

# JORNAL APROFEM

ANO XXXIII – Nº 184 – NOV/DEZ DE 2015

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

SEDE PRÓPRIA: PRAÇA DA SÉ, 371, 10º ANDAR – CEP 01001-901 – SÃO PAULO/SP – TELEFONE/FAX: 3292-5500 – PORTAL: [www.aprofem.com.br](http://www.aprofem.com.br)

## EDITORIAL

### 35 anos de atuação

No apagar das luzes do penúltimo ano da atual gestão municipal, constatamos ter sido um ano de intensa atuação da Entidade, quer na relação institucional com os interlocutores do Governo Municipal e com as demais entidades integrantes do Fórum de Entidades; quer na plural oferta de cursos e outros eventos do interesse dos filiados; quer na diversificada gama de convênios e serviços disponibilizada para os mesmos, com destaque para a oferta de atendimento personalizado (nas Unidades de Trabalho e na Sede da Entidade) e para as opções de lazer em Colônias de Férias/Pousada próprias.

Sem descurar dos compromissos e desafios passíveis de serem enfrentados até o último dia do ano, mister se faz sinalizar a contextualização das singularidades do ano de 2016: último ano da gestão municipal, com a realização de eleições municipais; cenário nacional de crescente crise econômica e política, com seus perversos reflexos recaindo sobre toda a população; inúmeras

reivindicações em benefício dos servidores municipais não (ou precariamente) atendidas, em flagrante demonstração da insensibilidade governamental para com a valorização dos seus agentes públicos, justificando eventual agudização da estratégia da atuação sindical, nos estertores finais da gestão, para a consecução de resultados.

Todos devemos lembrar que, às vésperas de eleições que prometem ser disputadíssimas, nem aperto de mão será dado pelos políticos sem antes sopesar se resultará em ganho ou perda de votos. Nesse contexto a **APROFEM**, fiel ao seu princípio de apartidarismo, dialogará também com os candidatos (majoritários ou não) que a procurarem, apresentando a sua Pauta de Reivindicações e as expectativas dos seus representados.

Agradecemos àqueles que confiam na nossa atuação. Continuaremos retribuindo essa confiança em 2016, ano em que celebraremos o nosso Jubileu de Coral (35 anos). Boas Festas!



## Campanha Salarial Mesa Central de Negociação

Diante da postura do Governo Municipal, pródiga em apresentar argumentos genéricos e outros expedientes protelatórios, o Fórum das Entidades Representativas dos Servidores Municipais cobrou do prefeito da Capital os compromissos por ele assumidos no início da sua gestão.

São Paulo, 13 de novembro de 2015

Ofício 06/2015 – Fórum das Entidades

Exmo. Senhor Prefeito,

Assunto: **Reconhecimento do Papel do SINP**

As entidades representativas do funcionalismo público municipal, pertencentes ao Fórum das Entidades, signatárias do SINP – Sistema de Negociação Permanente, após reunião específica para avaliar o processo de andamento do referido sistema, desde de sua retomada em 2013, ocasião em que foram firmados pessoalmente por V. Exa. compromissos desta gestão para com o processo de negociação com a bancada sindical, até o presente momento, vêm, através deste, expor suas conclusões e encaminhamentos.

Esta avaliação inicialmente foi pensada em função da ausência de resposta ao Ofício 003/2015, protocolado em 18/10/2015, do Fórum das Entidades, através do qual solicitávamos a presença de V. Exa. para que fossem reafirmados os compromissos assumidos em campanha e no início do exercício do mandato.

Em assim sendo, o Fórum Entidades, mais uma vez, num esforço de manter e fortalecer o canal de diálogo e negociação, pois são valores que as Entidades defendem, passamos a pontuar algumas situações que hoje são insustentáveis, na nossa avaliação.

Durante o período de 2013 à 2015, algumas das Mesas de Negociação, em vez de se fortalecerem como instrumento democrático de espaço para o diálogo e respeito pelas partes, revelaram-se, contrariamente, ineficazes, parte por falta de estrutura física, material, inexistência de registros em atas que assegurassem o histórico das discussões, e mais grave ainda, pela falta, por parte dos interlocutores do Governo, de respostas aos encaminhamentos formais do Fórum e das entidades individualmente, por decisões unilaterais, desrespeito às agendas já estabelecidas, falta de transparência nas informações, sempre truncadas e nunca objetivas e integrais.

Outro fato que aponta para a quebra do acordo previsto no SINP, por parte do Governo, foi o encaminhamento de Projetos de Lei, cujos teores estão ligados diretamente ao interesse direto do funcionalismo, sem discussão nas Mesas de Negociação.

Exemplo do afirmado acima é o Projeto de Lei do Executivo nº 558/2015, em tramitação na Câmara Municipal de São Paulo, do qual só tivemos conhecimento após sua publicação em Diário Oficial da Cidade, seguida de ampla divulgação na mídia, dando conta de que a Prefeitura vinha elaborando o texto há dois anos, sem envolvimento dos representantes diretos dos principais interessados, já que a matéria se reveste de suma relevância para os atuais e futuros funcionários públicos municipais.

Para um Governo que apresentou-se com o discurso de valorização do Servidor Público Municipal, infelizmente, o que se verifica, na prática, é uma realidade que aponta para o desmonte arquitetado da administração pública municipal, através de convênios ou das Organizações Sociais, novamente sem diálogo com as entidades nas Mesas do SINP, colimado pelo encaminhamento de outro Projeto de Lei do Executivo, desta feita o de nº 455/2015.

Esta falta de respeito para com a história do servidor público municipal, vem atrelada aos princípios que regeram reestruturações de carreiras além de implantação de novos quadros, como a quebra dos valores da cultura organizacional desta instituição, deteriorando, por exemplo, relação de equidade entre ativos e inativos, tempo de carreira.

O Fórum das Entidades, no mês de maio, apresentou sua Pauta Unificada, priorizando, num grande esforço interno, os temas de maior relevância e abrangência para o corpo do funcionalismo. Entre os quatro pontos, até hoje sem qualquer devolutiva por parte do Governo, figura a alteração da atual Lei Salarial, e para o nosso espanto, seus interlocutores propuseram um cronograma para discussões sobre o tema no primeiro semestre de 2016, com possibilidade de envio de Projeto de Lei à Câmara no segundo semestre, período em que, como ninguém desconhece, estaremos em plena campanha eleitoral. Assim, depreendemos que não há disposição por parte do Governo de cumprir mais esse compromisso com o funcionalismo.

Continua na página 2

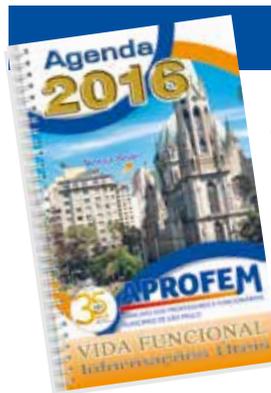
*Feliz Natal e um  
Ano Novo repleto de  
saúde, paz, respeito,  
amor e felicidade.*

*São os votos dos  
Diretores e Funcionários  
da APROFEM, para  
todos os que nos  
honram com o seu  
apoio e confiança.*

## Agenda 2016

Juntamente com esta edição do **Jornal APROFEM**, os filiados da Entidade estão recebendo (por via postal) um exemplar da utilíssima **Agenda Anual APROFEM 2016**. A Agenda inclui o material *Vida Funcional – Informações Úteis*, com orientações atualizadas e reconhecidas pela sua utilidade.

É oportuno lembrar que uma versão mais ampla do material *Vida Funcional – Informações Úteis*, contendo inclusive a identificação da legislação utilizada nos seus diversos itens, pode ser acessada através do **Portal APROFEM** ([www.aprofem.com.br](http://www.aprofem.com.br)).



# Campanha Salarial

## Mesa Central de Negociação

Continuação da 1ª página

Não será demais lembrar que V.Exa., presente na reabertura da Mesa Central do SINP, afirmou que iria acabar com a política de aplicação do índice de 0,01% para fins de revisão geral anual do funcionalismo municipal, aplicando, no mesmo ano, o indigitado índice, sem qualquer outra revalorização salarial nos anos subsequentes, sob o mesmo título (revisão geral anual), a despeito dos dispositivos constitucionais vigentes que visam proteger os salários contra os efeitos inflacionários.

Em que pese a gravidade do quanto está acima relatado, este Fórum reafirma sua disposição de continuar a investir no diálogo entre governo e entidades por entender ser esse o caminho mais seguro e transparente para assegurar a qualidade e eficiência do serviço público, conquistadas através de servidores respeitados, valorizados e confiantes na atuação de suas entidades e na seriedade das negociações com o Governo, e **solicita, em caráter de urgência**, respostas a algumas questões de ordem prática:

- Discussão da Lei Salarial, com encaminhamento de PL para Câmara até março/2016, agenda viável de trabalho para assegurar a data;
- Retirada da Câmara dos PLs 455 e 558/2015 e do PLO 03/2014;
- Pagamento dos retroativos, baseados nas Leis nº 16.119 e nº 16.122/2015;
- Reabertura imediata de todas as Mesas Setoriais.

O presente documento servirá para os necessários debates e discussões sobre a matéria que deverão ocorrer nas próximas Reuniões da Mesa Central de Negociação, espaço legítimo para o diálogo entre governo e representação dos servidores municipais.

Lembrando que o nosso compromisso é com o funcionalismo, que a prática da boa negociação é o diálogo e transparência das informações que as entidades signatárias do SINP preservam, informamos que aguardaremos a resposta até o dia 27/11/2015, pois por decisão unânime das entidades faremos uma carta de balanço, e esclarecimento das relações institucionais, entre o Governo e o Fórum, a ser divulgada junto aos servidores.

Subscrevem este Ofício 32 entidades, pertencentes ao Fórum.

