Interativa**, fez uso da **Tribuna da Câmara Municipal de São Mateus** e buscou o **Ministério Público Estadual**. Tanto na Câmara Municipal quanto junto ao Ministério Público, o sindicato denunciou os reiterados descumprimentos da legislação por parte da gestão municipal, a exemplo da **Lei nº 839/2010**, que estabelece o mês de janeiro como data-base para o reajus-

te dos servidores públicos municipais. No Ministério Público, o Sindserv também buscou a mediação para o avanço das negociações com o Município, visando garantir o cumprimento da legislação e a efetivação dos direitos da categoria. Como encaminhamento, o sindicato obteve do promotor o compromisso de convocar uma reunião entre o Município e o

Sindserv, a ser realizada no período entre **8 e 20 de setembro**, com o objetivo de intermediar as negociações e buscar soluções para as demandas apresentadas.

Não existe escola funcionando, atendimento de saúde, serviços administrativos sem a atuação dos servidores responsáveis por levar esses serviços à população.

Até agora, não há proposta. Mas há luta. E a luta continua.

Nenhuma conquista histórica dos servidores públicos de São Mateus aconteceu sem organização, participação e luta. Portanto, a força dessa campanha está na união da categoria.

ENQUANTO ISSO...

Nas visitas realizadas pelo **SINDSERV** às unidades de ensino do município, uma situação chama a atenção: as chamadas **tendas verdes** estão presentes em praticamente todas as EMEFs e CEIMs. Em algumas escolas, há uma estrutura; em outras, duas ou mais.

As tendas cumprem uma função importante ao proteger estudantes e trabalhadores do sol e das altas temperaturas. O problema é quando uma medida emergencial passa a ocupar



o lugar de investimentos permanentes na infraestrutura escolar.

Enquanto as tendas se multiplicam pelos pátios das unidades de ensino, as salas de aula seguem sem a prometida climatização, submetendo estudantes e profissionais a ambientes inadequados, especialmente nos períodos de temperaturas mais elevadas.

Diante desse cenário, o SINDSERV cobra respostas da administração municipal: qual é o custo dessas estruturas? Quais são os critérios utilizados para sua instalação? Por quanto tempo permanecerão nas escolas?

E, principalmente, qual é o cronograma para que as soluções definitivas sejam efetivamente implementadas? Não se questiona a importância de garantir proteção contra o calor. O que se questiona é a falta de transparência, planejamento e investimentos estruturais capazes de assegurar condições adequadas e permanentes para estudantes e trabalhadores da educação.

A população tem o direito de saber onde estão os investimentos prometidos para melhorar a infraestrutura das escolas. **O SINDSERV quer respostas.**

ATENÇÃO: ERRO NO CNIS PODE IMPEDIR CONCESSÃO DE BENEFÍCIO PELO INSS

Alguns servidores municipais têm relatado dificuldades para obter o **Benefício por Incapacidade Temporária (antigo auxílio-doença)** junto ao INSS. Em diversos casos, o pedido é indeferido com a seguinte justificativa:

Motivo: Perda da Qualidade de Segurado.

No entanto, esse problema pode estar relacionado a um erro cadastral ou administrativo no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Em determinadas situações, o sistema do INSS interpreta equivocadamente que o servidor está vinculado exclusivamente a um Regime Próprio de Previ-

dência, desconsiderando suas contribuições ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Para verificar se existe essa inconsistência, o servidor deve acessar o portal **Meu INSS** e emitir o **Extrato Previdenciário (CNIS)**. Caso apareça, ao lado das remunerações, o indicador **"PREM-BLOQ-EC103"**, é recomendável buscar a regularização dos dados.

"Não foi reconhecido o direito ao Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário."

O que fazer?

1. Acessar o Meu INSS e emitir o extrato CNIS;
2. Verificar a existência do indicador **PREM-BLOQ-EC103**;
3. Protocolar requerimento junto à Prefeitura solicitando a **Declaração de Tempo de Contribuição ao RGPS (DTC)**;
4. Com a declaração em mãos, agendar atendimento no INSS para solicitar a correção das informações cadastrais.

