



Manual do representante e do conselheiro

Princípios, programa e
propostas do SINPEEM



SINPEEM

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM
EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL-SP

2018

SINPEEM: UMA ORGANIZAÇÃO DEMOCRÁTICA, AUTÔNOMA E INDEPENDENTE

O Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo (SINPEEM), fundado em 1988, é uma entidade de representação sem fins lucrativos, que organiza os profissionais de educação da rede municipal de ensino e seus filiados: docentes, gestores educacionais e Quadro de Apoio (agentes escolares e auxiliares técnicos de educação), além de vigias e agentes de apoio. A assembleia geral dos associados é a sua instância máxima de deliberação.

É uma organização sindical democrática, autônoma e independente, que constrói suas decisões a partir dos debates realizados nos locais de trabalho.

Tem por finalidade defender os direitos individuais e coletivos dos seus associados, inclusive nas instâncias judiciais e administrativas.

Todas as propostas, reivindicações, formas e momentos de lutas são aprovadas por votos da maioria nas assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias dos associados ao sindicato.

O SINPEEM representa seus associados, defende e luta por todas as decisões da maioria no que

se refere às políticas geral e específica.

Portanto, o conhecimento de seu programa é extremamente importante para todos os associados que, na linha de frente, têm seus representantes por local de trabalho, conselheiros e diretores.

O objetivo deste manual é colocar à disposição dos representantes sindicais, conselheiros e associados em geral informações sobre a nossa história, conquistas, reivindicações e todas as políticas do sindicato.

Cada um de posse deste material muito poderá fazer no esclarecimento, formação, organização e mobilização da categoria em seu local de trabalho.

Portanto, propomos que, ao receberem este manual, os representantes e conselheiros, principalmente, o tomem como imprescindível, leiam e o tenham sempre à mão em todas as ocasiões de debates e decisões para e pela categoria.

A DIRETORIA

CLAUDIO FONSECA

Presidente

SINPEEM: UMA HISTÓRIA DE LUTAS E CONQUISTAS

O SINPEEM, entidade sindical legítima e legal, representante dos profissionais de educação do ensino municipal de São Paulo, tem suas decisões construídas a partir de sua representação por local de trabalho. Seus representantes sindicais, eleitos em cada unidade de trabalho, e conselheiros são fundamentais para a definição e aprovação coletiva das reivindicações, encaminhamentos e ações, a serem desenvolvidas pelo sindicato, em defesa dos direitos e atendimento às reivindicações da categoria pelos governos e pelos poderes Legislativo e Judiciário.

Além de uma breve cronologia das atividades do SINPEEM, desde a sua fundação, este manual tem como finalidade dar informações imprescindíveis sobre as políticas permanentes, reivindicações apresentadas aos governos e conquistas para a categoria. Portanto, subsidiar não só os representantes sindicais eleitos em suas unidades, bem como conselheiros e associados em geral.

CRONOLOGIA

1978 - Neste ano, nasceu a Associação dos Professores e Especialistas em Educação do Ensino Municipal de São Paulo (Apeem), organização antecessora do SINPEEM.

1983 - Durante o governo do prefeito Mario Covas, realizou manifestações e paralisações em defesa da organização do ensino, da carreira do magistério, por reajuste e valorização profissional.

1985 - Exigiu e conquistou o direito de participar na elaboração do currículo, dos conteúdos programáticos, dos critérios e parâmetros para a gestão democrática da rede e das escolas e do desenvolvimento na carreira por evolução funcional.

1987 - Realizou greve contra as medidas autoritárias do prefeito Jânio Quadro, por reajuste salarial, valorização profissional e condições de trabalho para os profissionais de educação e demais servidores públicos.

Mesmo sob forte repressão, ameaças e intimidações, a greve durou 17 dias. Na ocasião, ainda sem o direito constitucional de livre organização sindical e de greve para os servidores públicos, o governo puniu os grevistas, que lutavam contra a ausência de reajuste por um período superior a dois anos, quando a inflação chegava a ultrapassar 30% ao mês. Mesmo com punições, ainda assim conquistamos a aprovação de uma lei salarial, que obrigava a Prefeitura a aplicar reajuste sempre que as despesas de pessoal ficassem entre 47% a 58% das receitas correntes.

1988 - Conquistou o direito de livre organização sindical e direito de sindicalização para os servidores públicos, incluído na Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988.

Em 19 de novembro de 1988, com a extinção da Apeem, foi fundado o Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo (SINPEEM).

Em pouco tempo, com atuação democrática, autônoma, independente e de luta, tendo herdado pouco mais de 1,5 mil associados da Apeem, o SINPEEM se transformou no maior sindicato municipal de profissionais de educação do país. Associando sempre a luta por direitos funcionais, valorização profissional, condições de trabalho, defesa da educação pública e por uma sociedade justa e democrática, com os processos de negociações, passou a obter importantes conquistas.

1989 - O SINPEEM conquistou o direito de anistia, com a readmissão de todos os comissionados demitidos na greve de 1987 e a retirada de outras punições, como suspensão e advertência.

1990 - Iniciou a campanha pelo Estatuto do Magistério e pelo quadro funcional próprio dos profissionais de educação. Conquistou o direito à estabilidade para os comissionados e admitidos e integrou a Comissão de Estudos para a elaboração do projeto de lei que dispunha sobre o Estatuto do Magistério.

1992 - Conquistou a aprovação do Estatuto do Magistério, que organizou e assegurou: quadro e carreira do magistério, Jornada Especial Integral de Formação (Jeif), realização periódica de concursos, evolução funcional, gestão democrática com conselho deliberativo, direito de dispensa de ponto para participação da categoria em congressos, reuniões de representantes, cursos, entre outros eventos.

1993 - Mesmo com o governo autoritário de Paulo Maluf, o SINPEEM conquistou a aprovação da Lei nº 11.434/1993, que dispõe sobre a organização do Quadro de Profissionais de Educação, incluindo o pessoal de apoio que, além do agente escolar, passou a contar com o cargo de auxiliar técnico de educação (ATE), garantindo também: realização periódica de concursos para o Quadro de Apoio, os docentes e os gestores; pagamento por hora/aula para professores de Emeis e do ensino fundamental I; isonomia quanto ao valor da hora/aula entre os docentes de Emei e ensino fundamental I e II, direito de evolução funcional para o Quadro de Apoio, direito de opção por jornadas especiais aos professores não efetivos.

1994 - O SINPEEM organizou mobilizações por reposição salarial e integrou os movimentos em defesa da escola pública e contra a corrupção na administração pública.

Realizou caravanas a Brasília em defesa do direito à aposentadoria especial do magistério e contra os projetos de reformas da Previdência e administrativa, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso.

1995 - Realizou grandes manifestações contra a decisão do prefeito Paulo Maluf de retirar o reajuste de 81%, referente ao mês de fevereiro, a que os profissionais de educação e demais servidores tinham direito. Após a aprovação da lei, o sindicato ingressou na Justiça contra a lei de Maluf e pela devolução dos 81%.

Observação: atualmente, mais de 30 mil associados já tiveram sentença favorável, tendo os seus padrões de vencimentos corrigidos retroativamente, gerando precatórios que milhares também já receberam.

1996 - O sindicato adquiriu imóvel e iniciou a construção de sua atual sede. Participou do movimento pela CPI criada para apurar a aplicação legal dos recursos orçamentários vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

1997 - O SINPEEM finalizou a construção e inaugurou sua sede na avenida Santos Dumont, 596, Luz.

Realizou paralisações e manifestações que obrigaram o prefeito Celso Pitta a negociar a devolução de 23,52% aos profissionais de educação e não revogar a lei que assegurou a opção pela Jeif.

1998 - Participou efetivamente do movimento de impeachment do prefeito Celso Pitta.

Realizou caravanas a Brasília contra a aprovação da Emenda Constitucional nº 20, reforma da Previdência do governo de Fernando Henrique Cardoso.

1999 - Realizou várias manifestações pela manutenção dos direitos dos profissionais de educação, impedindo o encaminhamento, pelo prefeito Celso Pitta, de lei que retirava os comissionados do Iprem, transferindo estes profissionais para o INSS.

Ampliou do Departamento Jurídico do sindicato, editou revistas de Educação e realizou campanhas de sindicalização para dar mais representação ao sindicato.

2000 - Realizou congresso com 4.200 delegados das unidades escolares.

Conseguiu reajuste no final do governo Pitta, aplicado em janeiro de 2001.

2001 - Realizou manifestações em frente à Prefeitura, durante a gestão da prefeita Marta Suplicy contra o reajuste de 40% somente para os cargos de confiança e contra a redução do percentual destinado à educação;

Infelizmente, em dezembro de 2001, a proposta de Marta foi aprovada e a verba para manutenção e desenvolvimento do ensino foi reduzida de 30% para 25%.

O sindicato realizou lutas pela incorporação da Gratificação por Desenvolvimento Educacional (GDE), criada no governo Marta Suplicy.

Adquiriu o SINPEEM Ibiúna Hotel, na cidade de Ibiúna (SP).

2002 - Lutou e conseguiu 6% de reajuste para os profissionais de educação e a revogação da portaria do governo Marta Suplicy, que mudava a base de cálculo dos quinquênios e da sexta parte, implicando em perda pecuniária para todo o funcionalismo.

2003 - Organizou a campanha salarial unificada dos servidores municipais. Também realizou campanha na televisão pelos direitos e valorização dos profissionais de educação.

Conquistou a garantia da data-base da categoria para o mês de maio e os direitos de carreira para Quadro dos Profissionais de Educação.

2004 - Promoveu diversas manifestações e paralisações, com a participação de milhares de profissionais de educação. Após muita insistência e luta, garantiu a evolução funcional do Quadro de Apoio e direitos de carreira.

Conquistou o direito de o agente escolar e do auxiliar técnico de educação permanecerem no QPE, impedindo a transferência para os quadros dos Níveis Básico e Médio, criados por Marta Suplicy.

2005 - Durante a gestão do prefeito José Serra, o sindicato manteve a luta por melhores salários e condições dignas de trabalho, saúde e segurança para os profissionais de educação.

Iniciou, em março, a campanha salarial da categoria, com a realização de paralisações, manifestações e caminhadas em defesa da educação pública de qualidade.

2006 - Realizou greve da categoria, com duração de 17 dias, envolvendo docentes, gestores e Quadro de Apoio à Educação de todas as unidades da rede.

Com a greve, conseguiu derrotar a política do prefeito Serra, conquistando o pagamento dos dias parados, não aplicação de qualquer punição, retorno das salas de leitura e dos laboratórios de informática, mudanças na distribuição do programa Leve Leite, fim do programa do pré e pós-aula, auxílio-alimentação em pecúnia, compromisso de apresentação de política salarial, evolução do Quadro de Apoio, permanência de 300 agentes de apoio na educação, aumento do valor da GDE, entre outros itens.

2007 - O SINPEEM não deu trégua ao governo Kassab, que sucedeu José Serra.

Contra a política de gratificações, mobilizou a categoria, que voltou às ruas, com manifestações e assembleias em praticamente todos os meses do ano, conquistando a aprovação da Lei nº 14.660, que reestruturou os quadros e as carreiras dos profissionais de educação, garantindo à categoria a incorporação das gratificações criadas em 2006 para os ativos, aposentados e readaptados, restabelecendo o princípio de isonomia.

Conquistou, também, o acréscimo de referências para os agentes escolares e ATEs. Grande vitória do SINPEEM.

2008 - O sindicato conquistou, com as manifestações e greve, a incorporação de 37,5% sobre os padrões de vencimentos dos docentes, gestores e Quadro de Apoio, ativos e aposentados com direito à paridade.

Também conquistou a transformação dos professores adjuntos em titulares; estabelecimento do módulo docente, composto de regência e complementação de jornada; fixação da JBD como jornada e remuneração do cargo docente, ampliação da quantidade de referências da tabela do Quadro de Apoio; evolução funcional do Quadro de Apoio, realização de concursos, convocação de aprovados em concursos.

2009 - Conquistou a elevação dos valores dos pisos remuneratórios, com a garantia, em lei, de incorporação dos abonos complementares de pisos.

Conseguiu, ainda, que fosse publicado decreto sobre a evolução funcional do Quadro de Apoio.

2010 - Pagamento, no mês de maio, da terceira e última parcela, de 8,75%, referente à remuneração de abril. O sindicato conquistou 33,79%, a partir de maio de 2010, a título de valorização dos pisos profissionais dos docentes, gestores e Quadro de Apoio, pagos na forma do abono complementar e incorporados em três parcelas iguais de 10,19% sobre os padrões de vencimentos de todos os ativos e aposentados com direito à paridade.

Conquistou, ainda, mudanças na remoção do Quadro de Apoio, com a ampliação do número de agentes escolares no módulo de cada unidade.

2011 - Com as mobilizações realizadas nos meses de abril e maio, o SINPEEM conquistou a elevação dos pisos em mais 13,43%, a título de abono complementar, com garantia de incorporação aos padrões de vencimentos dos docentes, gestores e Quadro de Apoio, ativos e aposentados com direito à paridade.

Adquiriu imóvel em Peruíbe, para instalar o SINPEEM Peruíbe Hotel e investiu na formação dos associados, com a realização de cursos de formação presenciais e a distância (EaD).

2012 - O SINPEEM realizou campanha salarial pela aplicação antecipada do reajuste de 13,43%, índice para ser aplicado em maio de 2014.

Conquistou o direito de aposentadoria especial do magistério para os readaptados, transformação do agente escolar em ATE e integração do agente de apoio ao QPE (vetadas por Fernando Haddad), ampliação de duas referências nas tabelas dos docentes e gestores, publicação da evolução funcional do Quadro de Apoio, férias coletivas e recesso para CEIs e Emeis, abertura de classes de EJA e outros itens relacionados às condições de trabalho, assistência à saúde, organização do ensino e das escolas.

2013 - A categoria realizou greve de 22 dias contra a decisão do prefeito Haddad em cumprir a lei que assegurava os reajustes de 10,19% e 13,43%, respectivamente, para maio de 2013 e 2014, conquistados pelo SINPEEM, pela derrubada aos vetos à lei que continha conquistas obtidas pelo SINPEEM, como as duas referências para o magistério, mudança da denominação do cargo de agente de apoio para agente escolar, três referências para o agente escolar e o ATE, hora/atividade para gestores, enquadramento automático dos aposentados em duas referências superiores às quais se encontravam. Direitos conquistados graças às lutas realizadas pelo SINPEEM em 2011 e 2012.

O sindicato impediu a transformação, por Haddad, dos salários dos profissionais de educação em subsídios, medida que implicava no fim dos quinquênios e da sexta parte.

A greve da categoria fez o prefeito Haddad reencaminhar projeto de lei à Câmara Municipal, com o acréscimo das duas referências nas tabelas de vencimentos do magistério, extensão dos valores de pisos dos Quadros dos Níveis Básico e Médio para o agente escolar e o auxiliar técnico de educação, aplicação de 10,19% de reajuste (direito conquistado em 2010), publicação da evolução funcional do Quadro de Apoio e criação de cargos para assistente de direção para os CEIs.

2014 - Diante de nova tentativa de Haddad de descumprir a lei que assegurava 13,43% de reajuste e não aumentar os valores dos pisos dos profissionais de educação, conforme estabelecido na Lei nº 14.660/2007, conquistada pelo SINPEEM, foi convocada e realizada a greve de maior duração da história do ensino municipal, 41 dias.

A luta do sindicato – com a realização de manifestações e caminhadas nas avenidas Paulista e 23 de Maio, inclusive com protestos e acampamento em frente à sede da Prefeitura – garantiu o cumprimento da lei, com a aplicação dos 13,43% para ativos e aposentados, com direito à paridade; elevação dos pisos em 15,38% na forma de abono complementar e sua incorporação aos padrões de vencimentos de todas as tabelas dos docentes, gestores e Quadro de Apoio.

O SINPEEM conquistou, ainda, a inclusão no Protocolo de Negociação de itens relacionados à realização de concursos, perícias médicas, organização das escolas, direitos funcionais, condições de trabalho e segurança.

2015 - O sindicato realizou atos e manifestações por valorização salarial, contra a reforma da Previdência, do presidente Temer, e o Projeto de Lei nº 558/2015, do prefeito Haddad, que previa a criação da Sampaprev.

Conquistou 10%, a título de elevação dos valores de pisos dos docentes, gestores e Quadro de Apoio – índice a ser incorporado em duas parcelas iguais, em maio de 2017 e maio de 2018 – e itens sobre questões funcionais e condições de trabalho como hora/atividade livre para os professores de educação infantil (CEIs) e alterações nos critérios para evolução funcional do Quadro de Apoio.

2016 - Neste ano, apesar de um calendário curto, face aos prazos impostos pela lei eleitoral, tendo em vista as eleições municipais, a categoria teve uma vitoriosa campanha, impedindo a aprovação do Projeto de Lei nº 558 (Sampaprev), de Haddad. Garantiu, também, a aplicação dos reajustes que totalizavam 29,36%, a serem pagos entre maio de 2016 e novembro de 2018, enquanto os demais servidores municipais tiveram 0,01%.

O SINPEEM lutou, ainda, contra a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 55, que tinha por objetivo promover ajustes nas contas públicas, mas que, na essência, trazia uma redução expressiva do papel do Estado como indutor do desenvolvimento do país.

Participou das atividades municipais, estaduais e nacionais, levando, inclusive, caravanas a Brasília, contra o Projeto de Lei nº 257/2016, da presidente Dilma (ajuste fiscal) e a PEC nº 241/2016, de Temer (renegociação das dívidas públicas).

A luta da categoria, com a realização de paralisações e manifestações, também fez com que o prefeito Haddad retirasse da Câmara Municipal o PL nº 558/2015 – instituição do Regime de Previdência Complementar e criação da Sampaprev.

Ainda em 2016, o sindicato inaugurou o SINPEEM Cultural, ao lado da sede, com a finalidade de fomentar a cultura e a formação continuada dos profissionais de educação. As instalações foram pensadas para oferecer conforto e funcionalidade aos associados e ao público em geral.

2017 - Durante a campanha salarial, o SINPEEM mobilizou a categoria e realizou 17 dias de greve contra o Projeto de Lei nº 621/2016 (Sampaprev), que institui o Regime de Previdência Complementar e cria a Sampaprev, reencaminhado pelo governo Haddad no apagar das luzes de seu governo.

Além de garantir a aplicação dos índices de reajuste aos padrões de vencimentos de todos os profissionais de educação – docentes, gestores e Quadro de Apoio –, ativos e aposentados com direito à paridade, conquistou 3,71% de reajuste sobre o piso.

Também garantiu a não aprovação da Sampaprev, no governo Doria, e aprovou, em todas as instâncias de deliberação, o início de greve imediata caso o PL nº 621/2016 fosse colocado em votação.

2018 - 100 mil vozes disseram não!

Mobilizados pelo SINPEEM, os profissionais de educação fizeram 20 dias de greve contra o Projeto de Lei nº 621/2016, do governo Doria, que prevê o aumento da alíquota da contribuição previdenciária de 11% para até 19% e a criação do Regime de Previdência Complementar/Sampaprev.

Foram dias de grandiosos atos, números que a cidade de São Paulo jamais viu. A greve foi marcada por manifestações em vários pontos importantes da cidade como Masp, sede da Prefeitura, Câmara Municipal, avenida 23 de Maio, entre outras.

Houve truculência por parte da GCM e da Polícia Militar, que utilizaram bombas de efeito moral para dispersar milhares de servidores municipais que estavam apenas defendendo seus direitos e lutando contra o confisco de seus salários, sob a falsa justificativa do governo de que há um déficit e que este deverá ser pago pelos servidores. Vários manifestantes foram atingidos e feridos com gravidade dentro e fora da Câmara Municipal, que deveria ser a casa do povo. No entanto, mantivemos a categoria na rua e em luta com números cada vez maiores e, foi com essa pressão, que saímos vitoriosos.

A votação da Sampaprev foi adiada por, no mínimo, 120 dias e o pagamento dos dias parados foi garantido. Vitória do SINPEEM!

Mas a luta não terminou. A qualquer sinal de retorno do PL nº 621/2016 para aprovação, temos deliberação de assembleia para novos atos, paralisações, mobilizações e greve.

Além disso, maio é a data-base da categoria para valorização anual obrigatória prevista na Lei nº 14.660/2007, em seu artigo 100. O SINPEEM reivindica aumento real de salários e antecipação dos índices previstos para o mês de novembro de 2018, de 3,7160%, e para 2019, de 3,71%.

Todos à luta!

Juntos, somos mais fortes!

REPRESENTANTE SINDICAL É IMPRESCINDÍVEL PARA A NOSSA ORGANIZAÇÃO EM CADA UNIDADE DE TRABALHO

Os representantes sindicais, eleitos anualmente nas unidades de trabalho, entre os associados ao SINPEEM, são a garantia da presença do sindicato em cada um dos locais de trabalho da categoria.

Sem eles, com certeza, o SINPEEM seria um sindicato frágil, sem legitimidade, sem representatividade e sem a força que possui.

Eleger os representantes em todas as unidades, mais do que uma meta, deve ser um compromisso de todos para aumentar a capacidade de mobilização e de luta por direitos e reivindicações dos profissionais de educação. Por isso, é tarefa inaugural em cada ano letivo, elegê-los.

FUNÇÕES DO REPRESENTANTE

1. Representar os profissionais de educação perante a direção ou chefia imediata em seu local de trabalho.
2. Garantir que todos os problemas e reivindicações sejam discutidos e encaminhados.
3. Comunicar a direção do sindicato sobre todas as ilegalidades, irregularidades ou arbitrariedades cometidas pela autoridade local contra os profissionais de educação.

4. Encaminhar ao sindicato as propostas e reivindicações dos colegas.
5. Participar das reuniões e atividades desenvolvidas pela entidade.
6. Promover e organizar as atividades e campanhas do sindicato no local de trabalho.
7. Manter os profissionais de educação, informados sobre os encaminhamentos, atividades e campanhas os envolvendo em todas as lutas por reivindicações e direitos.
8. Cumprir e fazer cumprir as deliberações das instâncias do sindicato.

A eleição dos representantes é um processo de responsabilidade dos representantes eleitos no ano anterior. Porém, na falta destes, pode ser feito por qualquer associado ao SINPEEM.

REPRESENTANTES POR UNIDADE DE TRABALHO

Cada unidade pode eleger dois associados como representantes sindicais do SINPEEM, independentemente da quantidade de turnos de funcionamento.

O sindicato recomenda que sejam eleitos um representante do Quadro do Magistério e um do Quadro de Apoio, para que haja melhor representatividade na unidade. Porém, isso não impede que a unidade tenha dois representantes do Quadro de Apoio ou dois do Magistério.

Os eleitos terão direito à dispensa de ponto nas reuniões ordinárias, programadas para o ano.

