

JORNAL APROFEM

ANO XXXIV – Nº 190 – NOV/DEZ DE 2016

APROFEM
35 ANOS
VOCÊ FAZ A NOSSA HISTÓRIA

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 – CENTRAL DE ATENDIMENTO: 3292-5500 – PORTAL: www.aprofem.com.br

EDITORIAL

Respeito ao Servidor Público

Com o proclamado propósito de procurar tirar o Brasil da fossa econômica e social a que foi conduzido por temerárias ações eivadas de suspeições e ilegalidades, o Governo Federal anunciou propostas de reformas para reverter tão grave situação.

De pronto, equivocou-se quanto ao alvo principal. Ao invés de enfrentar o poder econômico e político do mundo empresarial, das grandes fortunas e dos grandes especuladores, com grande probabilidade de resgatar centenas de bilhões de reais revendo política de juros, desonerações benéficas somente às empresas, créditos no BNDES sem retorno (dentre tantas outras medidas já divulgadas em nossos informativos), optou o Governo por investir mais uma vez contra o já explorado trabalhador brasileiro, do serviço público e da iniciativa privada.

Fê-lo de forma maquiavélica, apostando na desinformação da população e procurando antagonizar os agentes públicos e os demais trabalhadores, dentro da estratégia de dividir para enfraquecer. A tática afigurou-se eficaz se os servidores públicos não reagirem: informações tendenciosas, convenientemente replicadas pela mídia, bombardeiam diariamente o imaginário do cidadão brasileiro, demonizando o agente público ao insinuá-lo como responsável pela insolvência dos entes federativos e resgatando, subliminarmente, equivocados estigmas.

Para ilustrar, a anunciada Reforma Previdenciária que, se concretizada, penalizará igualmente servidores e demais trabalhadores, passa despercebida pela grande maioria da população e, para outros, apenas como algo para penalizar (com seu apoio) os “privilegiados” servidores públicos.

A reversão dessa tendência depende da conscientização e da mobilização dos servidores, interagindo com as comunidades usuárias dos serviços públicos e buscando esclarecê-las do equívoco desse sentimento. Sem uma atuação firme e consciente dos servidores, muitos outros poderão buscar o caminho fácil de iludir a população às nossas custas, desrespeitando-nos.

REFLITA SOBRE ISSO.

Boas Festas

A Diretoria e os Colaboradores da APROFEM desejam aos seus filiados e aos demais servidores municipais, bem como aos seus familiares e entes próximos, um Feliz Natal e um Ano Novo pleno de boas surpresas e muita saúde.

Para isso, continuarão trabalhando a cada dia, visando honrar a confiança e respeito que lhes são dedicados!

EDIÇÃO ELETRÔNICA DISPONIBILIZADA NO PORTAL APROFEM
Fechamento desta edição: 28/11/2016

Resistência às Reformas

Ações da APROFEM

A APROFEM participou da Jornada de Lutas contra a Retirada de Direitos no país, que previa paralisação de um dia em 11 de novembro e outro(s) ato(s) subsequente(s), preparatórios para uma possível Greve Geral.

A informação foi de que essa mobilização havia sido definida pelas centrais sindicais, em reunião realizada no dia 19 de outubro passado, com a finalidade de manifestar a oposição da classe trabalhadora às reformas sinalizadas, com destaque para a Reforma da Previdência, PEC 55 (antiga PEC 241, que no Senado recebeu este novo número) e Reforma Trabalhista.

A APROFEM conclamou os seus representados à paralisação de suas atividades no dia 11 de novembro, participando do ato na Praça da Sé (fotos). Também sugeriu que a oportunidade fosse aproveitada pelos servidores interessados, tomando conhecimento de detalhes, refletindo e divulgando os malefícios que poderão decorrer das mudanças anunciadas, lembrando que a Carta de Esclarecimento divulgada através do Portal e Jornal APROFEM seria um bom recurso.

A APROFEM, em respeito à transparência da sua atuação e visando preservar a integridade profissional de seus representados, incumbiu-se de emitir esclarecimentos prévios aos interessados:



“Obs.: A APROFEM esclarece, em atenção às inúmeras consultas que recebeu, que o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu recentemente que servidores públicos em greve deverão ter os dias parados descontados de seus salários, deixando aberta a possibilidade de pagamento dos dias não trabalhados, desde que haja acordo entre as partes (com reposição, por ex.). Assim sendo, a Entidade reitera o seu compromisso de defender, independentemente de quaisquer condicionantes, os interesses dos seus filiados participantes de paralisação(ões)/greve(s) por ela apoiadas, junto ao Governo Municipal, na busca do propalado acordo.

A participação da APROFEM nessa mobilização decorre da expectativa de prejuízos irreversíveis embutidos no teor das mudanças anunciadas. A Entidade, coerente com os seus princípios de apartidarismo e independência, não compactua com palavras de ordem de cunho político-partidário proferidas durante os eventos”.

Mantenha-se atualizada(o) sobre a Resistência às Reformas acessando o Portal APROFEM (www.aprofem.com.br).

Continua na página 3



Evento da APROFEM



A APROFEM promoveu, nos dias 17 e 18 de novembro de 2016, o seu Seminário de Formação Educacional e Sindical, com o tema “Educação, cidadania e currículo”.

Dois mil Profissionais de Educação inscreveram-se como participantes para acompanhar renomados palestrantes, que brindaram os presentes com conteúdos instigantes e atuais, para informação e reflexão.



Gov. Municipal não autoriza a implantação do Cartão de Crédito Consignado para o Servidor Municipal



São Paulo, 07 de novembro de 2016

Ofício nº 1571/2016 – SGM/GAB

Ref. Ofício nº 025/2016 – Implantação de Crédito Consignado

Senhor Presidente,

Acusamos o recebimento do ofício em epígrafe e servimo-nos do presente para transmitir a Vossa Senhoria os esclarecimentos prestados pela Secretaria Municipal de Gestão (Anexo I), ressaltando que a legislação atual não prevê a implantação do Cartão de Crédito Consignado.

Aproveitamos a oportunidade para apresentar nossos protestos de elevada estima e distinta consideração.

Chefe de Gabinete
Secretaria do Governo Municipal

Prezado Senhor

Prof. Ismael Nery Palhares Júnior

Presidente do Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo – APROFEM

ANEXO I

Do Ofício nº 025/2016

DOC nº 16.028 – TID nº 15664547

Interessado: APROFEM – Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo

Assunto: Implantação do Cartão de Crédito Consignado

DERH-G

Sra. Diretora,

Trata o presente de representação da APROFEM em ofício direcionado ao DD. Prefeito de São Paulo solicitando a implantação da modalidade de Cartão de Crédito Consignado aos servidores da Prefeitura Municipal de São Paulo.

O Decreto nº 55.479/2014 e a Portaria nº 001/2015/SEMPA, disciplinam as consignações da PMSF.

Tendo em vista que essas legislações não preveem a implementação e operacionalização deste produto, encaminhamos o presente para Indeferimento.

Chefe de Seção Técnica
DERH-22

Divisão de Gestão da Folha Pagamento
DERH-22 Diretora

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 – Central de Atendimento: 3292-5500 – Portal: www.aprofem.com.br

DIRETORIA

DIRETORIA EXECUTIVA

PRESIDENTE - ISMAEL NERY PALHARES JUNIOR **VICE-PRESIDENTE** - MARGARIDA PRADO GENOFRE
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 GENOFRE RODRIGUES DOS SANTOS

MEMBROS SUPLENTE:

REGIANE BORGES DA SILVA
SOLANGE APARECIDA ORVALHO PEREIRA

(In memoriam)

JOÃO LOPES DE MACEDO

CANTINHO DO PORTUGUÊS

Você conhece “Chupancinha”, a avó do “Pixuleco”?

Prof. Arnaldo Ribeiro dos Santos*

De uns tempos a esta parte, nessa coluna, tivemos a oportunidade de escrever sobre a origem e/ou significado de alguns neologismos relacionados à corrupção em nosso país: Operação Lava Jato, valerioduto, propinoduto, mensalão, petrolão, ... e, até, sobre o próprio “pixuleco”. Todos, ilustres integrantes de uma mesma família: a família “corrupção”.

Pelo desalentador cenário político que hoje se descortina aos nossos olhos, parecemos oportuno e contextualizado conhecer-lhe a genealogia, saber como e quando começou a nefasta saga de tão “ilustre família”, sobejamente conhecida de todos nós.

