

## EDITORIAL

### A APROFEM questionou a Prefeitura

É fato deveras conhecido que a acachapante derrota imposta pelo atual Prefeito aos demais pretendentes ao posto de alcaide, deveu-se à inexpressividade e à incompetência dos concorrentes, aliada ao seu bordão de “não ser político”.

A recente resposta dos seus auxiliares ao Fórum de Entidades Sindicais (Ofício nº 466/SMG/2017 – “Resposta da SMG e do IPREM ao ofício do Fórum de Entidades Sindicais, do dia 29/09/2017” – *ver matéria ao lado*) é emblemática: essa gestão municipal resolveu apostar na demonização dos seus servidores, seguindo a estratégia da esfera federal e de alguns estados, procurando incutir no imaginário do restante da população que tratar condignamente o agente público implicará em desrespeito e prejuízo para os munícipes, “retirando recursos para os serviços públicos essenciais e comprometendo a vida de milhões de paulistanos”.

Em nome dos servidores públicos municipais que honrosamente representamos, deploramos essa estratégia e os propósitos sinalizados no referido documento.

Um gestor responsável ponderaria melhor acerca dos efeitos da inconsequente afirmação de que **“Estudo da Secretaria da Fazenda do Município estima que a partir de 2019, mantidas as tendências atuais, a PMSM correrá o risco de ser obrigada a efetuar o parcelamento dos compromissos da Folha de Pagamento de Ativos, Inativos e Pensionistas, conforme já ocorreu em outros entes federativos, tais como nos Estados do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul”**. Equiparar-nos a entes federativos em situação falimentar, contaminando dezenas de milhares de agentes públicos ativos e inativos, além dos pensionistas, com sentimentos de preocupação e desespero, constitui-se em flagrante desserviço não só para esses, mas sim para toda a população usuária dos tais serviços públicos essenciais. Poderíamos ter sido poupados desse arremedo de blefe, seguido de flagrante contradição ao se assegurar que a Capital está adimplente, comprometendo apenas 38,77% nas despesas com pessoal, quando a LRF estabelece limites a partir de 54% para alerta e prudência.

Conforme nossa manifestação na frente do seu Gabinete, no Viaduto do Chá, no dia 27 de outubro passado, em ato promovido pelo Fórum de Entidades Sindicais, reiteramos o nosso repúdio à nefasta política salarial até aqui praticada; à sub-reptícia ameaça de subtrair conquistas dos Profissionais de Educação e de outras categorias que já sofreram reestruturações; à sinalização para iminente majoração dos descontos previdenciários obrigatórios e instituição de desconto compulsório para o HSPM que, somados, comprometeriam expressiva parcela dos já defasados salários municipais; às tentativas de mudanças, sem negociação de fato com as Entidades Representativas, no sistema previdenciário municipal (IPREM/SAMPAPREV) e à sinalização para a institucionalização da terceirização e parceria com redes conveniadas, que espoliam os recursos carimbados da Educação e da Saúde. Informamos também que a **APROFEM** sempre defendeu e defenderá todos os atos e manifestações que visem beneficiar e garantir as conquistas dos servidores públicos.

Aguardamos reflexão e ponderação. Repeliremos desrespeito e arrogância.

## Questões que afligem os Servidores Municipais

### Principais trechos do questionamento do Fórum de Entidades Sindicais e da resposta da Secretaria Municipal de Gestão – SMG e do Instituto de Previdência do Município – IPREM

#### Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

1) O “amplo debate democrático envolvendo o tema”, promovido nas Reuniões da Mesa Central de Negociação e mencionado no ofício supracitado não se deu sobre as propostas que o Governo pretende apresentar à Câmara Municipal de São Paulo no próximo mês. As entidades foram mostrados apenas os cenários que se delineiam para um futuro longínquo (75 anos). Portanto, até o momento, não se pode afirmar que há transparência em relação às intenções do Executivo sobre nossa previdência. Também não recebemos a base de dados que serviram para a concretização desses estudos atuariais, apesar de termos solicitado formalmente.

#### Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... É importante apontar que as medidas de apuração e acompanhamento do déficit atuarial e financeiro, acompanhadas da proposta de equacionamento, demonstram a preocupação do Município em garantir os pagamentos presentes e futuros dos benefícios previdenciários e a própria sustentabilidade do sistema.

... A Secretaria de Gestão tem a disposição e intenção de disponibilizar os dados desde que a entidade ou empresa que fará os cálculos atuariais assine um termo de confidencialidade na qual se responsabiliza civil, administrativa e criminalmente, por eventual violação de sigilo dos dados.

*(Comentário da APROFEM: forma obtusa de inviabilizar a concretização da ampla análise dos dados por parte das entidades e/ou empresa contratada).*

#### Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

2) Ainda assim, para se falar em “déficit” do IPREM, é necessário lembrar que a atual configuração do Instituto foi estabelecida pela Lei nº 13.973, de 05/08/2005, cabendo-lhe o pagamento de aposentadorias e pensões (sem que fosse assegurado um lastro para que suportasse tais encargos), ficando o Tesouro Municipal incumbido de complementar mensalmente as importâncias necessárias para esse pagamento.

#### Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... Dada a curva crescente com as despesas de pagamento de benefícios, o passivo atuarial, posicionado em 31/12/2016, está estimado em R\$ 146 bilhões (Em um horizonte de 75 anos, trazidos a valor presente a uma taxa de juros de 5% a.a.). Cabe ao Município a propositura de ações que garantam a sua sustentabilidade, inclusive de longo prazo.