EXMO. SR.  
FERNANDO HADDAD  
DD. PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

**Observações da APROFEM:**

- PL 455/2015 – Ampliação da atuação dos OSs no Serviço Público.
  - PLO 03/2014 – Alteração da Lei Orgânica para introduzir a remuneração por subsídio e mudar critérios para a concessão de adicionais por quinquênios e sexta-parte.
  - PL 558/2015 – SAMPAPREV – Previdência Complementar.
- Consulte as observações que balizarão as discussões sobre o SAMPAPREV, na página 8.

### JORNAL APROFEM INFORMATIVO DO SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

Jornal APROFEM é uma publicação bimestral da APROFEM, dirigida aos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo. Jornalista Responsável pela diagramação, Janio T. Ribeiro – MTB 12.359

**OS ARTIGOS ASSINADOS SÃO DE EXCLUSIVA RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES.**

**EXPEDIENTE**

**Diretor Responsável:** ISMAEL NERY PALHARES JUNIOR  
**Produção Gráfica:** Janio T. Ribeiro/JS Comunicação **Tiragem:** 70.000 exemplares  
**Circulação Dirigida com Distribuição Gratuita**

## APROFEM SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

Fundado em 28 de outubro de 1981

Sede Própria: Praça da Sé, 371, 10º andar – CEP 01001-901 – São Paulo/SP – Telefone/Fax: 3292-5500 – Portal: [www.aprofem.com.br](http://www.aprofem.com.br)

**DIRETORIA**

**DIRETORIA EXECUTIVA**

**PRESIDENTE** - ISMAEL NERY PALHARES JUNIOR **VICE-PRESIDENTE** - MARGARIDA PRADO GENOFFRE  
**SECRETÁRIO GERAL** - ELIANA DE GODOY SECULIN **TESOUREIRO GERAL** - YOSHIMI TAKIUCHI  
**1º SECRETÁRIO** - ANTONIO BRAGA **1º TESOUREIRO** - LEILA MARTINEZ SOUTO  
**2º SECRETÁRIO** - ELAINE BARRIONUEVO BELMONTE KIM **2º TESOUREIRO** - REGINA CLEMENTINA PAGLIONE

**DEPARTAMENTOS**

**I - GESTORES/ESPECIALISTAS**

ARNALDO RIBEIRO DOS SANTOS – EDIVANI GIOVANETTI – ELAINE HEZNE BIANCO  
JOSÉ FLÁVIO PINTO – ROSANA DE OLIVEIRA NASCIMENTO

**II - DOCENTES**

ANDRÉA CARLA AYDAR DE MELO GENEROSO – BERISVALDO GONÇALVES FERREIRA  
DEBORA DIMITROV PEDROMO DOMICIANO – JOÃO LUIZ MARTINS – TERESA CRISTINA SERIPIERRI

**III - ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS E OPERACIONAIS**

HÉRCULES RODRIGUES – MONIKA GIZELA PILLAT REIS  
PAULO SOARES DA ROCHA – ROGÉRIO ALVES DIAS

**CONSELHO FISCAL**

**MEMBROS EFETIVOS:** BENILDE SILVA  
JOSEFINA DE ASSUNÇÃO CARMASSI MIGUEL  
CELIA PRADO GENOFFRE RODRIGUES DOS SANTOS

**MEMBROS SUPLENTE:** REGIANE BORGES DA SILVA  
SOLANGE APARECIDA ORVALHO PEREIRA

(In memoriam)

JOÃO LOPES DE MACEDO

## Programa São Paulo Integral

A Prefeitura da Capital anunciou este Programa na RME, com a meta de assegurar, no mínimo, 37 EMEIs em tempo integral; 12 EMEFs (1º ao 9º ano) em tempo integral; 100 Unidades com Ciclo de Alfabetização em tempo

integral; 100 mil alunos beneficiados (expansão da jornada para, no mínimo, 8 horas/aula diárias – 7 horas/relógio).

A APROFEM apreciou criticamente a minuta, apresentando sugestões e comentários.

### APROFEM SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

São Paulo, 23 de novembro de 2015.

SME/ATP

Ilma. Sra. Chefe

ASSUNTO: MINUTA DE PORTARIA QUE INSTITUI O PROGRAMA “SÃO PAULO INTEGRAL” NAS UNIDADES DE EDUCAÇÃO INFANTIL, DE ENSINO FUNDAMENTAL E NOS CENTROS EDUCACIONAIS UNIFICADOS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO PARA O ANO DE 2016 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Encaminhamos, abaixo, nossas observações e sugestões sobre a Minuta supracitada:

- 1) Embora de grande relevância, o tema foi colocado como decisão de Governo, sem diálogos anteriores com a Entidade.
- 2) Pertinente ao Programa “Mais Educação – São Paulo”.
- 3) Cronologia de implantação apressada, o que dificulta análise dos indicadores balizadores da Minuta, em especial o mapeamento das informações.
- 4) Não houve publicidade da demanda na consulta pública.
- 5) Compromisso pedagógico com uma educação de qualidade, não obstante a dedutível decisão pelo interesse político de dar visibilidade à Rede, numa conjuntura de desemprego e pauperização, para segmentos expressivos da população paulistana que procuram transferir suas crianças e jovens das escolas particulares para a rede pública – mais pobres, porém não menos críticos e politizados.

**Questionamento de dúvida suscitada a partir da leitura da minuta:**

- O acréscimo de R\$ 5.000,00 é cumulativo? Até quando? (Art. 17: Parágrafo Único).

**Sugestões:**

Art. 3º: Adesão ao Programa “São Paulo Integral” – critérios:

- Substituir a expressão “ouvido o Conselho de Escola” por “com a deliberação pela concordância com essa intenção pelo Conselho de Escola, expressada na respectiva ata de reunião”;
- Condicionar a adesão à comprovação do preenchimento pleno dos Módulo de Servidores (docentes e Apoio) com Profissionais em plena atividade, sem ocorrência constatada de “distribuição de alunos” ou permanência de Profissionais de Profissionais do Quadro de Apoio “cuidando” de classes/turmas/grupos nas salas de aula, situações frequentemente denunciadas;
- Prever, também, a contratação de estagiários.

Art. 6º: Expansão curricular – Territórios do Saber:

- 2: acrescentar pluriculturalismo;
- 3: acrescentar criatividade autoral;
- 5: acrescentar cidadania e direitos humanos;
- 6: substituir: “aprendizagem emocional” por “desenvolvimento psicossocial”.

Art. 6º: Acrescentar:

“IV – Outras atividades aprovadas pelo Conselho de Escola”, priorizando, dessa forma, a autonomia da Escola na construção do Projeto Político-Pedagógico.

Art. 10: Acréscimo de Profissionais:

- Acréscimo insuficiente. Prever acréscimo mínimo de 2 (dois) professores, 2 (dois) ATEs e 1 (um) AVE;
- Prever que esses Profissionais serão selecionados, prioritariamente, dentre aqueles que residem na região, mas trabalham em regiões diferentes, destacando as diametralmente opostas.
- Garantir a pontuação da classificação dos Profissionais para todos os fins, na Unidade de Lotação, como se lá estivesse em exercício (princípio: a inexistência de prejuízo funcional durante o período de exercício precário).

**Demais sugestões a serem expressamente previstas:**

- Manter inalteradas as opções, bem como os demais direitos já garantidos por legislação, referentes às Jornadas de Trabalho dos Profissionais de Educação;
- Assegurar, no máximo, a quantidade original de alunos por classe/turma;
- Garantir a existência de espaços físicos destinados à Sala de Leitura, Laboratório de Informática e para os demais Projetos já desenvolvidos na Unidade Educacional;
- Prever a pontuação para fins de Evolução Funcional e Promoção, como fator adicional de motivação dos envolvidos, pela relevância do Projeto.

No aguardo do agendamento de nova reunião para as discussões cabíveis, subscrevo-me.

Atenciosamente

Prof. Ismael Nery Palhares Junior  
Presidente

## CARTÃO DE CRÉDITO PMSP

Temos recebido inúmeras reclamações de funcionários da PMSP em relação à falta da entrega dos cartões.

Não existe ainda (e não sabemos se irá ter) o CARTÃO DE CRÉDITO CONSIGNADO DA PMSP.

Agentes entram nas escolas, vendem o produto, clientes assinam o que mandam e ficam aguardando. Depois nos ligam. Normalmente não sabem nem o nome do agente, nem o seu telefone.

O maior perigo são contratos assinados aleatoriamente e que dão direito a fazer novos contratos sem consulta do assinante e podem estar sujeitos a alguma espécie de fraude.

Em qualquer circunstância, quando se faz um contrato deve-se ter em mãos, e bem guardado, o nome da empresa (que pode nem saber o que está acontecendo), nome do agente, que é obrigado a ter o certificado digital que o capacita. Telefones e endereços também devem ser previamente pedidos e conferidos (dê uma saidinha de perto e confirme se aquele agente faz parte da empresa).

São atitudes importantes.

(Colaboração da EGCred, que oferece atendimento diferenciado para os filiados à APROFEM)

## CURTAS

### Regulamentação do CRECE

O Decreto Municipal nº 56.520 (DOC 17/10/2015, página 1) regulamenta a Lei nº 16.213, de 17/06/2015, que dispôs sobre a criação e o funcionamento do **Conselho de Representantes dos Conselhos de Escola – CRECE**, órgão colegiado, de caráter deliberativo, que tem por finalidade fortalecer os Conselhos de Escola e assegurar a gestão democrática nas UEs municipais.

Os CRECEs Regionais (por DRE) serão constituídos entre 45 e 60 dias contados a partir da data do início do ano letivo, com mandato anual. A organização e fomento à constituição dos CRECEs no ano de 2016 ficarão a cargo de comissão provisória formada em cada DRE.