No texto “De ‘pixulecos’, ‘ministrices’ e ‘chupancinhas’: uma breve história da corrupção dentro do Estado brasileiro”, DEL PRIORE, ao analisar a sociedade do Brasil colônia, assinala que “a preocupação com o assunto (corrupção) não é nova” e, tanto ontem como hoje, tem levado a um distanciamento cada vez maior entre Estado e sociedade, espaço este onde se multiplicam “as oportunidades de corrupção”.

Tão disseminada estava a corrupção entre os reinos estabelecidos no Brasil que, dentre vários registros efetuados pela autora, destacamos: “Em carta do Rio de Janeiro, de 27 de junho de 1814, Luís Paulino de França Garcez, senhor do Engenho de Aramaré, na Bahia, escrevia a seu sogro, José Cardoso Pinto de Madureira, em Penafiel, Portugal: ‘Nessa terra, quem leva 80 mil cruzados vai fazer uma boa figura, e isso, em tendo emprego de ‘ministrice’ ou outro qualquer (emprego) de dependência

ou negócios, pode ir lá brilhar (na Corte). Vossa Senhoria e quase toda a gente daí (de Portugal) não fazem ideia do que é isto cá, para quem não é homem de não poder fazer ‘chupancinhas’ [...] Lá (em Portugal), dá-se por coisa grande o valor de 12 moedas. Aqui, por um insignificante favor se dá a um ministro 3 a 4 mil cruzados. A ‘chupancinha’ aqui é de tarifa!”¹

Del PRIORE, ao conceder entrevista a um profissional de televisão, sendo por ele instigada a explicar o que seria “Chupancinha”, respondeu: “Chupancinha é a avó do ‘pixuleco’, certamente. Quer dizer: aqui tudo se movia, realmente, na base da corrupção, das brechas!”²

“Prazer” em conhecê-la, *Chupancinha!* Seus parentes fazem jus ao nome que receberam. Para seu governo, o “Aurélio” no-la apresenta, categoricamente, em grau normal, desprovida do sufixo indicador de diminutivo. Assim registra ele o termo *chupança*: S.f 1. Bras. V. chupadela (2). 2.Bras. Mamata, negociata. [...]³

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

1- DEL PRIORE, Mary Lucy Murray. *De ‘pixulecos’, ‘ministrices’ e ‘chupancinhas’: uma breve história da corrupção dentro do Estado brasileiro*. In: Carta Mensal. Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. V. 730. Rio de Janeiro: CNC, 2016, p.78-93.

2- Entrevista disponível em: <http://g1.globo.com/globo-news/roberto-davila/videos/v/roberto-davila-entrevista-mary-del-priori-especialista-em-historia-do-brasil/5050496/>. Acesso em: 24/11/2016.

3- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 1. ed., 16ª impressão. Rio de Janeiro (RJ): Editora Nova Fronteira, 1975.

Resistência às Reformas

Continuação da 1ª página

Presentes ao ato, centenas de participantes usando a camiseta da **APROFEM** assistiram à consumação de um racha no movimento sindical, constatando a ausência de representação de algumas centrais sindicais que aceitaram reduzir a oposição às reformas, de alguma forma convencionadas pelo Governo Federal.

A Manifestação aconteceu de forma semelhante à do dia 22 de setembro passado, na Avenida Paulista, com a **APROFEM** sendo impedida de manifestar-se no caminhão de som, apesar de ser responsável por parte expressiva dos Profissionais presentes na Praça da Sé.

A predominância, nas falas, de expressões de cunho político-partidário invariavelmente agressivas, deixou em plano secundário os esperados protestos contra as reformas para informar e mobilizar a população.

Diante dessa divisão decorrente de interesses partidários, a **APROFEM** continuará atuando para reverter as tentativas de mudanças prejudiciais à classe trabalhadora, diligenciando para que os Profissionais que confiam na sua atuação não sejam induzidos a participar de mobilizações com potencial distorção de finalidades, sujeitando-se à condição de “massa de manobra” e instrumentos de manipulação política.

No Senado Federal

Nos dias 22 e 23 de novembro, membros das diretorias da **APROFEM** e do Sinesp (foto) percorreram todos os gabinetes do Senado Federal, entregando documento do Fórum de Entidades Representativas dos Servidores Municipais num trabalho de convencimento para que a nova PEC 55 não receba a aprovação dos senadores brasileiros.



A íntegra do documento e os protocolos de recebimento estão disponíveis para consulta no Portal **APROFEM**.

Outra ação da APROFEM

Material elucidativo (abaixo) dos dispositivos que, se implantados, poderão penalizar os servidores públicos e os demais trabalhadores (disponibilizado também no Portal **APROFEM**).

PROPOSTAS

• Junto aos servidores da Unidade

- Oportunizar uma reflexão consciente, incompatível com uma abordagem fria e burocrática do texto.
- Nossa convicção é a de que os demais passos de divulgação, abaixo sugeridos, só se revelarão eficazes se contarmos com colegas comprometidos e motivados para esse desafio.

• Nas Unidades Educacionais

- Planejar a sua utilização pedagógica junto aos alunos das séries/anos em que o nível da abordagem se revelar apropriada, numa perspectiva interdisciplinar (Pesquisas, Língua Portuguesa – Leitura, Interpretação de Texto e Gramática, Matemática, Geografia, História ...).
- Abordar o texto (adaptá-lo, se julgado necessário) junto aos responsáveis pelos alunos dos diversos níveis de escolaridade, em Reuniões de Pais e Mestres ou semelhantes, adotando a cautela de contextualizá-lo numa perspectiva de exercício da cidadania e sem dar azo a rompantes que possam ser interpretados como atuação político-partidária no interior de unidades públicas, ensejadora de enquadramentos disciplinares.

• Nas Unidades de Saúde e demais Serviços Municipais

- Reproduzir o material e disponibilizá-lo para os usuários.
- Onde e quando houver possibilidade de abordá-lo junto aos usuários, proceder da forma sugerida acima.

REFORMAS QUE PENALIZARÃO A POPULAÇÃO

I – REFORMA DA PREVIDÊNCIA

PRINCIPAIS PROPOSTAS	CONSEQUÊNCIAS
Fixação da idade mínima de 65 anos para que homens e de 60 anos para que mulheres possam se aposentar, combinada com um período de contribuição mínima de 25 anos (também já se ventilou a proposta de fixação da idade mínima de 65 anos tanto para os homens quanto para as mulheres poderem se aposentar).	- Todos deverão trabalhar mais tempo para se aposentar. - Serviço público: menor quantidade de vagas para novos concursados que implica em desemprego para os mais jovens. - Setor privado: desemprego para os mais velhos, sem aposentadoria, para contratar os mais jovens com salários menores. - Extinção da aposentadoria especial do magistério.
Para ganhar aposentadoria integral, a pessoa terá que contribuir por um tempo de trabalho de 45 a 50 anos.	- Revela a intenção de que poucos alcancem a aposentadoria integral.
O governo estuda, ainda, uma espécie de “gatilho” para, no longo prazo, a idade mínima superar os 65 anos propostos, em função da evolução da expectativa de vida dos trabalhadores.	- Intenção clara de abreviar o tempo de usufruto da aposentadoria, com a morte do aposentado.
Regra de Transição para os que já estão na força de trabalho, com idade mínima de 50 anos (homens) e de 45 anos (mulheres e professores), na data da entrada em vigor das alterações propostas.	- Permanência na atividade até os 65 anos, para os homens que tiverem menos de 50 anos de idade; e para as mulheres e professores com idade inferior a 45 anos, permanência na atividade até os 60 anos (já ventilada a possibilidade de permanência na atividade até os 65 anos para homens e mulheres). - Trabalhadores enquadrados na Regra de Transição trabalharão até 50% mais do que esperavam trabalhar para se aposentar pelas regras atuais.
Aproximar os regimes previdenciários dos trabalhadores dos setores público e privado, dos setores urbano e rural.	- Acirramento dos questionamentos, contrapondo a estabilidade do servidor público concursado e o direito ao FGTS, privativo do trabalhador celetista. - Possibilidade de aumento do percentual de desconto do salário em favor da Previdência.
Endurecimento das regras para concessão da pensão por morte: deixa de ser integral e o cônjuge passa a ter direito a 60% e a mais 10% por dependente, até o limite de 100%.	- Só o cônjuge com mais de 44 anos tem o direito à pensão vitalícia; exige-se dois anos de casamento ou união estável para a concessão do benefício e quem não se enquadrar tem direito à pensão por 4 meses (regras já em vigor) - Restrição para o acúmulo de aposentadoria e pensão por morte.
Desvinculação dos reajustes dos benefícios ao salário mínimo (hoje, a vinculação existe para os trabalhadores do setor privado).	- Nenhuma garantia de revalorização anual dos proventos para compensar a inflação do período.