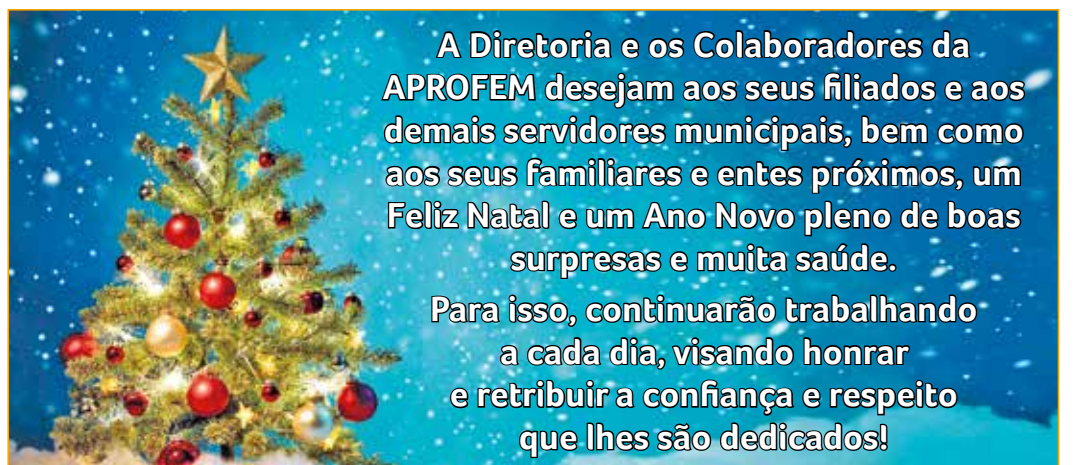
A existência do déficit implica alocar recursos que poderiam ser utilizados na melhoria de serviços essenciais para a população, como educação, saúde, segurança, para custear um sistema previdenciário que não é sustentável.

*(Comentário da APROFEM: demonstração tácita da estratégia de “demonização dos servidores” mencionada no Editorial ao lado).*

Como a quantidade total de servidores ativos, inativos e pensionistas vinculados ao RPPS vem crescendo ano após ano, o modelo está fadado a quebrar dado o desenho atual de benefício definido. Isso poderá prejudicar serviços essenciais, principalmente aquelas pessoas mais carentes que dependem, diretamente, da ação do Município de São Paulo.

... O déficit previdenciário vem crescendo de modo relevante ano a ano. Em 2009, o déficit foi de R\$ 1 bilhão; em 2017, deverá ser de aproximadamente R\$ 4,7 bilhões; e, para 2025, os estudos atuariais projetam um déficit de R\$ 20,8 bilhões. ...

Continua na página 4



**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 e retribuir a confiança e respeito que lhes são dedicados!**

# 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 (janeiro e novembro/2019), estabelecida pela Lei nº 16.711, combinada com a aplicação de incorporações já previstas em

leis específicas (de 2015 e 2016), o conjunto dos Profissionais de Educação (ativos, aposentados e pensionistas) terá seus vencimentos/proventos revalorizados, até novembro de 2019, na seguinte conformidade:

	Maio/2017	Novembro/2017	Maio/2018	Novembro/2018	Janeiro/2019	Maio/2019	Novembro/2019
<b>Profissionais que ganham o piso</b>	<b>3,71%</b>	-	<b>Negociação Piso 2018</b>	-	-	<b>Negociação Piso 2019</b>	-
<b>Profissionais acima do piso (ativos, inativos e pensionistas)</b>	<b>5%*</b> (Lei nº 16.275)	<b>3,716%**</b> (Lei nº 16.416)	<b>4,7619%</b> (Lei nº 16.275)	<b>3,716%</b> (Lei nº 16.416)	<b>1,8381%</b>	-	<b>1,8381%</b>

(\*) Reajuste já recebido (\*\*\*) Consultar Tabelas atualizadas (Lei nº 16.275, de 02/10/2015; Lei nº 16.416, de 01/04/2016; Lei nº 16.711, de 11/10/2017).

## Tabelas de Vencimentos do QPE – Quadro de Profissionais da Educação

Com atualização de 3,716%, a partir de 1º de novembro de 2017 (Cálculos atualizatórios realizados pela APROFEM – Tabelas não oficiais)

Tabela A – Quadro de Apoio à Educação					
Jornada de 40 horas semanais					
REF/GRAUS	A	B	C	D	E
QPE-01	1.227,97	1.307,79	1.392,78	1.483,29	1.579,73
QPE-02	1.307,79	1.392,78	1.483,29	1.579,73	1.682,42
QPE-03	1.392,78	1.483,29	1.579,73	1.682,42	1.791,75
QPE-04	1.483,29	1.579,73	1.682,42	1.791,75	1.908,20
QPE-05	1.579,73	1.682,42	1.791,75	1.908,20	2.032,28
QPE-06	1.682,42	1.791,75	1.908,20	2.032,28	2.164,36
QPE-07	1.791,75	1.908,20	2.032,28	2.164,36	2.305,07
QPE-08	1.908,20	2.032,28	2.164,36	2.305,07	2.454,85
QPE-09	2.032,28	2.164,36	2.305,07	2.454,85	2.614,44
QPE-10	2.164,36	2.305,07	2.454,85	2.614,44	2.784,41
QPE-11	2.305,07	2.454,85	2.614,44	2.784,41	2.965,39
QPE-12	2.454,85	2.614,44	2.784,41	2.965,39	3.158,12
QPE-13	2.614,44	2.784,41	2.965,39	3.158,12	3.363,41
QPE-14	2.784,41	2.965,39	3.158,12	3.363,41	3.582,00

Tabela B – Quadro de Magistério					
Jornada Básica do Professor Municipal					
REF/GRAUS	A	B	C	D	E
QPE-11	1.366,35	1.455,16	1.549,74	1.650,60	1.757,85
QPE-12	1.455,16	1.549,74	1.650,60	1.757,85	1.872,05
QPE-13	1.549,74	1.650,60	1.757,85	1.872,05	1.993,63
QPE-14	1.650,60	1.757,85	1.872,05	1.993,63	2.123,30
QPE-15	1.757,85	1.872,05	1.993,63	2.123,30	2.261,33
QPE-16	1.872,05	1.993,63	2.123,30	2.261,33	2.408,45
QPE-17	1.993,63	2.123,30	2.261,33	2.408,45	2.564,82
QPE-18	2.123,30	2.261,33	2.408,45	2.564,82	2.731,67
QPE-19	2.261,33	2.408,45	2.564,82	2.731,67	2.909,30
QPE-20	2.408,45	2.564,82	2.731,67	2.909,30	3.098,41
QPE-21	2.564,82	2.731,67	2.909,30	3.098,41	3.299,64
QPE-22	2.731,67	2.909,30	3.098,41	3.299,64	3.514,10
QPE-23	2.909,30	3.098,41	3.299,64	3.514,10	3.742,53