A regularização desses dados é fundamental para garantir o acesso aos benefícios previdenciários e evitar prejuízos ao servidor em momentos de necessidade.

Em caso de dúvida, não forneça informações e entre em contato imediatamente pelos canais oficiais do sindicato.

CUIDAR DE QUEM CUIDA!



Anna Carolina Aguiar de Oliveira (CRO-ES 5188)

Nesta edição, a dentista Anna Carolina Aguiar de Oliveira (CRO-ES 5188), que atua há 16 anos na Prefeitura Municipal de São Mateus, compartilha sua visão e suas reflexões sobre a saúde bucal no município.

Sabendo que “a saúde começa pela boca”, é inegável a sua importância para o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores e da população em geral. A saúde bucal vai muito além da estética e de um sorriso bonito. Ela é a porta de entrada do organismo e está diretamente relacionada ao bem-estar físico, à autoestima e às relações sociais. Cuidar da saúde da boca significa proteger o corpo contra infecções e contribuir para

o bom funcionamento do organismo, desde a primeira etapa da digestão: a mastigação.

A higienização bucal realizada corretamente em casa é fundamental para a manutenção da saúde dos dentes e da gengiva. No entanto, a visita periódica ao cirurgião-dentista é indispensável para a identificação precoce de problemas que, se não tratados, podem evoluir e comprometer a saúde do paciente. Alguns fatores merecem atenção:

- **Porta de entrada:** as bactérias presentes na boca podem atingir a corrente sanguínea e comprometer outros órgãos, como o coração.
- **Mastigação adequada:** dentes saudáveis contribuem para a correta trituração dos alimentos, favorecendo o processo digestivo.
- **Sinais de alerta:** alterações na gengiva, feridas e outras manifestações podem indicar doenças que se desenvolvem em diferentes partes do organismo.

Hábitos diários, como a escovação correta, o uso do fio dental e a redução do consumo excessivo de açúcares e carboidratos, devem ser incentivados desde a infância, pois representam importantes estratégias de promoção da saúde.

Ao refletirmos sobre a saúde bucal da população, é necessário também analisar as condições em que o serviço odontológico é oferecido. Estrutura física adequada, disponibilidade de insumos, equipamentos e valorização profissional são fatores essenciais para garantir um atendimento de qualidade.

Ao longo dos anos, muitos desafios têm sido enfrentados pelos profissionais da Odontologia no município, impactando diretamente a prestação dos serviços e, consequentemente, a assistência oferecida à população.

Por isso, investir na Odontologia não deve ser visto como um gasto, mas como uma estratégia de promoção da saúde pública. Valorizar os profissionais, oferecer condições adequadas de trabalho e garantir o cumprimento dos direitos da categoria representam investimentos que retornam diretamente para a sociedade.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

www.sindservsm.org.br
diretoria@sindservsm.org.br
 @sindserv
 Sindserv

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SÃO MATEUS - SINDSERV

TELEFONES:
 (27) 99806-4336 (RECEPÇÃO)
 (27) 99855-3657 (JURÍDICO)
 (27) 99688-9546 (PRESIDÊNCIA)

Rua Rômulo Martins, nº 80, Boa Vista

SERVIDOR EM DESTAQUE

Esta seção pretende homenagear, a cada edição, um filiado com notória atuação e reconhecida consciência de classe. Aqui valorizamos trajetórias que fortalecem a organização coletiva e inspiram o compromisso com a luta e os direitos da categoria.

E, nesta edição, a homenageada é **Ivone Martins da Silva**.

Aos 59 anos, Ivone carrega uma trajetória marcada pela dedicação, perseverança e amor ao trabalho. Natural de Jacupemba, distrito de Linhares (ES), passou os primeiros anos da infância em uma fazenda onde o pai trabalhava como braçal. Aos cinco anos, mudou-se para São Mateus (ES).