REPRESENTANTE PODE SER SUBSTITUÍDO

Caso o representante sindical não cumpra suas funções, por motivos pessoais ou de qualquer outra natureza, os associados ao SINPEEM da unidade têm autonomia para substituí-lo. Para isso, basta convocar e realizar nova reunião, avaliar o trabalho, propor a substituição e eleger um novo representante.

O SINPEEM deve ser comunicado sobre a mudança por meio de uma nova ata, disponível para impressão no site do sindicato (www.sinpeem.com.br).

REUNIÕES DE REPRESENTANTES SÃO BIMESTRAIS

O SINPEEM realiza reuniões bimestrais de representantes sindicais. Nestes encontros são apresentados propostas e encaminhamentos, que são submetidos ao Conselho e à assembleia geral.

Para que o representante exerça, de fato, seu papel, ele deve se reunir com seus pares no local de trabalho antes e depois das reuniões bimestrais, assembleias e congressos do sindicato. Portanto, não se trata de comparecer somente em reuniões com dispensa de ponto.

Para ter direito à dispensa de ponto nos dias de reunião, o representante tem de cumprir rigorosamente os horários estabelecidos pelo sindicato.

Haverá tolerância de 30 minutos de atraso para o cadastro de presença, que dá direito à retirada dos atestados de frequência via Internet, no site do sindicato. Exemplo: se a reunião for marcada para as 9 horas, o representante poderá chegar até às 9h30; após este horário não terá direito a registrar presença, ficando sem comprovante de participação. **A medida vale para todos, sem exceção.**

Por isso, é imprescindível que o interessado em assumir esta função não tenha qualquer impedimento para participar, efetivamente, de todas as reuniões, respeitando os horários determinados e a representação recebida por seus pares.

Lembramos, ainda, que esta é uma reunião para os eleitos e, para melhor acomodação dos mesmos e o bom andamento dos trabalhos, **não será permitida a presença de pessoas não eleitas.**

POSICIONAMENTO E POLÍTICAS PERMANENTES QUE DEFINEM A IDENTIDADE SINDICAL DO SINPEEM

Existem milhares de organizações sindicais representativas de trabalhadores públicos ou privados. Existem, também, os sindicatos patronais.

No serviço público municipal são mais de 40 organizações sindicais ou associações. O que as distingue é a base/setor que representam, carta programa e forma de atuação. Ainda que se definam como entidades sindicais que buscam representar os profissionais de educação do ensino municipal ou um seguimento deste quadro, seus posicionamentos frente às questões políticas gerais, atos administrativos dos governos, suas formas de atuação e de defesa dos direitos e reivindicações da categoria deixam claro suas identidades político-sindicais.

O SINPEEM tem carta programa apoiada na leitura coletiva, realizada por seus associados nas instâncias do sindicato e apoiada em princípios que definem uma organização classista: democrático, de luta, de massa, organizado a partir do local de trabalho, unitário, autônomo e independente.

I - O QUE OCORRE NO MUNDO SE REFLETE TAMBÉM NO BRASIL E NÃO PODE SER INDIFERENTE PARA O SINPEEM

1.1 - SITUAÇÃO DA POLÍTICA INTERNACIONAL

O que ocorre no mundo se reflete, em maior ou menor grau, sobre as tendências nacionais. Isso ocorre, em particular, quando estas tendências são influenciadas por crises, cada vez mais recorrentes, e com maior potencial destruidor. Em geral, como consequência dos abusos assentados no status de superpotência dos Estados Unidos, que semeiam o caos no mundo, desviando seus riscos financeiros para o exterior, instigando tensões regionais em meio às disputas territoriais e travando guerras injustificadas, sob a fachada de mentiras.

Analisar a conjuntura política internacional e os seus reflexos em nossas vidas como cidadãos, servidores públicos e profissionais de educação é, com certeza, uma tarefa indispensável, sob pena de não entender o que ocorre no mundo e seus reflexos no Brasil, e de nos vitimizarmos como categoria, ficando isolados das lutas gerais dos trabalhadores.

1.2 - CRESCEM AS INCERTEZAS E INSTABILIDADES POLÍTICAS NO MUNDO

O presidente Donald Trump vem apostando na expansão de sua influência na economia mundial por meio de disputas e guerras para ampliar o seu domínio, insistindo na ameaça de intervenções militares para defender os interesses econômicos dos EUA.

Na Europa, que não ficou imune, a crise financeira tem efeitos bastante assimétricos. A partir dela, as condições fiscais de várias economias se deterioraram rapidamente, sobretudo nas áreas “emergentes” da zona do euro. As origens dos problemas europeus são distintas, mas os riscos são compartilhados com grande influência e contágio entre os países.

Na Grécia, por exemplo, com uma estrutura fiscal frágil, aliada a um parque produtivo pouco competitivo, houve uma explosão do endividamento público. Já no caso da Espanha e de Portugal, a reversão na entrada de capitais, a impossibilidade de ajuste pela via da desvalorização da moeda e a queda abrupta das receitas fiscais levaram os indicadores de endividamento público a trajetórias problemáticas.

A magnitude dos ajustes fiscais necessários para reduzir a dívida pública leva o mercado a duvidar da solvência de economias importantes como Espanha e Itália.

E a opção prioritária pela austeridade, num contexto recessivo, com desemprego e alta inflação, agrava ainda mais a situação fiscal e política da Europa, podendo ocasionar o aprofundamento não só da crise bancária mundial, mas também da crise social e política.

O temor da inflação e, principalmente, a aversão em resgatar economias estrangeiras em dificuldade impedem uma solução coordenada pelos países capitalistas, gerando um impasse político no qual todas as economias tentam fazer um ajuste fiscal ao mesmo tempo para ganhar competitividade sobre os seus vizinhos.

Tanto os EUA como a União Europeia têm os instrumentos necessários para resolver ou abrandar suas próprias crises. No entanto, o problema é mais político do que econômico: os mecanismos de decisão política são incapazes de produzir um consenso sobre os instrumentos para estimular o crescimento econômico. A natureza do capitalismo é a disputa permanente e a concorrência desleal, mesmo entre parceiros políticos e econômicos.

A concorrência entre grandes corporações capitalistas define as medidas adotadas para o enfrentamento da crise sistêmica.

O pacote que se aplica em vários países do mundo, e também no Brasil, é imposto e arrasta nações e blocos regionais para a rivalidade industrial, comercial, financeira e militar.

Ingressamos numa fase aguda de conflitos em que as fronteiras e identidades nacionais sucumbem aos interesses das grandes corporações, que se confrontam no terreno do sistema financeiro mundial.

Grande exemplo disso é o Brexit (saída do Reino Unido da União Europeia), num claro descontentamento dos britânicos principalmente com a grande quantidade de imigrantes da África e do Oriente Médio, que fogem das guerras e da fome em seus países de origem.

É absoluto o poder da rede de organizações transnacionais, sobretudo dos bancos, na determinação dos rumos da economia internacional. Aqui, o retorno de Henrique Meireles, ex-ministro de Lula, ao comando da economia do governo Temer, é prova incontestável deste poder.

Nesta crise o ambiente é ainda mais favorável para a imposição do ideário neoliberal, definindo como solução um conjunto de políticas que restringem o papel do Estado como indutor do desenvolvimento e regulador do mercado, retirada de direitos, precarização do trabalho e restri-

ções dos gastos públicos em políticas sociais, como ocorre em vários países e, neste momento, no Brasil.

1.3 - EXPLORAÇÃO DOS TRABALHADORES E ATAQUES AOS DIREITOS AUMENTAM EM TODO O MUNDO

A oligarquia financeira e os governos que a ela servem no mundo buscam repassar todas as suas consequências para os trabalhadores.

Na maioria dos países há uma violenta regressão social e perda de conquistas em vários aspectos. Junto à queda do Produto Interno Bruto (PIB) e à estagnação em vários países, a explosiva elevação do desemprego e a falta de criação de novos postos, como ocorre no Brasil, se tornaram um problema social.

Não é de se estranhar a reação da juventude, uma das principais forças em movimento contra as mazelas políticas e economias instituídas pelas políticas neoliberais impostas pelos governos, mesmo aqueles considerados democráticos e populares.

Em sua evolução, além do desemprego massivo, a crise e as políticas adotadas como resposta vêm produzindo mais exploração, com cortes de salários, perda de direitos previdenciários, redução de gastos públicos e sociais.

No Brasil, basta nos lembrarmos do PLP nº 257/2016, apresentado pela ex-presidente Dilma, e da PEC nº 241/2016, proposta por Temer, ambos com a mesma finalidade de estabelecer teto para os gastos públicos, instituindo o novo regime fiscal, que foi aprovada pelo Senado como PEC nº 55/2016 e promulgada como PEC nº 95, em 15 de dezembro de 2016.

1.4 - PARA O SINPEEM, NÃO HÁ SAÍDA PARA OS PAÍSES E PARA OS TRABALHADORES NO NEOLIBERALISMO

Por sua vastidão e prolongamento, fica claro que a atual crise não se trata de um colapso passageiro e não pode deixar de expressar as contradições estruturais entre a produção social e a apropriação privada nem entre o desenvolvimento das forças produtivas e as relações de produção.

Como é visível, o Brasil e países da Europa se tornam palcos de legitimação dos “pacotes de austeridade”, enviados por governos de diferentes forças políticas, que se revezam, mas mantêm a mesma política neoliberal. Isto se evidencia ao se notar a presença e protagonismo de Henrique Meireles, principal agente na definição e aplicação da política econômica dos governos Lula e Temer.

A análise do atual desenvolvimento do capitalismo e suas danosas consequências para os trabalhadores indicam à nossa organização sindical que não temos problemas restritos à categoria e aos brasileiros. Indicam, também, a necessidade de desenvolvermos ações políticas que possam, em conjunto com os povos de todas as nações, acabar com este regime de iniquidade, exploração e miséria: o sistema capitalista.

1.5 - LUTA DE CLASSE SE INTENSIFICA EM TODO O MUNDO

Os trabalhadores públicos e privados e todos os combatentes progressistas têm de resistir aos efeitos da crise e acumular forças nas lutas do presente para as batalhas decisivas no futuro, a fim de conquistarem o poder político necessário para mudanças estruturais no atual sistema de concentração de renda e exploração dos trabalhadores.

1.6 - CAMPANHAS, REIVINDICAÇÕES E AÇÕES POLÍTICAS DEFENDIDAS PELO SINPEEM:

- a) participar das campanhas e lutas contra o atual modelo econômico, baseado nas altas taxas de juros e no superávit econômico;
- b) defender e participar de campanhas pela autodeterminação das nações e liberdade dos povos;
- c) participar de campanhas pela paz, por respeito ao meio ambiente (cobrar dos governos ações concretas para garantir a sustentabilidade) e por dignidade humana;
- d) promover e participar de movimentos por distribuição de renda e erradicação da pobreza;

- e) defender a anulação das dívidas externas dos países pobres, pela expropriação dos latifúndios e realização da reforma agrária;
- f) respeito à autonomia e soberania de todos os povos.

2 - ANÁLISE E POSIÇÃO DO SINPEEM FRENTE À SITUAÇÃO POLÍTICA NACIONAL

2.1 - DESGOVERNO DE TEMER QUER QUE OS TRABALHADORES PAGUEM PELA CRISE ECONÔMICA E O DÉFICIT FISCAL

A crise política e econômica no país não é somente manchete de jornais ou comentário de rotina. É fato, e bastante explorado pela mídia e empresários banqueiros, para legitimar o pacote de medidas em curso, do governo Temer.

Os motivos que levaram o Brasil à atual situação econômica são muitos, mas alguns deles têm sido recorrentemente destacados.

O primeiro é a total falta de investimentos em infraestrutura, que tem levado o país a perder competitividade, tanto no ambiente interno como no externo. A explicação para esse caos está na questão estratégica.

O segundo grande motivo de termos chegado ao ponto em que chegamos foi a total falta de planejamento estratégico, de longo prazo, para nossa economia.

O terceiro, e apontado como o mais grave problema, é a submissão da política econômica à política partidária, com consequente desestruturação da máquina pública, que vem prejudicando todos os setores da sociedade como a educação, a saúde pública, a segurança e, obviamente, a economia.

O quarto motivo é a falta de credibilidade do governo, da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Com escândalos se acumulando, envolvendo o presidente, vários dos seus ministros, deputados e senadores,

mesmo que o governo estivesse bem intencionado, não teriam credibilidade suficiente para contar com apoio dos diversos setores da economia nacional e/ou dos trabalhadores assalariados.

Crise econômica, aumento do desemprego e da inflação, queda da renda, denúncias de corrupção e as investigações da Operação Lava Jato aumentaram ainda mais o descontentamento popular com o governo Temer.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2017 o índice de desemprego ficou em 12,6%. A Pnad também estima o crescimento da informalidade, com 10,8 milhões de trabalhadores sem registro em carteira.

A saída para a crise econômica, por meio das medidas contidas no pacote fiscal aprovado, batizado de “Ponte para o futuro”, é um ataque contra os direitos dos trabalhadores e contra os direitos sociais e aos serviços de saúde, educação e moradia.

Temos um quadro de enorme gravidade e dificuldade para encontrar uma saída. Muitos movimentos e partidos buscam formar frente ampla, de modo a suprir a ausência de alternativas partidárias com viabilidade político e eleitoral, comprometidas com os direitos dos trabalhadores, investimento nas áreas sociais, liberdades democráticas, desenvolvimento sustentável e fim das desigualdades.

Como já prevíamos nos anos anteriores, sem conseguir formular alternativa viável, que dialogue com a população, apontando saídas que preservem os direitos sociais e dos trabalhadores, o setor conservador tende a avançar, posto que já estava anunciada a liderança conservadora de Rodrigo Maia no Congresso Nacional, para colocar em tramitação a reforma da Previdência, a reforma política e outra etapa do ajuste fiscal, ampliando a possibilidade de aprovação das reformas.

Os últimos anos, marcados por baixo crescimento econômico, infraestrutura deficiente, exportações de *commodities*, com tímido crescimento e baixa na produtividade do trabalho, revelam que a economia brasileira

apresenta, de fato, restrições internas para a instituição de uma trajetória sustentada de crescimento.

Ajuste fiscal, elevação da taxa de juros, estagnação da renda real per capita, pressão inflacionária e elevação da taxa de desemprego são sintomas de uma enfermidade cada vez mais aparente, que parecia ter sido curada na primeira década do século XXI.

Certamente, as reformas propostas pelo governo Temer resultaram em ampla análise política por parte dos partidos e de todo o Congresso Nacional, levando à divisão de suas bases e inviabilidade de aprovação da reforma da Previdência, até agora, preocupados com a impopularidade e os reflexos nas eleições de 2018.

Mesmo diante deste cenário político conflagrado, Temer, juntamente com os líderes do Congresso, Rodrigo Maia e Eunício Oliveira, conseguiram dar prosseguimento e aprovar a reforma trabalhista, barrando a indicação de denúncia da Procuradoria-Geral da República contra Michel Temer.

O presidente e seus aliados procuram, agora, mensurar o apoio consolidado e avançar, tentando a aprovação da reforma da Previdência, mesmo que, para tanto, seja necessário continuar com a política de concessão de verbas paroquiais e cargos de confiança no governo.

Com certeza, ainda que seja necessária muita reflexão sobre o que vem ocorrendo no Brasil, não podemos ignorar que são respostas ao modelo econômico e político, que revela esgotamento e incapacidade de responder às demandas sociais.

2.2 - SINPEEM DESTACA A NECESSIDADE DO ENFRENTAMENTO POLÍTICO E SINDICAL ÀS PROPOSTAS DE REFORMAS, QUE RETIRAM DIREITOS DOS TRABALHADORES E RESTRINGEM AS LIBERDADES

Diante deste quadro político, o SINPEEM foi e tem sido protagonista na realização e proposição de movimentos de resistência e enfrentamento decididos pela categoria, tanto no nível municipal como atendendo ao chamado nacional da CNTE, por meio da participação em congresso deliberativo, e da CUT.

2.3 - SINPEEM PROPÔS E FOI PROTAGONISTA PRINCIPAL NA REALIZAÇÃO DA GREVE NACIONAL DA EDUCAÇÃO CONTRA A RETIRADA DE DIREITOS E CONTRA A REFORMA DA PREVIDÊNCIA

A participação do SINPEEM, no início de 2017, durante congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) foi determinante para garantir, no calendário de lutas, a realização da greve nacional da educação contra a retirada de direitos e a reforma da Previdência.

Em 08 de março de 2017, o SINPEEM decidiu, em assembleia geral, com a presença de mais de 20 mil profissionais, aprovar a realização da greve do ensino municipal contra a proposta de reforma da Previdência, do governo federal, contra a Sampaprev, do governo municipal, e para exigir do prefeito Doria a manutenção dos direitos da categoria e melhoria das condições de trabalho.

Em 15 de março iniciamos a greve geral da educação contra os ataques aos direitos dos trabalhadores. Foram realizados, durante os 17 dias de greve, as maiores manifestações gerais e locais acontecidas no Brasil, contra a reforma da Previdência de Temer, nos dias 21, 23, 24, 25, 27 e 31 de março.

O movimento, organizado pelo SINPEEM, desencadeou a decisão de vários outros sindicatos e movimentos que também foram às ruas. A pressão sobre os governos, deputados, senadores e no, caso da Prefeitura, sobre o prefeito, secretários municipais e vereadores, nos garantiu importante vitória. O governo Temer não conseguiu colocar em votação a PEC da Previdência em 2017 e até agora. O prefeito Doria não conseguiu aprovar o PL nº 621/2016, além de ter de aplicar o reajuste legal, conquistado pelo SINPEEM, valorizar os pisos, com incorporações dos bônus complementares, pagar o PDE, entre outros itens.

Ao debaterem a situação política nacional nas instâncias do SINPEEM, os profissionais de educação têm demonstrado disposição de lutar por valorização, melhoria das condições de trabalho, escola pública e pelo fim da exploração e miséria. Com certeza, com seu dinamismo, novas formas de comunicação e mobilização, com as bandeiras que ergue-

ram, apontando educação, saúde, moradia, mobilidade e combate à corrupção como políticas que podem criar bases para um país de direitos e eliminação das desigualdades.

2.4 - COMBATER AS PRIVATIZAÇÕES E DEFENDER OS DIREITOS E REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES É POLÍTICA PERMANENTE DO SINPEEM

Seguem atuais praticamente todas as reivindicações dos trabalhadores, com destaque para a defesa da educação e dos serviços públicos, combate à terceirização, valorização profissional e condições dignas no trabalho.

A luta em defesa dos serviços públicos, que inclui melhores condições salariais e de trabalho para os trabalhadores, deve ser pauta permanente, não só das entidades de servidores públicos, mas de todo o movimento sindical, que precisa se desdobrar no combate pela revogação da lei das organizações sociais (OSs), que terceirizam o serviço público e se espalham por todo o país.

Verbas públicas só para os serviços públicos. Esta deve ser a nossa divisa, com especial destaque para a saúde e a educação. A terceirização deixou de ser política deste ou daquele partido. Haja vista o que ocorreu e ocorre na Prefeitura de São Paulo. Todos os governos, passando por Erundina, Marta, Maluf, Pita, Serra, Kassab, Haddad e Doria, implementaram terceirizações e convênios, repassando bens e serviços para organizações não governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Ocips) e instituições privadas.

2.5 - PARA O SINPEEM, OS DIREITOS, EMPREGO E DEMOCRACIA ESTÃO EM RISCO

As forças políticas do campo democrático e popular na Constituinte que precedeu a Constituição de 1988 ou mesmo no período que estiveram no governo, privilegiaram as políticas sociais e os direitos individuais e coletivos, mas negligenciaram reformas estruturais, como reformas política e econômica do sistema representativo.

Essa opção comprometeu as mudanças que afetam a distribuição de renda e de poder da sociedade.

As políticas sociais, o conjunto de direitos contidos na Constituição de 1988 e o princípio da vedação do retrocesso social estão sujeitos à redução ou suspensão, como tem acontecido neste ano de desmonte do serviço público no governo Temer, com o poder econômico minimizando as políticas públicas e substituindo a soberania popular.

Na agenda nacional, o setor privado se apropriou da agenda governamental e dos instrumentos de poder político, colocando os poderes e o orçamento do Estado muito mais a serviço da garantia de não rompimento de contratos do que para combater desequilíbrios e desigualdades regionais e de renda, interrompendo a trajetória de inclusão e ascensão social no Brasil.

Neste cenário, ou a sociedade se informa, ganha consciência cívica e política e se organiza para alterar essa realidade ou, além de comprometer a paz social, assistiremos ao desmonte da experiência de construção do Estado de proteção social, a consolidação da captura do Estado e do governo pelo mercado e a entrega das nossas riquezas ao capital estrangeiro.

As tímidas conquistas obtidas, desde 1988, poderão ser consumidas pela política de ajuste fiscal e pelo neoliberalismo renascido, que coloca o mercado acima de tudo.

2.6 - SINPEEM LUTA POR DEMOCRACIA E MUDANÇAS ESTRUTURAIS QUE AMPLIEM DIREITOS E ELIMINEM AS DESIGUALDADES

O Brasil precisa de mudanças estruturais, institucionais e políticas capazes de vencer vários desafios nas áreas de educação, saúde, moradia, infraestrutura urbana, saneamento básico, mobilidade, entre outras. Precisa de mudanças numa direção democrática mais avançada tecnologicamente, mais racional e estável do ponto de vista da gestão pública e do desenvolvimento econômico, ambientalmente sustentável e, sobretudo, mais equitativamente humana, do ponto de vista social. Mudanças que, histórica e lamentavelmente, os últimos governos, até o momento, foram incapazes de realizar com profundidade.

Para que isso aconteça, é necessária a força da luta popular, das suas mais diferentes formas e tipos de organização, autônoma e independente dos governos e dos patrões.

Além da imperativa necessidade de ocupar as ruas com as bandeiras que respondem às necessidades da população pobre e o avanço das reformas estruturais democráticas, impõe-se uma reflexão mais profunda no âmbito desses movimentos em relação a como se revitalizarem nesse processo original que o país atravessa.

O SINPEEM e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) – a qual o sindicato é filiado – devem se somar aos movimentos, conscientes de que as organizações, mais do que sair às ruas, têm objetivos claros em relação à necessidade de conquistar a ampliação dos direitos dos trabalhadores públicos e privados, o fortalecimento dos serviços públicos, a defesa e a luta por um estado democrático, laico, que garanta ampla liberdade para o povo, que combata preconceitos e discriminações e assegure os direitos humanos.

2.7 - CAMPANHAS, REIVINDICAÇÕES E AÇÕES POLÍTICAS DEFENDIDAS PELO SINPEEM

Neste panorama de intensificação dos movimentos reivindicatórios, com a economia indicando sinais de enfraquecimento e o governo em constante crise política na sua composição, legitimidade e nas ações que vem tomando, a luta passa pela reafirmação e defesa intransigente dos direitos dos trabalhadores públicos e privados.