Obs.: Expectativa de envio da PEC para a Câmara dos Deputados em dezembro/2016. As propostas aqui descritas poderão sofrer alterações.

II – PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL (PEC) 55 (antiga PEC 241)

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 55/2016, que institui um teto de gastos, é a principal aposta do governo federal para equilibrar as contas públicas. A proposta deverá prever que as despesas terão o crescimento limitado à inflação medida pelo IPCA de 12 meses até junho do ano anterior, por um período de 20 anos, com possibilidade de alteração a partir do 10º ano.

A ideia é reverter a trajetória dos últimos anos, em que as despesas do governo federal avançaram em termos reais, ou seja, acima da inflação, causando o aumento da dívida bruta da economia brasileira.

As disposições dessa PEC, já aprovada pelos deputados federais e que passará por votação em dois turnos no Senado Federal, até dezembro, são direcionadas exclusivamente para a esfera pública federal e seus servidores federais.

A principal e mais direta preocupação da população brasileira com essa PEC é o seu potencial efeito redutor de recursos destinados para as áreas de assistência ao povo, em especial a Educação e a Saúde. Após pressão dos parlamentares sobre a equipe econômica do Governo Federal, decorrente das cobranças que as entidades representativas dos trabalhadores e a sociedade civil organizada encaminharam para a Câmara dos Deputados e para o Senado Federal (casas que compõem o Congresso Nacional), foi acordado que a base de cálculo do piso mínimo para despesas com educação e saúde será efetivamente mudada somente em 2018, com perspectivas de elevação em benefício dos usuários.

Ainda assim, o entendimento é que essa PEC não deveria ser aprovada, pela insegurança quanto ao montante de verbas que passarão a ser destinadas para as áreas sociais e dúvidas quanto à sua suficiência para atender às necessidades da população. A sua aprovação servirá de pretexto para que o Governo Federal intensifique a pressão para a consequente aprovação da Reforma Previdenciária, como condição necessária para que se consiga assegurar o teto de gastos pretendido.

III – PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR (PLC) 257

Trata-se de um projeto de lei que estabelece um plano de socorro financeiro do governo para os Estados, através da renegociação das suas dívidas com a União.

Para ter direito à reestruturação da dívida e ao desconto no pagamento das parcelas mensais, os Estados terão de limitar, por dois anos, o crescimento das despesas à inflação do ano anterior. Ou seja, institui-se um teto para os gastos públicos estaduais, à semelhança do que a PEC 241 promove para os gastos públicos federais.

Outras contrapartidas que já haviam sido descartadas são cogitadas para serem reincorporadas ao projeto pelo Senado, por exemplo a proibição de reajustes salariais aos servidores estaduais por dois anos, salvo os previstos em lei ou na Constituição, aumento da contribuição previdenciária para 14% e a vedação à criação de novos cargos.. A pressão para essa reinclusão provém dos governadores, que assim se livrariam do ônus de negociar com os servidores públicos estaduais, deixando-os com os salários congelados.

IV – REFORMA TRABALHISTA

Anunciada para tratar com prioridade de três ações na área trabalhista: terceirização de serviços, valorização da negociação em relação à legislação e novas formas de contratação, o governo federal sinalizou sua intenção de tratar dessas mudanças a partir do segundo semestre de 2017.

Acontece que, se houver intenção política, essas três ações poderão ser tratadas antecipadamente uma vez que todas elas já são temas de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Além disso, há respaldo jurídico do Supremo Tribunal Federal (STF) para consagrar a validade dos acordos negociados coletivamente entre as partes e, também, para aspectos relacionados com a terceirização dos serviços.

Por essas razões, o assunto merece ser acompanhado atentamente não só pelos trabalhadores da iniciativa privada (celetistas), mas também pelos servidores públicos.

Pauta Geral de Reivindicações

Obs.: A presente Pauta de Reivindicações incorporará, a qualquer tempo, novas contribuições encaminhadas à Entidade e consideradas pertinentes.

I PARA TODO O FUNCIONALISMO MUNICIPAL

(Ativos, Aposentados e Pensionistas, no que couber – Reivindicações mais amplas e abrangentes)

- Compromisso incondicional com a prévia apresentação e discussão com as Entidades Representativas, nas Mesas de Negociação, de quaisquer providências que digam respeito ao servidor municipal.
- Garantia de revisão salarial para os diversos Quadros da Prefeitura, com alteração na Lei nº 13.303, de 19/01/2002, que assegure reajustes salariais nunca inferiores à inflação do período; reavaliação das Tabelas de Vencimentos, com a eliminação de defasagens históricas; implantação de dispositivo que iniba a postergação da concessão dos reajustes na respectiva data-base; garantia dos reajustes independentemente da natureza da remuneração do servidor (vencimento, subsídio, provento, pensão etc.).
- Revisão dos planos de cargos, carreiras e salários, negociada com Entidades Representativas dos servidores municipais, com posição contrária ao regime de remuneração por subsídio.
- Fim da política de gratificações (que mascara a inexistência da revalorização salarial significativa e prejudica aposentados e pensionistas), após incorporação de seus valores aos respectivos padrões de vencimentos.
- Manter suspensa a tramitação do PL que trata da Previdência Complementar para Servidores Municipais (SAMPAPREV).
- Vale-Alimentação:
 - ✓ Majoração do seu valor (sugestão: mínimo de R\$ 605,00)
 - ✓ Extensão a todos os servidores (ativos e aposentados), independentemente do cargo exercido e/ou jornada a que está submetido.
- Agilização do pagamento dos precatórios alimentares, decorrentes de ganhos de ações judiciais contra a PMSP.
- Implantação de concurso anual de remoção para todos os Quadros da PMSP.
- Crítérios para os Concursos de Remoção: garantia de discussão/negociação com a Entidade, para adoção de critérios justos, com base em vagas reais para o ano a que se referir, evitando-se situações de excedência imediatamente após o concurso.
- Compromisso com a reversão da prática de terceirização de serviços de vigilância, alimentação, higiene e limpeza, sempre mais onerosa para o serviço público, através da:
 - ✓ Criação de cargos
 - ✓ Garantia de realização sistemática e urgente de concursos públicos para preenchimento dos cargos vagos.
- Adoção e/ou ampliação de Políticas de Valorização Profissional, assegurando a oportunidade do servidor frequentar:
 - ✓ Graduação de Nível Universitário, presencial e/ou a distância
 - ✓ Graduação de Nível Médio, presencial e/ou a distância
 - ✓ Formação continuada:
 - Pós-Graduação/Especialização/Atualização, presencial e/ou a distância
 - Cursos e eventos correlatos, inclusive os oferecidos pelas Entidades Representativas.
- Revisão dos critérios de crescimento nas carreiras – promoção/evolução funcional, de forma a possibilitar a efetiva progressão funcional.
- Efetiva implantação da CIPA, garantindo curso de formação para todos os cipeiros, com a respectiva certificação pontuada mensalmente para fins de progressão nas diversas carreiras, pela relevância do trabalho, observando-se, inclusive, a questão da acessibilidade.
- Implantação da Carteira de Identidade Funcional para servidores municipais, assegurando sua acolhida como documento de identidade junto a outras esferas do poder público e privado.
- Garantia do livre exercício da atividade sindical nos locais de trabalho.
- Revisão dos critérios da Avaliação de Desempenho e da Pontuação de Títulos.
- Priorizar a segurança e integridade dos servidores municipais e dos usuários das Unidades Municipais, em especial no interior e entorno das Unidades Educacionais e da Saúde, envolvendo a Guarda Civil Metropolitana e as Polícias Estaduais, no que couber.
- Auxílio - Transporte
 - ✓ Concessão para o servidor que se utiliza de transporte próprio, em valor correspondente àquele gasto com o uso do transporte coletivo.