Estudou no bairro Rio Preto, onde concluiu o Ensino Fundamental. Mais tarde decidiu retomar os estudos e concluiu o Ensino Médio por meio do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Encceja), demonstrando que a busca pelo conhecimento não tem idade.

Casada há 38 anos, é mãe de três filhos e construiu sua família conciliando os desafios da maternidade com a vida profissional.

Sua trajetória no serviço público começou como designada temporária, atuando durante dois anos na EMEF Guriri, na função de Auxiliar de Serviços Gerais (ASG). Posteriormente, foi aprovada em concurso público e, há 26 anos, integra o quadro efetivo da Prefeitura Municipal de São Mateus.

Ao longo desses anos, trabalhou no CEIM Ovelhinha, no antigo CEIM Guriri, atual CEIM André Nardotto, onde continua exercendo suas atividades com dedicação e carinho.

A escolha pelo serviço público foi influenciada pela experiência de familiares. Além disso, a jornada do serviço público representava uma oportunidade de conciliar o trabalho com os cuidados com os filhos e as responsabilidades domésticas, especialmente diante das dificuldades impostas pela escala de trabalho 6x1.



Apesar da desvalorização salarial enfrentada pelos profissionais da área, Ivone demonstra gratidão pela profissão que escolheu. Segundo ela, trabalhar na Educação é motivo de alegria. O reconhecimento recebido dos ex-alunos, que frequentemente a cumprimentam e relembram histórias vividas durante a infância, é uma das maiores recompensas de sua trajetória.

Além do compromisso com a escola, Ivone sempre esteve presente nos movimentos sindicais em defesa de melhores condições de trabalho e da valorização dos servidores públicos.

Faltando poucos anos para a aposentadoria, ela afirma que ainda não fez planos para essa nova etapa da vida. No entanto, uma certeza já existe: sua história no serviço público deixou marcas importantes na vida de muitas crianças, colegas e familiares.

O SINDSERV reconhece a contribuição de Ivone Martins da Silva para a educação pública e a luta coletiva dos servidores. Nossa homenagem e respeito por sua trajetória de dedicação e compromisso.

SERVIR E INSPIRAR: NOSSA HOMENAGEM.



A atual diretoria do Sindserv (2025-2028) presta uma justa homenagem aos servidores públicos municipais que, ao longo de suas trajetórias, contribuíram de maneira significativa para o desenvolvimento de São Mateus. A iniciativa reafirma nosso compromisso em valorizar aqueles que dedicaram seu trabalho, conhecimento e compromisso à construção de um serviço público cada vez mais comprometido com a população mateense.

Nesta edição homenageamos os servidores aposentados nos meses de **maio a dezembro** de 2025:

ADALBERTO DOS SANTOS BOLDRINI
ADENILZA DE ARAUJO BATISTA
ALCIMAR TONETO FERREIRA
CLEIDIANA PANI COSME
ELIANI DE OLIVEIRA CAMPOS
LINDIMAR GONÇALVES NATALE
MARCIA CRISTINA BORGES DE SOUZA
MARIA DA PENHA PIROLA BARBOZA
MARILENE CLAUDINO DE FREITAS

MARILZA PALMAS LAZARO
MARLY DONATO MARRANE
MIRQUIS DOS SANTOS CAETANO
NATALINA CALVI RODRIGUES
NUZINETE LOPES GAMA
ROSICLAIR MOREIRA BRAGA
SIDNEI VITURINO
SOLANGE FERREIRA FIGUEREDO
VALDIRENE BERNARDINO PIRES

CAT E VISAT: INFORMAÇÃO É PROTEÇÃO PARA O SERVIDOR

Acidente, doença, violência ou sofrimento relacionado ao trabalho não devem ser tratados como algo “normal”. Saiba quando procurar ajuda e registrar a ocorrência.