2.8 - DEFENDEMOS:

- a)** valorização do trabalho, promoção da igualdade, distribuição de renda e inclusão social;
- b)** manutenção do posicionamento autônomo frente aos governos, mediante constante mobilização para pressioná-los a romper com o atual modelo econômico de desenvolvimento, com o não pagamento da dívida externa e com a manutenção e ampliação dos direitos trabalhistas e sociais;

- c)** luta pela aplicação de políticas públicas mediante a responsabilização dos governos pela oferta de serviços públicos, com financiamento e gestão do poder público, erradicando qualquer forma de terceirização e privatização;
- d)** previdência pública e luta pela revogação das reformas, que implicaram em perdas para os profissionais de educação, demais servidores e trabalhadores em geral;
- e)** oferta plena de bens e serviços públicos universais e com qualidade, principalmente nas áreas de educação, saúde, transporte e moradia;
- f)** revogação das Leis nº 9.637 e nº 9.648, aprovadas no governo FHC e mantidas pelos governos Lula, Dilma e Temer, que regulamentam as organizações sociais no serviço público;
- g)** fim dos leilões das áreas petrolíferas, por uma Petrobras 100% estatal, que reverta os lucros da exploração do petróleo brasileiro para a recuperação dos serviços públicos, sobretudo para a educação pública, gratuita, laica, inclusiva e de qualidade social; e para a saúde;
- h)** renegociação das dívidas dos municípios, revertendo seu pagamento em educação e saúde;
- i)** luta pela consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS);
- j)** revogação da Lei nº 12.146/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- k)** participação em mobilizações em conjunto com a sociedade, com vistas à ampliação do direito à educação pública de qualidade social, inclusiva, democrática, laica e gratuita para todos, em todos os níveis;
- l)** participação na luta pela não desvinculação do percentual do Produto Interno Bruto (PIB) para investimentos em educação, incluído no PNE;

- m) participação nas lutas pela redução da jornada de trabalho sem redução de salário, pela garantia de negociação coletiva no serviço público e pela ampliação dos direitos dos trabalhadores;
- n) participação e desenvolvimento de campanhas que apontem para questões sociais como direitos dos aposentados, das mulheres, das crianças e dos adolescentes;
- o) participação em ações que defendam a economia nacional, combatendo a remessa de dólares para o exterior, em forma de transferências, lucros, royalties e biopirataria;
- p) revogação da reforma trabalhista.

3 - POLÍTICA MUNICIPAL

3.1 - PARA O SINPEEM, PROGRAMAS DE TERCEIRIZAÇÕES, PRIVATIZAÇÕES E CONCESSÕES SE TRANSFORMARAM EM POLÍTICAS PERMANENTES DE ESTADO, APLICADOS POR TODOS OS PARTIDOS QUANDO ESTÃO NOS GOVERNOS

O ex-prefeito Haddad foi eleito denunciando a política de terceirização, arrocho salarial para os servidores e o exorbitante comprometimento de receitas municipais com subsídios para as empresas de transporte urbano.

Durante a realização de um dos debates eleitorais, quando Serra afirmou que daria dois reajustes aos profissionais de educação, o desmascarou, afirmando que os dois reajustes a serem aplicados em 2013 e 2014 eram direitos que constavam de leis e que, portanto, deveriam ser aplicados, obrigatoriamente, por qualquer um dos candidatos que fosse eleito prefeito.

Iniciado o seu governo, logo de cara, Haddad passou a falar das dificuldades orçamentárias e financeiras da Prefeitura para justificar que não aplicaria os 10,19% a que os profissionais de educação da rede municipal de ensino tinham direito legal e a necessidade de aumentar o valor das passagens do ônibus.

A contradição entre os discursos, os compromissos de campanha e as suas ações como prefeito não pararam por aí.

A denúncia das terceirizações, realizadas pelos governos anteriores, deu lugar à defesa de que, para atender à demanda da educação infantil, seria necessário manter e ampliar as terceirizações, fazer concessões, estabelecer parcerias público-privadas com redes de supermercados para construir Centros de Educação Infantil nesses estacionamentos.

Ao longo do mandato, além de expandir de cerca de 600 para cerca de 1.500 as creches conveniadas, manter e ampliar os CEIs indiretos, com a transferência de prédios escolares da Prefeitura para ONGs, Hadad também adotou outras medidas, como a transformação da remuneração dos servidores de vários quadros profissionais em subsídio, retirando benefícios como quinquênios, sexta parte, enquadramentos por evolução funcional, promoção, progressão e até mesmo ganhos judiciais. O ex-prefeito manteve a política de 0,01% de reajuste para os servidores, a título de revisão anual, na data-base do funcionalismo.

Também tentou implantar esta política de subsídio para os profissionais de educação e aprovar o Regime de Previdência Complementar para os servidores, sob gestão da Sampaprev.

Na política educacional, para fazer média com a opinião pública anunciou o fim da aprovação automática e que a rede passaria a ter escola de tempo integral.

Seu programa “Mais educação” foi implantado, sem praticamente nenhum debate com a categoria.

O SINPEEM reagiu rápido e rigorosamente. Em 2013, realizou greve de 22 dias, obrigando o ex-prefeito a aplicar o reajuste a que tinha direito a categoria, elevar os valores dos pisos, aumentar a remuneração dos servidores dos quadros dos níveis básico e médio, pagar os dias parados, se comprometer a acabar com as salas mistas e com diversos itens relacionados às condições de trabalho.

Ainda em 2013, Haddad ficou acuado pelas grandes manifestações realizadas, inicialmente, contra o aumento de R\$ 0,20 no valor da passagem de ônibus, anunciado em parceria com o governo Alckmin, e teve de voltar atrás. O total de subsídio para as empresas de ônibus continuaram, passando de R\$ 700 milhões no último ano do governo Kassab para cerca de R\$ 3,7 bilhões no último ano do seu governo.

Em 2014, mais uma vez Haddad, tentou descumprir a lei que garantia reajuste aos profissionais de educação e não conceder aumento sobre os valores dos pisos dos docentes, gestores e Quadro de Apoio. Novamente, o SINPEEM reagiu realizando 41 dias de greve. Grandes manifestações, ocupação das avenidas 23 de Maio, Paulista e rua da Consolação, além de acampamento em frente ao prédio da Prefeitura, derrotaram Haddad.

Arrancamos o cumprimento da aplicação dos 13,43% e mais 15,38% de valorização dos pisos remuneratórios, com garantia de incorporações dos abonos complementares para ativos e aposentados com direito à paridade. Impedimos a transformação dos salários dos profissionais de educação em subsídios e o avanço da proposta da Sampaprev, entre outras questões funcionais e relacionadas às condições de trabalho, saúde e segurança. Também garantimos, ainda em luta, o pagamento de todos os dias parados.

Em 2015 e 2016, Haddad não nos deu trégua, com a sua política de terceirização e a tentativa de retirada de direitos. Em 2015, por exemplo, apresentou o projeto de lei dispendo sobre a criação da Sampaprev. Os trabalhadores fizeram uma grande paralisação no dia 26 de agosto, forçando o ex-prefeito a recuar.

O SINPEEM, sempre na luta, articulou as manifestações e paralisações contra o Projeto de Lei nº 257/2016, da ex-presidente Dilma, a PEC nº 241, da Previdência, e a Sampaprev, com a defesa de reajustes, valorização dos pisos com incorporações e direitos, impedindo a votação da Sampaprev e obtenção de índices de reajustes para ativos e aposentados com direito à paridade.

O governo Doria é privatista e pró-imperialista. Em menos de um ano de governo, já mostrou ao que veio: se alinha com os governos esta-

dual e federal na retirada de direitos dos trabalhadores, apoiando as reformas reacionárias. Precariza ainda mais as condições de ensino, com o sucateamento das escolas, com a demissão em massa dos professores contratados, com o retardamento das chamadas dos concursados, com os cortes violentos de verbas, com a piora significativa da merenda e com o reajuste salarial abaixo da inflação. Em outras áreas, como saúde, cultura e lazer, utiliza o sucateamento para justificar a entrega aos empresários. Aplica uma política higienista e repressiva contra os moradores da “cracolândia”, satisfazendo o interesse da especulação imobiliária.

Governos que impõem políticas de desmonte do serviço público, terceirizações e política salarial que não assegura a todos os servidores reajustes, aumento real de salários e condições de trabalho, têm sido regra na Prefeitura de São Paulo.

João Doria foi eleito com o discurso mentiroso de “gestor e trabalhador”, mascarando seu projeto de vender serviços e espaços públicos e sucatear o que não for vendido, como a saúde e a educação.

Doria foi eleito em meio ao avanço do conservadorismo e da extrema direita, com o discurso do não político, empresário que venceu na vida trabalhando. Passados seis meses de governo sua máscara caiu, o governo não só restringiu alguns direitos da população com filhos nas escolas municipais, reduz o direito ao Passe Livre. Apagou manifestações culturais com a operação “Cidade linda”. A população das periferias não tem atendimento médico e as UPAs estão sendo fechadas.

Em 2017, o governo Doria, em consonância com as políticas federal e estadual de ajustes fiscais, cortou verbas, limitou TEG, reduziu merenda, tirou o leite de muitas famílias, fechou salas de brinquedoteca e salas de vídeo para transformar estes espaços em sala de aula, fechou salas de EJA, ampliou a rede indireta e precarizou as condições de trabalho. A SGP não funcionou e faltou material pedagógico. Na cultura e assistência social cortou verba, prejudicando a parcela mais pobre da população. Além disso, deixou claro a intenção de acelerar a privatização e terceirização de espaços públicos como o Anhembi, o autódromo de Interlagos, o serviço funerário, ciclovias, parques municipais, corredores de ônibus etc.

A Sampaprev também faz parte do processo de destruição e privatização dos direitos sociais. A categoria já demonstrou enorme potencial de luta contra esse projeto e agora é necessário rearticular a luta, junto com outros sindicatos municipais, pela retirada final do projeto de lei.

3.2 - GOVERNO DORIA/COVAS MANTÉM A POLÍTICA DE TERCEIRIZAÇÃO E NÃO VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Eleito no primeiro turno na disputa da qual também participou o ex-prefeito Haddad, como candidato a reeleição, Doria manteve a política de terceirização da educação infantil e de outros serviços públicos. Anunciou e encaminhou para a Câmara Municipal o projeto de lei que dispõe sobre concessões, parcerias, privatização e alienação de imóveis, além do interesse em aprovar a lei que institui o Regime de Previdência Complementar e cria a Sampaprev, reencaminhado ao Legislativo por Haddad nos últimos dias de sua gestão.

As terceirizações na educação representadas, entre outros, pelos convênios para atendimento à demanda da educação infantil se tornou uma política de governo, desconsiderando a necessidade e o direito de nossas crianças serem atendidas em um espaço adequado, com segurança, recursos pedagógicos e profissionais com condições dignas de trabalho. A educação infantil se transformou por meio desta política, em um negócio rentável, com o aval da SME. Tudo isso, demonstra o desca-so com a educação infantil e a manutenção de um modelo educacional baseado nos interesses privados.

A justificativa para a realização de concessões e privatizações é a incapacidade financeira da Prefeitura de manter, reformar, modernizar bens públicos e a necessidade de captar recursos para investimentos em educação, saúde, habitação, mobilidade e transporte.

Além do programa de concessões e privatizações, Doria cortou gastos com educação, saúde, assistência social e cultura, paralisando e prejudicando vários serviços em um momento grave da economia, desassistindo a população mais vulnerável e os desempregados. Enquanto isso, o prefeito se preparava para vender os bens públicos da cidade e paralisa as obras de construção de novas unidades escolares.

O SINPEEM, desde o primeiro momento do governo Doria, assim como sempre fez, não deixou de ir à luta. Realizamos as manifestações em defesa dos nossos direitos, contra a terceirização, por melhores condições de trabalho, pela aplicação dos reajustes conquistados com as lutas da categoria e pelo cumprimento do artigo 100 da Lei nº 14.660/2007, que dispõe sobre o aumento dos valores dos pisos dos docentes, gestores e Quadro de Apoio.

Articulamos a nossa luta, atuando em fóruns sindicais e congressos, para aprovar e realizar, em 2017, a greve nacional da educação contra a PEC da reforma da Previdência do governo Temer.

A pressão resultante da combinação das lutas realizadas pelo SINPEEM e a sua firme participação no processo de negociação obrigou Doria mudar o tom e a atender algumas reivindicações, inclusive recuar em algumas decisões e ameaças de punições aos profissionais de educação e demais servidores.

Com a greve em 2017, o SINPEEM conquistou a valorização dos pisos, com o mesmo percentual da inflação, incorporação dos abonos complementares para ativos e aposentados com direito à paridade, pagamento da primeira parcela do Prêmio de Desempenho Educacional (PDE), abertura de discussão sobre jornadas de trabalho, mudanças nos procedimentos para perícias médicas, convocações de aprovados em concursos públicos, pagamento dos dias parados e nenhuma punição aos grevistas.

O movimento da categoria também teve força para mexer com os deputados, senadores e com o governo Temer, que passou a anunciar alterações na PEC da Previdência e até a retirada dos servidores da proposta.

Participação nos atos nacionais, na greve geral e caravanas a Brasília, também integraram o calendário de luta do SINPEEM.

Doria não mexeu somente nos serviços públicos e com os servidores. No primeiro semestre de sua administração conseguiu aprovar o projeto que dispõe sobre o Programa de Parcelamento Incentivado (PPI)

de dívidas do IPTU, ISS, ITBI e alguns tipos de multas. Mas, o que poderia ser considerado como uma boa iniciativa ficou aquém do interesse geral.

Concedeu perdão para as dívidas de entidades religiosas com débitos no IPTU. Anistiou, por pressão política da Frente Parlamentar Cristã, multas por infringência da Lei do Psiu pelas igrejas. Deu um péssimo exemplo para a sociedade, perdendo quem não cumpre a lei e ainda deixou de arrecadar impostos de devedores de imóveis alugados para igrejas.

O programa Corujão, da saúde, prometeu zerar a fila de exames de imagem na saúde municipal. O problema é que, de posse do exame, o cidadão não tem médicos para fazer o diagnóstico e tratamento, pois as UBSs, AMAs e hospitais públicos (inclusive o HSPM) estão sucateados, sem médicos, sem insumos e sem remédios de uso contínuo nas farmácias das unidades de saúde. Enfim, quem precisa de socorro na saúde pública não encontra tratamento adequado, tornando ainda mais sofrida a vida do cidadão paulistano. Fechou UBSs, farmácias populares e precariza a rede de proteção social.

O seu programa “Cidade linda”, no geral, se reduziu à retirada dos grafites e pintura de guias ao longo de algumas avenidas. Mas os problemas estruturais nas vias, semáforos, limpeza de córregos, praças etc. continuam.

Doria apagou grafites de grandes artistas, jogou água em moradores de rua e tratou os dependentes químicos da Cracolândia com brutalidade.

No transporte público, diminuiu o tempo de uso do passe estudantil e a licitação do sistema de transporte ainda não aconteceu. Os subsídios para as empresas já ultrapassam R\$ 3,4 bilhões, desde o governo Haddad.

As escolas e os seus entornos não receberam as reformas e manutenções que precisam urgentemente.

Doria restringiu a utilização do TEG e a entrega do leite e diminuiu as verbas para as escolas.

Falou em identificar o perfil dos educandos para diminuir a evasão escolar, porém, isso não é suficiente para evitar a desistência do estudante.

Temos de garantir a entrada e permanência do educando por meio de programas que atendam às necessidades do aluno, dando maior autonomia político-pedagógica às escolas para que possam trabalhar um currículo pensado de acordo com as especificidades de suas comunidades, e assistência social, médica e de moradia às famílias que vivem em situação precária.

Na educação infantil, continuou com a política de governos anteriores, de investir nas terceirizações como forma de diminuir em 60% o déficit de vagas para crianças de zero a três anos (no mês de dezembro de 2017, dados da Secretaria Municipal de Educação, indicavam que a demanda nesta faixa etária era de 44.092 vagas), usando, novamente, as velhas PPPs e os convênios, entregando prédios construídos pela Prefeitura à iniciativa privada, privatizando, assim, o dinheiro público, incentivando um atendimento precário nestes CEIs.

Até o mês de abril de 2018, de acordo com a SME, a educação infantil de zero a três anos, na rede municipal de ensino contava com 362 CEIs diretos, 12 Cemeis, 377 CEIs indiretas e 1.471 creches conveniadas.

Os números evidenciam a não opção dos últimos prefeitos, incluindo Doria, pelo atendimento à demanda em escolas públicas e uma política de expansão da terceirização da educação infantil. A expansão dos contratos para atendimento de matrículas nos CEIs indiretos e conveniados, que consome mais de R\$ 1,7 bilhão ao ano, seria suficiente para construir mais de 200 CEIs diretos e, mesmo com esta soma expressiva de recursos para as terceirizadas, não se garantiu a universalização do atendimento, tampouco a qualidade.

A Lei nº 16.710/2017, aprovada por 52 vereadores, no dia 04 de outubro e sancionada pelo prefeito Doria, estabelece, em seu artigo 16, que a Prefeitura poderá firmar convênio, bem como celebrar parcerias com o setor privado para fins de execução das políticas de primeira infância na educação. Esta lei, praticamente extinguirá os CEIs diretos,

ampliara os convênios e CEIs indiretos, além de permitir e implantar a terceirização também da educação infantil, para crianças de quatro e cinco anos, hoje atendidas nas Emeis. O SINPEEM é contra a lei de Doria e pressionará pela revogação de artigo 16.

O valor gasto com convênios, segundo relatório do Tribunal de Contas do Município (TCM), corresponde a 13,3% de tudo que a Prefeitura investe com a educação. Exemplo de gasto desnecessário são os aluguéis de prédios por altos valores e sem condições físicas para abrigar as crianças.

O que temos visto e sentido é a falta de professores para todos os componentes curriculares, tendo como causa a morosidade na chamada de concursados, causando prejuízos ao aprendizado dos estudantes, principalmente em escolas localizadas nas periferias. Lembrando sempre que, pela lei, a Prefeitura tem de realizar concurso público toda vez que houver 5% de cargos vagos na rede.

O sindicato, além da defesa dos direitos funcionais, remuneratórios e por condições de trabalho para categoria, nunca cedeu às pressões e políticas de qualquer governo.

O SINPEEM sempre estará junto à categoria, independentemente dos governos, sendo um instrumento de luta. Nossa tarefa inalienável é defender a escola pública com sentido, antítese da propalada “escola sem partido”, com formação cidadã, libertadora e transformadora da realidade social excludente que vivemos, comprometida com a classe trabalhadora em todos os sentidos.

3.3 - DEFESA DOS DIREITOS E VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES É NECESSIDADE E TAREFA PERMANENTE DO SINPEEM

Enfrentamos todas as administrações e diferentes prefeitos, de distintos partidos. E assim foi com Doria e continua sendo com Bruno Covas.

Foi com luta, organizada e realizada pelo SINPEEM, que impedimos a política de subsídios para ativos e aposentados do Quadro dos Profissionais da Educação e a aprovação da Sampaprev (herança maldita do governo Haddad), até este momento.

Com organização, unidade, independência e luta enfrentaremos todos os ataques aos direitos e todas as políticas que contrariem os interesses e serviços voltados para a população.

3.4 - DEFESA E LUTA POR EDUCAÇÃO PÚBLICA, VALORIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DA CATEGORIA SÃO MARCAS INDISSOCIÁVEIS DA ATUAÇÃO DO SINPEEM

Nos últimos anos, graças às lutas realizadas pelo SINPEEM, conseguimos alguns avanços importantíssimos, que em muito diferenciam a situação dos profissionais de educação dos demais servidores da Prefeitura e também do Estado de São Paulo.

As incorporações de abonos complementares de piso e gratificações são exemplos de conquistas obtidas pelo SINPEEM, pois, ao mesmo tempo em que elevaram os padrões de vencimentos, preservando as estruturas e amplitudes das tabelas de vencimentos, garantiram isonomia entre ativos, readaptados, licenciados por motivo de saúde, professores em Complementação de Jornada (CJ) e aposentados.

Da mesma forma, também são exemplos de conquistas obtidas na luta, pelo SINPEEM: carreira aberta, concursos periódicos, transformação dos professores adjuntos em titulares; estabelecimento do módulo docente, composto de regência e complementação de jornada; fixação da JBD como jornada e remuneração do cargo docente, ampliação da quantidade de referências da tabela do Quadro de Apoio, evolução funcional, criação de auxílio-alimentação, horas/atividade, recesso e férias coletivas na educação infantil, hora/atividade e hora/atividade livre para professores de CEIs, política de formação profissional, aposentadoria especial do magistério para os readaptados, aumento de referências nas tabelas de vencimentos dos Quadros de Apoio e do Magistério, PDE para o Quadro de Apoio, entre outras.

No entanto, questões estruturais, como as relacionadas à democratização da gestão escolar, da organização curricular, fim da terceirização, aplicação dos recursos da educação exclusivamente na escola pública direta e saúde do trabalhador público continuam na ordem do dia, por pouca ou nenhuma alteração ter acontecido, apesar das nossas lutas.

Cientes de que tudo o que temos não veio por ato de bondade de qualquer governo e sim como resultado das nossas lutas, não podemos nos intimidar. Devemos fazer uma leitura correta do que ocorre neste momento de crise política, econômica e institucional e procurar estreitar a nossa relação com as organizações que defendem a educação, a universalização dos serviços públicos de qualidade e direitos sociais e políticos.

O SINPEEM continuará realizando campanhas e lutas, trabalhando por maior unidade entre as entidades de servidores. Unidade necessária para conquistar a mudança da atual lei salarial, fim das avaliações utilizadas como instrumento de retribuição e punição, não à implementação da política de subsídios, gestão democrática da escola, segurança, programas de saúde para os servidores, melhoria do HSPM, entre outras.

Diante da posição e ações do governo Doria/Covas e seus efeitos para os serviços públicos e servidores, podemos afirmar que a política de terceirização e desvinculação de receitas orçamentárias da educação (dinheiro público para escola pública!), saúde e não valorização dos servidores públicos se dá como continuidade de programas dos chamados partidos conservadores e neoliberais e, como sempre, teremos de nos organizar, resistir e lutar contra as práticas autoritárias e em defesa da educação e dos nossos direitos e reivindicações.