II PARA TODO O QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

- Estágio Probatório: alteração dos critérios de efetivo exercício, utilizando o já disposto na Lei nº 8.989/79.
- Regulamentação do valor e dos critérios para concessão da Gratificação por Local de Trabalho, bem como revisão da definição das Unidades abrangidas.
- Conselho de Escola/CEI: restabelecimento do critério paridade na composição do Conselho; respeito às deliberações dos Conselhos de Escola/CEI, quando conformes com as competências que lhes são asseguradas na legislação vigente, inclusive no que se refere à organização das UEs (fixação de turnos, distribuição das turmas etc.).
- Majoração anual do valor do Prêmio de Desempenho Educacional (PDE), com revisão e aperfeiçoamento dos critérios para o recebimento e período de apuração.
- Regulamentação do inciso II do artigo 53, da Lei nº 14.660/07, que assegura a oportunidade de frequentar cursos de graduação, pós-graduação, atualização e especialização profissional.
- Garantia de ampla oferta de capacitação constante para os Educadores, com incentivo à participação em cursos e demais eventos de capacitação oferecidos pelas Entidades Sindicais.
- Agilização na tramitação de expedientes sobre vida funcional, com estabelecimento de prazo para a sua decisão/conclusão.
- Profissionais comissionados: estabelecimento de critérios para o enquadramento de referência e grau desses Profissionais:
 - ✓ alteração do Decreto nº 33.801, de 10/11/1993, com vistas à inclusão dos Inspetores de Alunos, Auxiliares de Secretária, Auxiliares Administrativos de Ensino e Secretários de Escola estáveis na abrangência do seu artigo 1º (readaptação funcional/restrrição/alteração de funções)

PISOS SALARIAIS PROFISSIONAIS – 2017 PROPOSTA DA APROFEM, CONFORME COM A SUA PAUTA GERAL DE REIVINDICAÇÕES

PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO		
DOCENTES		
Prof. Cat. 3	QPE-14 (JBD)	R\$ 4.864,00
Prof. Cat. 3	QPE-14 (JEIF)	R\$ 6.485,00
Prof. Cat. 1	QPE-11 (JBD)	R\$ 4.027,00
Prof. Cat. 1	QPE-11 (JEIF)	R\$ 5.370,00
GESTORES EDUCACIONAIS		
Coordenador Pedagógico	(QPE-15)	R\$ 8.651,00
Diretor de Escola	(QPE-17)	R\$ 9.813,00
Supervisor Escolar	(QPE-18)	R\$10.450,00
QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO		
Auxiliar Técnico Educacional – ATE	(QPE-3)	R\$ 3.206,00
Agente Escolar	(QPE-1)	R\$ 1.875,00

PROFISSIONAIS DOS DEMAIS QUADROS DA PMSP	
Nível Superior	R\$ 8.651,00
Nível Médio	R\$ 3.206,00
Nível Básico	R\$ 1.875,00

- ✓ inclusão e participação plena dos professores comissionados nas jornadas de trabalho docentes e atividades, independentemente da quantidade de aulas/classe atribuída para regência
 - ✓ preservação incondicional desses Profissionais nos Quadros do Ensino Municipal, inclusive Professores de Bandas e Fanfarras nomeados a qualquer tempo, com os benefícios supra requeridos.
- Alunos das UEs – Aspectos Disciplinares
Estabelecimento de canal permanente de diálogo e cooperação entre interlocutores da SME e das próprias UEs com membros do Judiciário e Conselhos Tutelares, responsáveis pelo cumprimento dos dispositivos legais envolvendo a Criança e o Adolescente, com o escopo de orientar e respaldar a implantação de medidas que, envolvendo as Equipes Escolares, alunos e seus pais ou responsáveis, possam garantir condições mínimas que evitem o desgaste decorrente da responsabilização funcional e legal dos educadores municipais no exercício de suas nobres funções, por alegações infundadas de descumprimento dos mencionados dispositivos legais, visando preservar, inclusive, a integridade física e emocional dos Profissionais de Educação.
 - Recursos da Educação – Ampliar o percentual das receitas municipais destinadas à manutenção e desenvolvimento do ensino. Assegurar que essas verbas e as provenientes do FUNDEB e demais repasses não sejam aplicadas em assistencialismo e/ou atividades estranhas à Educação.
 - Entrega de material escolar e uniforme escolar:
Revisão dos critérios de seleção (efetuando consulta prévia aos professores de cada modalidade, para eleger o material adequado e necessário), aquisição e distribuição de material e uniforme escolar para os alunos da Rede Municipal de Ensino, atualmente propícia a desperdícios e lesiva aos recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino.
 - Leve-Leite:
Revisão dos critérios, adotando estratégias seletivas para assegurar o benefício aos realmente necessitados, evitando desperdícios e poupando recursos. Distribuição direta aos necessitados através das APMs ou alternativas similares, sem utilização dos Correios ou dos serviços dos Profissionais de Educação.
 - Educação de Jovens e Adultos (EJA)
Assegurar a oferta de vagas que garanta a acomodação plena da demanda da EJA, nos CIEJAs e nas demais UEs, garantindo:
 - ✓ Respeito à opção do aluno por Unidade próxima à sua residência ou ao seu local de trabalho
 - ✓ Respeito às deliberações do Conselho de Escola das UEs aqui referidas, acerca da instalação e funcionamento da EJA
 - ✓ Interlocução permanente entre a Equipe Escolar e a comunidade usuária, visando atenuar as ocorrências de evasão e retenção
 - ✓ Formação continuada dos docentes e demais Profissionais envolvidos, face à especificidade da EJA.
 - Inclusão
 - ✓ Melhorar a estrutura para a Inclusão nas Unidades Educacionais.
 - ✓ Aparelhamento completo, em termos de recursos humanos, devidamente habilitados, condições físicas adequadas dos prédios e equipamentos, mobiliário e materiais que garantam a efetiva inclusão dos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.
 - Implantação efetiva da Área Escolar de Segurança, considerando os riscos e agressões a que os servidores estão sujeitos.

III PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO

(Professores e Gestores)

- Módulos de Professores nas UEs:
 - ✓ Ampliação dos Módulos, adequando-os à política educacional em vigor
 - ✓ Tratamento isonômico entre os detentores de classes/blocos/aulas completos e os que não se encontrem em regência plena, possibilitando a todos o ingresso na JEIF (se sua opção).

2. Projetos Especiais de Ação (PEAs):
 - ✓ Participação plena, pontuada e remunerada, independentemente de Jornada de Trabalho, tipo de atividade no Módulo e categoria funcional
 - ✓ Professor readaptado – possibilidade de participação, respeitadas as disposições contidas em seu laudo médico
 - ✓ Cômputo dos períodos de dispensa de ponto concedida pela SME.
3. Enquadramento por Habilitação: vigência de enquadramento a partir da colação de grau ou ingresso no cargo (o que ocorrer por último), como praticado anteriormente.
4. Evolução Funcional:
 - a) aperfeiçoamento da regulamentação atual
 - b) Alteração da Lei nº 15.963, de 15/01/2014 (Lei das 2 referências), visando garantir:
 - ✓ Enquadramento automático dos aposentados do Quadro do Magistério Municipal nas novas referências
 - ✓ Enquadramento automático dos integrantes da carreira do Magistério Municipal, que já detenham as condições necessárias, a partir da edição da Lei
 - ✓ Estabelecimento de critérios para o enquadramento nas novas referências, nos mesmos moldes dos vigentes para as demais referências.
5. Adoção de alternativas viáveis para a acomodação de Profissionais de Educação em situação de acúmulo de cargos considerada ilícita em decorrência de fatos alheios à sua vontade e provocados por decisões administrativas, revertendo em benefício do próprio processo educativo:
 - ✓ Concessão de auxílio-refeição para cada cargo do Ensino Municipal.
6. Jornadas Docentes:
 - ✓ Mínimo de 33% das Jornadas de Trabalho em atividades sem alunos, mantendo a possibilidade de cumprimento de parte das horas em local de livre escolha
 - ✓ Reabertura de prazo para opção pela JBD (Jornada Básica Docente) aos que permaneceram na JB (Jornada Básica), e vice-versa
 - ✓ Professor readaptado – possibilidade de opção anual por outra Jornada, que não a do momento da readaptação.
7. Jornada de 40 horas (J-40) – Redução para J-30, sem redução salarial.
8. Intervalo de 15 minutos para Professores de Educação Infantil e Auxiliares de Desenvolvimento Infantil: extensão aos Profissionais do Módulo.
9. Extensão das jornadas HTE e TEX aos Auxiliares de Desenvolvimento Infantil.
10. Garantia de gozo de férias coletivas (em janeiro) e dos recessos de inverno e verão para os Profissionais de Educação Infantil, com o atendimento às crianças inscritas assegurado através de Programas de Férias (ou semelhantes), conduzidos por educadores contratados para essa finalidade.
11. Redução do número de alunos por classe/turma/agrupamento dos CEIs, EMEIs, CEMEIs, EMEFs e demais modalidades de UEs; fim da prática de composição de salas mistas na Educação Infantil, de forma a garantir o melhor desenvolvimento das propostas educacionais, bem como o melhor atendimento ao aluno.
12. Redução diferenciada para classes/turmas/agrupamentos que possuam alunos com necessidades especiais, através de regulamentação específica.
13. Modulação na implantação de inovações tecnológicas, assimilando as restrições e sugestões encaminhadas pelos Profissionais de Educação, através das Entidades Representativas.