### Aleitamento Materno

Os estabelecimentos localizados no Município de São Paulo devem permitir o aleitamento materno no interior de suas instalações, independentemente da existência de áreas segregadas para tal fim (Lei nº 16.161, de 13/04/2015, regulamentada pelo Decreto nº 56.494, de 13/10/2015).

A pessoa ofendida pela proibição ou constrangimento ao ato de amamentação poderá oferecer denúncia verbal ou escrita contra o estabelecimento, na Subprefeitura de sua jurisdição, sujeitando o infrator à multa em pecúnia.

### Conselho Gestor do Hospital do Servidor Público Municipal de São Paulo – HSPM

A atuação da **APROFEM** no Conselho Gestor do HSPM, observado o que é próprio de um Conselho, consiste, também, em apresentar ao Pleno denúncias recebidas pela Entidade de questões e situações levadas à Ouvidoria pelo usuário sobre as quais não lhe foi dado o devido retorno. Dentre as atividades exercidas pelos Conselheiros, cita-se a visita a diferentes ambientes/seções do Hospital, seguida do competente relatório.

### HSPM: da turbacão ao esbulho?\*

Lamentavelmente, a atual Administração Municipal, a exemplo de outras que lhe antecederam, insiste em promover ações que se assemelham – *mutatis mutandis* – a uma verdadeira *turbacão* imposta aos servidores públicos municipais em relação a um patrimônio que ainda leva o seu nome: Hospital do Servidor Público Municipal. Apenas para lembrar nossos filiados, a origem do HSPM remonta à antiga Divisão Hospitalar Municipal, criada em 1936, com a finalidade de prestar atendimento aos funcionários públicos municipais e seus dependentes.

Em sua mais recente investida, a Administração, através do Secretário Municipal de Saúde, enviou consulta ao Conselho Gestor do Hospital do Servidor Público Municipal para que este se manifestasse – favoravelmente ou não – à realização de cirurgias eletivas para os munícipes, em regime de mutirão. Dos Conselheiros titulares presentes à reunião do Conselho Gestor, realizada em 10/11/2015, nove votaram contra a solicitação da Administração e quatro, a favor.

Contrária à solicitação da Administração, a **APROFEM** sugeriu que a realização de cirurgias eletivas, em regime de mutirão, deveria ter como objeto os próprios servidores públicos municipais, visto que muitos deles nem sequer conseguem marcar consultas ou exames.

(\*) Resumidamente, esses termos jurídicos podem ser assim entendidos:

**Esbulho:** existe quando o possuidor fica injustamente privado da posse. Não é necessário que o desapossamento decorra de violência. Nesse caso, o possuidor está totalmente despojado do poder de exercício de fato sobre a coisa.

**Turbacão:** A turbacão é, no sentido comum, todo ato de tumultuar, perturbar, ou causar desordem, confusão. No sentido jurídico é "todo fato injusto, ou todo ato abusivo, que venha ferir direitos alheios, impedindo ou procurando impedir o seu livre exercício".

### Entrega de Uniformes Escolares para 2016

A **APROFEM** tem histórico posicionamento contrário à distribuição massiva de kits de uniforme escolar para os alunos da RME, por representar evidente desperdício de verbas da Educação que poderiam ser destinadas, inclusive, à melhoria salarial dos Profissionais de Educação. São

recorrentes as denúncias de irregularidades como atrasos na entrega, kits com componentes inservíveis (tamanhos díspares e qualidade duvidosa), desvios para utilização por outras pessoas (doação/comércio/escambo), descarga nos cestos de lixo logo após a entrega, tênis novos pendurados na fiação elétrica pública, culminando com o pouco (ou nenhum) empenho em incentivar o uso de uniforme pela inexistência de respaldo à gestão da UE por parte da própria Administração.

A Portaria SME nº 6.875, de 23/10/2015, que dispõe sobre a aquisição e distribuição dos uniformes, atribui ao Diretor da UE e a mais um servidor por ele designado uma série de responsabilidades, dentre elas atestar o recebimento dos kits e supervisionar a distribuição aos educandos ou responsáveis.

A **APROFEM** acrescenta que, para além de "atuar no sentido de promover a valorização do uso do uniforme escolar como importante instrumento de identificação dos educandos" (Artigo 5º da Portaria), a Equipe Gestora deve ter plena consciência da sua responsabilidade pelas dezenas/centenas de milhares de reais provenientes dos recursos da Educação e convertidos em uniformes escolares ... para serem usados! A Entidade sugere que os pais/responsáveis sejam documentadamente notificados da necessidade dessa utilização; as situações de não utilização devem ser justificadas pelos alunos ou responsáveis, no ato esclarecidos sobre a conveniência do uso do uniforme. Documentando-se, os gestores respaldar-se-ão contra eventuais imputações de negligência ou omissão.

### Conselho Municipal de Educação – CME

A **APROFEM**, há anos, participa com regularidade das reuniões do CME, manifestando-se quando solicitada ou para apresentar informes pertinentes, considerada sua condição de participante ouvinte.

Temos observado uma forte disposição do CME em aproximar-se de outras realidades vividas pelas UEs, além daquelas estreitamente ligadas a Pareceres, Deliberações e Indicações.

### Preparação para Concurso do Ensino Municipal

A Fábrica de Ideias Pedagógicas iniciará Curso Preparatório para o Fundamental II/Médio (todas as áreas) – 2.472 vagas. Informações: tels.: 2283-3318 e 3426-1055 – [www.fiped.com.br](http://www.fiped.com.br).

### Reorganização no Ensino Estadual

O governo estadual decidiu dividir as escolas estaduais por ciclos de ensino, em um plano que afetará até mil escolas e entre 1 milhão e 2 milhões de alunos, que deverão mudar de escola.

O governo argumenta que a reorganização vai permitir uma gestão melhor; vai liberar espaço para ampliar o ensino em tempo integral; ajudará a adequar as escolas às necessidades específicas de cada faixa etária; trará benefícios pedagógicos.

Essa posição não é compartilhada pelos alunos, que mostraram-se contrários às mudanças com manifestações e ocupações de quase duas centenas de prédios escolares; tampouco pelos professores, que já manifestaram sua preocupação com a possibilidade de redução de aulas e jornadas, exercício em locais diversos da sua opção, comprometimento de situações de acúmulo de cargos, dentre outros problemas.

Recentemente, o Tribunal de Justiça manifestou-se contra a iniciativa do Governo Estadual de desocupar as escolas, o que poderá ocasionar adiamento ou até mesmo cancelamento da pretendida reorganização.

A **APROFEM**, instada a se manifestar sobre os possíveis efeitos dessas mudanças no Ensino Municipal da Capital, avalia que, embora sendo situações e realidades distintas, constituem-se em precedente perigoso, pelos potenciais transtornos causados a alunos e mestres sem qualquer garantia de melhoria da qualidade da Educação. Solidariza-se

com as entidades representativas dos docentes estaduais no protesto pela decisão unilateral do Estado, sem diálogo prévio com os envolvidos – servidores e comunidades; defende que prédios estaduais eventualmente oferecidos à Prefeitura sejam utilizados como Unidades de Educação Infantil da **Rede Direta**.

### Abono Anual para o Tribunal de Contas (TCM)

A Câmara Municipal promulgou a Lei nº 16.309 (DOC 17/11/2015, página 105) que institui abono anual a ser concedido aos servidores ativos, inativos, pensionistas e comissionados do Tribunal de Contas do Município, no mês de dezembro, a critério da Administração do Tribunal e desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira.

A **APROFEM** lembra que benefício semelhante foi criado pelo ex-prefeito Kassab que, no entanto, **nunca o concedeu** para os servidores do Poder Executivo nos sucessivos anos de sua gestão. Posição também adotada pelo atual Prefeito que, anualmente instado pela **APROFEM** a conceder o benefício para os servidores municipais, até hoje não o fez.

Fica o repto: que tal em dezembro deste ano, sr. Prefeito?

### Apresentação de Projetos – Ensino Municipal

A SME instituiu o *Programa Inovações Pedagógicas* (Edital de Chamamento publicado no DOC de 18/11/2015, página 58), que consiste na apresentação de projetos concebidos por Profissionais de Educação – docentes ou gestores e desenvolvidos com educandos ou com educadores, ou materiais pedagógicos, que tenham finalidade didática, tanto para educandos, como para outros Profissionais da RME.

Os projetos serão recebidos de 1º/02 a 30/04/2016 – aqueles desenvolvidos no ano de 2015 e de 1º/12 a 20/12/2016 – aqueles desenvolvidos no ano de 2016.

Os Profissionais da Carreira do Magistério Municipal que tiverem seus projetos selecionados no âmbito do Programa *"Inovações Pedagógicas e de Gestão na Rede"* receberão Atestados para Fins de Evolução Funcional (Modelo 8), válidos para enquadramento nas duas últimas referências da carreira.

### Professor de Educação Física e o CREF

A **APROFEM** participou da Audiência Pública realizada na Assembleia Legislativa no dia 27 de outubro passado, por iniciativa do Deputado Prof. Carlos Giannazi, ocasião em que reiterou a sua posição discordante face à decisão judicial provisória que obriga os Professores de Educação Física a manterem vínculo com o referido Conselho.

Tendo recebido solicitação da Diretoria do CREF4/SP para agendamento de reunião, a **APROFEM** lá esteve no dia 23 de novembro passado, representada pela sua Presidência e membros da sua Assessoria Jurídica. Com a apreciação do mérito do assunto sendo tratado na esfera judicial, a **APROFEM** aproveitou para solicitar que os representantes do CREF ajam com profissionalismo e respeito em suas visitas às UEs, sem a postura desnecessariamente truculenta relatada em inúmeras ocasiões.