3.5 - REIVINDICAÇÕES E CAMPANHAS DEFENDIDAS PELO SINPEEM:

- a) alteração da lei salarial da Prefeitura do Município de São Paulo;
- b) manutenção do Regime Próprio de Pensão e Aposentadoria, sem ampliação do percentual de desconto previdenciário;
- c) não à criação do Regime de Previdência Complementar (Sampaprev) e ao aumento da alíquota de contribuição suplementar;
- d) não à desvinculação das receitas destinadas à educação das Receitas Orçamentárias da Prefeitura de São Paulo.
Lutar contra a PEC do teto de gastos que, na prática, acaba com a vinculação de verbas para educação e saúde;

- e)** não à aceitação, por parte da Prefeitura, das condições impostas pelo governo federal, aprovadas na PEC do teto (EC nº 95/2016), para renegociação de sua dívida;
- f)** antecipação e aplicação, em maio de 2018, de todos os reajustes já aprovados em lei;
- g)** aumento, em maio de 2018 dos valores dos pisos dos docentes, gestores e integrantes do Quadro de Apoio, com reajuste sobre os padrões de vencimentos, de acordo com a Lei nº 14.660/2007, e fim da política de abono complementar de piso;
- h)** não à implantação da política de substituição da remuneração dos profissionais da educação por subsídios;
- i)** revisão salarial periódica e obrigatória na data-base da remuneração dos servidores públicos, com percentual nunca inferior à inflação;
- j)** reorganização das carreiras que integram o Quadro de Apoio à Educação;
- k)** incorporação por exercício de jornadas especiais e cargos de livre provimento por designação;
- l)** fim das terceirizações e expansão da rede física direta, visando ao fim dos contratos de convênios e devolução imediata para a administração direta dos 367 CEIs construídos em próprios municipais, mas que estão nas mãos da iniciativa privada;
- m)** retomada dos prédios próprios entregues para as terceirizadas e transformação em CEIs diretos;
- n)** proibição de privatização de escolas municipais (CEIs, Emeis, Cemeis, Emefs, Emebss, Emefms);
- o)** direito à isonomia e à paridade;

- p) contra as terceirizações e pela realização de concursos para estes trabalhadores terem direito à investidura em cargo público;
- r) criar rede de proteção social, financiada com recursos vinculados à saúde, para atender às demandas da população escolar com assistentes sociais, psicólogos, fonoaudiólogos, psiquiatras e oftalmologistas.;
- s) contra a aprovação do projeto de lei que regulamenta a “escola sem partido”;
- t) contra quaisquer descontos no PDE e que o benefício seja estendido, inclusive, aos aposentados, enquanto não encontrarmos uma solução para incorporação que favoreça aos interesses da categoria;
- u) Jeif para todos que por ela optarem, independentemente de regência, conforme o Projeto de Lei nº 68/2017, que tramita na Câmara;
- v) aumento do módulo de profissionais das unidades escolares.

3.6 - ENCAMINHAMENTOS APROVADOS NAS INSTÂNCIAS DO SINPEEM:

- a) realizar campanhas permanentes pela valorização da educação pública e de seus profissionais;
- b) continuar realizando campanhas contra a terceirização e em defesa dos serviços públicos;
- c) manter a mobilização contra a obrigatoriedade de filiação e pagamento ao Cref e a qualquer conselho fiscalizador, enviando abaixo-assinado à Câmara Federal para revogarem a lei que permite tais abusos;

- d) manter campanha constante por valorização do Quadro de Apoio à Educação, reivindicando a aprovação do Projeto de Lei nº 71/2017, que trata da transformação de agentes escolares em auxiliares técnicos de educação – com enquadramento em três referências superiores para os recém-enquadrados e para os que já são ATEs;
- e) alteração dos critérios para enquadramento por evolução funcional das referências criadas pela Lei nº 15.963/2014, para que sejam utilizadas as atuais tabelas I, II e III do QPE;
- f) organização da categoria com pauta de luta para 2018, por meio de reuniões de representantes sindicais, do Conselho Geral e de assembleias;
- g) realizar a campanha salarial de 2018 por valorização dos pisos profissionais, direitos funcionais, antecipação da aplicação de todos os reajustes já aprovados, melhores condições de trabalho, segurança e saúde;
- h) realizar palestra aos ingressantes, como convidados, mesmo os não filiados, para informá-los sobre carreira, vida funcional, direitos e deveres do funcionalismo público;
- i) contra o Decreto nº 57.817/2017, que dispõe sobre o estágio probatório.

4 - POLÍTICA EDUCACIONAL

4.1 - CONCEPÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS DEFENDIDOS PELO SINPEEM PARA A EDUCAÇÃO

Para o SINPEEM, a educação assume a característica democrática na medida em que busca conjugar a dimensão individual e social das pessoas. Não é possível um desenvolvimento pleno da pessoa se não forem tratadas ambas as dimensões. Apoiado nas discussões e deliberações em suas instâncias, defende:

1 - A EDUCAÇÃO - como direito constitucional de todo cidadão, seja ele criança, jovem ou adulto.

2 - ESCOLA - instituição social que possibilita o acesso à cultura, nas suas múltiplas manifestações, concebida para a formação do cidadão, do qual distinguimos os interesses da classe trabalhadora na disputa por igualdade de condições, o que exige:

- a) compreensão crítica do mundo – a superação de estereótipos e preconceitos e fundamentada nos princípios dos direitos humanos:
 - 1. dignidade humana;
 - 2. igualdade de direitos;
 - 3. reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades;
 - 4. laicidade do Estado;
 - 5. democracia na educação;
 - 6. transversalidade, vivência e globalidade; e
 - 7. sustentabilidade socioambiental;
- b) articulação entre os interesses da sociedade e do indivíduo, o considerando como membro da comunidade;
- c) formação intelectual, física, ética, estética, técnica e de opinião;
- d) unidade e integração entre o conhecimento, o trabalho e as práticas sociais;
- e) equilíbrio entre formação geral e formação profissional, não subordinada aos interesses do mercado;
- f) reconhecimento e proteção aos direitos.

A escola que defendemos é de responsabilidade do Estado (poder público), com acesso a todos, sem discriminação ou privilégio, não excludente, não segregacionista e que possui gestão democrática.

Esta escola é o espaço de compreensão e crítica da sociedade vigente. Assim sendo, deve contribuir para a superação de estereótipos e preconceitos.

Esta escola que defendemos deve ser financiada e mantida pelo poder público, em todos os graus, níveis e modalidades de ensino.

A exclusividade da aplicação da verba pública para a escola pública é, para nós, inegociável.

Esta escola e educação têm, obrigatoriamente, carácter científico e democrático, independentemente de credo e da religião.

A escola pública que defendemos tem de garantir educação de qualidade social, que tem como centro do processo educativo o estudante e a aprendizagem, o que pressupõe atendimento aos seguintes requisitos:

- a)** revisão das referências conceituais quanto aos diferentes espaços e tempos educativos, abrangendo espaços sociais na escola e fora dela;
- b)** consideração sobre a inclusão, a valorização das diferenças e o atendimento à pluralidade e à diversidade cultural, resgatando e respeitando as várias manifestações de cada comunidade;
- c)** foco no projeto político-pedagógico, no gosto pela aprendizagem e na avaliação das aprendizagens como instrumento de contínua progressão dos estudantes;
- d)** inter-relação entre organização do currículo, do trabalho pedagógico e da jornada de trabalho do professor, tendo como objetivo a aprendizagem do estudante;

- e) preparação dos profissionais de educação – docentes, gestores e Quadro de Apoio;
- f) compatibilidade entre a proposta curricular e a infraestrutura entendida como espaço formativo dotado de efetiva disponibilidade de tempo para a sua utilização e acessibilidade;
- g) integração dos profissionais de educação, dos estudantes, das famílias e da comunidade;
- h) valorização dos profissionais de educação, com programa de formação continuada, critérios de acesso, permanência, remuneração compatível com a jornada de trabalho definida no plano de cargos, carreiras e salários;
- i) realização de parceria com órgãos de assistência social, de desenvolvimento humano, cidadania, ciência e tecnologia, esporte, turismo, cultura e arte, saúde, meio ambiente, entre outros.

4.2 - PARA A UNIVERSALIZAÇÃO DO ACESSO EM TODOS OS NÍVEIS, ETAPAS E MODALIDADES DE ENSINO, O SINPEEM DEFENDE:

- a) aumento do número de vagas nos diversos programas e serviços, segundo prioridades estabelecidas;
- b) realização de estudos periódicos da demanda por região e adequação da rede para o atendimento integral;
- c) vinculação do atendimento à demanda, de acordo com as características de povoamento da região;
- d) vinculação de autorização para a construção de conjuntos habitacionais à construção de Centros de Educação Infantil (CEIs), Escolas Municipais de Educação Infantil (Emeis), de Ensino Fundamental (Emefs) e de Ensino Fundamental e Médio (Emefms);

- e) redução dos índices de repetência e evasão, buscando a eliminação de ambos, com efetivo atendimento aos alunos com dificuldades de aprendizagem, abrangendo não só aspectos cognitivos, mas de apoio às áreas de saúde física e mental, com projetos especiais em todas as unidades educacionais.

4.3 - LUTA PERMANENTE DO SINPEEM POR MELHORIA DA QUALIDADE DO ENSINO

Para o SINPEEM, a melhoria da qualidade do ensino passa pela garantia da promoção e a atualização histórico-cultural em termos de formação sólida, crítica, criativa, ética e solidária, em sintonia com as políticas públicas de inclusão, de resgate social e do mundo do trabalho, está vinculada à defesa da escola pública estatal organizada por profissionais de educação e demais trabalhadores como espaço alternativo de construção de um conhecimento voltado para a transformação da sociedade capitalista, fundada na desigualdade social, que submete a maioria à exploração e a miserabilidade.

Em defesa da escola pública também como espaço de compartilhamento e construção de conhecimento, entendemos que são necessários:

- a) realização periódica de reorientação curricular, com redefinição dos conteúdos;
- b) reorganização do trabalho pedagógico e organização do ensino, com a participação efetiva dos profissionais de educação e da comunidade, salvaguardando os diferentes papéis e responsabilidades;
- c) formação continuada dos profissionais de educação dos CEIs, Cemeis, Emeis, Emefs, Emefms e Emebss, com garantia de igualdade de oportunidades, por meio de cursos de graduação e/ou pós-graduação oferecidos por universidades públicas, em convênio com a SME, e de acordo com a opção de curso feita pelo profissional de educação, bem como a oferta de licença remunerada para realização de pós-graduação;

- d) aprimoramento do material didático;
- e) desenvolvimento de projetos culturais, artísticos, esportivos e outros;
- f) efetiva participação do Conselho Tutelar nas escolas, com visitas periódicas, criando um canal maior de contato e comunicação com as unidades escolares;
- g) ampliação do quadro de funcionários com formação em serviço social e psicologia, disponíveis nas Varas de Infância e Juventude;
- h) reuniões de polos das unidades escolares, no mínimo, a cada trimestre, para troca de experiências e melhor sintonia entre as unidades e as DREs;
- i) condições de trabalho em todas as escolas e para todos os profissionais de educação;
- j) redução de número de alunos por turma/classe/agrupamento;
- k) formação profissional para uma verdadeira inclusão;
- l) possibilidade de todos os profissionais de educação participar do “Projeto de Inovações Pedagógicas”.

4.4 - SINPEEM DEFENDE E CONSIDERA IMPRESCINDÍVEL A GESTÃO DEMOCRÁTICA DO SISTEMA EDUCACIONAL E DA ESCOLA

Para o SINPEEM, a escola, palco privilegiado para o desenvolvimento do processo de ensino/aprendizagem, cumprirá seu papel tanto como mais intenso for o processo democrático de tomada de decisões, no exercício pleno de sua autonomia.

É preciso enfatizar a necessidade de democratizar a gestão da educação garantindo a participação de estudantes, funcionários, pais, professores, gestores, funcionários e comunidade local na definição e realização das políticas educacionais, de modo a estabelecer o pleno funcionamento

dos conselhos e dos órgãos colegiados de deliberação coletiva da área educacional para todas as instituições educativas e sistemas de ensino.

Nesse sentido, são necessárias, e o SINPEEM defende as seguintes ações:

- a)** controle e fiscalização das receitas destinadas à educação, com a participação efetiva das entidades de classe e da comunidade escolar;
- b)** conselhos de caráter deliberativo;
- c)** criação e fortalecimento dos grêmios;
- d)** enfrentamento à violência por meio da participação da comunidade escolar, assim como a apropriação da escola como espaço público e político em disputa;
- e)** respeito às atribuições, competências e decisões do Conselho de Escola;
- f)** o efetivo funcionamento do Conselho de Escola como espaço de articulação, elaboração e avaliação do projeto pedagógico e gestão participativa na educação;
- g)** incentivo, respeito e compromisso à organização e representação de estudantes, profissionais da educação, funcionários e pais de alunos;
- h)** aprimoramento dos canais de comunicação e livre circulação de informações das escolas entre si, entre as escolas e a SME, entre as escolas e outras instâncias, com os Conselhos Regionais de Gestão Participativa;
- i)** Conselho Municipal de Educação com estrutura e composição democrática, com participação e representação de todos os segmentos da sociedade envolvidos com a educação e o processo eletivo;

- j) autonomia da escola na elaboração, execução e avaliação de planos e projetos;
- k) atuação prioritária da comunidade no Conselho de Escola, de caráter deliberativo e democrático;
- l) garantia de espaço físico e de materiais para as reuniões das Associações de Pais e Mestres (APMs), conselhos e grêmios estudantis.

4.6 - VALORIZAÇÃO PERMANENTE DO QUADRO E DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO É POLÍTICA E AÇÃO PERMANENTE DO SINPEEM

A valorização dos profissionais de educação não prescinde, necessariamente, de uma carreira nacional padrão nem de uma carreira única para o país.

Carreiras equilibradas colaboram para a atração de bons profissionais e para o cumprimento integral do papel da educação e da escola pública. A fixação de pisos remuneratórios profissionais e o desenvolvimento por mecanismos de evolução, promoção e progressão não só atraem como valorizam os profissionais de educação. São necessidades que todos dizem acreditar e políticas permanentes do SINPEEM.

Nossas carreiras e quadros dos profissionais do ensino municipal são referências nas discussões realizadas em várias unidades da federação.

Com certeza, temos no Quadro dos Profissionais de Educação (QPE) carreiras avançadas, que conseguimos manter com as lutas que realizamos.

No entanto, mudanças que vão acontecendo na organização do ensino e no funcionamento das unidades escolares exigem atualização dos direitos e da composição do QPE. A educação em tempo integral, por exemplo, exige não somente outros profissionais das áreas de cultura, esporte e lazer como suas interações com os docentes, gestores e quadro de apoio.

A valorização profissional, além da remuneração, passa por outras questões, que vão da definição de módulos de pessoal da educação – em função das necessidades e especificidades de cada unidade quanto ao tamanho da escola, quantidade de turnos de funcionamento, quantidade de alunos, tempo de permanência na escola, composição do alunado, estrutura física das unidades – até os investimentos em formação, condições de trabalho, proteção à saúde e segurança para o exercício profissional pleno.

A organização do ensino fundamental com duração de nove anos, a iniciação da criança aos seis anos de idade, e a educação em tempo integral, por exemplo, provocará, alterações em relação à formação da quantidade de turmas em três ciclos, com consequências diretas no módulo das unidades e na inclusão dos docentes na Jornada Especial Integral de Formação (Jeif).

Não debater este tema e suas consequências é negligenciar uma face importante na política de valorização profissional que devemos defender.

Para compatibilizar estas mudanças com os direitos e valorização profissional, o SINPEEM defende:

- a)** investidora na carreira por concurso público de provas e títulos, de ingresso e de acesso, para as classes que compõem as carreiras que integram o Quadro dos Profissionais de Educação;
- b)** remuneração compatível com a responsabilidade e importância estratégica do serviço público e da educação;
- c)** piso salarial, no início da carreira e para a menor jornada de trabalho, nunca inferior ao valor do salário mínimo calculado pelo Dieese;
- d)** valorização do tempo de serviço e combinação deste com títulos como componente para o enquadramento por evolução;
- e)** progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, participação em projetos e programas, atualização e aperfeiçoamento profissional;

- f) pisos por cargo, classes, jornadas e desenvolvimento nas carreiras;
- g) Jornada Especial Integral de Formação (Jeif) como jornada do cargo, com direito de optar anualmente pela JBD.
- h) composição da Jeif com hora/aula destinada às atividades constantes dos projeto.

4.7 - DEFESA DE POLÍTICAS PERMANENTES DE FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

A formação permanente deve ser de responsabilidade do ente empregador, portanto, a SME.

O SINPEEM defende uma política institucional e permanente de formação, de responsabilidade do governo, resultante do diálogo com a categoria e do reconhecimento das necessidades da educação e das escolas municipais de São Paulo.

As parcerias firmadas pelo governo, por meio da Secretaria Municipal de Educação, devem levar em conta os objetivos e finalidades da política de formação, progressivamente realizadas com instituições públicas.

Os recursos financeiros da Prefeitura e os resultantes de transferências de outros entes da federação, vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino, e os específicos para programas de formação devem ser utilizados no que compete ao município.

4.8 - DEFENDEMOS:

- a) cumprimento pela Prefeitura da lei que estabelece os princípios e diretrizes para a formação dos profissionais de educação (docentes, gestores e Quadro de Apoio);
- b) não apropriação dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino para a Universidade Aberta do Brasil;

- c)** criação do Centro de Formação da SME e do programa de formação continuada nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e habilitação profissional na educação municipal;
- d)** garantia de formação continuada para os profissionais de educação em entidades públicas, com dispensa de ponto, afastamento remunerado para cursos, mestrado e doutorado;
- e)** garantia de formação dos profissionais de educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica;
- f)** programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;
- g)** utilização das horas adicionais e atividades das jornadas, bem como parte das jornadas dos gestores e dos demais profissionais de educação para a formação profissional e programas de incentivo à cultura geral;
- h)** vinculação de um terço da JB, JBD e J-30 dos docentes, bem como da J-40 dos gestores para a formação;
- i)** garantia de formação continuada para o uso das tecnologias pelos educadores, Quadro de Apoio e gestores;
- j)** contra a avaliação institucional; que os trabalhadores em educação construam os seus instrumentos de avaliação e os use para uma concepção de educação que atenda às reivindicações dos trabalhadores;
- k)** valorização da formação em serviço e o reconhecendo da escola como local privilegiado para a sua realização o;

- l) garantia de todas as condições de acesso e permanência dos profissionais de educação nos cursos de formação continuada.

4.9 - SINPEEM APOIA A ORGANIZAÇÃO DO ENSINO EM CICLOS E EXIGE REDUÇÃO DA QUANTIDADE DE ALUNOS POR CLASSE

Não há como discutir a qualidade da educação sem vinculá-la às condições estruturais, como a redução do número de alunos por sala, a relação de adulto/criança, as condições físicas e os recursos materiais necessários para garantir uma educação, de fato, de qualidade.

De forma alguma nos submetemos aos argumentos superficiais daqueles que identificam a organização do ensino em ciclos e a progressão continuada como responsáveis pelo fracasso escolar e a baixa qualidade da educação.

A organização do ensino em ciclos está, necessariamente, ligada à concepção de escola democrática, que respeita as diferenças culturais, étnicas, sociais e econômicas. Portanto, defensável pelos profissionais de educação.

Consideramos que a organização do ensino em ciclos e a progressão continuada são funcionalmente necessárias e podem ter excelentes resultados, desde que:

- a) seja efetivado um trabalho político-pedagógico e administrativo sistemático, que favoreça a real implantação do ciclo;
- b) seja estabelecido como princípio a qualidade social da educação, priorizando as relações humanizadas, sustentáveis e solidárias;
- c) seja realizada a reorganização curricular, tendo em vista a organização em ciclos e as diferentes etapas de desenvolvimento da capacidade de aprendizagem dos alunos;
- d) os laboratórios de informática sejam mantidos e equipados adequadamente com número de computadores e Poies em proporção ao número de alunos, salas e turnos das unidades escolares;

- e) sejam efetivadas ações planejadas de formação continuada, a ser realizada pela DOT/DRE para os profissionais de educação envolvidos com o ensino fundamental, visando à compreensão de como atuar nos ciclos;
- f) sejam realizadas reuniões/seminários, considerando-os como dia letivo, para realizar a avaliação do projeto pedagógico da unidade, os resultados alcançados com a nova reorganização curricular;
- g) acompanhamento individualizado dos alunos, principalmente daqueles com dificuldade de aprendizagem, e que as classes dos 1º, 2º e 3º anos do ciclo I sejam adaptadas, aparelhadas com mobília e material pedagógico especiais de alfabetização para esses alunos;
- h) o governo dê todas as condições sem qualquer prejuízo quanto à jornada, remuneração, lotação, exercício da regência para a viabilização da docência compartilhada;
- i) seja realizada a avaliação contínua e diagnóstica acompanhada das condições necessárias para executar atividades que permitam aos alunos superar dificuldades, sem promoção automática e com direito à recuperação paralela;
- j) a estruturação dos ciclos seja considerado como ponto de referência o desenvolvimento do aluno e não a organização dos conteúdos;
- k) seja considerado o princípio de progressão do aluno em contraposição às ideias de promoção automática ou de promoção/retenção;
- l) seja garantido o acesso ao conhecimento através da formação de equipes multidisciplinares que trabalhem aspectos que interferem no processo de ensino/aprendizagem;

- m)** seja assegurada a realização de recuperação paralela dos educandos com defasagem de aprendizagem, desenvolvida por professores remunerados para tal fim e integrada ao projeto pedagógico da escola;
- n)** seja feito planejamento ajustado à organização do ensino em ciclos e não por ano, de acordo com as necessidades de aprendizagem dos alunos;
- o)** haja módulo de professores por unidade escolar redefinido para assegurar a execução dos trabalhos de apoio e reforço de aprendizagem;
- p)** seja feito registro permanente do processo educativo e de ensino/aprendizagem e avaliação coletiva e global no final de cada ciclo;
- q)** seja feita avaliação coletiva que abranja todos os envolvidos no processo educacional e todos os aspectos que interferem no aproveitamento dos alunos e os resultados definam ações e graus de responsabilidades dos envolvidos, no processo de ensino/aprendizagem;
- r)** sejam considerados na avaliação do aluno todos os aspectos do seu desenvolvimento: conhecimento, socialização, formação de valores e habilidades cognitivas;
- s)** a avaliação externa não seja considerada instrumento para identificar fracassos, mas usada para identificar as necessidades da escola, para superar as desigualdades nas condições de aprendizagem dos alunos;
- t)** o ensino possibilite o conhecimento crítico de múltiplas abordagens teóricas;
- u)** o ensino possibilite às crianças, adolescentes, jovens e adultos desenvolver e expandir o interesse pela cultura;

- v) o ensino respeite a individualidade do aluno, estimulando-o a colocá-la a serviço da sociedade e a desenvolver, conscientemente, a disciplina individual e a disciplina coletiva, no sentido da responsabilidade pessoal e social, visando ao exercício pleno da cidadania;
- w) garanta que haja um módulo diferenciado para as escolas especiais, não em função do número de salas, mas em razão da diversidade do atendimento prestado nas unidades escolares: surdos-cegos, surdos deficientes múltiplos, surdos cadeirantes, entre outros, objetivando o atendimento às suas necessidades e melhor desenvolvimento do aluno;
- x) o Sistema de Gestão Pedagógica ofereça todas as condições técnicas e materiais para as operações de apontamento, consolidação, compatibilização e compartilhamento e que não seja utilizado comprometendo o tempo destinado à regência nem o tempo fora da jornada do professor e gestor.
- XI) haja organização do ensino em ciclos, com a criação de espaços lúdicos pedagógicos (salas, parques, brinquedoteca, labring) para garantir a inclusão dos alunos;
- XII) sejam realizados cursos para todos os profissionais de educação, considerando o currículo e a organização do ensino;
- XIII) seja criação da função de professor orientador educacional, com formação em Pedagogia, ampliando o módulo da unidade escolar, cujo escopo do trabalho passe pelo apoio pedagógico, por identificar dificuldades de aprendizagem que auxilie e oriente os estudos, adotando os devidos encaminhamento, a fim de reaproximar o estudante do convívio e práticas escolares.