IV PARA O QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

(Auxiliares Técnicos de Educação, Agentes Escolares, Agentes de Apoio em exercício nas UEs, Servidores Comissionados: Secretários de Escola, Auxiliar de Secretaria, Auxiliar Administrativo de Ensino e Inspetor de Alunos)

1. Módulos de Servidores, de acordo com as reais necessidades das UEs, priorizando o preenchimento das vagas com servidores municipais.
2. Redução da jornada de trabalho para J-30, sem redução salarial.
3. Concretização da revisão dos critérios de Evolução Funcional, tornando-a análoga à do Quadro do Magistério.
4. Assegurar o cômputo de tempo correlato também nas evoluções funcionais subsequentes.
5. Cômputo do tempo de serviço na pontuação para classificação nos concursos da carreira do Magistério Municipal.
6. Desempenho das funções dos servidores em comum acordo entre chefias e interessados, com apreciação do Conselho de Escola/CEI, facultando a esse arbitrar nos casos de impasse.
7. Realização de concurso público para preenchimento de vagas existentes.
8. Alteração do disposto no § 3º do artigo 107, da Lei nº 13.748, de 16/01/2004, para assegurar a aplicação de percentual de reajuste decidido por ganho de ação judicial diretamente sobre o padrão de vencimentos vigente na data definida no respectivo processo.
9. Transformação, por opção, dos atuais ocupantes de cargos de Agente Escolar, em Auxiliares Técnicos de Educação (ATEs).
10. Transformação, por opção, dos cargos dos Agentes de Apoio em exercício de quaisquer atividades nas Unidades da SME, em Agentes Escolares.
11. Enquadramento de grau e de referência para Secretários de Escola estáveis, segundo critérios que levem em consideração a experiência profissional.
12. ATEs investidos no cargo de Secretário de Escola:
 - ✓ alteração da Lei nº 14.660, de 26/12/2007 (Tabela “C” do Anexo I), para possibilitar o enquadramento na referência correspondente à progressão atingida pelo cargo-base do servidor, evolução funcional, evitando-se as distorções ocorridas.
13. ATEs – garantia de investidura no cargo de Secretário de Escola, sem perda de lotação (enquanto persistir a atual forma de provimento).
14. Criação do cargo de Secretário Acadêmico, de livre provimento em comissão dentre integrantes do Quadro de Apoio à Educação, com enquadramento na referência QPE-11 da Jornada Básica e Especial de 40h semanais, respeitado o respectivo grau na carreira.
15. Regulamentação e implantação do cargo de Secretário de Escola nas UEs de Educação Infantil.
16. Verba de Locomoção para os Secretários de Escola.
17. Secretário de Escola: provimento por concurso de acesso.
18. Extensão do pagamento da Gratificação por Serviço Noturno (art. 63 da Lei nº 14.660, de 26/12/2007) aos Profissionais que trabalham nos CEUs.
19. Cursos de Níveis Médio e Superior, oferecidos pela Prefeitura.
20. Concurso Anual de Remoção considerando todas as vagas existentes, ainda que atualmente dotadas de prestação de serviços terceirizados.

21. Ampliar a quantidade de Representantes Sindicais por Unidade de Trabalho, assegurando a representação do Quadro de Apoio à Educação e/ou cargos de atribuições similares.

V PARA OS SERVIDORES DOS DEMAIS QUADROS

1. Flexibilização dos critérios de progressão funcional, que possibilite a efetiva mobilidade na carreira.
2. Realização de cursos, eventos e treinamentos promovidos pela PMSF, com certificação assegurada para fins de progressão funcional.
3. Fim da terceirização de todos os serviços.
4. Realização de concurso público para preenchimento de cargos vagos em todos os segmentos de atividades que necessitam da prestação dos serviços.
5. Alteração do disposto na legislação para assegurar a aplicação do percentual de reajuste decidido por ganho de ação judicial, diretamente sobre o padrão de vencimentos vigente na data definida no respectivo processo.
6. Cursos de Níveis Médio e Superior, oferecidos pela Prefeitura.
7. Extensão da Gratificação por Atendimento ao Público a todos os AGPPs que trabalhem em balcões, guichês e mesas de atendimento pessoal, ininterruptamente.
8. Extensão aos AGPPs lotados e em exercício nas DREs, da gratificação paga aos que exercem o mesmo cargo nos CEUs.
9. Criação de cargos DAS nas DREs, para nomeação ou substituição.
10. Regulamentação do pagamento de adicional noturno para AGPPs que trabalham nos CEUs.
11. Definição do horário a ser cumprido pelos atuais Especialistas em Informações Técnicas, Culturais e Desportivas em exercício nos Centros Educacionais Unificados – CEUs, em comum acordo entre os Profissionais envolvidos e respectivas chefias, levando em consideração a real necessidade dos usuários, com foco nas atividades voltadas para a Educação.
12. Isonomia de tratamento entre os servidores que atuam nas diversas Secretarias, no que se refere a remuneração e quaisquer benefícios.
13. Garantia de preservação da integridade física e emocional dos Profissionais da Saúde, no desempenho de suas funções.

VI PARA APOSENTADOS E PENSIONISTAS

1. Extensão de todos os benefícios concedidos aos servidores ativos para os aposentados e pensionistas com direito à paridade plena, nos termos da Constituição Federal/1988 e Emendas Constitucionais posteriores.
2. Garantia da transição do pagamento de aposentados para o IPREM, sem qualquer prejuízo ou transtorno para os interessados.
3. Enquadramento automático aos aposentados e pensionistas do Quadro do Magistério Municipal, nas novas referências acrescentadas pela Lei nº 15.963, de 15/01/2014.
4. Para Aposentados e Pensionistas sem paridade: Cumprimento imediato e com efeito retroativo da legislação vigente, que prevê reajustes dos respectivos proventos e pensões nos mesmos índices e periodicidades dos reajustes concedidos pelo Regime Geral da Previdência Social, a partir de janeiro de 2008, e dá outras providências.

VII PARA PROFISSIONAIS EM SITUAÇÃO DE READAPTAÇÃO FUNCIONAL

1. Adoção de política administrativa integrada e moderna que, efetivamente, leve em consideração o “nexo técnico-epidemiológico – nexo causal” das diferentes situações que levam o servidor à perda da própria saúde, em sentido amplo.
2. Tratamento isonômico, respeitados cargos e funções, em relação àqueles que não se encontram em readaptação funcional (Ex: aposentadoria, gratificações, participação em projetos e semelhantes etc.).
3. Estabelecimento de Programas de Recuperação e Manutenção da Saúde (física e psicológica) do servidor e não, simplesmente, um tratamento desrespeitoso e indigno “congelamento” profissional, como muitos assim declaram sentir.
4. Possibilidade de opção (exclusivamente pelo servidor interessado) por permanecer em Jornada de Trabalho de menor duração, enquanto perdurar a readaptação funcional.

VIII DESS – DEPARTAMENTO DE SAÚDE DO SERVIDOR

1. Suprir o DESS de peritos que possam dar atendimentos adequados e eficazes, no caso de expedição de licenças.
2. Assegurar a concessão das licenças, pelo menos da data do atestado emitido por médico particular até a data da realização da perícia.
3. Assegurar atendimento prestativo e digno aos servidores que comparecem ao Departamento, pois muitos são destratados e desrespeitados, conforme relatos dos próprios servidores usuários.
4. Restabelecer o serviço do Setor de Usuários do DESS, suprindo-o com Profissionais que assegurem o pronto atendimento aos interessados.
5. Dar continuidade à política de descentralização dos atendimentos.

IX HSPM – HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

1. Recuperação dos espaços físicos, materiais e equipamentos, além de reposição de recursos humanos, com provimento de profissionais qualificados para o HSPM.
2. Estabelecimento de convênios e/ou parcerias regionalizadas, com hospitais e clínicas médico-laboratoriais, inclusive do setor privado, visando dar atendimento digno e adequado aos servidores ativos, inativos, respectivos dependentes e pensionistas que, hoje, não conseguem a assistência necessária por parte do HSPM.
3. Melhoria no sistema de marcação de consultas, evitando-se que servidores precisem faltar para fazê-las.
4. Atendimento prestativo e digno aos servidores e dependentes que precisem de consulta e tratamento, mantida a atual isenção de contribuição.
5. Ala de atendimento específico para pacientes do SUS, em área separada daquela destinada aos servidores e dependentes.
6. Atendimento dos itens anteriores sem implantação de contribuição compulsória para os servidores.
7. Estancar os prejuízos aos servidores do HSPM, acelerando a sua inclusão no Quadro Geral de Servidores do Poder Executivo e demais providências previstas em recente reestruturação.