Jornada Básica do Docente / Jornada Especial Ampliada					
REF/GRAUS	A	B	C	D	E
QPE-11	2.049,56	2.182,90	2.324,73	2.475,85	2.636,80
QPE-12	2.182,90	2.324,73	2.475,85	2.636,80	2.808,14
QPE-13	2.324,73	2.475,85	2.636,80	2.808,14	2.990,65
QPE-14	2.475,85	2.636,80	2.808,14	2.990,65	3.185,07
QPE-15	2.636,80	2.808,14	2.990,65	3.185,07	3.392,02
QPE-16	2.808,14	2.990,65	3.185,07	3.392,02	3.612,54
QPE-17	2.990,65	3.185,07	3.392,02	3.612,54	3.847,49
QPE-18	3.185,07	3.392,02	3.612,54	3.847,49	4.097,59
QPE-19	3.392,02	3.612,54	3.847,49	4.097,59	4.363,87
QPE-20	3.612,54	3.847,49	4.097,59	4.363,87	4.647,35
QPE-21	3.847,49	4.097,59	4.363,87	4.647,35	4.949,62
QPE-22	4.097,59	4.363,87	4.647,35	4.949,62	5.271,34
QPE-23	4.363,87	4.647,35	4.949,62	5.271,34	5.613,97

Jornada Especial Integral de Formação/Jornada Especial Integral					
Jornada Básica de 30 horas de Trabalho Semanais					
REF/GRAUS	A	B	C	D	E
QPE-11	2.732,68	2.910,31	3.099,50	3.301,17	3.515,62
QPE-12	2.910,31	3.099,50	3.301,17	3.515,62	3.744,04
QPE-13	3.099,50	3.301,17	3.515,62	3.744,04	3.987,28
QPE-14	3.301,17	3.515,62	3.744,04	3.987,28	4.246,57
QPE-15	3.515,62	3.744,04	3.987,28	4.246,57	4.522,60
QPE-16	3.744,04	3.987,28	4.246,57	4.522,60	4.816,91
QPE-17	3.987,28	4.246,57	4.522,60	4.816,91	5.129,62
QPE-18	4.246,57	4.522,60	4.816,91	5.129,62	5.463,29
QPE-19	4.522,60	4.816,91	5.129,62	5.463,29	5.818,58
QPE-20	4.816,91	5.129,62	5.463,29	5.818,58	6.196,86
QPE-21	5.129,62	5.463,29	5.818,58	6.196,86	6.599,24
QPE-22	5.463,29	5.818,58	6.196,86	6.599,24	7.028,20
QPE-23	5.818,58	6.196,86	6.599,24	7.028,20	7.485,03

Jornada Básica e Especial de 40 horas Semanais					
REF/GRAUS	A	B	C	D	E
QPE-11	3.643,72	3.880,63	4.132,96	4.401,47	4.687,68
QPE-12	3.880,63	4.132,96	4.401,47	4.687,68	4.992,20
QPE-13	4.132,96	4.401,47	4.687,68	4.992,20	5.316,73
QPE-14	4.401,47	4.687,68	4.992,20	5.316,73	5.662,22
QPE-15	4.687,68	4.992,20	5.316,73	5.662,22	6.030,38
QPE-16	4.992,20	5.316,73	5.662,22	6.030,38	6.422,46
QPE-17	5.316,73	5.662,22	6.030,38	6.422,46	6.839,87
QPE-18	5.662,22	6.030,38	6.422,46	6.839,87	7.284,44
QPE-19	6.030,38	6.422,46	6.839,87	7.284,44	7.757,89
QPE-20	6.422,46	6.839,87	7.284,44	7.757,89	8.262,25
QPE-21	6.839,87	7.284,44	7.757,89	8.262,25	8.799,18
QPE-22	7.284,44	7.757,89	8.262,25	8.799,18	9.371,25
QPE-23	7.757,89	8.262,25	8.799,18	9.371,25	9.980,39
QPE-24	8.262,25	8.799,18	9.371,25	9.980,39	10.629,11

Obs.: Aplica-se ao Secretário de Escola a tabela acima

As Tabelas de Vencimentos de todos os Quadros do Funcionalismo Municipal atualizadas podem ser consultadas no Portal APROFEM: <http://portal.aprofem.com.br/leitura-conteudo/00000598/M00003>

**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](http://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 2º 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 SUPLENTES:** REGIANE BORGES DA SILVA, SOLANGE APARECIDA ORVALHO PEREIRA

(In memoriam)  
 JOÃO LOPES DE MACEDO

## CURTAS

### Prorrogação dos Prazos de Validade – Concursos da Educação

Foram prorrogados os prazos de validade dos seguintes concursos de ingresso:

– Concurso para Professor de Ensino Fundamental II e Médio – prorrogado por 1 (um) ano, a partir de 14/12/2017;

– Concurso para Professor de Educação Infantil – prorrogado por 2 (dois) anos, a partir de 15/04/2018.

### Professor de Bandas e Fanfarras

Durante a Reunião Bilateral APROFEM/SME ocorrida em 06 de novembro passado, a **APROFEM** reiterou o apelo para que seja equacionada a situação desses Profissionais, ameaçados de desligamento da RME a despeito dos relevantes projetos que desenvolvem junto a inúmeras Unidades Educacionais.

À Entidade foi afiançado que prosseguem as análises de alternativas para a continuidade da sua relevante atuação.

### Revalorização do Auxílio-Refeição e do Vale-Alimentação

O Fórum de Entidades Sindicais, do qual a **APROFEM** participa e coordena, cobrou do Governo Municipal o urgente envio para aprovação pela Câmara Municipal, dos reajustes acordados na Mesa Central de Negociação para os benefícios de Auxílio-Refeição (majoração de 10%) e de Vale-Alimentação (majoração de 12%), com a necessária retroatividade.

O Fórum ponderou, junto ao Governo, ser injustificável que tal iniciativa ainda não tenha se concretizado, provocando um clima de inquietação e desconfiança dentre aqueles que são o público-alvo dos mencionados benefícios.

Os filiados da **APROFEM**, por essa razão, notarão a ausência dos valores desses benefícios no material **Vida Funcional – Informações Úteis, integrante da Agenda APROFEM 2018**.

### Licença à Gestante – Perícia sem Agendamento

No DOC de 02/11/2017, página 39, a Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor – COGESS comunicou que, a partir de 06 de novembro de 2017, as perícias para Licença à Gestante serão realizadas sem agendamento prévio.