4.10 - SINPEEM DEFENDE PROGRAMAS E PROJETOS EDUCACIONAIS INTEGRADOS E DEFINIDOS COLETIVAMENTE

Alguns programas que poderiam ter bons resultados fracassam por serem lançados casuisticamente ou por intenção de se tornarem marcas de governos e não como política de Estado. Padecem ainda de não serem construídos coletivamente e com base nas experiências dos profissionais de educação.

Para o SINPEEM, os programas educacionais devem ser integrados e considerar a realidade, os objetivos e as metas a serem alcançadas.

O SINPEEM também defende que devem ser construídos, executados e avaliados coletivamente e exige que a SME e os órgãos afins devem atuar integrando:

- a)** os programas às metas e estratégias que compõem o Plano Municipal de Educação;
- b)** a escola e a comunidade;
- c)** as modalidades e níveis de ensino, ciclos e anos;
- d)** as disciplinas/atividades;
- e)** a programação regular e os projetos específicos;
- f)** as formações geral e profissional;
- g)** os alunos com necessidades educativas especiais e demais estudantes, nos diferentes graus, níveis, anos e modalidades de ensino;
- h)** a relação entre os princípios e diretrizes comuns e as especificidades de cada serviço, escola, localidade, contexto e situação;

- i) o ordenamento graduado e inter-relacionado do ensino, em ciclos, articulado horizontal e verticalmente, prevendo mecanismos democráticos de passagem de um ao outro;
- j) a superação da fragmentação entre atividades e componentes curriculares, atendendo às características e métodos próprios de cada área do conhecimento.

4.11 - DEFESA DE AÇÕES POLÍTICO-ADMINISTRATIVAS PARA A ESCOLA E EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

Para que o sistema municipal de ensino e a escola cumpram integralmente o seu papel na oferta de educação de qualidade social, o SINPE-EM defende a necessidade de algumas condições. Entre elas:

- a) realização da reforma administrativa na SME que lhe garanta autonomia na execução do orçamento da educação;
- b) orçamento participativo: a gestão da receita vinculada à educação deve ser de responsabilidade dos órgãos centrais, com transparência e participação dos demais órgãos do sistema de ensino e da comunidade na definição de prioridades;
- c) que seja de sua competência, com a participação da sociedade, por meio de suas organizações representativas, a definição de programas, investimentos, planos de expansão da rede física, concursos e contratações de pessoal e de serviços;
- d) criação e funcionamento do Conselho de Estudo da Demanda, com a participação do sindicato, membros dos Conselhos de Escola e Regionais de Gestão Participativa;
- e) atendimento à demanda por vagas em todos os níveis, construindo novas unidades escolares e realizando concursos públicos;
- f) criação de departamentos regionais de planejamento, programas e projetos e execução de políticas educacionais para as áreas correspondentes às subprefeituras;

- g) reorganização com ampliação dos direitos do pessoal do Quadro de Apoio à Educação;
- h) criação da carreira de pessoal técnico-administrativo para ocupação de cargos e funções nos órgãos de SME;
- i) autonomia para as escolas construírem o projeto pedagógico, com garantia de formação profissional continuada e recursos financeiros necessários;
- j) fixação, nos âmbitos municipal, estadual e federal, do número máximo de alunos por sala de aula, conforme aprovado em nossos congressos, de acordo com a seguinte tabela:

Criança/idade	nº de educadores	alunos por sala
0 a 11 meses	1	4*
1 ano a 1 ano e 11 meses	1	6*
2 anos a 2 anos 11 meses	1	9*
3 anos a 3 anos 11 meses	1	10*
4 anos a 4 anos 11 meses	1	15*
5 anos a 5 anos 11 meses	1	15*
Ensino fundamental	1	20
Ensino médio	1	25
Educação de Jovens e Adultos	1	25
Emebs – educação infantil	1	4
Emebs – 1º ao 4º ano	1	5
Emebs – 5º ao 9º ano	1	8

* impedir o agrupamento de crianças, mesmo que haja mais de um educador presente;

* exigir o fim dos agrupamentos mistos na educação infantil.

- k)** repensar a relação adequada nas salas onde houver alunos com deficiências e obrigar que o governo cumpra a legislação específica, organizando as turmas para atender à real inclusão das crianças e jovens deficientes;
- l)** redefinir as atribuições das DREs: sua tarefa essencial será a de coordenar o trabalho educacional na região a partir da realidade e das necessidades das unidades escolares em relação aos recursos humanos, materiais e orientação técnica, conciliando a autonomia das unidades escolares com a defesa do sistema público de ensino;
- m)** viabilizar a realização do levantamento anual de demanda escolar e o atendimento;
- n)** direcionar as atribuições dos supervisores à integração pedagógica entre unidades educacionais e de fiscalização em instituições educacionais particulares;
- o)** garantir uma avaliação sobre as disputas entre demandas legítimas da saúde e educação para se enquadrarem ao orçamento definido de antemão pelo governo;
- p)** instalar os Conselhos Regionais de Gestão da Educação, composto por profissionais de educação, representação da DRE e da população local;
- q)** desburocratização do DRH, agilizando a situação dos profissionais da educação no recebimento dos benefícios, averbações, quinquênios, evoluções e outras situações que envolvam documentação.

5 - QUESTÃO SALARIAL

1 - VALORIZAÇÃO PARA DOCENTES, GESTORES E QUADRO DE APOIO

- a) fixação dos novos valores para os pisos dos profissionais integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação (docentes, gestores e Quadro de Apoio) em cumprimento ao artigo 100 da Lei nº 14.660/2007;
- b) cumprimento da aplicação do índice de 4,7619% em maio de 2018 e 3,7160% em novembro 2018, sem comprometimento do índice a ser negociado a título de fixação anual obrigatória dos novos valores de piso salarial para os docentes, gestores e Quadro de Apoio, ativos, aposentados e pensionistas;
- c) incorporação dos abonos ou complementos de pisos aos padrões de vencimentos dos ativos, aposentados e pensionistas;
- d) lei que disponha sobre política salarial permanente para a revisão geral anual dos vencimentos e benefícios, com percentual nunca inferior à inflação;
- e) isonomia e paridade para os todos os aposentados, inclusive para os que possuem proventos proporcionais por idade;
- f) alteração da Lei nº 14.660/07 para:

f.1 - fixação do QPE-03A como a referência inicial do cargo de AGENTE ESCOLAR, a partir de 01 maio de 2018; reenquadrando todos os atuais agentes escolares em referências superiores às quais se encontram;

f.2 - fixação do QPE-07A como a referência inicial do cargo de AUXILIAR TÉCNICO DE EDUCAÇÃO, a partir de 01 maio de 2018; reenquadrando todos os atuais ATÉS em referências superiores às quais se encontram;

f.3 - fixação do QPE-15A como a referência inicial do cargo de DOCENTE - CATEGORIA III, a partir de 01 maio de 2018, reenquadrando

todos os docentes pertencentes a esta categoria em uma referência superior às quais se encontram;

f.4 - fixação do QPE-17A como referência inicial do cargo de COORDENADOR PEDAGÓGICO a partir de 01 maio de 2018, reenquadrando todos os atuais coordenadores pedagógicos em duas referências superiores às quais se encontram;

f.5 - fixação do QPE-19A como referência inicial do cargo de DIRETOR DE ESCOLA, a partir de 01 de maio de 2018, reenquadrando todos os atuais diretores em duas referências superiores às quais se encontram;

f.6 - fixação do QPE-20A como referência inicial do cargo de SUPERVISOR ESCOLAR a partir de 01 maio de 2018, reenquadrando todos os atuais supervisores em duas referências superiores às quais se encontram;

f.7 - enquadramento automático de todos os aposentados do Quadro do Magistério – docentes e gestores - em duas referências superiores às quais se encontram a partir de 01 maio de 2018;

f.8 - enquadramento automático de todos os aposentados do Quadro do Apoio à Educação em duas referências superiores às quais se encontram a partir de 01 maio de 2018.

1.2 - Prêmio de Desempenho Educacional:

- a) atualização dos valores institucionais máximos para 2018 e critérios para o cálculo do valor a ser pago individualmente;
- b) correção do valor máximo do PDE, com a aplicação do índice de inflação acumulado entre maio de 2012 e fevereiro de 2018.

1.3 - Previdência/Iprem:

- a) retirada da Câmara Municipal o Projeto de Lei nº 621/2016 (e substitutivo), que cria o Regime de Previdência Complementar e aumenta a contribuição previdenciária dos servidores ativos, aposentados e pensionistas;

- b) regime próprio único de Previdência para os atuais e futuros servidores ativos e para os atuais e futuros aposentados e pensionistas;
- c) não elevação da contribuição previdenciária;
- d) manutenção do Iprem como órgão gestor do regime próprio único de Previdência da Prefeitura de São Paulo;
- e) reestruturação do Iprem, assegurando a participação majoritária dos servidores nos Conselhos Administrativo e Fiscal.

1.4 - Gratificação por Local de Trabalho e Noturno:

- a) regulamentação e pagamento da gratificação, a partir de maio de 2018, conforme estabelecem os artigos 60 e 61 da Lei nº 14.660/2007;
- b) alterar de 30% para 50% o adicional sobre o valor da hora/aula/trabalho a partir das 19 horas.

1.5 - Auxílio-refeição e vale-alimentação:

- a) 50% de correção sobre os valores do auxílio-refeição e do vale-alimentação a partir de 01 de maio e garantia de atualização anual com índice nunca inferior à inflação.

1.6 - Verba de locomoção:

- a) 50% de correção sobre o atual valor para a verba de locomoção e garantia de atualização anual com índice nunca inferior à inflação;
- b) verba de locomoção extensiva para os secretários de escola e auxiliares técnicos de educação quando designados para realizarem serviços externos para a unidade.

1.7 - Incorporações por exercício de jornadas especiais, cargos e funções:

- a) restabelecimento do direito de incorporar a diferença remuneratória por exercício pelo período de cinco anos, ininterruptos ou intercalados, de jornadas especiais, cargos e funções por designação, nos proventos de aposentadoria.

6 - SINPEEM CONQUISTOU E DEFENDE MECANISMOS DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL/CARREIRAS E JORNADAS

6.1 - Evolução funcional:

- a) alteração do inciso I do parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 15.963/2014, que adicionou duas referências nas tabelas de vencimentos dos docentes e gestores, para constar o que segue:
 - I - a evolução funcional, nas referências acrescidas pela Lei nº 15.963/2014, será regulamentada por decreto;
 - II - os enquadramentos dos docentes e gestores a que se refere o inciso I, se dará por opção do servidor e por um dos critérios:
 - tempo;
 - tempo e títulos;
 - títulos.
 - III - na regulamentação da lei por decreto considerar que a combinação do tempo com títulos deverá assegurar ao optante alcançar, em menor tempo, as referências superiores do que quando ocorrerem somente por tempo ou por títulos;

- IV** - os servidores ativos que comprovarem 23 anos ou mais de exercício no Quadro do Magistério municipal serão enquadrados automaticamente nas respectivas referências, como segue:
- 1.** docentes ativos com 23 anos de exercício - QPE-22;
 - 2.** docentes ativos com 24 anos ou mais de exercício - QPE-23;
 - 3.** gestores ativos com 23 anos de exercício - QPE-23;
 - 4.** gestores ativos com 24 anos ou mais de exercício - QPE-24;
- b)** enquadramento automático de todos os docentes e gestores aposentados e que se encontram em referências inferiores ao QPE-20, em duas referências superiores;
- c)** retorno do reconhecimento dos títulos por participação em seminários e congressos promovidos pelos sindicatos, para fins de enquadramento por evolução funcional;
- d)** retirada da limitação quanto à quantidade de títulos referentes aos cursos de pós-graduação;
- e)** isonomia entre ativos e aposentados, readaptados, comissionados estáveis e não estáveis.

6.2 - Jornadas de trabalho

- a)** direito de inclusão na Jornada Especial Integral de Formação (Jeif) a todos que por ele optarem;
- b)** direito a todos os professores de optarem pela Jeif como jornada do cargo, com direito no momento da escolha/atribuição anual de optarem pela JBD;
- c)** aplicação imediata da lei nacional que determina que, no mínimo, 33% do total das jornadas docentes devem ser destinadas às horas/atividade;

- d) computar na composição da Jeif classes/aulas atribuídas para regência (25 horas/aula), assim como as destinadas aos projetos pedagógicos, aulas de reforço e recuperação, entre outros;
- e) direito de opção pela JBD para os professores ainda em JB (20 h/aula);
- f) fixação da jornada de trabalho do coordenador pedagógico, assistente de diretor, diretor de escola e supervisor escolar em 30 horas/semana, sem redução da remuneração;
- g) inclusão no PEA dos professores readaptados em Jeif que assim desejarem, com a respectiva pontuação para evolução funcional;
- h) reorganização para garantir a mesma composição da Jeif para os professores de educação infantil (J-30);
- i) garantia aos professores de CEIs do direito de se absterem da escolha de turno/agrupamento na primeira fase deste processo.

7 - FUNCIONAL - QUADRO DE APOIO

- a) reorganizar o quadro e as carreiras do pessoal de apoio operacional e técnico-administrativo da educação;
- b) compor o Quadro de Apoio à educação com cargos e funções de natureza operacional de nível básico e técnico-administrativo de nível médio e superior de provimento efetivo;
- c) compor comissão com representantes do executivo municipal e de representantes dos profissionais de educação para discussão e apresentação de projeto dispondô sobre quadro e carreiras do pessoal operacional e técnico – administrativo da Secretaria Municipal de Educação;

- d)** realização urgente de concursos para investidura nos cargos vagos de agente escolar e auxiliar técnico;
- e)** reorganização, com ampliação e preenchimento das vagas do módulo de pessoal do Quadro de Apoio das unidades escolares;
- f)** reduzir a jornada dos integrantes do Quadro de Apoio para 30 horas/semana, sem redução de salário;
- g)** alteração, por opção do servidor, da denominação dos atuais agentes escolares para auxiliares técnicos de educação, com enquadramento nas referências próprias destes cargos, sem qualquer redução do vencimento padrão e remuneração;
- h)** alteração, por opção do servidor, da denominação do agente de apoio, em exercício ou lotado nas unidades da SME, para agente escolar e integração ao Quadro de Apoio à Educação, com todos os direitos funcionais e igual remuneração;
- i)** fixar o QPE-07A, da tabela de vencimentos do Quadro de Apoio, como a referência inicial do cargo de auxiliar técnico de educação;
- j)** enquadrar o cargo de secretário de escola na referência QPE-12A da tabela especial de 40 horas;
- k)** reduzir os interstícios na tabela de tempo e estabelecer os mesmos critérios utilizados para os enquadramentos do magistério, para fins de enquadramento por evolução dos auxiliares técnicos de educação e agentes escolares;
- l)** considerar títulos e participação em cursos e eventos de interesse na área da educação e participação em projetos das unidades escolares para evolução funcional do agente escolar e do auxiliar técnico;
- m)** pagamento de diferença por exercício de função ao auxiliar técnico de educação para os titulares de cargos de agente escolar e para aqueles que ingressaram na rede como auxiliar técnico I, com direito à incorporação;

- n) garantia de cursos de formação dentro e fora do horário de trabalho para todos os profissionais de educação do Quadro de Apoio;
- o) alteração nos critérios para enquadramentos e interstícios de tempo para a evolução funcional do agente escolar;
- p) alteração nos critérios para enquadramentos e interstícios de tempo para a evolução funcional do auxiliar técnico.

8 - ORGANIZAÇÃO DAS UNIDADES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- a) alterar os módulos de pessoal, com a ampliação da quantidade de docentes, apoio operacional e técnico-administrativo, considerando as especificidades de cada unidade quanto à quantidade de turnos, salas, aulas, número de alunos e inclusão de alunos deficientes;
- b) reorganizar o trabalho docente para que todos os professores componham suas jornadas com regência e demais atividades relacionadas ao projeto pedagógico da escola, superando a atual composição do módulo docente da unidade, entre professores em regência e professores em Complementação de Jornada (CJ), sem ou com regência parcial;
- c) reorganizar as jornadas docentes, destinando 60% do total das horas adicionais da Jeif e atividades da JBD, J-30 e J-40, vinculando um montante anual de horas remuneradas, destinadas aos seguintes programas, sob a responsabilidade da SME:
 - O educador vai ao teatro;
 - O educador vai ao cinema;

- O educador vai ao museu;
 - O educador vai ao parque público;
 - Leituras imprescindíveis para o educador;
- d)** ampliar a rede física escolar para o atendimento integral à demanda de educação infantil, ensino fundamental regular e da educação de jovens e adultos na rede direta e fim dos convênios e terceirizações;
- e)** adequação das edificações, dos equipamentos e espaços específicos para o trabalho de apoio aos alunos com deficiência e dificuldade de aprendizagem;
- f)** ampliar os projetos voltados ao atendimento aos alunos deficientes, realizados nas próprias unidades com professores e pessoal de apoio necessário;
- g)** Centros de Educação Infantil e Escolas Municipais de Educação Infantil com módulo de pessoal da área de saúde, em respeito à concepção de que as instituições de educação infantil devem cuidar e educar;
- h)** garantir meios, espaço, material e profissionais de educação para o acompanhamento individual dos alunos, principalmente daqueles com dificuldades de aprendizagem;
- i)** redução da quantidade de alunos por sala/turma/agrupamento no ensino regular e nas escolas de educação especial.

9 - EDUCACIONAL E FORMAÇÃO

- a) utilização das horas adicionais e atividades das jornadas, bem como parte das jornadas dos gestores e dos demais profissionais de educação para a formação profissional e programas de incentivo à cultura geral;
- b) participação das Secretarias Municipais de Saúde, Educação, Esportes, Meio Ambiente e Assistência Social no desenvolvimento de programas de apoio aos alunos com deficiência e transtorno global do desenvolvimento e superdotação/altas habilidades;
- c) formação de equipes multidisciplinares que atendam às unidades escolares em cada região, prestando o atendimento necessário aos alunos com necessidades de atendimento especializado e/ou em situação de vulnerabilidade;
- d) realização de levantamento de demanda e chamada pública para a educação de jovens e adultos (EJA).
- e) ampliação da quantidade de auxiliares de vida escolar (AVEs) por unidade;
- f) implementação de programas de segurança para as escolas e políticas de inclusão social (esportes, cultura, lazer etc.) que visem ao combate à violência;
- g) direito de participação no Projeto Especial de Ação (PEA) a todos os docentes, incluindo os readaptados, independentemente da jornada de trabalho;
- h) direito de recusa ao cumprimento de atribuições em consequência da falta de material, recursos, programas, falhas e ausência de sinal de internet que inviabilizem registros, compatibilização e transmissão de dados;

- i) garantir a todos os professores e integrantes da equipe gestora um notebook com os programas necessários, conteúdos educacionais e sua manutenção.

10 - SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

- a) criação do programa de proteção à saúde e prevenção às doenças para os profissionais de educação;
- b) adotar medidas preventivas, assistência e proteção à saúde e reabilitação do profissional de educação, como política permanente da Prefeitura de São Paulo;
- c) criação de centros de prevenção e reabilitação para os profissionais de educação;
- d) inclusão no calendário anual de atividades escolares de dois dias por semestre destinados a palestras sobre prevenção e para exames médicos de rotina para os profissionais de educação: papanicolau, mamografia, toque retal, otorrino e fono;
- e) criação, no Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM) e na Cogess de serviço de atendimento aos profissionais de educação, responsável também por todos os procedimentos para a organização do período destinado aos exames médicos de rotina fixados no calendário oficial;
- f) determinar, por meio de ordem expressa da Secretaria Municipal de Gestão, que o artigo 3º do Decreto nº 46.114, de 21 de julho de 2006, seja cumprido, reconhecendo o comprovante de consulta ou tratamento realizados em órgãos pertencentes à rede pública oficial de atendimento à saúde: HSPM, HSPE, Hospital Militar, entre outros;
- g) melhoria das condições e atendimento no HSPM;

- h) descentralização do atendimento ambulatorial, com especialidades médicas, exames por imagens e laboratoriais;
- i) distribuição gratuita de medicamentos para os profissionais de educação;
- j) atendimento odontológico para os profissionais de educação;

11 - COMBATE À VIOLÊNCIA

- a) afastamento e proteção imediata aos profissionais de educação sob risco de morte ou agressão nas escolas, sem perdas de direitos;
- b) criação de um núcleo, pela SME, em cada DRE, para prestar atendimento e encaminhamento junto aos órgãos de segurança às escolas e aos profissionais de educação vítimas de violência, além de discutir, planejar e executar as ações para enfrentar a violência no ambiente escolar.

12 - DIREITO DE EXERCÍCIO DO MAGISTÉRIO

- a) não exigência de registro no Cref pela SME e nenhuma punição aos professores de Educação Física.

LEGISLAÇÃO

DIREITOS E BENEFÍCIOS

ACÚMULO DE CARGOS

É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários entre:

- a) dois cargos de professor;
- b) um cargo de professor e outro técnico ou científico;
- c) dois cargos privativos da saúde, com profissões regulamentadas;
- d) um cargo de juiz e outro com função de magistério.

A competência para a avaliação e autorização de acúmulo de cargos ou funções públicas no âmbito da SME é da Comissão de Avaliação de Acúmulo de Cargos (Caac). A investidura em cargo municipal ou a designação para desempenho de função pública de profissional do ensino que já exerça outra função pública fica condicionada à comunicação desse fato à Caac, feita previamente ao ato de posse.

A verificação da compatibilidade de acúmulo de cargos e funções será feita através de análise de atestados de horários, anterior ao início do exercício.

Leva-se em conta a possibilidade de exercício dos dois cargos ou funções, em horários diversos, considerando o tempo de locomoção, alimentação e a distância entre as unidades de serviço.

Caso a ilicitude do acúmulo seja publicada no DOC, o servidor deverá apresentar:

- a) pedido de reconsideração à Caac, no prazo de 15 dias, a contar da data de publicação;
- b) pedido de recurso ao secretário municipal de Educação, no prazo de 15 dias, a contar da data de publicação da reconsideração negada.