Prevenção e o Combate ao Assédio Sexual

DECRETO Nº 57.444, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016

Regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a **prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional**.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

DECRETA:

Art. 1º A Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, fica regulamentada de acordo com as disposições deste decreto, consubstanciando-se na Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal.

Art. 2º Compete à Controladoria Geral do Município instituir canal especializado de atendimento, orientação e recebimento de denúncias de assédio sexual.

Parágrafo único. **A Ouvidoria Geral do Município será o órgão responsável pelo canal instituído pela Controladoria Geral do Município, cabendo-lhe:**

I – **realizar o atendimento individualizado e sigiloso à pessoa assediada**, compreendendo a oitiva do seu relato, a prestação de informações e esclarecimentos sobre a Lei nº 16.488, de 2016, e a oferta de encaminhamento a serviços públicos que disponibilizam apoio psicológico e social;

II – **formalizar a denúncia, a pedido da pessoa assediada, em relatório circunstanciado, e remetê-lo imediatamente ao órgão competente;**

III – **produzir e sistematizar dados sobre a ocorrência de assédio sexual** no âmbito da Administração Pública Municipal, **com o objetivo de qualificar as políticas de prevenção e combate ao assédio sexual, resguardado o sigilo de informações**, e remetê-los trimestralmente, por relatório, ao comitê a que se refere o artigo 16 deste decreto.

Art. 3º A pessoa vítima de assédio sexual poderá apresentar denúncia por meio do canal especializado previsto no artigo 2º deste decreto ou à sua unidade de lotação ou, ainda, à unidade de lotação do agente público acusado de assédio sexual.

Parágrafo único. **Todos os requerimentos ou denúncias referentes ao assédio sexual dispensam comunicação a qualquer autoridade.**

Art. 4º Os processos administrativos disciplinares e demais procedimentos que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual correrão em sigilo.

Art. 5º Competem ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED, da Procuradoria Geral do Município, a **instauração e a conclusão dos procedimentos disciplinares de investigação e de exercício da pretensão punitiva que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual**, ainda que o órgão ou a entidade a que esteja vinculado o acusado ou a pessoa assediada conte com comissão processante própria.

§ 1º Se o agente público denunciado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, caberá:

I – à Controladoria Geral do Município, por intermédio da Corregedoria Geral do Município, promover os procedimentos disciplinares de preparação e investigação;

II – ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED promover os procedimentos disciplinares do exercício da pretensão punitiva.

§ 2º **A unidade que receber a denúncia de assédio sexual deverá notificar a Ouvidoria Geral do Município sobre a ocorrência**, sem prejuízo da remessa imediata ao órgão competente para a instauração dos procedimentos disciplinares.

§ 3º **A autoridade que tiver ciência de situação de assédio sexual deverá informar o órgão competente para a instauração e conclusão dos procedimentos disciplinares e a Ouvidoria Geral do Município, ainda que sem solicitação da pessoa assediada, sob pena de responsabilização por omissão.**

Art. 6º No curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual, o agente público acusado poderá ser preventivamente suspenso ou temporariamente transferido, na hipótese de sua presença no mesmo local de trabalho da pessoa assediada representar ameaça ou desconforto e a mudança não acarretar evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado.

Parágrafo único. Se não for possível adotar uma das medidas previstas no “caput” deste artigo, por evidente e irreparável prejuízo ao interesse público devidamente justificado, será assegurada, à pessoa assediada, a possibilidade de transferência para outro local de trabalho enquanto durar o processo.

Art. 7º No que se refere à suspensão preventiva determinada no curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual,

será observado o procedimento previsto no Decreto nº 43.233, de 22 de maio de 2003.

Parágrafo único. Se o agente público acusado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, a competência para decretar a suspensão preventiva será:

I – do Controlador Geral do Município, enquanto durarem os procedimentos disciplinares de preparação e investigação;

II – do Procurador Geral do Município, no curso dos procedimentos disciplinares do exercício da pretensão punitiva.

Art. 8º No curso do procedimento disciplinar referente a assédio sexual, compete ao Procurador Geral do Município determinar a transferência temporária do agente público acusado.

§ 1º Na hipótese do agente público acusado integrar o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, será observada a regra de competência definida no parágrafo único do artigo 7º deste decreto.

§ 2º Compete à autoridade incumbida da instrução do feito remeter proposta de transferência à autoridade competente para determiná-la, da qual constarão, além da exposição dos indícios de materialidade e autoria, as razões que indicam a necessidade da medida.

§ 3º Após determinada a transferência temporária, o Titular da Secretaria de lotação do servidor estabelecerá as providências necessárias para efetivação da medida, que deverá ser realizada em até 10 (dez) dias, contados do recebimento do ofício de notificação.

§ 4º A autoridade incumbida da instrução do feito deverá, ao tomar conhecimento, por qualquer meio e em qualquer fase do procedimento, de que não mais persistem as razões que ensejaram a transferência, cientificar a autoridade que a determinou para eventual reconsideração.

Art. 9º Quando determinada a transferência ou remoção da parte acusada nos procedimentos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGEP, da Secretaria Municipal de Gestão, sempre que solicitado pelo Titular da Secretaria de lotação do servidor, deverá informar novas opções de lotação, respeitada a legislação específica, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 10. A exoneração, no interesse da Administração, do servidor ocupante de cargo em comissão denunciado por assédio sexual não impede o prosseguimento do procedimento disciplinar em curso, cujo desfecho será a posterior anotação da decisão final em prontuário.

Art. 11. Nos procedimentos disciplinares que tenham por objeto a ocorrência de assédio sexual, a decisão far-se-á por despacho motivado da autoridade administrativa competente, no qual será mencionada a disposição legal em que se fundamenta o ato, competindo:

I – ao Prefeito, a aplicação das penas de demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria;

II – ao Procurador Geral do Município, decidir:

a) as sindicâncias;

b) os processos sumários e os procedimentos sumários;

c) os inquéritos administrativos, nos casos de absolvição e de desclassificação da infração ou abrandamento de penalidade, de que resulte a imposição de pena de repreensão ou de suspensão.

Parágrafo único. Nos casos relacionados a agentes públicos que integram o Quadro Técnico dos Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, a competência prevista no inciso II, alínea “a”, deste artigo será exercida pelo Controlador Geral do Município.

Art. 12. Após despacho decisório da autoridade competente, os procedimentos administrativos ou os de natureza disciplinar relativos à ocorrência de assédio sexual deverão ser encaminhados à Procuradoria Geral do Município, à qual incumbirá:

I – expedir as respectivas portarias, afastada a competência prevista no artigo 2º do Decreto nº 42.718, de 16 de dezembro de 2002;

II – remeter expediente, em separado, à unidade de lotação do servidor apenado, a qual deverá realizar os atos de sua competência, que incluem a cientificação do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo – IPREM e do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM, quando necessário, e a verificação do cumprimento do disposto no artigo 7º da Lei nº 16.488, de 2016, pelo apenado.

Parágrafo único. Os autos permanecerão na Procuradoria Geral do Município durante a adoção das providências previstas no inciso II do “caput” deste artigo e, após a conclusão dessas, encaminhados diretamente à Controladoria Geral do Município para o devido arquivamento.

Art. 13. Nas situações em que os fatos apurados se caracterizarem como condutas tipificadas como assédio sexual e assédio moral e estejam associados pelo contexto, coincidindo autor e vítima, fica estabelecida a conexão entre ambos.

Parágrafo único. Configurada a conexão, os fatos serão apurados em procedimento único, incidindo sobre ambos as normas previstas por este decreto, no que se refere às competências e aos procedimentos, afastados aqueles previstos pelo Decreto nº 43.558, de 31 de julho de 2003.

Art. 14. Aplicam-se aos procedimentos referentes a assédio sexual as disposições da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, e do Decreto nº 43.233, de 2003, no que couber.

Art. 15. É obrigatória a inclusão de conteúdos a respeito da Lei nº 16.488, de 2016, e da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal:

I – nos cursos de formação das carreiras que integram os quadros da Administração Municipal;

II – no calendário anual das Escolas de Governo da Administração Municipal.

§ 1º Caberá à Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo – EMASP disponibilizar, permanentemente, curso ou oficina específicos sobre a temática, a ser aplicado nos locais de trabalho dos órgãos da Administração Pública Municipal, quando solicitado.

§ 2º Não havendo demanda para aplicação do curso ou oficina previsto no § 1º deste artigo que garanta sua frequência mensal, será o evento aplicado rotativamente em cada uma das Secretarias, de acordo com lista em ordem alfabética daquelas Secretarias que ainda não o sediaram no ano em exercício, ficando seu Titular obrigado a indicar servidores para participação.