Quando a servidora gestante obtiver o atestado do médico solicitando o início da Licença à Gestante, deverá comparecer à COGESS (Rua Boa Vista, 280 – Centro/SP), de segunda a sexta-feira, das 8h às 16h, para a realização da perícia médica.

No dia da perícia, deverá apresentar relatório médico com informação do período de gestação e solicitação do afastamento, além do documento de identificação com foto. Caberá à COGESS deliberar sobre a Licença à Gestante solicitada antes do parto, a partir da 32ª semana de gestação.

### Direito ao gozo de Férias Regulamentares

A recente divulgação do Comunicado nº 005/2017 – DRH-3, provocou interpretações equivocadas que geraram desnecessária ansiedade junto aos servidores municipais ativos. O teor do Comunicado assegura que só perderá o direito às férias o servidor que esteve afastado durante todo o ano (de 1º de janeiro até 31 de dezembro), por licença para tratamento da própria saúde e/ou licença para tratar de interesses particulares.

### Bett Educar 2018

#### A APROFEM é apoiadora desse evento

A Bett Educar, o maior evento de Educação e Tecnologia da América Latina, ocorrerá de 8 a 11 de maio de 2018, no São Paulo Expo.

Considerando a importância de tal evento para a área de educação, a **APROFEM** será, mais uma vez, apoiadora da Bett Educar. Em informativos posteriores, dará mais detalhes do evento e do desconto na inscrição para os filiados interessados.

Informações: [www.bettbrasileducar.com.br](http://www.bettbrasileducar.com.br)

### Comunicado COGESS

Assunto pautado e tratado na Reunião de Representantes Sindicais realizada no dia 31 de outubro passado.

A Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor – COGESS, da Secretaria Municipal de Gestão, informou que, a partir do dia 23 de outubro de 2017, o servidor poderá consultar os resultados de perícias médicas, exclusivamente, pelo Diário Oficial da Cidade, na seção “Servidores” desta publicação. Os resultados também poderão ser consultados pelo SIGPEC. Nesse caso, deverá procurar o RH ou a chefia de sua Unidade. A publicação é automática após o registro no SIGPEC, e poderá ocorrer entre um e dois dias após a data da perícia. Não serão mais entregues resultados periciais no ato da perícia. A nova regra visa à adequação ao Decreto 57.571/16, que regulamenta a concessão de licenças médicas e prevê a publicação no Diário Oficial para sua validação. A publicação exclusiva no Diário Oficial garante a transparência e a segurança da informação.

Para maiores informações, entrar em contato via e-mail: [smg-cogess@prefeitura.sp.gov.br](mailto:smg-cogess@prefeitura.sp.gov.br)

O serviço de leitura e envio eletrônico imediato da publicação em DOC, com o disparo de SMS, realizado pela **APROFEM** para os seus filiados, adquire uma importância ainda maior, tornando essencial que o filiado mantenha atualizados o seu e-mail e telefone(s).

### Fraudes envolvendo ações judiciais

Assunto pautado e tratado na Reunião de Representantes Sindicais realizada no dia 31 de outubro passado.

- A **APROFEM** tem divulgado, através de seus veículos de informação, a ocorrência de tentativas de fraudes envolvendo ações judiciais dos servidores públicos (precatórios), inclusive para que se evite fornecer informações pessoais a terceiros.
- A **APROFEM** informa aos seus filiados sobre ações judiciais por meio de seu Portal e, quando por carta, de forma personalizada. Por medida de segurança, informações detalhadas, tais como valores, não são enviadas por carta.
- A **APROFEM** não utiliza contato telefônico para tratar de ações judiciais; os filiados não devem fornecer qualquer informação pessoal a terceiros e devem checar sempre que possível, ao receberem ligação em nome da **APROFEM**, se a ligação originou-se da Central de Atendimento da Entidade: (11) 3292-5500.
- Para mais informações e esclarecimentos sobre o andamento das ações, contatar diretamente a Assessoria Jurídica da Entidade.

### Terceirização/Rede Conveniada/Desestatização/Privatização

Assunto pautado e tratado na Reunião de Representantes Sindicais realizada no dia 31 de outubro passado.

- **APROFEM** – posição de repúdio à institucionalização dessas práticas, com a redução e em prejuízo da Rede Direta e dos servidores estatutários.
- Políticas Públicas para a 1ª Infância (Lei nº 16.710, de 11/10/2017)

“Art. 6º As políticas públicas voltadas à primeira infância, dentre outras metas, deverão contemplar ações multidisciplinares que visem:

I - no setor de educação:

a) a universalização da educação infantil para as crianças de 4 (quatro) e 5 (cinco) anos;

b) o atendimento total na creche para crianças de 0 (zero) a 3 (três) anos segundo a demanda, priorizando as situações de pobreza e extrema pobreza, vulnerabilidade social e riscos ao desenvolvimento;

;

Art. 16. Para fins de execução das políticas públicas de primeira infância, o Poder Executivo poderá firmar convênios com órgãos da Administração Direta ou Indireta, com outras esferas de governo, bem como celebrar parcerias com o setor privado e termos de fomento e colaboração, na forma da lei.

§ 1º As parcerias de que trata o “caput” deste artigo serão precedidas, obrigatoriamente, de licitação ou chamamento público, aos quais se dará ampla publicidade.

§ 2º A opção por parcerias com a iniciativa privada ou com entidades sem fins lucrativos para execução do previsto no “caput” deste artigo não substituirá o dever do poder público de manter a rede de atenção direta”.

### Cursos gratuitos oferecidos pela APROFEM em 2017

Em 2017, foram mais de 40 mil vagas em cursos presenciais e a distância (EAD), totalmente gratuitos, disponibilizadas para nossos filiados. Mais uma vez, a **APROFEM** se superou, com um aumento de 35% em comparação com o ano anterior.

A Entidade ofereceu 22 cursos a distância (EADs) e 19 cursos presenciais, com quase 130 turmas de cursos ao longo do ano.

Para 2018, a **APROFEM** já está em fase de planejamento e organização para que a oferta de cursos seja ainda maior, sempre com foco em oferecer cursos de qualidade, com temas atuais, dinâmicos e relevantes para os seus filiados.