Com o objetivo de oferecer informações precisas e orientar os servidores que têm dúvidas sobre a abertura da **Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**, o Sindserv se reuniu, em junho deste ano, com a **equipe da Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT)**. O encontro permitiu esclarecer quando a CAT deve ser aberta, quais situações relacionadas ao trabalho precisam ser registradas e como o servidor pode buscar atendimento e notificação.

O que é CAT?

A **CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)** é o registro oficial de um acidente ou doença relacionada ao trabalho. Ela garante que o ocorrido fique documentado e pode ser importante para resguardar os direitos do servidor no futuro.

Quando devo abrir uma CAT?

Sempre que ocorrer um **acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho**, mesmo que não haja afastamento ou atestado médico. Não é necessário esperar um determinado número de dias para fazer o registro.

Quais situações podem gerar uma CAT?

Além de acidentes durante o trabalho, estão entre as situações relacionadas ao trabalho que devem ser observadas: **acidentes de trajeto, acidentes com material biológico, transtornos mentais, perda auditiva, distúrbios da voz, intoxicações, acidentes com animais peçonhentos e situações de violência.**

Acidente no trajeto para o trabalho também conta?

Sim. Acidentes ocorridos na ida ou na volta do trabalho devem ser comunicados. É importante, porém, observar se houve desvio ou interrupção do trajeto por motivo pessoal, pois isso pode interferir na caracterização do acidente.

Sofri uma agressão durante o trabalho. Posso abrir CAT?

Sim. **Violências relacionadas ao trabalho também devem ser registradas e notificadas.** Isso inclui agressões físicas, violência psicológica e assédio.

Um exemplo levantado na reunião foi o de profissionais da Educação que sofrem agressões durante o exercício de suas funções. O fato de a agressão ocorrer no contexto de atendimento ou de atividade com estudantes não significa que o trabalhador deva simplesmente aceitar a violência como parte “normal” do trabalho.

As escolas podem realizar notificações de violência. Nos demais setores, o servidor pode procurar **qualquer unidade de saúde**, relatar o ocorrido e solicitar a notificação. A orientação é que a situação seja identificada como relacionada ao trabalho.

E se desenvolvi ansiedade, depressão ou outro transtorno mental relacionado ao trabalho?

A situação deve ser comunicada e avaliada. **A equipe da VISAT destacou que transtornos mentais relacio-**

nados ao trabalho também são passíveis de notificação e exigem a abertura de CAT, quando houver relação com o trabalho.

Onde o servidor deve procurar ajuda?

Para a **CAT**, o servidor deve procurar o setor responsável, como a **Medicina do Trabalho**, conforme o procedimento adotado pelo município. Para a notificação à VISAT, pode procurar **uma unidade de saúde** e informar que a situação está relacionada ao trabalho.

Por que é importante notificar?

Porque **o que não é registrado pode permanecer invisível.** A notificação permite que a Vigilância conheça os problemas enfrentados pelos trabalhadores, acompanhe os casos e identifique situações que precisam ser prevenidas ou corrigidas.

O que fazer se houver pressão para não abrir a CAT?

Não deixe o ocorrido sem registro. Muitos trabalhadores deixam de abrir CAT por **medo, desinformação ou pressão**, mas o registro é importante para documentar o acidente ou adoecimento e resguardar o servidor.

Procure orientação, registre e busque atendimento.

- Contatos Visat -

Email: visatsaomateus@gmail.com

Telefone: (27) 99705 3435

O jurídico explica

NR-01: MUDANÇAS REFORÇAM A GESTÃO PREVENTIVA DOS RISCOS NO TRABALHO

A NR-01 é a norma que estabelece as diretrizes gerais de saúde e segurança do trabalho no Brasil. Ela orienta as empresas a identificar, avaliar, controlar e acompanhar os riscos ocupacionais existentes em suas atividades, com o objetivo de prevenir acidentes, adoecimentos e melhorar as condições do ambiente laboral.