§ 3º O projeto pedagógico do curso ou oficina previsto no § 1º deste artigo será elaborado em conjunto com o Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal.

§ 4º **Os conteúdos dos cursos e atividades similares de que trata este artigo devem incluir, dentre outros temas, o respeito à igualdade de gênero, de raça e de orientação sexual, a definição de assédio sexual, os mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e as penalidades previstas em lei.**

Art. 16. Fica instituído o Comitê de Monitoramento e Avaliação da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública Municipal, a ser coordenado pela Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres, ao qual caberá:

I – analisar os dados produzidos pela Ouvidoria Geral do Município;

II – produzir diagnósticos e formular propostas que visem a qualificação da política de enfrentamento ao assédio sexual na Administração Municipal, que deverão ser formalizados em relatório semestral;

III – promover o diálogo e o intercâmbio de dados, informações e metodologias com outros grupos temáticos e núcleos de pesquisa que trabalham com a temática;

IV – fomentar, propor e executar ações de conscientização, capacitação e formação dos agentes públicos sobre o tema;

V – propor parcerias entre órgãos municipais e outros atores, públicos ou privados.

§ 1º O Comitê será composto por 2 (dois) representantes, um titular e um suplente, de cada um dos seguintes órgãos municipais:

I – Secretaria do Governo Municipal;

II – Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres;

III – Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania;

IV – Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial;

V – Secretaria Municipal de Gestão;

VI – Procuradoria Geral do Município;

VII – Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo;

VIII – Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social;

IX – Controladoria Geral do Município.

§ 2º As demais Secretarias não representadas no Comitê poderão ser convidadas para participar dos trabalhos, quando oportuno.

Art. 17. As regras previstas na Lei nº 16.488, de 2016, e neste decreto sobre procedimentos e competências aplicam-se aos procedimentos disciplinares que apuram fatos relativos a ocorrências de assédio sexual anteriores à sua publicação.

Art. 18. O Decreto nº 43.558, de 31 de julho de 2003, passa a vigorar acrescido do artigo 5º-A, com a seguinte redação:

“Art. 5º-A. Nas situações em que os fatos apurados se caracterizarem como condutas tipificadas como assédio sexual e assédio moral e estejam associados pelo contexto, coincidindo autor e vítima, fica estabelecida a conexão entre ambos.

Parágrafo único. Configurada a conexão, os fatos serão apurados em procedimento único, incidindo sobre ambos as normas previstas no decreto que regulamenta a Lei nº 16.488, de 13 de julho de 2016, no que se refere às competências e aos procedimentos, afastados os previstos neste decreto.”

Art. 19. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação. (DOC de 12/11/2016, pág. 1)

CURTAS

Nova Gestão I

O prefeito eleito anunciou, em entrevista, que não concederia reajuste salarial em 2017 para os servidores municipais. Diante do alarido provocado por tão desastrado comentário aparentemente voltou atrás, assegurando que pretende honrar os reajustes já previstos em lei.

Aparentemente..., uma vez que assegurou o óbvio: seria temeroso iniciar um mandato desafiando leis aprovadas, tendo recursos provisionados e risco de provocar desnecessário desgaste político.

É necessário que se registre que o prefeito eleito não sinalizou claramente a possibilidade de novos reajustes para 2017, ainda que para atender a previsão constitucional de reposição da inflação do período.

Nova Gestão II

O prefeito iniciará a sua gestão com R\$ 2 bilhões em caixa e com os gastos com os servidores bem abaixo do teto previsto pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Enquanto a LRF fixa o teto em 54% da receita corrente líquida, na Prefeitura da Capital esta despesa é de cerca de 36% do orçamento (R\$ 15 bilhões). Ou seja, havendo vontade política, cerca de R\$ 8 bilhões ainda podem ser investidos na valorização dos servidores municipais.

O funcionalismo municipal ingressará mobilizado em 2017, disposto a defender as suas conquistas, restabelecer o seu poder aquisitivo e bem servir a população.

Evohé, Lava Jato

Esta edição aborda detalhadamente as mudanças em curso, promovidas pelos atuais governantes. Denuncia equívocos, manobras e estratégias de resistência.

Há, no entanto, outras variáveis de peso pairando sobre os acontecimentos. Destaque para a atual fase da Operação Lava Jato, onde a aguardada delação de mais de 70 executivos de conhecida construtora tem potencial para duplicar o que foi feito até aqui, atingindo centenas de políticos dos principais partidos e abordando desvios praticados nas esferas estaduais, municipais e federal, com destaque para os setores de petróleo, elétrico, aeroportos, rodovias e obras para a Copa do Mundo de 2014. Também os escândalos envolvendo os assessores mais próximos do atual Presidente da República (respingando no próprio) ampliaram a indignação e o inconformismo dos cidadãos brasileiros mais conscientes.

Nesse cenário, a tensão no mundo político deverá se manter ao longo de 2017. O clima de instabilidade política poderá inviabilizar a tramitação das reformas propostas, com consequências ainda imprevisíveis.

Ensino Municipal

Reajuste de Piso Salarial ou decorrente de incorporações para os Profissionais de Educação

Com a majoração dos pisos dos Docentes, Gestores Educacionais e do Quadro de Apoio à Educação, dividida em duas parcelas (maio e agosto/2016), estabelecida pela Lei nº 16.416, combinada com a aplicação de incorporações já previstas em leis específicas (2014 e 2015), o conjunto dos Profissionais de Educação (ativos, aposentados e pensionistas) terá seus vencimentos/proventos revalorizados, até novembro de 2018, na seguinte conformidade:

	MAIO/2016	AGOSTO/2016	NOVEMBRO/2016	MAIO/2017	NOVEMBRO/2017	MAIO/2018	NOVEMBRO/2018
Profissionais que ganham o piso	3,716%* (Lei nº 16.416)	3,716%* (Lei nº 16.416)	-	Negociação Piso 2017	-	Negociação Piso 2018	-
Profissionais acima do piso (ativos, inativos e pensionistas)	3,74%* (Lei nº 16.008)	-	5,39%* (Lei nº 16.008)	5% (Lei nº 16.275)	3,716% (Lei nº 16.416)	4,76% (Lei nº 16.275)	3,716% (Lei nº 16.416)

(*) Reajustes já recebidos

(Lei nº 16.008, de 05/06/2014; Lei nº 16.275, de 02/10/2015; Lei nº 16.416, de 01/04/2016)

Prorrogação de Concurso – Ensino Municipal

O prazo de validade do concurso de ingresso para cargos de Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I foi prorrogado por 2 (dois) anos, a partir de 25 de novembro de 2016 (DOC 27/10/16, pag. 6).

Gestores Educacionais concursados escolhem vagas

As sessões de escolha de 355 cargos vagos de Diretor de Escola e 90 cargos vagos de Supervisor Escolar ocorreram nos dias 18 e 21 de novembro passado. Novas sessões para escolha dos cargos vagos remanescentes ocorrerão no dia 16/12/2016.

De acordo com o cronograma previamente anunciado pela SME, a publicação em DOC da nomeação dos candidatos deverá ocorrer no dia 23/12/2016, com posse e início de exercício previstos para 02/01/2017.

Ensino Municipal – Homologação de Concurso

A APROFEM solicitou a urgente publicação da homologação do Concurso Público de Ingresso para Professor de Ensino Fundamental II e Médio, realizado recentemente para diversas disciplinas.

A homologação do Concurso é necessária para agilizar as próximas etapas: autorização para chamada, escolha e nomeação dos candidatos classificados, ante a proximidade do próximo ano letivo e a necessidade desses Profissionais nos módulos das U.Es..

Uniformes e Kits escolares

A Secretaria Municipal de Educação instituiu a Comissão Técnica de Insumos Escolares – CTIE, com atribuições diversas e o compromisso de contribuir para “*garantir, em tempo hábil, a compra e entrega de materiais de qualidade aos educandos, em observância aos princípios da eficiência e eco-*

nomicidade da Administração Pública ... e trazer racionalidade ao processo de compras ...”.

A APROFEM tem histórico posicionamento crítico contrário à aquisição e distribuição massiva de uniformes e material escolar, prática assistencialista e dilapidadora dos (alegadamente poucos) recursos destinados ao Ensino Municipal, sujeita a desperdícios previsíveis e cuja constatação é de domínio público.

Professores de Bandas e Fanfarras

Por solicitação de filiados, preocupados com notícias acerca da possível exoneração daqueles Profissionais comissionados, a APROFEM oficiou a SME propondo alternativas para sua permanência nos Quadros da Secretaria.