### Eventos das CIPAs

A **APROFEM** foi convidada e fez-se representar pelo seu Presidente na abertura do *"I Seminário das CIPAs SMSP/GAB/SPUA e SUBPREFEITURAS"*, ocorrida no dia 12 de novembro passado. Também participou da abertura da *"VI SIPAT da Subprefeitura São Miguel"*, ocorrida no dia 23 de novembro passado.

Os cipeiros e demais interessados participantes deram um exemplo de profissionalismo e consciência da relevância de sua contribuição para o adequado funcionalismo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho.

A **APROFEM** tem uma reconhecida atuação na cruzada pela **instalação obrigatória** e regular funcionamento das CIPAs em todas as Unidades Municipais (UEs, inclusive!) da Capital.

# Em defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria

## Condições de Trabalho: Segurança nas Escolas e a Saúde do Professor A Família e o compromisso com a educação das crianças e dos jovens

Com estes títulos, a **APROFEM** inseriu matérias nas páginas centrais da edição anterior (set/out de 2015) do **Jornal APROFEM**, visando provocar uma grande reflexão dos nossos Profissionais de Educação sobre a necessidade de maior envolvimento e compromisso dos pais ou responsáveis com o cotidiano da educação das nossas crianças e jovens. Trechos de depoimentos/reportagens, “dicas” que a Entidade divulga nas suas palestras e cursos, uma abordagem específica e contextualizadora (O Celular nas Escolas), compuseram a primeira etapa desse esforço em contribuir para melhorar as condições de atuação dos educadores municipais.

A seqüência desse projeto consistiu na entrega de documento formal (Ofício APROFEM nº 051/2015 – leia abaixo) à Assessoria do Secretário Gabriel Chalita, ocasião em que a Entidade reuniu-se com interlocutores da SME, expondo o seu trabalho e solicitando a colaboração dos órgãos centrais e regionais da Secretaria. Os assessores do Secretário também

foram notificados de que as Equipes de Assessoria da **APROFEM** percorreriam todas as UEs da Rede Municipal, desta feita com a missão de entregar o material reproduzido abaixo e na próxima página ao Diretor de Escola ou alguém da sua Equipe, expondo o propósito da nossa atuação, fornecendo os esclarecimentos solicitados e **pedindo o envolvimento de toda a Equipe Escolar** nesse desafio.

Com esta edição, a **APROFEM** procura fechar o ciclo ao esclarecer cada Profissional de Educação acerca dos passos que já foram dados; atestar a boa receptividade por parte de grande número de Equipes Gestoras; assegurar que a nenhum grau hierárquico na estrutura do Ensino Municipal será legítimo alegar desconhecimento dessa nossa iniciativa. Colocamo-nos à disposição para quaisquer providências ou esclarecimentos, com a disposição e seriedade de quem procura bem servir os seus representados. Esperamos reciprocidade ... para o bem de todos.

### APROFEM SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

São Paulo, 23 de outubro de 2015.

#### Ofício nº 051/2015

Excelentíssimo Senhor Secretário

A **APROFEM** tem a honra de comunicar que, com o escopo de contribuir efetivamente para um trabalho compartilhado visando o envolvimento de fato dos pais e responsáveis na vida escolar dos alunos da Rede Municipal de Ensino; de pugnar por uma atuação harmônica da Equipe Escolar de cada U.E. Municipal, sugerindo estratégias de convivência com os colegas de Equipe e com a comunidade; de sugerir e disponibilizar canais de acesso à legislação referente às competências e deveres daqueles à quem compete escolarizar e educar; resolveu deflagrar um movimento de sensibilização a partir da edição anexa do **Jornal APROFEM**, com a esperada colaboração e parceria dos diversos setores da SME, buscando assegurar a participação responsável de todos para que sejam atingidos bons índices qualitativos na Rede Municipal de Ensino.

Para tanto, nossa proposta envolverá temas delicados e já pautados nas Reuniões Bilaterais APROFEM/SME e Reuniões da Mesa Setorial de Negociação – Educação, dentre eles Regimento Educacional; Parte Disciplinar dos discentes e Vida Funcional dos Servidores. A intenção é demonstrar, inclusive com relatos de práticas afins já reconhecidas como exitosas na RME e fora dela, o nosso propósito de trabalho integrado e articulado para evitar as numerosas e recorrentes situações em que os educadores, ainda que no afã de fazer melhor, resvalam nas filigranas da legislação arcando com as inevitáveis consequências ou, assumindo tarefas e responsabilidades prioritariamente afeitas a outrem, acabam ameaçados na sua integridade física e emocional, além de correr o risco de comprometer os resultados de sua missão precípua.

Segue, também, comentários da nossa Assessoria Jurídica, que ratificamos, com a finalidade de ilustrar, assegurar mais clareza aos nossos propósitos e destacar outra finalidade deste documento: uma notificação para que cada instância contribua com o que dela se espera, blindando-se contra as imputações de negligência ou omissão, por exemplo.

Sendo o que se apresenta, subscrevemo-nos, colocando-nos à disposição para eventuais tratativas.

Respeitosamente

Prof. Ismael Nery Palhares Junior  
Presidente

EXCELENTÍSSIMO SENHOR  
PROFESSOR DOUTOR GABRIEL BENEDITO ISSAAC CHALITA  
DIGNÍSSIMO SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – SÃO PAULO

### APROFEM SINDICATO DOS PROFESSORES E FUNCIONÁRIOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

São Paulo, 26 de outubro de 2015.

Sr(a). Diretor(a)

Assunto: “**Condições de Trabalho: Segurança nas Escolas e a Saúde do Professor**”  
“**A Família e o Compromisso com a educação das crianças e dos jovens**”  
matéria das páginas 4 e 5 da edição nº 183 do **Jornal APROFEM** (em anexo).

A abordagem citada na matéria em tela diz por si: a **APROFEM**, tendo já comunicado aos Representantes Sindicais, resolver deflagrar uma campanha de aproximação e interação Equipe Escolar – Comunidade que, se encampada pelas Equipes Gestoras, poderá resultar na expansão do potencial harmônico tão desejável para a consecução exitosa da ação educativa em cada U.E. municipal, com a decorrente modulação das ocorrências de toda sorte de violência e de infrações disciplinares.

Para tanto, a Entidade já conversou com a Assessoria Direta do sr. Secretário Municipal de Educação, buscando um trabalho integrado com os órgãos centrais e regionais (DREs) da SME (documento em anexo).

“... A escola tem a cara do Diretor, o principal responsável pela criação de um ambiente estimulante e produtivo...”

(Revista Veja, 21/outubro/2015, pág. 24)

Do(a) sr(a). a **APROFEM** espera uma boa acolhida para essa iniciativa, acompanhada de compreensão e colaboração. Não temos a pretensão de intervir na sua gestão, certamente competente. Entretanto, a seriedade e o respeito pela nossa atuação, ao longo de décadas, nos autoriza a registrar o nosso reconhecimento do desafio enfrentado pelo Diretor de Escola, que responde pela sua U.E. 24 horas por dia, 365 dias por ano (366, no próximo!).

Daí fazer sentido o nosso apelo básico pela sua iniciativa: apresentar e discutir com a sua Equipe as competências e responsabilidades de cada um; dialogar com os pais ou responsáveis, mostrando e cobrando a sua responsabilidade pelos discentes e as consequências da sua omissão nessa tarefa (“explicar as regras do jogo”); assegurar o funcionamento pleno e sem ingerências do Conselho de Escola/CEI; aperfeiçoar, socializar e fazer cumprir o Regimento Educacional da Unidade; documentar-se sempre; assegurar a implantação da legislação vigente (Proibição do celular durante as aulas, Área Escolar de Segurança e ministração de medicamentos às crianças e jovens, dentre tantos outros dispositivos), evitando imputações de negligência e omissão na sua posição de líder; prevenir-se contra acusações de mau uso da verba pública em situações comezinhas (descontrole das jornadas de trabalho, não empenho no uso do uniforme escolar pelos discentes etc.)

Com esta iniciativa a **APROFEM** espera contribuir, no curto e médio prazo, para a melhoria das condições de trabalho dos Profissionais de Educação municipais. Em breve, assegurará conhecimento formal dessa Campanha aos seus filiados e, desde já, coloca as suas Equipes de Assessoria e o seu Setor de Atendimento à disposição das Equipes Gestoras para acolher sugestões e críticas construtivas, além de dirimir dúvidas.

Contamos com você. Conte conosco!

APROFEM – Diretoria

## Considerações da Assessoria Jurídica, acolhidas pela Presidência da APROFEM

APROFEM – Sr. Presidente

Trata-se de consulta efetuada por esta digníssima Presidência, no que concerne à adoção de medidas protetivas dos educadores frente ao desregrado uso de telefones celulares e tecnologias afins pelo corpo discente no ambiente escolar, afrontando o melhor interesse coletivo, que deveria sobrepor-se ao interesse individual de uso.

Inicialmente, mister se faz esclarecer que por norma de juridicidade irrefutável, pois advinda da Carta da República, ao *Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*.

Diante da máxima constitucional, forçoso reconhecer que é tarefa precípua da Entidade Sindical a defesa dos interesses da categoria que representa, e sob esse apriorístico entendimento, em razão de vários episódios ocorridos em escolas municipais, protagonizados por professores e alunos, envolvendo o uso indevido de aparelhos de natureza tecnológica, instados a isto, elaboramos o seguinte parecer jurídico sobre o uso de aparelhos celulares em sala de aula.

Contribuir para a satisfação de tão nefastos conflitos é dever de quem representa com seriedade uma categoria.