### Paulo Freire, Patrono da Educação Brasileira

No último dia 17 de novembro, na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo – Auditório Teotônio Vilela, realizou-se o evento “Ato em homenagem a Paulo Freire, Patrono da Educação Brasileira”. A **APROFEM** fez-se representar neste relevante evento.

A necessidade de tal manifestação decorreu da existência de grupos que vêm lutando para revogar a Lei nº 12.612, de 13/04/2012, publicada no DOU de 16/04/2012, que “Declara o educador Paulo Freire Patrono da Educação Brasileira”. Caso tal intento venha a se concretizar, representaria “um segundo exílio sofrido pelo Educador Paulo Freire”.

### Dezembro Vermelho

O mês de Dezembro marca a campanha de prevenção, assistência e promoção dos direitos humanos às pessoas vivendo com HIV/Aids. A escolha do mês é devida ao Dia Mundial contra a AIDS, celebrado em 1º de dezembro.

Para saber mais: <http://www.aids.gov.br/pt-br/noticias/lei-cria-o-dezembro-vermelho>

Campanha promovida pela SBD – Sociedade Brasileira de Dermatologia, o “Dezembro Laranja” busca informar às pessoas sobre a prevenção e tratamento do câncer de pele.

Saiba mais: <http://www.sbd.org.br/dermatologia/acoes-campanhas/dezembrolaranja/>

### Seminário de Formação Educacional e Sindical

O Seminário de Formação Educacional e Sindical, ocorrido em 23 de novembro de 2017, fechou com chave de ouro a agenda de eventos da **APROFEM** deste ano.

Com o tema “Missão, Desafios e Competência na Educação”, o evento contou com palestrantes renomados e apresentações que deslumbraram cerca de 2 mil participantes acomodados nos Espaços Hakka e Bunkyo, situados na Rua São Joaquim.

Todas as atividades do dia foram planejadas de forma a possibilitar a reflexão, abrir caminho para o conhecimento e compartilhar novas práticas para o cotidiano, abordando temas como raça, etnia, gênero e sexualidade; tecnologia e desenvolvimento infantil; comportamentos autodestrutivos – suicídio, automutilação e bullying; talento e motivação; música, arte e cultura.

## Agenda APROFEM 2018



Juntamente com esta edição do **Jornal APROFEM**, os filiados da Entidade estão recebendo (por via postal) um exemplar da utilíssima **Agenda Anual APROFEM 2018**.

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)).

# Questões que afligem os Servidores Municipais

## Continuação da 1ª página

... Estudo da Secretaria da Fazenda do Município estima que a partir de 2019, mantidas as tendências atuais, a PMSP correrá o risco de ser obrigada a efetuar o parcelamento dos compromissos da Folha de Pagamento de Ativos, Inativos e Pensionistas, conforme já ocorreu em outros entes federativos, tais como nos Estados do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

**(Comentário da APROFEM: O Fórum de Entidades exigiu a publicação da retratação em função dessa afirmação, retratando essa admitida pelo próprio Prefeito).**

... A determinação legal que obriga o município a cobrir "eventuais insuficiências financeiras" se refere justamente a eventuais faltas do sistema previdenciário municipal, não podendo essa insuficiência ser constante. Ocorre que a existência de déficit é sintoma de um sistema previdenciário com regras ruins - ou seja, atuarial e financeiramente desequilibrado. É lógico que tal resultado não é culpa dos servidores, mas, sim, de decisões equivocadas tomadas no passado.

... O volume financeiro do déficit é maior em relação à Receita Corrente Líquida, saindo de 5% em 2009 para 11% em 2017. Em 2025, deve bater 32%, valor impagável.

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**3)** Desde 2003 a municipalidade optou por uma política salarial de arrocho, concedendo, a título de revisão geral anual (com algumas poucas exceções) 0,01% a cada ano, causando impacto negativo na arrecadação do IPREM e aumentando, assim, sua carência de recursos.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... Devemos reconhecer que, mesmo com a política de 0,1% de reajuste ao ano, que não é adequada, o Governo do Município sempre buscou reajustar o salário dos servidores por meio de reestruturações de carreiras... Além do mais, é necessário ressaltar que a folha de pagamento de ativos vem crescendo vegetativamente quase 4% ao ano e projeta-se 3,81% para os próximos cinco anos, em virtude dos adicionais por tempo de serviço e progressões de carreira, que geram aumento de salário mesmo quando não ocorre o RGA (Reajuste Geral Anual).

É fato, porém, que a política salarial dos últimos 10 anos deverá sofrer mudanças já a partir de 2018, pois a prática do passado tem promovido distorções importantes e não traz justiça e o equilíbrio necessários dos gastos públicos com pessoal.

**(Comentário da APROFEM: Sinal de Alerta 1 – pode ser interpretada como o propósito do Governo Municipal de acabar com benefícios históricos conquistados pelos servidores municipais ao longo de décadas).**

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**4)** Paralelamente, e desde esse mesmo ano, os sucessivos prefeitos adotaram a prática de terceirizar cada vez mais os serviços públicos, numa clara opção pela substituição de servidores concursados (e contribuintes do RPPS) por empresas que contratam funcionários vinculados ao Regime Geral da Previdência Social e, mais uma vez, em prejuízo do IPREM. Ainda nos anos anteriores, várias iniciativas dos anos de 1990 como o PAS ou conveniamento de creches diretas.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

A Administração Municipal deve buscar soluções que expandam a oferta dos serviços públicos aos munícipes. A parceria com as OSS e da rede conveniada na Educação são exemplos dessas soluções que complementam os serviços ofertados diretamente pelo município.

Em outra ponta, encontra-se a contratação de empresas especializadas em serviços como limpeza, manutenção, jardinagem e recepção, o que contribui para que a Prefeitura consiga investir mais nas demais carreiras de servidores, de modo a concentrar seus esforços e recursos em atividades consideradas estratégicas e essenciais.

... Considerando que o modelo atual é insustentável, já que o valor arrecadado pelas contribuições previdenciárias não é suficiente para cobrir o valor das aposentadorias, a premissa de que a terceirização aumenta o déficit

atuarial não está correta. No modelo atual, que possui vários problemas estruturais, quanto maior o número de servidores concursados, maior será o déficit atuarial.