A omissão de declaração ou falsa declaração caracterizará má-fé, que poderá, no caso de acúmulo, ensejar a exoneração do(s) cargo(s) e/ou ressarcimento dos valores percebidos indevidamente, bem como ação judicial por falsidade ideológica.

Situações de licitude ou ilicitude de acúmulo de dois cargos estão condicionadas à existência de compatibilidade de horários.

A carga horária semanal de trabalho não poderá exceder a 70 horas relógio.

LEGISLAÇÃO: Constituição Federal de 1988, artigo 37, incisos XVI e XVII; Despacho Normativo nº 01 - Pref.-G, de 07/10/1995; Comunicado Caac nº 01, de 16/02/2005; Lei nº 14.660, de 26/12/2007; Decreto nº 50.833, de 01/09/2009.

ADICIONAIS - QUINQUÊNIOS E SEXTA PARTE

Solicitação: em formulário próprio.

QUINQUÊNIOS: percentuais concedidos após cada período de cinco anos de trabalho, contínuos ou não, sobre o padrão de vencimentos do cargo que o servidor estiver exercendo.

1º adic.	05 anos	5%
2º adic.	10 anos	10,25%
3º adic.	15 anos	15,76%
4º adic.	20 anos	21,55%
5º adic.	25 anos	27,63%
6º adic.	30 anos	34%
7º adic.	35 anos	40,71%

Incorpora-se aos vencimentos para todos os efeitos legais.

Observações:

- a) para este benefício, podem ser averbados em dobro os dias de férias e licenças-prêmios não usufruídas;
- b) descontos: faltas justificadas e injustificadas, licenças médicas (própria pessoa ou pessoa da família), afastamento sem vencimento e suspensão.

SEXTA PARTE: concedida automaticamente, juntamente com o quarto adicional, aos 20 anos de efetivo exercício no serviço público. Equivale a 1/6 dos vencimentos.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Lei Orgânica do Município (LOM), de 04/04/1990. Comunicado nº 064, de 28/04/1990; Decreto nº 28.989, de 29/08/1990.

APOSENTADORIA

É a garantia de inatividade remunerada, reconhecida nos termos da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 13.973 (DOC 13/05/2005).

A aposentadoria pode ser:

- por invalidez, compulsória ou voluntária.

1 - Aposentadoria por invalidez

Concedida pela Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor (Cogess), conforme a Lei Municipal nº 13.383, de 03/07/2002; e o Decreto nº 46.861, de 27/12/2005.

A incapacidade será verificada e declarada em perícia, por junta médica designada pelo diretor da Cogess, homologada pelo secretário municipal de Administração.

Sob requerimento do interessado, a decisão da junta poderá ser revista.

Observação: todo servidor que tenha ingressado no serviço público e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, até o dia 31 de dezembro de 2003, terá direito a proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria, de acordo com a Emenda Constitucional nº 70 e, principalmente, com direito à paridade.

Se o ingresso no serviço público foi após 01 de janeiro de 2004, a aposentadoria será por média de salários, sem paridade.

2 - Aposentadoria compulsória

O servidor será aposentado compulsoriamente aos 75 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Procedimento: o servidor deixará o exercício no dia em que atingir a idade limite, devendo o ato retroagir a essa data.

Não há necessidade de requerer a aposentadoria compulsória, pois o processo é iniciado pelo DERH/SMA.

Há necessidade de processo pela escola, no caso da Educação, com antecedência.

3 - Aposentadoria voluntária para quem ingressou no serviço público antes de 31 de dezembro de 2003

Para aposentadoria integral com paridade, o servidor deverá ter:

- 20 anos de serviço público (quarto quinquênio);
- 10 anos na carreira;
- 5 anos no cargo;
- 55 anos de idade (mulher) e 30 anos de contribuição;
- 60 anos de idade (homem) e 35 anos de contribuição.

Professores e gestores que vierem a trabalhar exclusivamente com educação infantil, ensino fundamental e ensino médio terão os requisitos de idade e de tempo de contribuição reduzidos em cinco anos.

APOSENTADORIA DOS SERVIDORES QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO PÚBLICO A PARTIR DE 01 DE JANEIRO DE 2004

Farão jus à aposentadoria voluntária, com proventos calculados por média de salários, sem paridade, os servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2004 no serviço público municipal e que implementarem, cumulativamente, as seguintes condições:

- I** - 60 anos de idade, se homem; 55 anos de idade, se mulher;
- II** - 35 anos de contribuição, se homem; 30 anos de contribuição, se mulher;
- III** - 10 anos de efetivo exercício no serviço público;
- IV** - cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Os professores e gestores que comprovarem, exclusivamente, tempo de efetivo exercício em funções de magistério na educação infantil, no ensino fundamental e médio terão redução de cinco anos na idade e no tempo de contribuição.

APOSENTADORIA PROPORCIONAL POR IDADE

O servidor poderá se aposentar com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, calculados por média de salários, sem paridade, desde que implementadas as seguintes condições, cumulativamente:

I - 65 anos de idade, se homem; 60 anos de idade, se mulher;

II - 10 anos de efetivo exercício no serviço público;

III - cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 13.383, de 03/07/2002; Lei nº 13.973, de 12/05/2005; Decreto nº 46.861, de 27/12/2005; Lei nº 15.930, de 20/12/2013; Portaria nº 1.128, DOC de 06/08/2015; Portaria nº 31, DOC de 02/09/2015.

Importante: todas as informações sobre as diferentes modalidades e cálculos para a aposentadoria constam no manual elaborado pelo SINPE-EM e disponibilizado no site do sindicato (www.sinpeem.com.br).

Procedimento: os pedidos de aposentadoria deverão ser feitos por meio de formulário padronizado, com preenchimento correto de todos os itens, autuados juntamente com uma cópia da carteira de identidade (RG), CPF, último holerite e memorando com frequência do interessado dos três meses anteriores ao pedido.

LEGISLAÇÃO: Constituição Federal de 1988; Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998; Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003; Lei Federal nº 10.887, de 18/06/2004; Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005; Lei Municipal nº 13.973, de 12/05/2005; Decreto nº 46.861, de 27/12/2005; Emenda Constitucional nº 70, artigos 2º e 6A, de 29/03/2012; Comunicado nº 682, de 10/04/2012; Comunicado nº 001 Sempla/SME, DOC de 12/04/2012.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado por um comportamento antiético, que acontece de forma contínua, sistemática e persistente, cujo intuito é prejudicar o indivíduo por meio de ações que atentem contra sua dignidade.

Deve-se considerar que a prática de assédio moral está relacionada à competição, à visão autoritária, centralizadora e individualista no que tange à produção e organização do trabalho.

Ocorrendo qualquer das hipóteses, o funcionário ofendido deverá, no prazo máximo de cinco dias, representar por escrito à sua chefia imediata, e protocolar, com o histórico dos fatos, identificação do servidor infrator e indicação de eventuais testemunhas do ocorrido.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 13.288, de 10/01/2002; Decreto nº 43.558, de 31/07/2003.

Observação: mais informações na cartilha sobre assédio moral, elaborada pelo SINPEEM, disponível para consulta e impressão no site www.sinpeem.com.br

AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO

Benefício concedido a todos os servidores municipais efetivos acidentados em serviço, com redução parcial e permanente da capacidade para o trabalho, ou com sequelas definitivas, avaliados por junta médica da Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor (Cogess).

A vantagem pecuniária é paga mensalmente, a partir da data do ocorrido, em 10% ou 20% do padrão de vencimento.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 160, inciso II, de 29/10/1979; Lei nº 9.159, de 01/12/1980.

AUXÍLIO-DOENÇA

Será concedido ao servidor auxílio-doença, correspondente a um mês de vencimento, após cada período de 12 meses consecutivos de licença para tratamento de saúde.

Para fazer jus a este auxílio, o servidor deverá tomar os seguintes cuidados:

- não poderá haver nenhum dia descoberto;
- caso a licença termine próximo a um feriado ou final de semana, o servidor poderá formular a sua prorrogação até oito dias antes do final do prazo da licença.

Procedimento: o servidor ou a unidade de pessoal deverá abrir um processo endereçado ao DRH, solicitando o auxílio-doença, informando o período de afastamento. O deferimento ou indeferimento será publicado no DOC.

Observação: anexar cópias das licenças médicas e do último holerite.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 126, de 29/10/1979; Portaria nº 055/SGP, de 31/01/2003.

AUXÍLIO-REFEIÇÃO

O auxílio-refeição é pago em pecúnia para os que exercem jornada de 40 horas e para os professores em JBD, Jeif ou em duas JB's em situação de acúmulo, totalizando, no mínimo, 30 horas/aula por semana.

Este valor é corrigido anualmente pelo índice de inflação apurado pela Fipe.

Para o servidor em regime de plantão, a cada seis horas de trabalho, o auxílio-refeição será no valor de 75%.

Valor em dezembro de 2017: R\$ 17,30.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 12.858, de 18/06/1999; Lei nº 13.145, de 18/06/2001; Portaria nº 3.806, de 16/06/2015.

AUXÍLIO-TRANSPORTE

O auxílio-transporte em pecúnia pode ser requerido pelo servidor, cujos gastos mensais com as conduções necessárias são superiores a 6% do padrão de vencimento.

A solicitação é feita pelo servidor por meio de formulário próprio no qual são informados os itinerários de transporte utilizados entre a sua residência e o trabalho e vice-versa e, nos casos de acúmulo legal na PMSP, do trabalho para o trabalho.

Será concedido pela chefia, considerando sempre o princípio da economicidade, aliado ao de razoabilidade.

Este auxílio não será concedido aos que utilizam transporte próprio.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 13.194, de 24/10/2001; Decreto nº 41.446, de 03/12/2001; Portaria SPG nº 193, de 08/06/2004; Decreto nº 57.768, de 30/06/2017.

CONCURSOS DE REMOÇÃO

Remoção é o deslocamento do funcionário de uma unidade para outra, dentro do mesmo órgão de lotação (SME).

Poderá ser feita:

- **a pedido:** a remoção ocorrerá anualmente, a pedido do interessado, após publicação do edital e das normas no Diário Oficial da Cidade (DOC);

- **“ex-offício”**: quando ocorrer desativação da unidade escolar ou em caso de excedência por erro administrativo.

Poderá ocorrer também **remoção por permuta**, feita por pedido escrito dos interessados, com a concordância das chefias e a critério da Administração.

Os profissionais de educação efetivos, integrantes do Quadro do Magistério municipal, poderão se remover por permuta antes do início do ano letivo e, excepcionalmente, no mês de julho.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Decreto nº 23.439, de 16/02/1987; Lei nº 11.229, de 26/06/1992; Lei nº 11.434, de 12/11/1993; Orientação Normativa Supeme-G nº 01, de 17/11/1995; Portaria nº 3.343, de 09/06/2004; Lei nº 14.660, de 27/12/2007; Portaria nº 3.590, DOC de 23/08/2008; Portaria nº 3.442, de 07/07/2009.

CONSULTAS MÉDICAS

Comparecimento ao Hospital do Servidor Público Municipal ou hospitais da rede oficial de atendimento à saúde

O tempo em que o servidor se ausentar da repartição para consulta ou tratamento de sua saúde ou de seus dependentes será considerado como de trabalho, não cabendo qualquer desconto ou reposição do tempo correspondente, desde que apresentado o respectivo comprovante contendo nome e número do registro do médico, local e data de expedição, bem como nome do servidor ou de seu dependente.

Servidores sujeitos ao regime de tempo parcial deverão, sempre que possível, marcar consultas para si ou para seus dependentes fora de seu horário de serviço.

Se houver evidência de que o servidor está se valendo de consultas médicas para se furtar às suas obrigações funcionais, será procedido o desconto das horas não trabalhadas, na forma do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29/10/1979.

O servidor deverá comunicar sua ausência à chefia imediata com antecedência de um dia útil à data marcada para a consulta ou tratamento.

O comprovante deverá ser, obrigatoriamente, entregue à chefia imediata no mesmo dia da consulta ou tratamento, exceto quando o período de atendimento impossibilitar o seu retorno dentro do seu horário de trabalho, computado o tempo para deslocamento. Nessa hipótese, o comprovante será apresentado no dia útil seguinte.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Decreto nº 24.146, artigo 9º, de 02/07/1987; Decreto nº 33.886, de 14/12/1993; Decreto nº 44.091, de 10/11/2003; Decreto nº 46.114, de 21/07/2005.

CONSULTAS PARTICULARES

Em se tratando de consulta, o comprovante deverá ser subscrito pelo médico ou dentista que realizou o atendimento, contendo a assinatura, o nome e o número do registro profissional, o período de atendimento, o local e sua data de expedição, bem como o nome do servidor ou de seu dependente.

No caso de tratamento requisitado por médico ou dentista, o comprovante deverá conter a assinatura, o nome, o número do registro profissional do responsável pelo atendimento, o período de atendimento, o local e a data de sua expedição, bem como o nome do servidor ou de seu dependente.

O servidor deverá comunicar sua ausência à chefia imediata com antecedência de um dia útil à data marcada para a consulta ou tratamento.

Considera-se dependente do servidor o cônjuge ou companheiro, ascendentes ou descendentes, até o primeiro grau, pessoa sob sua curatela e menor sob sua guarda ou tutela.

A curatela, a guarda e a tutela são decorrentes de decisão judicial.

No caso de união estável ou convivência de pessoas do mesmo sexo, a comprovação será feita mediante declaração do servidor, sob as penas da lei.

Para consulta ou tratamento de dependente do servidor, deverá ser apresentada declaração, subscrita por médico ou dentista, que ateste a necessidade de acompanhamento pessoal do servidor.

Em consulta particular, o servidor deverá cumprir 50% de sua jornada.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 46.114, de 21/07/2005.

DECLARAÇÃO DE FAMÍLIA

Todo servidor deverá preencher, anualmente, a sua declaração de família.

O formulário, devidamente preenchido e assinado pelo servidor declarante, deve ficar arquivado em seu prontuário, na unidade de exercício.

Em caso de falecimento ou aposentadoria do servidor, a chefia imediata deverá encaminhar a referida declaração ao Iprem.

O Decreto nº 57.894/2017 prevê o preenchimento da declaração eletronicamente, cabendo ao Iprem editar portaria estabelecendo prazos.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 178, inciso VII, de 29/10/1979; Portaria nº 23/SMA-G, de 16/03/1995; Portaria nº 582-SGP, de 13/11/2002; Decreto nº 57.894, de 22/09/2017.

DOAÇÃO DE SANGUE

Dispensa da assinatura do ponto no dia da doação de sangue, mediante apresentação de atestado oficial.

Limite: três atestados por ano, com intervalo mínimo de 60 dias entre cada um.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 92, de 29/10/1979; Decreto nº 24.146, de 02/07/1987; Decreto nº 56.126, de 21/05/2015.

ENTRADA COM ATRASO E SAÍDA ANTECIPADA

Até 59 minutos, desconto de um terço dos vencimentos do dia. A partir de uma hora, o servidor perderá o vencimento do dia.

A critério da chefia, há possibilidade de compensação desses horários.

Esta orientação não se aplica aos docentes, que são descontados pelas horas/aulas não ministradas, exceto professores de educação infantil.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 92, de 29/10/1979; Decreto nº 33.930, de 13/01/1994; Portaria SME nº 1.818, de 29/03/1994; Portaria Conjunta Supeme/NAE nº 01, de 27/06/1994.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

O estágio probatório corresponde ao período de três anos de efetivo exercício que se segue ao início do servidor no cargo de provimento efetivo das carreiras do Quadro dos Profissionais de Educação.

O servidor em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, será submetido à avaliação especial de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade específica, de acordo com critérios a se-

rem estabelecidos em regulamento específico, observadas, dentre outras, as seguintes condições:

- I** - inassiduidade;
- II** - ineficiência;
- III** - indisciplina;
- IV** - insubordinação;
- V** - falta de dedicação ao serviço;
- VI** - má conduta;
- VII** - não aprovação em curso de formação ou capacitação, previsto em legislação específica para o exercício das funções inerentes ao cargo.

O servidor que, após o cumprimento do estágio probatório, não adquirir a estabilidade será exonerado, na forma da legislação específica.

Considera-se efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I** - férias;
- II** - casamento, até oito dias;
- III** - luto, pelo falecimento do cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até oito dias;
- IV** - luto, pelo falecimento de padrasto, madrasta, sogros e cunhados, até dois dias;
- V** - faltas abonadas, nos termos do parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29/10/1979;
- VI** - exercício de cargo de provimento em comissão na administração direta, cuja natureza das atividades esteja relacionada às atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor.

VII - licença à gestante.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 14.660, artigo 33, de 26/12/2007; Decreto nº 57.817, de 03/08/2017.

EVOLUÇÃO FUNCIONAL

A evolução funcional dos integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação é a passagem de uma referência de vencimentos para outra, imediatamente superior. Será disciplinada em regulamento, observados os seguintes critérios:

QUADRO DO MAGISTÉRIO

I - docentes:

- a)** tempo de efetivo exercício na carreira: será apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo IV, Tabela “A”, integrante da Lei nº 14.660, de 26/12/2007;
- b)** títulos: serão considerados o Certificado de Valoração Profissional, cursos de graduação, pós-graduação, especialização e os promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação;
- c)** combinação dos critérios tempo e títulos;

II - gestores:

- a)** tempo de efetivo exercício na carreira: será apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo IV, Tabela “A”, integrante da Lei nº 14.660, de 26/12/2007;

- b) títulos: serão considerados a avaliação de desempenho, cursos de graduação, pós-graduação, especialização e os promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação;
- c) combinação dos critérios tempo e títulos.

QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

- a) tempo de efetivo exercício na carreira: será apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo IV, Tabela “A”, integrante da Lei nº 14.660/2007;
- b) avaliação de desempenho;
- c) títulos e atividades.

Observação: estes critérios terão de ser combinados.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 50.069 de 01/10/2008; Lei nº 11.229, de 26/06/1992; Lei nº 11.434, de 12/11/1993; Lei nº 14.660, de 26/12/2007; Portaria nº 4.617, de 17/11/2008; Decreto nº 50.648, de 01/06/2009; Portaria nº 3.276, de 23/06/2009; Decreto nº 51.946, de 25/11/2010; Portaria nº 6.215, de 20/12/2010; Portaria nº 5.362, de 04/11/2011; Decreto nº 55.310, de 18/07/2014; Decreto nº 55.348, de 29/07/2014; Portaria nº 4.291, de 10/12/2014; Portaria nº 6.783, de 12/12/2014; Portaria nº 2.451, de 08/04/2015.

TABELAS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Anexo único do Decreto nº 50.069, de 01 de outubro de 2008

TABELA I – TEMPO DOCENTES

professor - cat. 1	
Ref.	T
QPE	
18	22
17	20
16	16
15	12
14	8
13	5
12	3
11	0

professor - cat. 2	
Ref.	T
QPE	
20	22
19	20
18	16
17	12
16	8
15	5
14	3
13	0

professor - cat. 3	
Ref.	T
QPE	
21	22
20	20
19	16
18	12
17	8
16	5
15	3
14	0

GESTORES

coord. pedagógico	
Ref.	T
QPE	
22	22
21	18
20	15
19	12
18	9
17	6
16	3
15	0

diretor de escola	
Ref.	T
QPE	
22	22
21	16
20	12
19	8
18	4
17	0

supervisor escolar	
Ref.	T
QPE	
22	22
21	15
20	10
19	5
18	0

Observações:

- primeira evolução: tempo no magistério municipal e tempo na carreira do magistério municipal não concomitante;
- nos enquadramentos posteriores só o tempo na carreira do magistério municipal.

TABELA II – TÍTULOS

DOCENTES

professor - cat. 1			professor - cat. 2			professor - cat. 3		
Ref.	Pontos		Ref.	Pontos		Ref.	Pontos	
QPE	1º enq.	Subs.	QPE	1º enq.	Subs.	QPE	1º enq.	Subs.
18	99,0	9,0	20	99,0	9,0	21	99,0	9,0
17	90,0	18,0	19	90,0	18,0	20	90,0	18,0
16	72,0	18,0	18	72,0	18,0	19	72,0	18,0
15	54,0	18,0	17	54,0	18,0	18	54,0	18,0
14	36,0	13,5	16	36,0	13,5	17	36,0	13,5
13	22,5	13,5	15	22,5	13,5	16	22,5	13,5
12	9,0	9,0	14	9,0	9,0	15	9,0	9,0
11	-	-	13	-	-	14	-	-

GESTORES

coord. pedagógico			diretor de escola			supervisor escolar		
Ref.	Pontos		Ref.	Pontos		Ref.	Pontos	
QPE	1º enq.	Subs.	QPE	1º enq.	Subs.	QPE	1º enq.	Subs.
22	103,5	22,5	22	85,5	13,5	22	76,5	9,0
21	81,0	13,5	21	72,0	18,0	21	67,5	22,5
20	67,5	13,5	20	54,0	18,0	20	45,5	22,5
19	54,0	13,5	19	36,0	18,0	19	22,5	22,5
18	40,5	13,5	18	18,0	18,0	18	-	-
17	27,0	13,5	17	-	-			
16	13,5	13,5						
15	-	-						

Observações:

a) pontuação necessária e suficiente para cada referência;

b) pontuação acumulada.

TABELA III – TEMPO E TÍTULOS COMBINADOS

DOCENTES

professor - cat. 1			professor - cat. 2			professor - cat. 3		
Ref.	T	P	Ref.	T	P	Ref.	T	P
QPE			QPE			QPE		
18	22	8,2	20	22	8,2	21	22	8,2
17	20	16,4	19	20	16,4	20	20	16,4
16	16	16,4	18	16	16,4	19	16	16,4
15	12	16,4	17	12	16,4	18	12	16,4
14	8	12,3	16	8	12,3	17	8	12,3
13	5	12,3	15	5	12,3	16	5	12,3
12	3	-	14	2	-	15	3	-
11	0	-	13	0	-	14	0	-

GESTORES

coord. pedagógico			diretor de escola			supervisor escolar		
Ref.	T	P	Ref.	T	P	Ref.	T	P
QPE			QPE			QPE		
22	22	20,5	22	22	12,3	22	22	8,2
21	18	12,3	21	16	16,4	21	15	20,5
20	15	12,3	20	12	16,4	20	10	20,5
19	12	12,3	19	8	16,4	19	5	-
18	9	12,3	18	4	-	18	0	-
17	6	12,3	17	0	-			
16	3	-						
15	0	-						

Observações:

a) pontuação necessária e suficiente para cada referência;
b) tempo no magistério municipal.