A Entidade argumentou que, para manter o projeto da SME de ações de Bandas e Fanfarras em mais U.Es. e para evitar prejuízos funcionais àqueles Professores, é pertinente a justificação de sua permanência pela importância pedagógica do projeto e envolvimento social e motivacional dos nossos educandos, possibilitando uma alteração da sua categoria funcional ou classificando suas funções como assessoramento.

A APROFEM contribuiu decisivamente para a sensibilização do Governo Municipal, demonstrada pela constituição, onze dias após o recebimento do documento da Entidade, de Grupo de Trabalho para propor atos e soluções à demanda suscitada.

Evento Educacional Relevante – Bett Brasil Educar

A 24ª edição da Bett Brasil Educar acontecerá de 10 a 13 de maio de 2017, em São Paulo. O evento consolida-se a cada ano como referência na área da educação na América Latina e, hoje, já se posiciona como um dos mais importantes eventos educacionais em todo o mundo.

A APROFEM será, mais uma vez, apoiadora da Bett Brasil Educar. Em informativos posteriores, dará detalhes do evento e do desconto na inscrição para os filiados interessados.

BENEFÍCIOS PARA OS FILIADOS

CURSOS DE NÍVEL SUPERIOR

A APROFEM prosseguirá na sua exitosa parceria com as instituições de ensino superior Escola Paulista de Educação, Filosofia e Política (ESEF/Paulista) e Faculdades Campos Salles. Parceria essa representada pelos 3.500 filiados que durante este ano frequentaram o Programa de Formação Superior de 624h (uma Pós-graduação de 360h, duas Extensões Universitárias de 100h e duas Extensões Universitárias de 32h, todas certificadas pelas Faculdades Campos Salles); a Licenciatura em Pedagogia (3.200 horas) ou a 2ª Licenciatura em Pedagogia (complementação), com preços exclusivos para os filiados da APROFEM.

Para 2017, a APROFEM reivindicou e deverá anunciar, já nos próximos dias, mais benefícios para os seus filiados: dispensa de pagamento

da taxa de matrícula para os filiados que prosseguirem participando do Programa de Formação Superior; extensão aos dependentes dos filiados da APROFEM da possibilidade de frequentar os Cursos de Graduação oferecidos com mensalidades significativamente reduzidas em relação aos valores regularmente praticados.

A APROFEM divulgará em breve, pelos seus canais informativos, detalhes do convênio firmado entre as partes e como o filiado interessado deverá proceder para beneficiar-se dos serviços oferecidos.

Na próxima edição do **Jornal APROFEM** serão divulgadas também informações sobre os demais convênios firmados com instituições educacionais.

APROFEM homenageada



REQUERIMENTO Nº 2026, DE 2016

Requeiro, nos termos do artigo 165, inciso VIII, da XIV Consolidação do Regimento Interno, que se registre nos anais desta Casa um Voto de Congratulações com a Diretoria e todo Quadro de Associados da APROFEM – Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo, pela comemoração do seu Jubileu de Coral - 35 anos de existência.

Requeiro, ainda, que seja dada ciência desta manifestação ao Presidente da Entidade, Sr. Ismael Nery Palhares Júnior, em sua sede, sita à Praça da Sé, nº 371, 10º andar, São Paulo, SP, CEP 01001-901.

JUSTIFICATIVA

A APROFEM – Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo comemora neste ano de 2016 o seu Jubileu de Coral – trinta e cinco anos de existência.

Criação idealista, veio ao longo destas três décadas e meia desempenhando papel fundamental entre os servidores públicos municipais, notadamente entre os servidores da Educação Paulistana.

Entidade respeitada, por sua dedicação e luta, entre os servidores vem trilhando sua história marcando presença na cultura, na administração e na prestação de serviços qualificados para os seus associados. Se nada mais houvesse para glorificar a entidade, sua história, seu crescimento e sua abrangência garantem a justa homenagem que todos devemos prestar neste momento singelo de comemoração.

Não se chega aos trinta e cinco anos de existência, em meio a uma história conturbada, sem que o idealismo, a garra, a persistência e a inteligência administrativa marquem presença. Sinal de maturidade.

Que este jubileu possa ser sucedido por outro, mais longo, e que sua história possa significar a certeza da continuidade da luta por seus representados.

Sala das Sessões, em 25/10/2016

Carlos Giannazi
Deputado Estadual

PERMUTA

As informações abaixo são de exclusiva responsabilidade do interessado

Agente de Apoio – Vigilância, horário das 10h30 às 19h, CEI “Chácara Dona Olívia” (DRE São Miguel Paulista), **deseja permutar** para EMEI ou CEI somente da DRE São Miguel Paulista e região de São Miguel ou Itaim Paulista. Contatos: Horácio Bueno dos Santos. Tel.: 96658-5643 (WatsApp). E-mail: horaciobueno@bol.com.br.

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

Educação Infantil

Sugestão de Procedimentos de Rotina para a Inspeção e Manutenção de Brinquedos em Parques Infantis (Pautada na NBR 16071, da ABNT)

✓ Inspeção

• **Inspeção visual rotineira** – Identificar os perigos óbvios que podem ser causados pelo uso, vandalismo ou condições de tempo;

• **Inspeção registrada** – Preferencialmente a cada 1 ou, no máximo, 3 meses. Os resultados podem ser registrados no livro de ocorrências ou ser feito registro afim. Deve-se observar efeitos de corrosão ou outra deterioração, desgastes e vandalismos.

• **Inspeção profissional** – Deve ser realizada em intervalos que não excedam 12 meses, de preferência duas vezes ao ano, no período de férias e recessos escolares. Pode ser realizada pelo próprio fabricante ou por profissional qualificado.

• **Defeitos** – Se são constatados defeitos que ponham a segurança em risco, eles devem ser corrigidos ou, se isto não for possível, o equipamento

deve ser interditado até a solução do problema ou removido.

✓ Manutenção

• **Manutenção rotineira:** Verificar se fechos e porcas estão bem apertados; Refazer a pintura ou corrigir defeitos existentes nesse aspecto; Manter o piso com amortecimento capaz de absorver com segurança os impactos; Lubrificar; Limpar; Remover pedaços quebrados de vidros, madeiras, plásticos e quaisquer outros objetos que ofereçam riscos; Restaurar o nível correto do piso; Manter as áreas livres.

• **Manutenção corretiva:** Repor fechos, ligamentos, presilhas, parafusos, telas etc; Soldar quando necessário; Repor partes desgastadas ou com defeitos; Repor componentes estruturais defeituosos.

(Colaboração do Prof. José Luís Salmaso, Supervisor Escolar filiado à APROFEM)

Agenda 2017



Juntamente com esta edição do *Jornal APROFEM*, os filiados da Entidade estão recebendo (por via postal) um exemplar da utilíssima **Agenda Anual APROFEM 2017**. 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).

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 2017

Para uso em Fevereiro (inclusive Carnaval)	☺ Reservas abertas a partir do dia 16/01/2017
Para uso em Março	☺ Reservas abertas a partir do dia 13/02/2017
Para uso em Abril (inclusive Páscoa)	☺ Reservas abertas a partir do dia 13/03/2017
Para uso em Maio (inclusive Dia do Trabalho)	☺ Reservas abertas a partir do dia 10/04/2017
Para uso em Junho (inclusive Corpus Christi)	☺ Reservas abertas a partir do dia 15/05/2017

As vagas são liberadas a partir das 21 horas

Cronograma sujeito a alterações. Consulte o **Portal APROFEM** com antecedência.

Metades

Metade sem medo treme
Metade teme cair
Metade perdeu o leme
Metade tenta seguir

Noite sonha novo começo
Acorda confuso e impreciso
Rápido o primeiro tropeço
Morre o lado Narciso

Falha o comando mais fútil
De desnecessário pensar
Vem sensação de inútil
Vontade de não mais tentar

Todo dia igual desafio
Seguir driblando perigos
Uma sensação de vazio
Sente falta de abrigos

Um passo consegue ir à frente...
Breve ilusão... alegria
Vem queda de repente
Feito balde de água fria

No fundo tem esperança
Que a cura chegue uma hora
Como esperar também cansa
Bem devagar senta e chora

Dia 4 (quatro) de abril é o Dia Nacional do Parkinsoniano. Sou um deles. Esta poesia descreve meu sentimento diante da Síndrome Pk. Está publicada no livro “Folhas ao Vento”, lançado esta semana.*

Prof. Pedro Luiz, filiado à APROFEM

(* O livro Coletânea Literária “Folhas ao Vento” (org. Terezinha Dias Rocha; Editora Scortecci/2016) foi lançado na 2ª semana de outubro passado.