**(Comentário da APROFEM: Admissão da opção por priorizar a terceirização/privatização dos serviços públicos essenciais, em detrimento da manutenção de servidores concursados).**

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**5)** Os servidores já pagam duplamente a previdência, com a contribuição direta de 11% sobre seus vencimentos, em primeiro lugar e com uma contribuição indireta relativa à não existência de política salarial, restrita aos 0,01% anuais, desde 2003, corroendo a remuneração de ativos, aposentados e pensionistas.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

Além disso, o Estatuto do Servidor e outras leis que regulam carreiras dos servidores preveem aumentos quinquenais e sexta-parte, gratificações, progressões e outros benefícios que resultam em aumento de salário.

... A contribuição dos servidores requer ajustes para dar sustentabilidade aos seus ganhos no futuro. Tornar a previdência sustentável é garantir tranquilidade na aposentadoria.

**(Comentário da APROFEM: Sinal de Alerta 2 – pode ser interpretada como o propósito do Governo Municipal de acabar com benefícios históricos conquistados pelos servidores municipais ao longo de décadas).**

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**6)** Nos estudos da Vesting a nós apresentados, fomos informados de que levaram em conta uma projeção de um incremento de cinco mil novos concursados a cada ano, o que não tem sido a prática dos últimos anos, até pelo que apontamos no item 4, sendo que o próprio Governo, questionado, respondeu não haver qualquer intenção de promover concursos e nomeações desse contingente de pessoal.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... E preciso destacar, ainda, que, segundo os estudos atuariais realizados, para que o modelo previdenciário atual fosse sustentável, seriam necessárias 4 servidores ativos para cada 1 servidor inativo. Esse cenário, portanto, mostra que a solução da previdência não passa meramente pelo ingresso massivo de novas servidores...

... Ao mesmo tempo, o Governo entende como necessária a renovação do quadro de ativos, mas dentro de um novo cenário de sustentabilidade previdenciária, que não coloque em risco o pagamento da folha e, principalmente, dos nossos aposentados.

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**7)** Quando se apresentam os cálculos de despesas de pessoal, os repasses ao IPREM para complementação do pagamento de aposentadorias e pensões são incluídos e, portanto, fazem parte dos alegados 38% de gasto com pessoal, índice muito abaixo do permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Aliás, entre as principais capitais do Brasil, com a arrecadação muito menor que a de São Paulo, gastam em torno de 48% e estão em situação de adimplência com seus servidores.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... São Paulo não apenas está dentro dos limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, mas longe dos limites de alerta (54%), prudencial (57%) e máximo (60%), fato positivo para o município, que não precisa lançar mão de medidas extremadas de contenção/redução da despesa de pessoal, assim como já observado em diversos outros municípios.

**(Comentário da APROFEM: Admissão da contraditoriedade dos argumentos desfavoráveis do Governo Municipal).**

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**8)** Para tornar o cenário ainda mais preocupante, encontram-se em tramitação na Câmara Municipal, Projetos de Lei que visam transferir à iniciativa privada tanto a titularidade de imóveis públicos quanto serviços, hoje prestados por servidores municipais. Ou seja, nova redução nas contribuições para o IPREM.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

O Plano Municipal de Desestatização – PMD é instrumento fundamental à consecução dos objetivos desta Administração no sentido de se adotar modelos atuais mais eficazes para a gestão dos bens e serviços municipais.

**... Esses recursos, por lei, deverão ser investidos em educação, saúde, transporte, habitação, segurança e assistência social... Enquanto tiverem crianças nas filas das creches, não deveríamos, por exemplo, usar recursos públicos para manutenção de autódromos.** (g.n. – e o Prefeito declarou não ser político...!)

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**9)** Por outro lado, entendemos que o Município tem outras formas de buscar o equilíbrio das contas, revendo suas renúncias fiscais e cobrando seus devedores, muitos dos quais são grandes instituições financeiras, em vez de, mais uma vez, lançar o ônus sobre seus servidores.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... Essa atuação, no entanto, não exclui a necessidade que a Administração possui de buscar outras soluções de equacionamento do déficit previdenciário e de construção de um sistema previdenciário sustentável. Ademais, os recursos advindos de uma arrecadação mais eficiente deverão ser alocados em investimentos para a cidade de São Paulo e não para o pagamento de um modelo previdenciário insustentável, que não garante a aposentadoria de servidores e pensionistas no médio e longo prazos.

... Todas as empresas e instituições financeiras devedoras têm contra si ações judiciais de cobrança ajuizadas imediatamente após a constituição do crédito. Qualquer ação no sentido contrário deve ser objeto de apuração de responsabilidade funcional. Caso qualquer servidor ou cidadão tenha conhecimento de favorecimento de alguma empresa ou instituição, deverá encaminhar, de imediato, a denúncia para o Procurador Geral do Município...

Entretanto, mesmo que melhore os níveis de cobrança da dívida ativa, o valor cobrado ingressará no caixa do Tesouro e não poderá ter destinação única e exclusiva para o déficit previdenciário. O sistema previdenciário deve ser autossustentável, por meio das contribuições dos servidores e patronal, o que não vem ocorrendo...

**(Comentário da APROFEM: Demonstração cabal de que a valorização dos servidores municipais não é prioridade do Governo).**

## Questionamento do Fórum de Entidades Sindicais

**10)** No que se refere à instituição de uma previdência complementar, proposta na gestão anterior (PL 621/2016) e mantida pela atual, já nos manifestamos claramente contrários a essa propositura (reivindicando, inclusive a retirada desse PL) por diversas razões já expostas anteriormente, em especial pela falta de discussão prévia com as entidades sindicais e por sua indiscutível inviabilidade financeira, além de outros sérios problemas na constituição de seu corpo diretivo.

## Resposta da SMG e do IPREM (trechos)

... As propostas apresentadas no sentido de aumentar o número de servidores ativos, acabar com as organizações sociais, interromper o Programa Municipal de Desestatização (PMD) ou reforçar a cobrança de devedores, não irão tornar o modelo de previdência do município sustentável.

**... Precisamos respeitar, sempre, os Municípios da Cidade de São Paulo, que não podem ser prejudicados. A ausência de recursos para os serviços públicos essenciais vai comprometer a vida de milhões de paulistanos...** (g.n. – e o Prefeito declarou não ser político...!)