Em primeiro lugar, há que se destacar que no âmbito do Município de São Paulo, o uso de telefones celulares está disciplinado pela Lei nº 11.545/94 e suas alterações<sup>1</sup>. De acordo com o citado dispositivo legal, **é proibido efetuar e receber ligações nas salas de escolas públicas municipais, durante o horário das aulas**. E mais, deverão permanecer desligados durante todo o horário das aulas, só podendo ser utilizado durante os intervalos<sup>2</sup>.

Destarte, e em prestígio ao princípio constitucional da legalidade, é proibida a utilização de aparelhos celulares e similares nas salas de aulas das escolas municipais paulistanas, devendo permanecer desligado durante todo o horário das aulas. Portanto, o uso de celular durante as aulas configura-se, a nosso ver, em ato de indisciplina, que precisa ser devidamente coibido pela direção da escola.

Ocorre que a mesma lei, em seu artigo 2º-A, atribui às escolas a adoção das medidas punitivas conforme estabelecidas no seu regimento interno<sup>3</sup>.

Neste diapasão, a Portaria SME nº 5.941/13, que estabelece normas complementares ao Decreto nº 54.454, de

10/10/13, que dispõe sobre diretrizes para elaboração do Regimento Educacional das Unidades da Rede Municipal de Ensino, e dá outras providências, estabelece em seu Anexo Único o dever da comunidade educacional em elenar, nas normas de convívio, o conjunto de atitudes e comportamentos não permitidos no âmbito da Unidade Educacional<sup>4</sup>. Em outras palavras, o regimento educacional deve prever as medidas pedagógicas cabíveis, além das possíveis sanções acerca do abuso deste equipamento.

Não se pode olvidar que, nos termos do art. 6º do Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>5</sup> e seus princípios fundamentais, e ainda por analogia ao disposto no art. 5º, inciso XXXIX, da Constituição Federal<sup>6</sup>, que estabeleceu o princípio da tipicidade ou reserva legal, deve o regimento escolar estabelecer, previamente, quais as condutas que importam na prática de atos de indisciplina, bem como as sanções disciplinares a elas cominadas, sendo ainda necessária a indicação da instância escolar que ficará encarregada de apreciação do caso e aplicação da medida disciplinar respectiva (em respeito à regra contida no art.5º, inciso LIII, também da Constituição Federal<sup>7</sup>).

Importante registrar, que a participação dos pais e responsáveis é fundamental na definição das proibições ao convívio escolar. Isto porque, em razão de seus deveres decorrentes do poder familiar, aos pais compete estabelecer limites aos filhos e participar de sua vida escolar.

O celular chegou a todas as classes sociais e faz parte da vida de crianças e adolescentes. Contudo, o uso dessa tecnologia tem trazido consequências funestas à comunidade escolar. Não só pelo uso de equipamentos televisores embutidos, câmeras, mp3, e acesso a rede mundial de computadores, que potencializam a distração das crianças e adolescentes, prejudicando o aprendizado e a socialização dos mesmos, e por vezes, revelando-se como cruel instrumento para a prática do *cyberbullying*, ferindo direitos de imagem, sigilo e, até mesmo, fundamentais.

Por essas e outras razões há diversas leis estaduais e municipais proibindo o uso do celular em salas de aula; inclusive, está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 2.246/2007 que, se aprovado, deverá estender a proibição a todo o território nacional.

Diante disso, e em que pese a participação democrática da comunidade escolar, contudo, recomenda-se que a matéria aqui tratada não deva ser relegada a uma simples

situação de comportamento proibido. Isto porque as sanções a serem definidas e aplicadas pela U.E. deverão passar necessariamente pela análise dos órgãos da Administração Superior, uma vez que dependendo da situação, poderá o professor incorrer nos crimes de Ofensa à Integridade Corporal (artigo 129 do CP), Difamação (artigo 139 do CP), Injúria (artigo 140 do CP), Constrangimento Ilegal (artigo 146 do CP), Dano (artigo 163 do CP) e Apropriação Indébita (artigo 168 do CP), sem embargo de outras sanções disciplinares previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal<sup>8</sup>, pois a lei ora em comento também proíbe o uso em sala de aula pelo professor.

Não são raros os casos em que professores são processados, administrativa e judicialmente, por assumir iniciativas no sentido de tomar os aparelhos dos alunos ou outras atitudes visando coibir o uso indevido desse equipamento, sob o pretexto de ferir os artigos 17 e 18 do ECA<sup>9</sup>. E muito embora os Tribunais venham negando o pagamento de indenização por dano moral contra o professor e a instituição de ensino<sup>10</sup>, ainda há muita dúvida quanto à aplicação de norma proibindo o uso do telefone celular nas salas de aulas.

A conscientização da comunidade é tarefa indispensável para a construção de uma sociedade justa e eficiente em seus propósitos, daí é que vimos ressaltar a importância do papel mediador do Sindicato na busca de solução pacífica dos conflitos, entre pais, alunos e profissionais do ensino, respeitando-se assim um dos princípios balizadores da República, insculpido no artigo 4º, inciso VII da Constituição Federal.

Assim sendo, entendemos, s.m.j., que a legislação prevista para coibir o uso abusivo dos telefones celulares e afins em sala de aula deverá ser amplamente divulgada pela Administração para o amplo conhecimento da comunidade escolar, como meio de proteção à equipe docente e aos demais funcionários municipais envolvidos, dando suporte ao pleno exercício de suas atividades funcionais.

Entendemos, também, que deve o Sindicato cobrar, pelos meios legais de representação que dispõe, sejam tomadas providências urgentes no sentido de uniformizar as sanções estabelecidas para o mau uso do mencionado equipamento, em conformidade com as disposições contidas na CF e no ECA, através de normatização própria de iniciativa da Secretaria Municipal de Educação.

1- Lei nº 12.511/97. Lei nº 14.573/07 e Lei nº 14.974/09.

2- Art. 1º Caput e seu § 4º.

3- “Art. 2º-A - O disposto no art. 2º desta lei não se aplica às escolas públicas municipais, nas quais a desobediência às normas previstas no art. 1º implicará a adoção das medidas estabelecidas no regimento da respectiva escola” (artigo incluído pela Lei nº 14.974/09).

4- Seção III

Das Proibições aos Educandos

Art. 60 - A necessidade de assegurar a qualidade de ensino, direitos e objetivos de aprendizagem e segurança a todos os envolvidos na ação educativa, em especial, aos educandos, pressupõe a comunidade educacional elenar nestas normas de convívio o conjunto de atitudes e comportamentos não permitidos no âmbito da Unidade Educacional.

Seção VI

Das Medidas Disciplinares Aplicáveis aos Educandos

Art. 65 - A necessidade de assegurar a qualidade de ensino, direitos e objetivos de aprendizagem e segurança a todos os envolvidos na ação educativa, em especial aos educandos, pressupõe a comunidade educacional elenar nestas normas disciplinares o conjunto de medidas aplicáveis de acordo com o estabelecido no Regimento.

Art. 66 - O descumprimento das Normas de Convívio pelo educando deverá ser analisado, caso a caso, de forma associada a um tratamento educativo, considerando a gravidade da falta, faixa etária e histórico disciplinar do educando, dentre outros, podendo estabelecer, no limite máximo, as seguintes sanções:

I. Repreensão;

II. Advertência escrita;

III. Suspensão.

§ 1º - As sanções previstas neste artigo não se aplicarão às crianças matriculadas nos CEIs/CEMEIs e EMEIs da Rede Municipal de Ensino, bem como, as previstas no inciso III deste artigo, não se aplicarão aos estudantes do Ciclo de Alfabetização do Ensino Fundamental.

§ 2º - Para os educandos com deficiência ou transtornos globais do desenvolvimento, sanções só poderão ser aplicadas se puderem ser compreendidas pelo educando.

§ 3º - As sanções previstas no caput deste artigo serão aplicadas pelo Diretor de Escola, a quem caberá adotar a medida condizente para a resolução da situação, resguardado o direito à defesa.

§ 4º - Nos procedimentos destinados a aplicação de penalidade, os pais ou responsáveis tomarão ciência dos fatos por meio de comunicação expressa a ser emitida pela Direção da Unidade Educacional.

Art. 67 - A suspensão será aplicada, no limite máximo de 3 (três) dias.

Parágrafo Único - No cumprimento da sanção de suspensão será apontada falta-dia ao educando, resguardado o direito às avaliações ministradas no período, realizando-as ao retornar.

Art. 68 - Na aplicação da pena disciplinar, o Diretor da Unidade Educacional deverá dar ciência expressa ao educando ou a seu responsável, se, com idade inferior a 18 anos.

5- “Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.”

6- XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal.

7- LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente.

8- Art. 178 - São deveres do funcionário:

XI - estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções;

XII - proceder, pública e particularmente, de forma que dignifique a função pública.

Art. 179 - É proibida ao funcionário toda ação ou omissão capaz de comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia, prejudicar a eficiência do serviço ou causar dano a Administração Pública, especialmente:

VIII - entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras ou atividades estranhas ao serviço;

9- Art. 17 - O direito ao respeito consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, idéias e crenças, dos espaços e objetos pessoais.

Art. 18 - É dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-

os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

Art. 18-A - A criança e o adolescente têm o direito de ser educados e cuidados sem o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante, como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto, pelos pais, pelos integrantes da família ampliada, pelos responsáveis, pelos agentes públicos executores de medidas sócio-educativas ou por qualquer pessoa encarregada de cuidar deles, tratá-los, educá-los ou protegê-los.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se:

a) castigo físico: ação de natureza disciplinar ou punitiva aplicada com o uso da força física sobre a criança ou o adolescente que resulte em: a) sofrimento físico; ou b) lesão; c) tratamento cruel ou degradante: conduta ou forma cruel de tratamento em relação à criança ou ao adolescente que

a) humilhe; ou b) ameace gravemente; ou c) ridicularize.