Anexo único da Portaria nº 2.451, de 08 de abril de 2015

Títulos	Valor unitário	Valor total	Observação
I - Cursos de graduação			
a) licenciatura plena	5,0	5,0	
b) bacharelado ou titulado	4,0	4,0	
II - Cursos de pós-graduação			
a) doutorado	10,0	10,0	
b) mestrado	9,0	9,0	
c) curso de especialização <i>lato-sensu</i> em área de interesse da educação, conforme legislação do ensino superior em vigor	3,0	3,0	Item "c" - no enquadramento até 31/07/2015 será considerado o total de 9,0 (nove) pontos
III - Cursos e eventos na área de interesse da educação			
a) extensão universitária com carga horária mínima de 30 horas	0,5	1,0	Item "a" - extensão 100h: pontuação válida a partir do enquadramento em 13/12/2014
extensão universitária com carga horária mínima de 100 horas	1,5	3,0	
b) cursos:			Item "b" - pontuação de cursos realizados até 31/12/2014
- promovidos por órgãos da Secretaria Municipal de Educação, com carga horária mínima de 12 horas	1,0	4,0	
- promovidos por entidades sindicais representativas da educação no município de São Paulo, com carga horária mínima de 12 horas, e demais órgãos públicos da PMSP, homologados pelo órgão técnico da SME	0,5	3,0	
- cursos na modalidade a distância promovidos por entidades sindicais representativas da educação no município de São Paulo e homologados pelo órgão técnico da SME	0,5	2,0	
c) ações de formação: cursos presenciais ou a distância, laboratórios e grupos de pesquisa do Sistema de Formação de Educadores da Rede Municipal de Ensino de São Paulo - CEU-FOR			Item "c" - pontuação válida a partir do enquadramento em 13/12/2014
- promovidos pela oferta direta da SME: presenciais, com carga horária mínima de 12 horas; a distância, com carga horária mínima de 20 horas	1,0	6,0	
- promovidos pela UAB/cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 180 horas	2,0	6,0	
- promovidos pela rede de parcerias: presenciais, com carga horária mínima de 12 horas; a distância, com carga horária mínima de 20 horas	0,5	3,0	

Títulos	Valor unitário	Valor total	Observação
d) participação em congressos, seminários, simpósios, conferências, jornadas, fóruns e ciclos de palestras promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da SME, com carga horária mínima de 8 horas, na condição de participante ou conferencista/debatedor	0,2	0,6	Item "d" - participação realizada até 31/12/2014
e) participação em congressos, seminários, simpósios, conferências, jornadas, fóruns e ciclos de palestras promovidos:			Item "e" - participação realizada a partir de 01/01/2015
e.1) na condição de ouvinte/participante, com carga horária mínima de 8 horas:			
1 - promovidos pela oferta direta da SME - CEU-FOR	0,3	0,9	
2 - promovidos pela rede de parcerias - CEU-FOR	0,2	0,6	
3 - promovidos por entidades sindicais	0,2	0,6	
e.2) na condição de conferencista ou debatedor, com carga horária mínima de 4 horas:			
1 - promovidos pela oferta direta da SME - CEU-FOR	1,0	2,0	
2 - promovidos pela rede de parcerias - CEU-FOR	0,5	1,0	
3 - promovidos por entidades sindicais	0,5	1,0	
IV - Trabalhos realizados em área de interesse da educação			
a) autoria de livros de natureza científica, didática ou literária	2,0	} 3,0	
b) artigos publicados em livros ou periódicos de natureza científico-cultural	1,0		
V - Certificado de valoração profissional	na forma a ser regulamentada		
VI - Resultado da avaliação de desempenho			
VII - Participação em atividades escolares / regência no ensino municipal			
a) regência de classe - referente ao próprio cargo	0,3 por mês		
b) atividades com a comunidade: como membro do Conselho de Escola, APM ou outras instituições auxiliares (por gestão)	0,5	2,0	
c) projetos pedagógicos desenvolvidos nos termos de portaria específica (PEA)	2,0	6,0 (dois por ano)	

Títulos	Valor unitário	Valor total	Observação
d) mérito por docência em classes envolvidas nos projetos "Toda Força ao 1º ano do Ciclo I - TOF", "Projeto Intensivo no Ciclo I - PIC - 3º ano" e "Projeto Intensivo no Ciclo I - PIC 4º ano"	2,2 por ano		Itens "d" e "e" - projetos realizados até 31/12/2013
e) regência de turmas de recuperação paralela e participação em atividades do Programa Ampliar	2,0	4,0	
f) mérito por docência em classes do ciclo de alfabetização para professores participantes do Pnaic	2,2	6,6	
g) mérito por regência em turmas do Projeto de Apoio Pedagógico Complementar com aulas atribuídas como JEX, bem como mérito por regência em turmas de projetos de ampliação de jornada do educando, integrantes do programa Mais Educação São Paulo			
1) mínimo de 144 horas (8 meses completos)	2,0	} 6,0	
2) mínimo de 72 horas (4 meses completos)	1,0		
h) mérito por atividade supervisora para professor-supervisor do Pibid	0,5	1,0	
i) Programa Inovações Pedagógicas e de Gestão na Rede	2,0	4,0	
VIII - Regência de classe como professor municipal em entidades conveniadas com a SME e em CCIs - referente ao próprio cargo	0,3 por mês		
IX - Prestação de serviços técnicos-educacionais e exercício de atividades de assessoria, assistência, encarregado, direção, chefia, planejamento, coordenação, orientação técnica e supervisão em unidades, órgãos centrais e regionais da SME, inclusive como readaptados e auxiliares de direção.	0,3 por mês		
X - Exercício de mandato sindical no âmbito da PMSP	0,2 por mês		

**Anexo Único integrante do Decreto nº 55.310,
de 18 de julho de 2014**

professor

categoria 1		
QPE	T	P
20	24	4,0
19	23	4,0

categoria 2		
QPE	T	P
22	24	4,0
21	23	4,0

categoria 3		
QPE	T	P
23	24	4,0
22	23	4,0

coord. pedagógico

QPE	T	P
24	24	4,0
23	23	4,0

diretor de escola

QPE	T	P
24	24	4,0
23	23	4,0

supervisor escolar

QPE	T	P
24	24	4,0
23	23	4,0

Anexo II da Portaria nº 4.291, de 30 de julho de 2014

Títulos	valor unitário	valor total	
I - Cursos de graduação em área de interesse da educação			na forma estabelecida por comunicado do CCT
a) licenciatura plena	5,0	5,0	
b) bacharelado ou titulado	4,0	4,0	
II - Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>			
a) doutorado	10,0	10,0	
b) mestrado	9,0	9,0	
III - Cursos de pós-graduação, em nível de especialização <i>lato sensu</i>, presenciais ou a distância, com carga horária mínima de 360 horas, conforme legislação do ensino superior em vigor			
IV - Cursos de extensão universitária, com carga horária mínima de 30 horas			
V - Cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 180 horas			
VI - Trabalhos de autoria individual ou coletiva realizados na área de interesse da educação			
a) autoria de livros de natureza científica, didática ou literária	2,0	2,0	
b) autoria de artigos publicados em livros ou periódicos de natureza científico-cultural, em diferentes mídias	1,0	3,0	
VII - Programa "Inovações pedagógicas e de gestão na rede"			atestado modelo 8
a) projeto - Inovações pedagógicas e de gestão na rede (dois por ano)	2,0	4,0	
b) regência de cursos de formação nas áreas: pedagógica, administrativa, financeira, tecnológica e recursos físicos	1,0	2,0	

Tabela A - Decreto nº 50.648, de 01 de junho de 2009

Observação: tabela específica para ATEs II, aprovados no concurso de acesso antes da publicação da Lei n 14.660/2007.

Denominação do cargo	Ref.	Critérios mínimos		
		ESCALA DE PONTUAÇÃO DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL 80 pontos		
		Tempo	Títulos	Desempenho
auxiliar técnico de educação			Na forma a ser estabelecida em portaria do secretário municipal de Educação.	30 pontos
categoria 2	QPE-7 QPE-8 QPE-9 QPE-10	0 6 10 14		
categoria 3	QPE-11 QPE-12 QPE-13 QPE-14	18 21 24 27		

Anexo único integrante do Decreto nº 51.946, de 25 de novembro de 2010 (substitui a Tabela B do Anexo único do Decreto nº 50.648, de 01 de junho de 2009)

Observação: tabela acrescida de quatro referências.

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REF.	CRITÉRIOS MÍNIMOS		
		ESCALA DE PONTUAÇÃO DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL 80 pontos		
		Tempo	Títulos	Desempenho
agente escolar			Na forma a ser estabelecida em portaria do secretário municipal de Educação.	30 pontos
a) categoria 1	QPE-1	0		
b) categoria 2	QPE-2	6		
c) categoria 3	QPE-3	11		
d) categoria 4	QPE-4	18		
e) categoria 5	QPE-5	20		
f) categoria 6	QPE-6	23		
g) categoria 7	QPE-7	26		
h) categoria 8	QPE-8	28		
auxiliar técnico de educação			Na forma a ser estabelecida em portaria do secretário municipal de Educação.	30 pontos
a) categoria 1	QPE-3 QPE-4 QPE-5 QPE-6	0 3 6 9		
b) categoria 2	QPE-7 QPE-8 QPE-9 QPE-10	11 13 15 19		
c) categoria 3	QPE-11 QPE-12 QPE-13 QPE-14	21 23 25 27		

**ANEXO I - TABELA ÚNICA A QUE SE REFERE
O ARTIGO 2º DA PORTARIA SME Nº 3.276/09**

TÍTULOS	VALOR UNITÁRIO	OBSERVAÇÕES	VALOR MÁXIMO
I - graduação em curso superior - licenciatura plena, bacharelado ou titulado	25,0	qualquer área	25,0
II - pós-graduação lato sensu	15,0		15,0
III - ensino médio/técnico profissional	15,0	exceto o pré-requisito para o cargo	15,0
IV - cursos, congressos, seminários e ciclos de palestras com carga horária mínima de 8 horas	0, 3125 por hora	áreas de: - educação - informática - saúde e saúde escolar - segurança no trabalho - relações humanas no trabalho - psicologia - nutrição e merenda escolar - administração - legislação escolar, educacional e funcional	30,0
V - participação em APM, AAC, CE e Conselho de CEI	5,0		20,0
VI - participação em atividades com: a) a comunidade b) alunos com necessidades educacionais especiais	a) 0,312 por hora b) 5,0		b) 20,0
VII - tempo de exercício na carreira	3,6 por ano		

Importante: os manuais de evolução funcional dos Quadros do Magistério e de Apoio elaborados pelo SINPEEM, com a legislação completa, inclusive com todas as tabelas, estão disponíveis no site (www.sinpeem.com.br) para consulta e impressão.

FALTAS

Faltas abonadas - as faltas, até o máximo de 10 por ano, não excedendo a duas por mês, poderão ser abonadas por moléstia ou por outro motivo justificado, a critério da autoridade competente, no primeiro dia em que o servidor comparecer ao serviço.

No caso de falta abonada, o servidor não sofrerá quaisquer descontos de vencimentos e esse dia será considerado de trabalho efetivamente realizado, para todos os efeitos legais.

Procedimento: no primeiro dia em que comparecer ao serviço, após as faltas dadas, o servidor deverá solicitar e preencher formulário padronizado e encaminhá-lo à chefia.

Faltas justificadas - esgotando o limite de faltas abonadas, o servidor poderá solicitar justificação de falta, quando houver motivo relevante que impeça o seu comparecimento ao serviço.

Até seis faltas por ano, a aceitação da justificativa poderá ser feita pela autoridade que cada Secretaria estabelecer.

A partir da sétima falta, o pedido de justificação somente poderá ser apreciado e eventualmente acolhido pelo titular de cada Pasta ou pelo secretário de Negócios Jurídicos, se tiver havido procedimento disciplinar.

No caso de falta justificada, o servidor perderá o vencimento do dia, que também será descontado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Procedimento: no dia subsequente a cada falta o servidor deverá solicitar e preencher o formulário e encaminhá-lo à chefia.

Faltas injustificadas - são as que ocorrem sem justa causa, perdendo o servidor o vencimento do dia, que também será descontado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Ocorrendo a décima quinta falta consecutiva e injustificada, incluindo sábados, domingos, feriados e pontos facultativos, o chefe imediato prestará orientação escrita ao servidor, alertando sobre as consequências que poderão advir, utilizando o formulário padronizado.

Os casos de faltas injustificadas ao serviço por mais de 30 dias consecutivos ou 60 interpolados deverão ser comunicados pela chefia imediata à Secretaria Municipal de Administração.

O servidor que estiver respondendo a processo disciplinar por faltas poderá reassumir suas funções a qualquer tempo e não estará impedido de assinar o ponto.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 24.146, de 02/07/1987, Decreto nº 34.027, de 10/03/1994; Decreto nº 48.027, de 20/12/2006, Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria nº 323/SGP, DOC de 21/05/2002; Portaria nº 2.212, de 27/03/2007; Lei nº 14.660, de 26/12/2007; Portaria nº 3.080, de 23/07/2008.

FÉRIAS

O servidor gozará, obrigatoriamente, de férias anuais por um período de 30 dias corridos, com pagamento de um terço a mais do que o salário normal. Esse pagamento será proporcional quando o período de férias for inferior a 30 dias. O servidor poderá acumular férias, por necessidade de serviço, pelo período máximo de dois anos consecutivos. Nesse caso, poderão ser gozadas ininterruptamente.

Indeferidos dois períodos de férias em anos consecutivos, no terceiro ano o funcionário deverá, obrigatoriamente, gozar pelo menos um período. O período de férias deverá ser, em princípio, de 30 dias corridos, podendo a Administração concedê-las por dois períodos de 15 dias ou dois períodos de 20 e 10 ou de 10 e 20 dias.

Interrupção de férias: as férias poderão ser interrompidas por necessidade de serviço ou outro motivo justo. O pedido de interrupção de férias deverá ser formulado ao secretário municipal de Educação. Interrompido o gozo de férias, os dias restantes poderão ser usufruídos em descanso ou averbados em dobro, para quinquênio.

A servidora que entrar em gozo de licença gestante ou adoção/guarda de menor, respectivamente, no período de férias previstas no calendário escolar, deverá solicitar a interrupção/indeferimento por meio de formulário padronizado para gozo oportuno.

Procedimento: a unidade de pessoal deverá encaminhar formulário padronizado para o servidor assinar o seu pedido de férias.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Constituição Federal de 1988; Lei nº 14.660, de 26/12/2007; Decreto nº 50.687, de 25/06/2009; Portaria nº 118/SMG, de 30/10/2009; Decreto nº 52.291, de 03/05/2011.

GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL ACESSO

Gratificação calculada sobre o valor padrão constante do Anexo X da Lei nº 11.511, de 19/04/1994, variável de acordo com a carreira, com percentuais de 30% ou de 50%, de acordo com a localização da unidade de trabalho, dentro dos distritos abrangidos pela lei.

Os dias de ausências serão descontados. No caso de mudança de unidade, o pagamento será devido a partir da publicação da mudança de Código de Endereçamento (CE) do servidor no DOC.

LEGISLAÇÃO: Lei Orgânica do Município (LOM), de 04/04/1990; Lei nº 11.035, de 11/07/1991.

GRATIFICAÇÃO POR SERVIÇO NOTURNO

- **Quadro de Apoio** - pago por hora/trabalho, a partir das 19 horas, mediante apontamento.

Valor: 30% do valor da respectiva hora/trabalho.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 80, de 29/10/1979; Lei nº 11.036, de 11/06/1991; Portaria nº 4.985, de 09/06/1993.

- **Vigilância** - para os vigias, o adicional noturno só será apontado a partir das 22 horas, com 25% sobre o valor da hora trabalhada, com prévia autorização do secretário municipal de Educação.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 104, de 29/10/1979; Decreto nº 28.180, de 18/10/1989.

- **Quadro do Magistério** - Apontamento por hora/aula, a partir das 19h, inclusive descansos semanais, feriados, pontos facultativos, férias e afastamentos considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais.

Valor: 30% do valor da respectiva hora/aula.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 11.036, de 11/07/1991; Decreto nº 30.475, de 04/11/1991; Decreto nº 30.516, de 11/11/1991; Portaria nº 2.272, de 18/03/1993; Portaria nº 4.988, de 09/06/1993; Lei nº 14.660, de 26/12/2007.

HORÁRIO AMAMENTAÇÃO

A servidora que estiver amamentando e que possua carga horária igual ou superior a 30 horas semanais, poderá chegar ao trabalho uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo, mediante acordo com a chefia.

O período de horário amamentação tem duração até o bebê completar 12 meses de idade, podendo ser prorrogado, a critério da Cogess.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 13.861, artigo 17, de 29/06/2004; Decreto nº 45.323, de 24/09/2004; Portaria nº 5.058, de 16/10/2004; Portaria nº 5.512, de 26/08/2005.

HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Intervalo obrigatório de, no mínimo, meia hora, quando cumprido na unidade escolar, e, no máximo, duas horas, quando cumprido fora da unidade, para todos os servidores que trabalham oito horas diárias.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 33.930, de 13/01/1994; Portaria Conjunta Supeme/NAEs nº 01, de 27/06/1994.

JORNADAS DE TRABALHO

J-30 = 25 horas em regência de turma e cinco horas/atividade semanais na unidade educacional (CEIs).

JB (20 horas/aula) = 18 horas/aula e duas horas/atividade semanais (uma na escola e uma em local de livre escolha).

JBD (30 horas/aula) = 25 horas/aula e cinco horas/atividade semanais (três horas na escola e duas em local de livre escolha).

Jeif (40 horas/aula) = 25 horas/aula e 15 horas adicionais semanais (11 horas na escola e quatro em local de livre escolha).

JB-40 e J-40 (40 horas/trabalho) = gestores, auxiliares técnicos de educação, agentes escolares e agentes de apoio.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 14.660, artigos 12 a 15, de 26/12/2007.

LICENÇAS

1 - Licença médica

Afastamento temporário do servidor por problema de sua saúde ou de pessoas da família, desde que seja indispensável sua assistência pessoal, impossível de ser prestada simultaneamente com o exercício de sua atividade profissional.

O procedimento básico será o agendamento da perícia médica, sob a responsabilidade da chefia imediata.

2 - Tipos de licenças médicas

a) para tratamento de saúde do próprio servidor

Para ser agendado, o servidor deverá fazer a solicitação à chefia imediata.

Agendado, o servidor deverá comparecer à Cogess para avaliação pericial. Se possível, levar relatório médico, receitas e exames referentes à patologia, com data recente; RG, Solicitação de Perícia Médica (SPM) e holerite.

Após a avaliação, deverá entregar a Solicitação de Perícia Médica (SPM)/Guia de Licença Médica (GLM) – primeira via – em sua unidade o mais breve possível.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria nº 98/SMG-G, DOC de 25/09/2008; Decreto nº 57.571, 28/12/2016

Observação: quando a licença for concedida pelo HSPM isenta a perícia (Decreto nº 55.290, de 14/07/2014).

b) Licença de curta duração

O servidor poderá solicitar até duas licenças de curta duração, de até três dias, a cada intervalo de 360 dias, a contar da data de emissão do primeiro atestado.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 57.571, de 28/12/2016.

c) Por motivo de doença em pessoa de sua família

São consideradas pessoas da família: cônjuge ou companheiro, pai e mãe, avô e avó, filhos e netos.

Comparecer à Cogess munido dos seguintes documentos: SPM, RG, holerite, documento do paciente e certidão de casamento (no caso de cônjuge).

Na data agendada para a perícia, o dependente será submetido a exame médico.

Esta licença não poderá exceder 24 meses. Ela promove descontos nas seguintes situações:

- um terço de desconto - quando exceder a um mês;
- dois terços de desconto - de dois a seis meses;
- desconto integral - de sete a 24 meses.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Decreto nº 57.571, de 28/12/2016.

d) Licença à gestante

Poderá ser solicitada no curso do oitavo mês de gravidez (32 semanas) - 180 dias de licença.

A servidora deverá se dirigir à Cogess com a SPL/GLM e, se possível, documentação do pré-natal e exames (ultrassom, entre outros). Não há necessidade de agendamento.

Caso ocorra parto de natimorto (nascido morto), a servidora deverá comunicar o ocorrido à sua chefia imediata, que a orientará sobre os procedimentos a serem tomados na Cogess.

Após o parto, a licença gestante será considerada um ato administrativo e deverá ser solicitada na própria unidade de trabalho, no prazo de 10 dias da data do nascimento.

A servidora, **mãe de bebê prematuro**, nascido antes de 37 semanas de gestação, terá direito à licença-maternidade especial pelo período que faltou para completar estas 37 semanas, além da licença especial de 180 dias.

Solicitação: deverá ser feita em até 30 dias do parto.

* Apresentar exames clínicos Capurro, Ballard, Dubowic, realizados nas primeiras 48 horas de vida, com laudo do pediatra com a classificação de recém-nascido (pré-termo) e o número de semanas de idade gestacional.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria nº 084/SGP, DOC de 14/03/2003; Portaria nº 181/SGP-G, de 26/05/2004; Portaria SMG nº 507, de 29/12/2004; Portaria nº 62-SMG, de 18/06/2009; Decreto nº 57.571, de 28/12/2016.

e) Licença por acidente de trabalho

Qualquer acidente ocorrido no ambiente de trabalho ou no percurso regular da residência ao local de trabalho e vice-versa poderá ser caracterizado como acidente de trabalho por JUD - Departamento Judicial.

Procedimento: quando ocorrer o acidente, a comunicação deverá ser feita em 72 horas e a chefia imediata deverá emitir o Comunicado de Acidente de Pessoal (CAP) para encaminhar à Cogess com a maior brevidade possível.

O servidor deverá comparecer à Cogess para avaliação pericial e só poderá retornar ao trabalho após a alta médica expedida pela Cogess. As altas com incapacidade promoverão indenizações de 10% ou 20%, definidas por lei.

Quando o servidor receber alta e não conseguir assumir suas funções poderá comparecer à Cogess e solicitar reconsideração da alta médica, que poderá ou não ser concedida.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria SGP nº 507, DOM de 29/12/2004; Comunicado nº 001/DRH/ SMG, de 21/05/2005; Decreto nº 46.113, artigos 23 a 26, de 21/07/2005; Decreto nº 57.571, de 28/12/2016.

f) Doença profissional

Nos casos de doença profissional, não é necessária a Comunicação de Acidente Pessoal (CAP).

A doença profissional poderá ser evidenciada no momento dos exames médicos periciais referentes à licença médica, readaptação funcional e aposentadoria por invalidez.

A solicitação de doença profissional deverá ser feita através de processo (anexando subsídios médicos).

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigos 160 a 163, de 29/10/1979; Lei nº 9.159, de 01/12/1980; Portaria nº 507/SGP-G, DOM de 29/12/2004; Decreto nº 57.571, de 28/12/2016.

OUTRAS LICENÇAS

a) Licença-nojo

É a licença concedida ao servidor por ocasião do falecimento de familiares, nos seguintes graus de parentesco e períodos:

- cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos (inclusive natimorto): até oito dias;
- padrasto, madrasta, sogros e cunhados: até dois dias.