## CONCLUSÃO

**A leitura crítica dessa matéria deverá levar os servidores municipais ativos, aposentados e pensionistas à conclusão sobre a importância e necessidade de apoiarem a APROFEM, independente e apartidária, bem como as demais entidades atuantes no Fórum, na luta para barrar essa clara disposição da Prefeitura de não valorizar seus servidores.**

**Não há espaço para acomodação. Reflita!**

# Reforma da Previdência – Fazendo a nossa parte

As últimas notícias dão conta de que o governo federal procurará aprovar uma proposta de reforma da Previdência “desidratada”, sem a dimensão das versões anteriores, mas contendo os principais pontos julgados necessários para uma contenção parcial do oficialmente propalado déficit do sistema.

A estratégia do governo é seguir rotulando os servidores públicos como detentores de supersalários, genérica e injustamente, para enganar a incauta maior parcela da população brasileira, desempregada, subempregada ou empregada e submissa às regras gerais da Previdência (INSS).

Com sinalização da possível apreciação da matéria já a partir de dezembro, a **APROFEM** esclarece que mesmo essa versão da Reforma (que poderá sofrer alterações decorrentes das articulações entre os deputados, senadores e o Governo) sinaliza prejuízos aos atuais e aos futuros servidores públicos. Assim, faz-se necessária a mobilização dos servidores mu-

nicipais, acionando a Corrente de Resistência à Reforma da Previdência instituída pela **APROFEM**, cobrando dos deputados federais e senadores um posicionamento contrário à aprovação da Reforma da Previdência, em qualquer versão.

A **APROFEM** engajou-se historicamente nessa luta de resistência e repúdio à Reforma da Previdência, tendo promovido, apoiado e participado de diversas mobilizações de âmbito municipal e nacional (*vide abaixo*).

Compartilhe este material nos seus círculos de relacionamento, para pressionarmos os legisladores em tempo hábil.

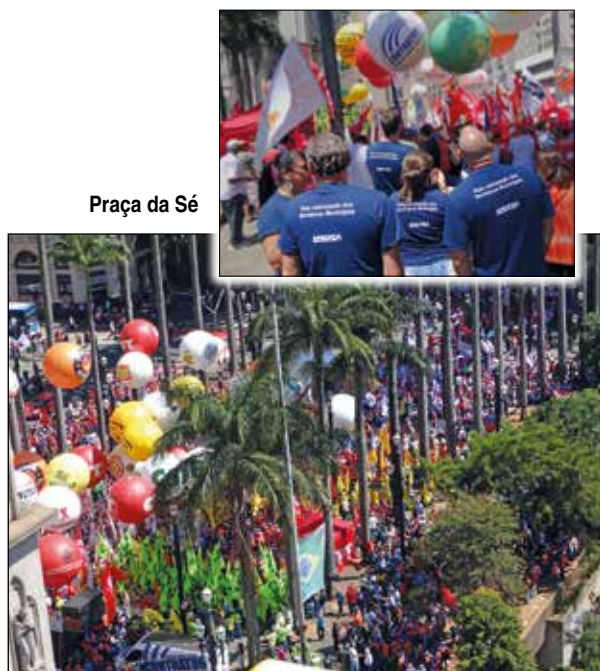
**Acesse:**

- ✓ PROPOSTA DE REFORMA DA PREVIDÊNCIA “DESIDRATADA” – SÍNTESE
  - ✓ CORRENTE DE RESISTÊNCIA À REFORMA DA PREVIDÊNCIA
- <http://portal.aprofem.com.br/leitura-conteudo/00002407>

## A APROFEM nas mobilizações

A APROFEM participou das mobilizações organizadas pelas Centrais Sindicais, com foco exclusivo na manifestação de repúdio às Reformas Previdenciária e Trabalhista, e da manifestação organizada pelo Fórum

de Entidades na frente do gabinete do Prefeito, onde o protesto foi contra as posturas do Governo Municipal que ameaçam os direitos dos servidores municipais da Capital ativos, aposentados e pensionistas.



Praça da Sé



MASP, na Paulista



Gabinete do Prefeito



## Parceria APROFEM e Alphaville Educacional

**Novidade para os filiados!**

Com a finalidade de continuar incentivando o desenvolvimento educacional de seus filiados e dependentes, a **APROFEM** firmou parceria para cursos de Pós-Graduação com a Alphaville Educacional.

Nessa parceria, os cursos são realizados na modalidade EAD (Curso a Distância), na plataforma educacional da Alphaville Educacional e com material produzido por corpo docente constituído por Mestres e Doutores.

A parceria abrange os principais cursos da área da Educação e MBAs (são mais de 150 opções!), com desconto de 50% da matrícula até a última mensalidade!

Para saber sobre os cursos, acesse: [www.alphavilleeducacional.com.br](http://www.alphavilleeducacional.com.br).

Em breve, mais informações no **Portal APROFEM**.

EDUCAÇÃO

50%

MENSALIDADES À PARTIR DE MATRÍCULA

MBA

50%

MENSALIDADES À PARTIR DE MATRÍCULA

+83,50

+99,00

ALPHAVILLE Educacional

[alphavilleeducacional.com.br](http://alphavilleeducacional.com.br)

## Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

A obrigatoriedade de instalação e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), no âmbito da Administração Municipal, acha-se determinada pela Lei nº 13.174/2001. Ou seja, em todos os postos de trabalho da PMSP, onde houver mais de 20 servidores, deverá, obrigatoriamente, ser instalada uma CIPA.

Em se tratando da SME, foi editada a Portaria nº 4.350, de 06 de novembro de 2006, republicada no DOC de 24/01/2007, que regulamenta a instalação e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes nessa Pasta. A CIPA, assim como a Associação de Pais e Mestres (APM) e Conselho de Escola/CEI, é um órgão que, por força de lei, deve existir em todas as UEs. Assim, como não é possível imaginar-se uma U.E. sem APM e/ou sem o próprio Conselho, não é possível imaginá-la sem CIPA. Portanto, sua instalação e funcionamento são obrigatórios, sujeitando-se ao rigor da lei os servidores que não observarem o que está legalmente posto. Todavia, há muitas Unidades que, apesar de terem instalado suas respectivas CIPAs, mantêm-nas inoperantes e consta que outras ainda sequer as instalaram.