10- “Assim, diante de todos os elementos probatórios colhidos nos presentes autos, não merece prosperar a pretensão encartada na inicial: a uma, porque o aparelho celular foi tomado pela utilização indevida de seu dono, no caso o Autor; a duas, porque esta má utilização foi praticada em outros momentos, o que é corroborado pelos depoimentos prestados pelas pessoas arroladas pelo Requerido, vale dizer, também docentes da escola; a três, porque se houve alguma demora na restituição do aparelho, a mesma se deveu pela mesma demora dos Responsáveis Legais pelo Autor em se apresentarem para receberem o celular; a quatro, ainda que houvesse algum excesso temporal, este não causou nenhum abalo moral ao Autor, pois o mesmo não utilizou seu aparelho para trabalhar, estudar ou qualquer outra atividade, exceto para mero deleite e lazer, o que não caracteriza, a meu sentir, nem dano moral nem suposto abuso de direito por parte do Reclamado; e a cinco, porque julgar procedente esta demanda é desferir uma bofetada na reserva moral e educacional deste país, privilegiando a alienação e a contra educação, as novelas, os “reality shows”, a ostentação, o “bullying” intelectual, o ócio improdutivo, enfim, toda a massa intelectivamente improdutiva que vem assolando os lares do país, fazendo às vezes de educadores, ensinando falsos valores e impingindo a educação brasileira.” (Processo: 201385001520, 1ª Vara Cível e Criminal de Tobias Barreto/SE).

## LEGISLAÇÃO DE INTERESSE PARA OS DEMAIS QUADROS DO FUNCIONALISMO MUNICIPAL

### Decreto nº 56.590, de 10 de novembro de 2015

Regulamenta a progressão funcional e a promoção dos integrantes das carreiras do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal – QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 13 de janeiro de 2015, e do Quadro da Saúde, criado pela Lei nº 16.122, de 15 de janeiro de 2015.

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** A progressão funcional e a promoção dos integrantes das carreiras do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal – QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 13 de janeiro de 2015, e do Quadro da Saúde, criado pela Lei nº 16.122, de 15 de janeiro de 2015, ficam regulamentadas nos termos deste decreto.

**Art. 2º** Para os fins deste decreto, considera-se:  
I - nível: o agrupamento de cargos de mesma denominação e categorias diversas;  
II - categoria: o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo nível.

#### CAPÍTULO II

##### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

**Art. 3º** Progressão funcional é a passagem do servidor da categoria em que se encontra para a categoria imediatamente superior, dentro do mesmo nível da respectiva carreira.

**Art. 4º** Para fins de progressão funcional, o servidor deverá contar com tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na categoria em que se encontra, na seguinte conformidade:

I - para os servidores integrantes do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal: nos termos dos artigos 20 da Lei nº 16.119, de 2015;

II - para os servidores integrantes do Quadro da Saúde: nos termos do artigo 23 da Lei nº 16.122, de 2015.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica quando se tratar de progressão para a categoria 2 do nível I, a qual se dará após a conclusão do estágio probatório.

**Art. 5º** A formalização da progressão funcional caberá à chefia da Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado.

Parágrafo único. A progressão funcional produzirá efeito a partir do cumprimento do tempo de efetivo exercício na categoria em que se encontra o servidor, de acordo com as disposições constantes do artigo 4º deste decreto.

#### CAPÍTULO III

##### DA PROMOÇÃO

**Art. 6º** Promoção é a passagem do servidor integrante do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal e do Quadro da Saúde, na respectiva carreira, da última categoria de um nível para a primeira categoria do nível imediatamente superior, desde que cumpridos todos os prazos e

condições estabelecidos no artigo 7º deste decreto.

**§ 1º** A promoção será concedida mediante requerimento do próprio servidor, o qual deverá ser protocolado na Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado.

**§ 2º** A promoção produzirá efeito pecuniário a partir do cumprimento dos prazos e condições estabelecidos no artigo 7º deste decreto.

**§ 3º** O requerimento protocolado em desacordo com o estabelecido no artigo 7º deste decreto será liminarmente indeferido por ato da chefia da Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado.

**Art. 7º** Para requerer a promoção, o servidor deverá atender os seguintes prazos e condições:

I - ter cumprido o tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na última categoria do nível em que se encontra na carreira, na seguinte conformidade:

a) para os servidores integrantes do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal: nos termos dos artigos 20 da Lei nº 16.119, de 2015;

b) para os servidores integrantes do Quadro da Saúde: nos termos do artigo 23 da Lei nº 16.122, de 2015.

II - apresentar títulos, certificados de cursos e atividades que visem o aprimoramento e o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, correlacionados com a área de atuação, na seguinte conformidade:

a) para os servidores integrantes do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal: nos termos do Anexo I da Lei nº 16.119, de 2015;

b) para os servidores integrantes do Quadro da Saúde: nos termos do artigo 20 e do Anexo I, ambos da Lei nº 16.122, de 2015;

III - obter, no mínimo, 600 (seiscentos) pontos resultantes da média aritmética simples dos resultados das avaliações de desempenho publicadas no Diário Oficial da Cidade, realizadas durante a permanência do servidor no nível em que se encontra e processadas de acordo com o disposto no Título II da Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, regulamentado pelo Decreto nº 45.090, de 5 de agosto de 2004.

**§ 1º** Para os efeitos do disposto no inciso II do “caput” deste artigo, serão considerados, no conceito de área de atuação, os títulos, certificados de cursos e atividades relacionados com:

I - o cargo efetivo titularizado pelo servidor;

II - a natureza das atividades desenvolvidas.

**§ 2º** Os títulos, certificados de cursos e ativida-

des apresentados por ocasião do concurso público para o ingresso na carreira, bem como da promoção ou integração nos termos das Leis nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, nº 14.591, de 13 de novembro de 2007, nº 14.713, de 4 de abril de 2008, nº 16.119, de 2015, e nº 16.122, de 2015, não poderão ser utilizados para efeitos da promoção regulamentada por este decreto.

**§ 3º** Deverão ser apresentados os originais e cópias simples dos títulos, certificados de cursos e atividades que não estejam cadastrados no Sistema de Gestão de Pessoas e Competências – SIGPEC, incumbido à respectiva Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas:

I – devolver os originais ao servidor;

II – autenticar as cópias simples, cadastrar o seu conteúdo no Sistema de Gestão de Pessoas e Competências – SIGPEC e, após, arquivá-las no prontuário do servidor.

**Art. 8º** Atendidos os prazos e condições estabelecidos no artigo 7º deste decreto, o requerimento deverá ser submetido à Chefia de Gabinete da Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado, para fins de decisão.

Parágrafo único. A decisão de que trata o “caput” deste artigo poderá ser delegada.

**Art. 9º** Das decisões referidas no “caput” do artigo 5º, no § 3º do artigo 6º e no artigo 8º, todos deste decreto, caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da publicação do ato no Diário Oficial da Cidade, observados os seguintes procedimentos:

I - o recurso deverá ser protocolado pelo servidor na Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que estiver lotado;

II - caberá à Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado receber, instruir e analisar, em caráter preliminar, o recurso;

III - o recurso será decidido pela autoridade imediatamente superior àquela que tiver proferido a decisão recorrida.

**Art. 10.** O requerimento de promoção, incluindo eventual recurso, deverá ser arquivado no prontuário do servidor.

#### CAPÍTULO IV

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS APLICÁVEIS À PROGRESSÃO FUNCIONAL E À PROMOÇÃO

**Art. 11.** Ficará impedido de ser progredido ou promovido, pelo período de 1 (um) ano, o servidor integrante do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal e do Quadro da Saúde que, embora tenha cumprido todos os prazos e condições para a progressão funcional ou a promoção, tiver sofrido penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar.

**§ 1º** O período previsto no “caput” deste artigo será contado a partir do dia seguinte ao do cumprimento da penalidade.

**§ 2º** O disposto neste artigo aplica-se inclusive na hipótese de penalidade de suspensão ser convertida em multa.

**§ 3º** Decorrido o prazo previsto no “caput” deste artigo, o servidor será progredido ou promovido a partir do primeiro dia subsequente.

**Art. 12.** Relativamente a progressão funcional e a promoção incumbirá à Divisão de Gestão de Carreiras – DGC 1, do Departamento de Gestão de Carreiras – DGC, da Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGEP, da Secretaria Municipal de Gestão:

I - orientar e dar suporte técnico às Unidades de Recursos Humanos ou às Supervisões de Gestão de Pessoas das respectivas Secretarias, Subprefeituras ou órgãos equiparados para a análise de títulos, certificados de cursos e atividades, para fins de promoção, quando necessário;

II - acompanhar, monitorar, gerenciar e empreender as ações necessárias à observância e à operacionalização da promoção da progressão funcional previstas neste decreto;

III - analisar e propor, sempre que necessário, a atualização das normas relativas à promoção e à progressão funcional.

**Art. 13.** Caberá à Unidade de Recursos Humanos ou Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Secretaria, Subprefeitura ou órgão equiparado em que o servidor estiver lotado:

I - atualizar os eventos de frequência no Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Competências – SIGPEC;

II - monitorar as contagens de tempo para fins de progressão funcional e promoção;

III - orientar os servidores e gestores em relação aos procedimentos destinados ao requerimento da promoção;

IV - cadastrar a progressão funcional e a promoção para produção dos efeitos pecuniários.

**Art. 14.** Será declarado sem efeito, por decisão do titular do órgão de lotação do interessado, o ato que enquadrar indevidamente o servidor por meio de progressão funcional ou promoção, observadas as disposições do artigo 78 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, sem prejuízo da apuração da eventual responsabilidade funcional e da adoção das medidas disciplinares e judiciais cabíveis.

**Art. 15.** Na primeira promoção do servidor, a apuração da pontuação prevista no inciso III do artigo 7º deste decreto considerará a média aritmética simples dos resultados das avaliações de desempenho obtidos durante a permanência no nível, incluindo-se o nível correspondente do quadro anterior.