Se o falecimento ocorrer antes do expediente, a licença terá início no dia do fato. Durante o expediente, a chefia autorizará a saída antecipada do servidor, iniciando a licença no dia seguinte. Após o expediente, a licença terá início no dia seguinte ao fato.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria nº 20, de 20/02/1990; Portaria nº 101, DOM de 24/11/1990; Portaria SMG nº 079, DOC de 18/07/2007.

b) Licença-gala

É a licença concedida ao funcionário por ocasião de seu casamento, pelo prazo de até oito dias corridos.

Quando o enlace for realizado no município, a gala terá início no dia do casamento civil, religioso ou oficialização de união estável.

Quando for em outro município, o início poderá ser antecipado, a critério da chefia. Nesse caso, o interessado deverá comunicar com antecedência o fato, juntando posteriormente os documentos comprobatórios.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Portaria nº 20, de 20/02/1990; Portaria nº 079/SMG, DOC de 18/07/2007; Portaria nº 122/16/SMG.

c) Licença-adoção

É concedida licença de 180 dias, com vencimento integral, à funcionária que adotar ou obtiver judicialmente a guarda, para fins de adoção de menor até sete anos de idade.

A interessada deverá requerer o benefício por meio de formulário padronizado, anexando certidão de adoção ou Termo de Guarda e encaminhar à unidade de pessoal de sua Secretaria.

A licença terá início a partir da data da autorização da guarda expedida judicialmente.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 28.341, de 29/11/1989; Lei nº 9.919, de 21/06/1985; Portaria SMA-G nº 567, DOM de 19/09/2001; Portaria nº 507/SGP, DOM de 29/12/2004.

d) Licença-paternidade

É a licença concedida ao servidor municipal por período de seis dias consecutivos na época de nascimento dos filhos.

O afastamento tem início a partir da data do nascimento, observando:

- se o nascimento ocorrer antes ou durante o expediente, a licença terá início no mesmo dia;
- se o nascimento ocorrer após o término do expediente, a licença terá início no dia seguinte;
- se o nascimento ocorrer em dias que se destinam ao descanso, incluindo sábados, domingos, feriados e pontos facultativos, a licença terá início no dia do nascimento, exceto se o servidor tiver expediente nesses dias;

- se o período de licença estiver contido parcialmente nos períodos de férias, licenças e afastamentos, o servidor poderá obtê-la pelo período que restar;
- a certidão de nascimento deverá ser apresentada à unidade de pessoal no retorno ao exercício.

LEGISLAÇÃO: Comunicado DRH nº 56, DOM de 04/08/1989 – Constituição Federal de 1988, artigo 7º, inciso XIX; Lei nº 10.726, de 08/05/1989.

e) Licença sem vencimentos para tratar de interesse particular

Esta licença poderá ser concedida a todo servidor efetivo, bem como para o servidor estável (três anos de efetivo exercício), descontadas as faltas justificadas e injustificadas, licenças médicas para o próprio servidor e pessoa da família; afastamento para o exercício de outro cargo, quando com prejuízo de direitos e vantagens do cargo titular deste servidor; suspensão, domingos, feriados e dias de ponto facultativo intercalados por faltas justificadas e injustificadas.

Este pedido ficará a critério da Administração. Se concedido, o servidor poderá reassumir a qualquer tempo, desistindo da licença, como também a Administração poderá solicitar o retorno sempre que existir o interesse público.

Procedimento: o funcionário encaminhará pessoalmente o formulário para manifestação da chefia até o nível de secretário. Deverá liquidar, se existirem, os débitos com o HSPM, com o Ipem e o DERH-2 e protocolar no DERH com, no mínimo, 15 dias de antecedência do dia em que pretende iniciar a licença.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Lei nº 11.229, de 26/06/1992; Lei nº 11.434 de 12/11/1993; Decreto nº 41.026, de 17/08/2001; Portaria nº 565/SMA-G, de 04/10/2001.

NEGATIVA À SOLICITAÇÃO DE LICENÇA MÉDICA

Todo servidor tem o direito de encaminhar pedido de reconsideração em até dois dias úteis, após a publicação no DOC.

Em caso de negação, deverá encaminhar recurso em até três dias úteis.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 43.113, de 21/07/2005; Decreto nº 55.290, de 14/07/2014; Lei nº 8.989, de 29/10/1979; e Lei nº 13.379, de 24/06/2002;

PIS/PASEP

Participantes: todas as categorias funcionais (exceto contratados que são apenas cadastrados, mas permanecem com a conta inativa), a partir do primeiro emprego.

Recebem juros: quem tem saldo (até 1986) e vencimentos superiores a dois salários mínimos, assim como quem tem mínimo de cinco anos de cadastramento, recebe a atualização monetária mais juros de 6% ao ano.

Recebem um salário mínimo: quem tem saldo (até 1988) e ganha até dois salários mínimos. O pagamento é feito em folha a partir do mês de outubro.

Acúmulo de cargos: apenas uma inscrição no Pasep ou no PIS. Se houver duas, prevalecerá a mais antiga. Para cancelar a segunda, o servidor deverá entregar no Setor de Recursos Humanos cópias do RG, CPF e os dois cartões.

Instituições depositárias: Banco do Brasil e CEF.

Saques do Pasep: aposentadoria, falecimento, reserva (militares).

LEGISLAÇÃO: Constituição Federal de 1988, artigo 239; Lei Complementar nº 08, de 03/12/1970.

PRÊMIO DE DESEMPENHO EDUCACIONAL (PDE)

De acordo com a Lei nº 14.938, de 30 de junho de 2009, o Prêmio de Desempenho Educacional (PDE) será fixado anualmente, mediante decreto, considerando a disponibilidade orçamentária e financeira e observando, no mínimo, o valor fixado no exercício anterior.

O pagamento observará, ainda, a jornada a qual o servidor estiver submetido no ano a que se referir o prêmio, conforme segue:

- I - Jornada Básica do Professor (JB) = 50% do valor total do prêmio;
- II - Jornada Básica do Docente (JBD) = 75% do valor total do prêmio;
- III - Jornada Especial Integral de Formação (Jeif), Jornada Básica de 30 horas, Jornada Básica do gestor educacional (JB-40), Jornada Especial de 40h de trabalho (J-40) = 100% do valor total do prêmio.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 14.938, de 30/06/2009; e decreto anual.

PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E POR MERECEMENTO

Promoção é a passagem do funcionário de um determinado grau para o imediatamente superior, da mesma classe.

As promoções obedecerão, alternadamente, aos critérios de antiguidade e de merecimento. São realizadas, anualmente, em junho, por antiguidade, e em dezembro, por merecimento.

a) Promoção por antiguidade

Serão promovidos anualmente, por antiguidade, até 16% do total de funcionários de cada grau, em cada classe.

No resultado da aplicação do percentual fixado não serão consideradas as frações.

Quando o número de concorrentes de determinado grau for inferior a 16, serão promovidos dois funcionários.

As promoções por antiguidade obedecerão, exclusivamente, ao critério de tempo de efetivo exercício no serviço público municipal e no grau.

Só poderão ser promovidos após três anos no grau.

b) Promoção por merecimento

Promoção por merecimento é a passagem do servidor efetivo de um determinado grau para outro superior, da mesma classe.

Grau é a classe indicativa do valor progressivo da referência, identificado pelas letras “A” a “E”, em ordem alfabética.

A promoção por merecimento será realizada, anualmente, no mês de dezembro.

Para efeito do processamento da promoção por merecimento serão considerados os eventos ocorridos até o encerramento do ano-base, imediatamente anterior, com início em 01 de janeiro e término em 31 de dezembro.

Para concorrer à promoção por merecimento, o servidor deverá ter, no mínimo, três anos de efetivo exercício no serviço público municipal, completados até o dia 31 de dezembro do ano-base.

Será promovido para o grau imediatamente superior, ressalvado o disposto no artigo 10 do Decreto nº 46.519, de 19/10/2005, o servidor que atingir o mínimo de pontos, conforme especificado:

I - para o grau “B” - 1.450 pontos;

II - para o grau “C” - 1.490 pontos;

III - para o grau “D” - 1.530 pontos;

IV - para o grau “E” - 1.570 pontos.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 46.519, de 19/10/2005; Lei nº 8.989, de 29/10/1979; Lei nº 13.748, de 16/01/2004; Portaria SMG nº 74, Anexos I, II e III, de 31/10/2006.

READAPTAÇÃO FUNCIONAL

É um direito previsto na legislação atual para os servidores. Em caso de laudos de readaptação temporária, o profissional de educação perderá lotação quando completar 24 meses, contínuos ou não, nesta condição:

- efetivos;
- admitidos – quando decorrente de acidente de trabalho;
- admitidos estáveis da SME (Lei nº 9.160, de 03/12/1980) e comissionados estáveis (Lei nº 8.694, de 31/03/1978) que desempenham suas funções como docentes, de acordo com a Lei nº 11.229, artigos 91 e 100, de 26/06/1992;
- admitidos ou contratados estáveis para funções do Quadro dos Profissionais da Administração (QPA) – disposições específicas, de acordo com as Leis nº 9.160, de 03/12/1980, nº 11.511, de 19/04/1994 (artigo 56, inciso IV); e nº 11.512, de 19/04/1994 (artigo 47, inciso IV); e a Portaria nº 3.508, de 19/08/2006.

- aos integrantes do Quadro do Magistério, em exercício na unidade escolar, é garantido o direito à aposentadoria especial do magistério.

VALE-ALIMENTAÇÃO

Benefício mensal, pago aos servidores públicos em atividade na Prefeitura, cuja remuneração mensal bruta não ultrapasse o valor equivalente a cinco salários mínimos.

Da remuneração bruta se excluem apenas auxílios-refeição e transporte, abono de permanência, um terço de férias e vantagens eventuais.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 14.588, de 12/11/2007.

VERBA DE LOCOMOÇÃO

A verba de locomoção será concedida aos cargos de pedagogo, diretor de equipamento social, diretor de escola, coordenador pedagógico e supervisor escolar, no valor correspondente a 10% da referência inicial do respectivo cargo, devida apenas enquanto o servidor se encontrar no efetivo exercício das atribuições próprias do cargo, a partir de 1º de agosto de 2003.

A verba de locomoção foi estendida ao cargo de assistente de diretor de escola (referência QPE-15) a partir de 01 de junho de 2004.

Este benefício não tem natureza salarial ou remuneratória, não se incorpora aos vencimentos e não deve ser computado no cálculo do 13º salário.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 13.652, artigo 98, de 25/09/2003; Lei nº 13.861, artigo 13, de 02/09/2004.

DEVERES E RESPONSABILIDADES

AVERIGUAÇÃO PRELIMINAR

Ocorrerá sempre que a autoridade responsável tiver ciência de irregularidade no serviço público, tomando as devidas providências para a apuração dos fatos e responsabilidades.

LEGISLAÇÃO: Comunicado nº 70, de 21/10/2002 – Decreto nº 43.233, artigos 11 e 12, de 22/05/2003; Lei nº 8.989, artigo 201, de 29/10/1979; e Lei nº 13.519, de 06/02/2003.

DEMISSÃO

Será aplicada ao servidor nos casos de:

- I - abandono de cargo;
- II - falta ao serviço, sem justa causa, por mais de 60 dias interpolados durante o ano;
- III - procedimento irregular de natureza grave;
- IV - acumulação proibida de cargos públicos, se provada a má-fé;
- V - ofensas físicas, em serviço ou em razão dele, aos servidores ou particulares, salvo se em legítima defesa;
- VII - receber remuneração de fornecedores ou de entidades fiscalizadas;
- VIII - designar parente de até segundo grau para trabalhar sob suas ordens imediatas, exceto quando se tratar de função de confiança e livre escolha, não podendo exceder a dois o número de auxiliares nessas condições;

- IX** - firmar, com a administração direta ou indireta, contratos de natureza comercial, industrial ou de prestação de serviços com fins lucrativos, para si ou como representante de outros;
- X** - participar de gerência ou administração de empresas bancárias, industriais ou de sociedades comerciais que mantenham relações comerciais ou administrativas com o município, sejam por este subvencionadas ou estejam diretamente relacionadas com a finalidade da unidade ou serviço em que estiver lotado;
- XI** - exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o município, em matéria que se relacione com a finalidade da unidade ou serviço em que esteja lotado;
- XII** - comerciar ou ter parte em sociedades comerciais nas condições mencionadas no inciso X, podendo, em qualquer caso, ser acionista, quotista ou comanditário;
- XIII** - ineficiência do serviço e para tanto;

Será considerado abandono do cargo quando o funcionário faltar ao serviço por mais de 30 dias consecutivos

A pena de demissão por ineficiência no serviço só será aplicada quando verificada a impossibilidade de readaptação.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 179, incisos XII, XIII, XV, XVI, VII; e artigo 188, de 29/10/1979.

DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO

Será aplicada ao servidor que:

- I** - praticar ato de incontinência pública e escandalosa ou vícios de jogos proibidos;
- II** - praticar crimes hediondos previstos na Lei Federal nº 8.072, de 25 de julho de 1990, alterada pela Lei Federal nº 8.930, de 6 de setembro de 1994, crimes contra a administração pública, a fé pública, a ordem tributária e a segurança nacional;
- III** - revelar segredos de que tenha conhecimento, em razão do cargo ou função, desde que o faça dolosamente, com prejuízo para o município ou para qualquer particular;
- IV** - praticar insubordinação grave;
- V** - lesar o patrimônio ou os cofres públicos;
- VI** - receber ou solicitar propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie, diretamente ou por intermédio de outrem, ainda que fora de suas funções, mas em razão delas;
- VII** - pedir, por empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores a pessoas que tratem de interesse, ou o tenham na unidade de trabalho, ou estejam sujeitas à sua fiscalização;
- VIII** - conceder vantagens ilícitas, se valendo da função pública;
- IX** - exercer a advocacia administrativa.

O ato de demitir o funcionário mencionará sempre a disposição legal em que se fundamenta.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.989, artigo 189, de 29/10/1979; e Lei nº 13.519, artigo 1º, de 06/02/2003.

DEVERES

São deveres do funcionário público:

- I - ser assíduo e pontual;
- II - cumprir as ordens superiores e se posicionar, formalmente, quando as mesmas forem manifestadamente ilegais;
- III - desempenhar os trabalhos para os quais foi incumbido;
- IV - guardar sigilo dos assuntos da Administração;
- V - residir no município ou, mediante autorização, em localidade próxima;
- VI - apresentar-se convenientemente vestido em serviço ou com uniforme determinado, conforme o caso;
- VII - estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 16.644, de 02/05/1980; e Lei nº 8.989, artigo 178, de 29/10/1979.

São deveres dos profissionais da educação:

Além dos deveres e proibições previstos nas normas estatutárias para os demais servidores municipais, constituem deveres de todos os profissionais da educação:

- I - conhecer e respeitar as leis;
- II - preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, no seu desempenho profissional;

- III** - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;
- IV** - participar de todas as atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções, dentro do seu horário de trabalho;
- V** - participar no estabelecimento das metas propostas por sua unidade em decorrência do Sistema de Avaliação Institucional da Educação Municipal, empenhando-se para a sua consecução;
- VI** - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- VII** - manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VIII** - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;
- IX** - promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando, bem como prepará-lo para o exercício consciente da cidadania e para o trabalho;
- X** - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência de seu aprendizado;
- XI** - comunicar à chefia imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- XII** - assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenham conhecimento, envolvendo suspeita ou confirmação de maus-tratos;

- XIII** - fornecer elementos para a permanente atualização de seus registros junto aos órgãos da Administração;
- XIV** - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade socioeconômica da clientela escolar, as diretrizes da política educacional na escola e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino/aprendizagem;
- XV** - acatar as decisões do Conselho de Escola, em conformidade com a legislação vigente;
- XVI** - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares.

Constituem faltas graves, além de outras previstas nas normas estatutárias vigentes para os demais servidores municipais:

- I** - impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material;
- II** - discriminar o aluno por preconceitos ou distinções de qualquer espécie.

LEGISLAÇÃO: Lei nº 14.660, artigo 51, incisos I a XVI, e artigo 52, incisos I e II, de 26/12/2007.

DIREITOS COLETIVOS E ORGANIZAÇÃO SINDICAL - DIREITO DE GREVE -

Antes da Constituição Federal de 1988 os servidores públicos não tinham liberdade de associação sindical. Eram proibidos de criar sindicato e de organizar e participar de greve.

Assim, o principal instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores, a GREVE, constava no capítulo “Das proibições” no Estatuto do

Funcionário Público. Por isso, quem participasse de greve estava sujeito a penalidades.

Esta proibição deixou de existir na Prefeitura de São Paulo porque a lei municipal atendeu ao comando constitucional e revogou expressamente a estatutária.

Agora, os servidores públicos municipais podem organizar sindicatos e se filiarem a eles.

Por meio dos sindicatos, os servidores podem defender os seus direitos coletivos e individuais em questões judiciais ou administrativas.

O direito de greve é assegurado pela Constituição, mas o atendimento às necessidades mais importantes da comunidade não poderá ser negado.

Estas necessidades serão tratadas em lei, mas direitos mais importantes que o de greve, como o direito à vida, deverão sempre ser assegurados, independentemente da lei. Assim, em uma greve na área da saúde, por exemplo, sempre deverão ser prestados os atendimentos de emergência.

LEGISLAÇÃO: Constituição Federal de 1988, artigo 8º, inciso III, e artigo 100, inciso VII da Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007.

INQUÉRITO ADMINISTRATIVO

Será instaurado quando a falta disciplinar, por sua natureza, determinar a aplicação de pena de demissão ou cassação de aposentadoria ou demissão, a bem do serviço público.

Deverá ser aplicado aos servidores efetivos, admitidos estáveis e comissionados estáveis.

Infração aos artigos 178, 179 e 188 da Lei nº 8.989, de 29/10/1979; e ao Decreto nº 43.233, de 22/05/2003.

PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Os procedimentos disciplinares estão contidos na Lei nº 8.989, de 29/10/1979; e Decreto nº 46.861, de 27/12/2005.

REPREENSÃO

A pena será aplicada, por escrito, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres funcionais.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 43.233, de 22/05/2003; e Lei nº 8.989, artigo 187, de 29/10/1979.

SINDICÂNCIA

Trata-se de peça preliminar e informativa do inquérito administrativo, devendo ser promovida quando os fatos não estiverem definidos ou faltarem elementos indicativos da autoria.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 27.178, artigos 13 a 17, de 21/10/1988; e Lei nº 8.989, artigos 203 a 206, de 29/10/1979.

SUSPENSÃO

A pena não excederá a 90 dias. Será aplicada em casos de falta grave ou reincidência:

- o funcionário suspenso perderá, durante o período de cumprimento da suspensão, todos os direitos e vantagens decorrentes do exercício do cargo;
- quando houver conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer em exercício;

- a multa não poderá exceder à metade dos vencimentos nem perdurar por mais de 90 dias;
- a autoridade que tiver conhecimento de infração funcional que enseje a aplicação de penas de repreensão de até cinco dias deverá notificar por escrito o servidor da infração a ele atribuída, com prazo de três dias para oferecimento de defesa;
- a defesa dirigida à autoridade notificante deverá ser feita por escrito e entregue contrarrecibo;
- o não recolhimento da defesa ou a sua não apresentação no prazo legal acarretará a aplicação das penalidades previstas na lei, após publicação no DOC.

LEGISLAÇÃO: Decreto nº 43.233, de 22/05/2003; e Lei nº 8.989, artigo 187, de 29/10/1979.

CALENDÁRIO DE REUNIÕES DE REPRESENTANTES 2018

16 de maio | 02 de julho

12 de setembro | 27 de novembro

CALENDÁRIO DE REUNIÕES DO CONSELHO GERAL 2018

22 de julho | 04 de julho

17 de setembro | 29 de novembro

Anotações

CONSULTE NO SITE DO SINPEEM:

legislação, manuais, informativos,
programação do SINPEEM Park Hotel
e do SINPEEM Peruíbe Hotel,
excursões, hotéis conveniados,
convênios diversos, Jornal do SINPEEM
relação de todas as escolas,
boletins de representantes e sites úteis.

**APROVEITE E MANTENHA
SEU CADASTRO ATUALIZADO.**

Entre em contato com a Secretaria do sindicato.

3329-4516

informes@sinpeem.com.br

Você também pode fazer a atualização
preenchendo a ficha disponível no nosso site

www.sinpeem.com.br

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Avenida Santos Dumont, 596 - CEP 01101-000 - Luz - São Paulo - SP
Fone 3329-4500 - www.sinpeem.com.br – e-mails: sinpeem@sinpeem.com.br

DIRETORIA

Presidente	Claudio Fonseca
Vice-presidente	José Donizete Fernandes
Secretário-geral	Cleiton Gomes da Silva
Vice-secretário-geral	Renato Rodrigues dos Santos
Secretária de Finanças	Doroty Keiko Sato
Vice-secretária de Finanças	Cleonice Helena Oliveira da Silva
Secretário de Administração e Patrimônio	Josafá Araújo de Souza
Secretária de Imprensa e Comunicação	Lílian Maria Pacheco
Vice-secretária de Imprensa e Comunicação	Janaína Nardocci
Secretária de Assuntos Jurídicos	Nilda Santana de Souza
Vice-secretária de Assuntos Jurídicos	Ariana Matos Gonçalves
Secretária de Formação	Patrícia Pimenta Furbino
Vice-secretário de Formação	Gabriel Vicente França
Secretária de Assuntos Educacionais e Culturais	Laura de Carvalho Cymbalisto
Secretário de Política Sindical	João Baptista Nazareth Júnior
Secretário de Assuntos do Quadro de Apoio	José Corsino da Costa
Vice-secretária de Assuntos do Quadro de Apoio	Denise Assis da Silva
Secretária de Seguridade Social/Aposentados	Cleusa Maria Marques
Secretária para Assuntos da Mulher Trabalhadora	Luzinete Josefa da Rocha
Secretária de Políticas Sociais	Lourdes Quadros Alves
Secretário de Saúde e Segurança do Trabalhador	Floreal Marim Botias Júnior
Secretário de Organização Regional	Eliazar Alves Varela

DIRETORES REGIONAIS

Camila Santo Lisboa - Célia Cordeiro da Costa - Clóvis dos Santos Costa Júnior
Dimítri Aurélio da Silveira - Lucas Antonio Nizuma Simabukulo - Maria Aparecida Freitas Sales
Michele Rosa Oliveira - Nelice Isabel Fonseca Pompeu - Priscila Pita - Raquel Macedo de Lima
Ricardo Cardoso de Moraes - Valéria de Jesus Silva - Vitória Keiko Vassoler



SINPEEM

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM
EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL-SP

Jornalista responsável: Graça Donegati - Mtb 22.543 - Diagramação: José Antonio Alves