Com a atualização da norma, essa obrigação ganhou um sentido mais amplo. A principal mudança está no maior destaque dado aos riscos psicossociais, que passam a integrar a gestão de riscos ocupacionais das empresas. Assim, além dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, também devem ser avaliados fatores ligados à organização do trabalho, como sobrecarga, metas abusivas, jornadas excessivas, assédio, conflitos internos, falhas de comunicação e falta de apoio das lideranças.

Esses riscos devem ser avaliados por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conhecido como GRO, que é o processo utilizado pela empresa para reconhecer os perigos, analisar os riscos,

definir medidas de prevenção e acompanhar se essas medidas estão funcionando. Dessa forma, a prevenção deixa de ser apenas documental e passa a exigir uma gestão real, contínua e compatível com a rotina de cada empresa.

Após essa avaliação, os riscos identificados devem ser documentados no Programa de Gerenciamento de Riscos, conhecido como PGR. O PGR é o documento que materializa o GRO, registrando os riscos existentes, os trabalhadores expostos, as medidas preventivas adotadas e as ações que ainda precisam ser implementadas.

Na prática, isso significa que o PGR deve refletir a realidade da empresa, contendo inventário de riscos, plano de ação, critérios técnicos de avaliação e acompanhamento da eficácia das medidas adotadas. Assim, os problemas identificados não ficam apenas registrados em papel, mas devem gerar providências concretas para reduzir ou controlar os riscos.

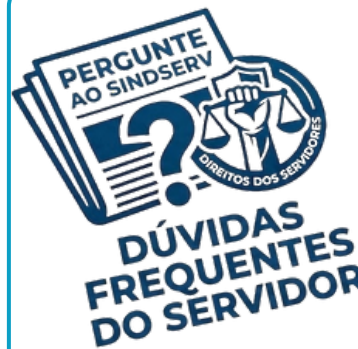
Dessa forma, a NR-01 reforça uma postura preventiva das empresas, especialmente em relação à saúde mental no trabalho.

Mais do que cumprir uma formalidade, aplicar corretamente a norma significa proteger os trabalhadores, melhorar o ambiente laboral e reduzir riscos administrativos, trabalhistas e judiciais.

Tais questões já estão sendo observadas nas relações de trabalho privadas e devem também ser

analisadas no serviço público, com a adoção de medidas efetivas que visem à eliminação de todas as práticas que causem doenças psicossociais aos servidores públicos.

Texto dos advogados: Saymon Bernardo e Jorge Eduardo de Lima Siqueira. 16 de junho de 2026.



ESTA SEÇÃO REÚNE E ESCLARECE AS DÚVIDAS MAIS FREQUENTES DOS SERVIDORES. AQUI, VOCÊ ENCONTRA RESPOSTAS DIRETAS E ATUALIZADAS SOBRE DIREITOS, DEVERES E TEMAS DO DIA A DIA DA CATEGORIA.

Pergunta: Progressão Horizontal: o que o servidor precisa saber?

Resposta:

Prevista nos planos de carreira tanto do Magistério (1%) quanto do Administrativo, Saúde e Saae (4%), a progressão horizontal é a passagem do servidor para a referência imediatamente seguinte dentro do mesmo cargo. Sua concessão está vinculada ao cumprimento de requisitos relacionados ao tempo de serviço, avaliação de desempenho e qualificação profissional. Pré-requisitos para a solicitação:

- Ter sido aprovado no estágio probatório;
- Cumprir 3 anos de efetivo exercício entre uma progressão e outra;
- Alcançar, na média das três últimas avaliações de desempenho, pelo menos 70% da pontuação total;
- Realizar cursos de aperfeiçoamento ou capacitação relacionados à sua área de atuação, com resultado positivo;
- Protocolar o pedido junto à Prefeitura, utilizando o formulário "Diversos", que deve ser corretamente preenchido e acompanhado dos certificados dos cursos realizados (Magistério: 120 horas / Administrativo e Saúde: 80 horas).

Em caso de dúvida sobre o direito à progressão ou sobre a documentação, procure o Sindicato.