**Art. 16.** A Secretaria Municipal de Gestão poderá expedir normas complementares ao cumprimento das disposições deste decreto.

**Art. 17.** Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

## CANTINHO DO PORTUGUÊS

### Pôr em pratos limpos

Prof. Arnaldo Ribeiro dos Santos\*

“Deixar claro, elucidar, esclarecer, explicar” são alguns dos significados da expressão *pôr em pratos limpos*. É o que podemos notar na seguinte frase: *Asseguro-lhe que, brevemente, essa bandalheira com o dinheiro público será colocada em pratos limpos, disse o impoluto magistrado à escrevente*.

CASCUDO assinala que a origem dessa expressão é análoga à origem dos provérbios e ditos populares, surgidos a partir “da observação direta de atos da vida cotidiana”. Assim, *pôr em pratos limpos* remonta ao “fato de haver o conviva consumido a ração que lhe fora destinada, deixando o prato sem vestígios de alimentos. ‘Ora, não comi! Deixei o prato limpo!’”, diria o dissimulado comensal.

(\*) Prof. Arnaldo Ribeiro dos Santos é diretor da APROFEM

## Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa

### Vigência exclusiva a partir de 1º de janeiro de 2016

Conforme o disposto no Decreto nº 7.875, de 27 de dezembro de 2012, da Presidência da República, a partir de janeiro de 2016 – caso não haja um novo adiamento – extinguir-se-á o período de transição destinado à implementação do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, em vigência desde 1º de janeiro de 2009. Até lá, coexistirão a norma ortográfica ainda em vigor, imposta pela Lei Federal nº 5.765, de 18 de dezembro de 1971, e a nova norma estabelecida.

O término desse período de coexistência estava previsto para 1º/01/2013, mas o Governo Federal adiou o prazo por três anos, o mesmo tempo estabelecido também por Portugal. A partir da adoção definitiva pelo Brasil das normas estabelecidas pelo acordo, os concursos públicos e as provas escolares deverão cobrar o uso correto da nova ortografia.

O Acordo, como já se sabe, unifica apenas a ortografia. A pronúncia, as relações gramaticais

e as diferentes particularidades linguísticas de cada país signatário do Acordo permanecem as mesmas. No Brasil, registram-se alterações: no alfabeto (reintrodução das letras k, w e y), no uso do trema, nas regras de acentuação (paroxítonas), no uso do acento diferencial e no uso do hífen.<sup>1</sup>

Como é notório e sabido por nós, brasileiros, vários jornais, revistas, sites, dicionários, livros didáticos e outros veículos de comunicação escrita, a partir de 2009, passaram a circular observando a nova ortografia, não obstante haver o período de coexistência das normas ortográficas.

Pela premência do tempo, convém que todos se adequem rapidamente às novas regras ortográficas.

1- Para ver o texto completo do Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, acesse: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2008/decreto-6583-29-setembro-2008-581372-norma-pe.html>

# Protocolo de Negociação – Ensino Municipal

## Comentários e Posicionamento da APROFEM

(Firmado em Junho/2015)

CLÁUSULA	SÍNTESE	SITUAÇÃO/ANDAMENTO
Cláusula 1ª	Aplicação de 10% de reajuste nos pisos salariais	Lei aprovada e aplicada.
Cláusula 19ª	Discussão visando a antecipação das incorporações do percentual acima, previstas para maio/2017 e maio/2018. Em reunião da Mesa Setorial de Negociação – Educação realizada em 24 de novembro passado, a APROFEM defendeu que a incorporação total (10%) ocorra até o final dessa gestão (2016), sem prejuízo das negociações da próxima data-base.	Retomada das negociações e do calendário de reuniões para a apresentação de estudos e propostas.
Cláusula 2ª	Reajuste de 10%, no PDE/2015.	Cumprida.
Cláusula 3ª	PEI – 1 hora-atividade em local de livre escolha.	A Minuta do Projeto de Lei (PL) englobando estas cláusulas encontra-se em análise na Secretaria Municipal de Gestão (SMG). Envio do PL à Câmara Municipal – Não cumprido.
Cláusula 4ª	PEI – ampliação de 30 para 100 horas excedentes mensais.	
Cláusula 7ª	Permuta ao longo do ano para professores em situação de acúmulo dentro da Rede Municipal.	
Cláusula 13ª	Incorporação dos Agentes de Apoio ao QPE.	
Cláusula 5ª	Realização de Concursos para PEI, Diretor e Supervisor.	Cumprida.
Cláusula 6ª	Enquadramento de Auxiliares de Secretaria, Auxiliares Administrativos de Ensino e Inspetores de Alunos considerados estáveis.	Em análise na Procuradoria Geral do Município. Envio do PL à Câmara Municipal – Não cumprido.
Cláusula 8ª	Agilização de processos referentes a perícias e laudos médicos.	Não cumprida. Pendente de resposta da Secretaria Municipal de Gestão (SMG).
Cláusula 9ª	Ampliação do Quadro de Auxiliares da Vida Escolar e de estagiários de Pedagogia.	Parcialmente Cumprida. Quantificação abaixo da expectativa.
Cláusula 10ª	Normatização do auxílio-refeição aos portadores de acúmulo de cargos.	Criação de Grupos de Trabalho (GTs). Relatórios dos GTs concluídos e sendo apreciados pelo Secretário Municipal de Educação, para posteriormente serem encaminhados para a avaliação das Entidades Representativas. Cumprimento parcial.
Cláusula 11ª	Revisão dos critérios de evolução funcional dos ATEs – Quadro de Apoio.	
Cláusula 12ª	Redefinição do módulo de Supervisores.	
Cláusula 14ª	Ampliação da formação permanente.	Parcialmente cumprida. Reivindicamos mais vagas para os interessados.
Cláusula 15ª	Programa de segurança nas UEs.	Detectadas iniciativas pontuais. Cumprimento parcial e insuficiente.
Cláusula 16ª	Redução dos prazos de apreciação dos pedidos de aposentadorias para 45 dias.	Não cumprida.
Cláusula 17ª	Cronograma de apresentação de Minutas de Portarias para as Entidades Representativas.	Cumprida.
Cláusula 18ª	Diálogo permanente com as Entidades Representativas dos Profissionais de Educação	Cumprida.

O Jornal APROFEM oferece, com o título de Espaço Aberto, uma coluna para que as Escolas, CEIs e demais Unidades de todas as Secretarias Municipais, bem como os servidores municipais filiados à Entidade e Profissionais de áreas diversas exponham, democraticamente, opiniões e trabalhos de destaque executados dentro e fora da sala de aula, mesmo que essas opiniões contrariem o pensamento da Entidade. Reservamo-nos, no entanto, dada a programação da editoria, o direito de resumir o teor das matérias, após triagem prévia.

### ESPAÇO ABERTO

## Esgotamento profissional (*burnout*) entre professores da cidade de São Paulo

Elaine Cristina Simões\*

O esgotamento profissional começou a ser reconhecido como agravo à saúde relacionado ao trabalho a partir dos estudos desenvolvidos na década de 70 pelos psicólogos americanos Freudengerber e Cristina Maslach<sup>1</sup>. Freudengerber usou o termo coloquial *burnout* (que significa algo, ou alguém, totalmente queimado, esgotado) para descrever o estado de esgotamento em profissionais de um serviço de saúde mental para usuários de drogas<sup>1</sup>. Maslach, a partir de entrevistas com grande número de trabalhadores, descreveu a relação entre o *burnout* (sentimentos de exaustão emocional, despersonalização, ou cinismo, e baixo envolvimento pessoal no trabalho) e o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento ao desgaste sofrido. Maslach e col.<sup>1</sup> relacionaram a síndrome às ocupações em que é prestado serviço ou assistência a pessoas: profissionais de saúde, de educação, policiais, entre outras.

O *burnout* pode ser estar associado a sintomas físicos ou emocionais e se relaciona aos aspectos ergonômicos, isto é, aos aspectos do trabalho que requerem adequação em relação aos trabalhadores que os executam. LER (lesão por esforços repetitivos) ou DORT (doença osteomuscular relacionada ao trabalho) são exemplos de outros agravos à saúde relacionados ao trabalho.

Considerando a síndrome de *burnout*, ou síndrome de esgotamento profissional, como risco ocupacional

aos professores da rede pública da cidade de São Paulo, desenvolvemos no Hospital do Servidor Público Municipal uma pesquisa em que participaram 76 docentes com indicação de tratamento psicoterápico<sup>2</sup>. A investigação utilizou dois inventários para avaliação de *burnout*; um questionário sócio ocupacional e um roteiro de entrevista. Realizamos análises estatísticas e encontramos associação entre o sentimento de realização profissional e: acústica, ruído, poeira, limpeza da sala de aula, número de alunos atendidos, incômodo com os alunos, incômodo com os pais e duração da licença médica. Os resultados dos testes psicológicos apresentaram concordância entre si ( $p < 0,001$ ); em um dos inventários foi apurado *burnout* em 76,31% dos participantes e, no outro, em 85,52%. O *burnout* apurado pelos testes mostrou associação com 19 variáveis sócio-ocupacionais, indicando que aspectos do contexto de trabalho podem estar relacionados ao desenvolvimento da síndrome.

Entre os participantes, 51,32% referiram ter sofrido agressão dentro da escola no último ano, 78,95% relataram agressão sofrida por outras pessoas (sendo 81,67%, outros professores) no mesmo período.

Observando a alta prevalência de *burnout* entre os participantes da pesquisa e considerando que a precarização das condições de ensino, além da vigência de um amplo processo social de desvalorização da figura do

professor (e dos pais), podem intensificar a expressão desse agravo entre os educadores, avaliamos a necessidade de mais estudos sobre o assunto. Consideramos que a democratização do ensino e a proposta da aprendizagem em ciclos transformaram o modelo educacional, trazendo benefícios, porém seriam necessários mais investimentos, bem como a adequação de aspectos como: número de alunos atendidos diariamente, educação continuada dos profissionais e maior estímulo ao apoio mútuo entre professores, coordenadores pedagógicos e diretores de escola; medidas que podem elevar a qualidade da educação oferecida, além de atuar na redução do impacto de aspectos relacionados ao desenvolvimento da síndrome de *burnout* entre os profissionais da educação.

(\* ) Graduada em Psicologia pela FFCLRP – USP; Psicóloga da Prefeitura Municipal de São Paulo – Hospital do Servidor Público Municipal; Mestre em Epidemiologia pela Faculdade de Saúde Pública da USP. Contato: [inecs@usp.br](mailto:inecs@usp.br)

1- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of Psychology 2001; 52: 387-422.

2- Simões, Elaine Cristina. Investigação de esgotamento físico e emocional (*burnout*) entre professores usuários de um hospital público do município de São Paulo [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública; 2014 [acesso 2015-11-13]. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6132/tde-11112014-125235/pt-br.php>

# SAMPAPREV

## PL 558/2015 – Previdência Complementar do Município de São Paulo

### Observações iniciais para balizar a discussão do PL

(A íntegra do PL 558/2015 pode ser consultada através do Portal APROFEM)

1 – O Governo Municipal não se dispôs a discutir o assunto “previdência”, nem sequer tocou no assunto, embora tenha feito constar, no protocolo do SINP, que nenhuma alteração de normas de pessoal seria encaminhada à Câmara sem prévia discussão no âmbito do SINP.

O TCM, em seu relatório anual referente a 2014, fez referência que, em junho deste ano, já havia estudos envolvendo IPREM, Gestão e SNJ para apresentação do PL, de modo que havia condições de debate com os servidores.

Além disso, embora o assunto tenha sido objeto de várias reivindicações ao longo desses 3 anos de gestão, **o PL não contempla os aposentados e pensionistas sem direito a paridade**, que nos âmbitos federal e estadual já recebem reajuste anual pelo mesmo índice do Regime Geral da Previdência Social, evidenciando uma discriminação total em relação aos aposentados e pensionistas do município.

2 – O novo regime **só se aplicará aos servidores municipais que ingressarem a partir do início de funcionamento da entidade fechada**, após a data de publicação de autorização de funcionamento do fundo pelo órgão federal – art. 1º, par. 1º.

3 – Abrangerá Executivo, Câmara, TCM e a própria entidade fechada – art. 1º, § 2º.

4 – O município fará um aporte inicial de R\$ 10 milhões, que será considerado adiantamento dos valores a serem pagos como contribuição patronal – art. 6º.

5 – Fica criado o teto previdenciário no município, a cargo do IPREM, igual ao teto de benefício do INSS – arts. 6º e 7º – cujo pagamento continuará a cargo do IPREM.

6 – O Conselho Deliberativo – CD será “paritário” (art. 10), mas o Executivo indicará o presidente (§3º), que tem voto de qualidade. Além disso, de acordo com o art. 13, o Executivo indicará, também, a Diretoria Executiva.

É poder demais na mão do Executivo para controlar uma entidade cujo objetivo é pagar benefícios previdenciários a servidores e não ao governo, portanto, **o ideal é haver uma inversão, de modo que os servidores indiquem o presidente do Conselho Deliberativo e o Executivo indique o presidente do Conselho Fiscal, alterando o art. 12.**

Não podemos esquecer os exemplos que já tivemos de diversos fundos ligados a estatais, de **todos os governos, de qualquer partido**, que foram aparelhados para ajudar os amigos dos governos, e que, invariavelmente sofreram rombos nas suas contas.

Afinal, com o tempo, os servidores terão maiores contribuições que a Administração, pois existe a previsão de que aportes extras poderão ser feitos pelos funcionários, mas o governo não poderá. A consequência disso é que os servidores terão maior participação do que o Executivo.

O art. 37 prevê que o Prefeito nomeará todos os membros do Conselho Deliberativo quando do início de funcionamento da entidade, cujo mandato terá 2 anos. O PL é omissivo em relação ao Conselho Fiscal.

Considerando que o Conselho Deliberativo será responsável por diversas ações de grande responsabilidade, como a elaboração da política de pessoal, regimento interno e regulamento dos planos de benefícios, faz-se necessário que os representantes dos servidores devam ser eleitos tão logo a lei seja aprovada, mesmo que não sejam participantes, pois as entidades que representam os servidores são de duração indeterminada, de modo que são responsáveis pelos interesses atuais e futuros de seus associados.

Se o mandato é de 2 anos, nesse prazo muita coisa terá acontecido e os interesses dos servidores poderiam não ser devidamente representados.

7 – O art. 13 prevê a indicação da diretoria pelo Prefeito e a nomeação pelo CD, que poderá exonerar seus membros. Mais um motivo para que haja representantes dos servidores no momento da criação da entidade.

8 – A remuneração da diretoria é tratada no art. 14. Novamente, necessidade de haver representantes dos servidores.

9 – O limite salarial da PMSP será aplicado à entidade?

10 – O art. 16 prevê que é vedado ao membro da diretoria integrar, concomitantemente, os Conselhos da entidade fechada. Isso ocorre hoje no IPREM. É uma incongruência.

11 – A contratação de pessoal está prevista no art. 17 e prevê realização de concurso em até 180 dias, mas não estipula prazo para contratação temporária.

Faz-se necessário um prazo definido, para que os “comissionados” não se perpetuem.

12 – O art. 18 prevê diversos itens de política de pessoal que, em princípio, estimulam o pessoal. Nada disso foi realizado ou está previsto para o IPREM, que é e continuará sendo o maior gestor das políticas previdenciárias do município.

É, obviamente, uma incongruência de administração de pessoal.

13 – O servidor que perder o vínculo poderá permanecer nos planos, mas a lei prevê – art. 25 – que o servidor deverá arcar também com a contribuição patronal. Se o plano é de contribuição definida e não de benefício definido, por que arcar com a contribuição em dobro?

14 – O art. 27 define que a contribuição patronal não poderá exceder 8,5%, o que podemos entender como teto.

15 – As contribuições em nome de cada participante estão previstas no art. 29, mas não há obrigação de divulgação, nem para o próprio participante. Faz-se necessário estabelecer a obrigatoriedade de informação ao contribuinte do plano, em período não inferior a 3 meses.

16 – O art. 31 trata de vedações aos dirigentes e estabelece competência, em seu parágrafo 3º, a órgão que não se subordina à entidade. As partes relacionadas devem ser definidas pelo regulamento/estatuto da entidade municipal, de modo a garantir a confidencialidade, a confiabilidade e a credibilidade dos planos de benefícios instituídos.

## Convênios & Serviços

### Colônias de Férias/Pousada da APROFEM



### Boiçucanga, Peruíbe, Praia Grande, São Roque e Campos do Jordão

#### CRONOGRAMA DE RESERVAS PARA UTILIZAÇÃO NO 1º SEMESTRE DE 2016

Para uso em Fevereiro	☺ Reservas abertas a partir do dia 18/01/2016 (Exceto Carnaval)
Para uso em Março	☺ Reservas abertas a partir do dia 15/02/2016 (inclusive Feriado)
Para uso em Abril	☺ Reservas abertas a partir do dia 14/03/2016 (inclusive Feriado)
Para uso em Maio	☺ Reservas abertas a partir do dia 11/04/2016 (inclusive Feriado)
Para uso em Junho	☺ Reservas abertas a partir do dia 09/05/2016

As vagas são liberadas a partir das 21 horas

Cronograma sujeito a alterações

#### PERMUTA

As informações abaixo são de exclusiva responsabilidade do interessado

**Professor de Educação Infantil**, horário das 13h às 19h, CEI “Maria José de Souza” (DRE Freguesia do Ó/Brasília), **deseja permutar** para CEI da DRE Pirituba/Jaraguá. Observação: também interessa o horário das 12h às 18h, e, dependendo da localidade e do horário que escolher em janeiro, também interessa o horário da manhã. Contatos: Meire Leite de Oliveira. Tels.: 97750-0805 e 4608-8603. *E-mail*: meireleitemlo@hotmail.com.

**Agente de Apoio – Vigilância**, horário das 22h às 6h30, EMEI “Eliza Mara Torres” (DRE Guaianases), **deseja permutar** para EMEI das DREs Itaquera ou Guaianases, no horário das 7h às 15h ou das 6h às 18h. Contatos: Arnaldo Alves da Silva. Tels.: 2056-1025 e 95427-5216. *E-mail*: arnaldo32@yahoo.com.br.

**Agente de Apoio – Vigilância**, horário das 6h30 às 15h30, EMEF “Quirino Carneiro Rennó” (DRE Guaianases), **deseja permutar** para CEI ou EMEI das DREs Guaianases, Itaquera ou São Miguel Paulista (bairro Itaim Paulista), no período noturno com escala 12 x 36 horas. Contatos: Ivan Albano. Tels.: 96310-3923 (Claro) e 94499-5765 (Vivo). *E-mail*: jesuvilasp@hotmail.com.

**Agente de Apoio – Vigilância**, horário: segunda-feira e terça-feira das 22h30 às 7h; domingo, quinta-feira e sábado das 14h às 22h30, CEI “Vila Basileia” (DRE Jaçanã/Tremembé), **deseja permutar** para CEI, EMEI ou EMEF das DREs Guaianases, São Miguel Paulista ou Itaquera. Contatos: Mauro Bento Oliveira. Tels.: 2056-1848 e 99508-2326. *E-mail*: maurobem@yahoo.com.br.