### CIPAs cadastradas

Os órgãos centrais e regionais (DRES, no caso da SME) contam com servidores

formalmente incumbidos de orientar os responsáveis pelas CIPAs acerca de procedimentos e cautelas diversas, com destaque para a importância do cadastramento atualizado da CIPA junto à COGESS. Esse cadastro representa a legitimação da CIPA frente a diversos dispositivos legais, inclusive para assegurar a pontuação dos cipeiros para todos os fins.

Recente comunicado oficial alerta aos cipeiros que “As CIPAs com mandato vigente em 2017, cadastradas pela **Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor – COGESS**, cujos expedientes têm sido regularmente publicados no Diário Oficial da Cidade – DOC, às terças-feiras, **deverão, obrigatoriamente, efetuar o cadastro dos seus membros no SIGPEC RH – Módulo CIPA**, até o dia 31/12/2017.

As unidades devem preencher as telas “Membros CIPA” e “Reuniões e Participantes CIPA”, para efeitos de progressão e promoção na carreira.

As orientações para o cadastro estão na página da CIPA:

[www.prefeitura.sp.gov.br/cipa](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cipa)  
no item **TUTORIAL CIPA – SIGPEC - PASSO A PASSO**.

Para quaisquer dúvidas e esclarecimentos, entrar em contato via e-mail: [smg-cogess-educ@prefeitura.sp.gov.br](mailto:smg-cogess-educ@prefeitura.sp.gov.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 2018

Para uso em Fevereiro	☺	Reservas abertas a partir do dia 15/01/2018
Para uso em Março	☺	Reservas abertas a partir do dia 19/02/2018
Para uso em Abril	☺	Reservas abertas a partir do dia 12/03/2018
Para uso em Maio	☺	Reservas abertas a partir do dia 16/04/2018
Para uso em Junho	☺	Reservas abertas a partir do dia 14/05/2018

**As vagas são liberadas somente on-line a partir das 21 horas**

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

### PERMUTAS

**As informações abaixo são de exclusiva responsabilidade do interessado**

Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I, horário das 13h30 às 18h30, EMEF “Teresa Margarida da Silva e Orta” (DRE Campo Limpo), deseja permutar para EMEI ou EMEF das DRES Santo Amaro, Ipiranga ou São Mateus. Contatos: Rosemeire Francisca Neves Pereira. Tels.: 4069-8829 e 99118-7106. E-mail: [rose\\_npereira@yahoo.com.br](mailto:rose_npereira@yahoo.com.br).

Agente de Apoio – Vigilância, horário das 10h30 às 19h, CEI “Chácara Dona Olívia” (DRE São Miguel Paulista), deseja permutar para CEI ou EMEI da DRE São Miguel Paulista, região do Itaim Paulista, no horário das 6h às 14h30. Contatos: Horácio Bueno dos Santos. Tel.: 96658-5643. E-mail: [horaciobueno@bol.com.br](mailto:horaciobueno@bol.com.br).

## Bullying

Assunto pautado e tratado na Reunião de Representantes Sindicais realizada no dia 31 de outubro passado.

- **Legislação**
  - Lei Federal nº 13.185, de 06/11/2015 (<http://portal.aprofem.com.br/leitura-conteudo/00002476>)
  - Lei Municipal nº 14.957, de 16/07/2009 (<http://portal.aprofem.com.br/leitura-conteudo/00000795>)
  - Decreto Municipal nº 51.290, de 11/02/2010 (<http://portal.aprofem.com.br/leitura-conteudo/00002477>)
- **Conceito**

“Bullying é a situação que se caracteriza pela prática de atos de violência (agressões) físicas ou verbais/psicológicas, de modo intencional e repetitivo, por um ou mais alunos contra um ou mais colegas, visando intimidar, agredir, causar dor, angústia ou humilhação à(s) vítima(s)”. (bullying (inglês) = valentão, brigão).
- **Perguntas e respostas sobre o bullying** (respostas – consulte <https://novaescola.org.br/conteudo/336/bullying-escola>)
  1. O que é bullying?
  2. O que não é bullying?
  3. O bullying é um fenômeno recente?
  4. O que leva o autor do bullying a praticá-lo?
  5. Como identificar o alvo do bullying?
  6. Quais são as consequências para o aluno que é alvo de bullying?
  7. O que é pior: o bullying com agressão física ou o bullying com agressão moral?
  8. O espectador também participa do bullying?
  9. Existe diferença entre o bullying praticado por meninos e por meninas?
  10. O que fazer em sala de aula quando se identifica um caso de bullying?
  11. Qual o papel do professor em conflitos fora da sala de aula?
  12. Como lidar com o bullying contra alunos com deficiência?
  13. O professor também é alvo de bullying?
  14. O que fazer para evitar o bullying?
  15. Como agir com os alunos envolvidos em um caso de bullying?
  16. Como deve ser uma conversa com os pais dos alunos envolvidos no bullying?
  17. O que fazer em casos extremos de bullying?
  18. O que é bullying virtual ou cyberbullying?
  19. Como lidar com o cyberbullying?
  20. Bullying na Educação Infantil. É possível?
  21. Quais são as especificidades para lidar com o bullying na Educação Infantil?
- **Propósito da APROFEM** – reiterar solicitação para que a SME assegure:
  - Capacitação dos docentes, gestores e pessoal de apoio à educação para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema
  - Orientação para as famílias quanto ao tema, no bojo de um processo de construção da cultura de páginas nas UEs
  - Assistência psicológica e jurídica.

## CANTINHO DO PORTUGUÊS

### Antepasto

Prof. Arnaldo Ribeiro dos Santos\*

Certamente, muitos falantes da língua portuguesa já tiveram a oportunidade de, quando assentados à mesa de um restaurante, serem inquiridos por um garçom ou por um dos comensais presentes, para se manifestarem sobre a consumação, ou não, do “*antepasto da casa*”.

Em tais ocasiões, uns, não querendo inflacionar o custo final do almoço ou jantar, declinam da própria opinião; outros, *sotto voce*<sup>1</sup>, com um reticente “Por mim...”, concomitante a um ligeiro e simultâneo movimento de sobancelhas e ombros, não dizem *sim*, nem *não*; outros, entretidos em acalorada conversa, sequer notam a presença do garçom; outros, ainda, por desconhecerem o significado da palavra *antepasto* e acharem-na estranha, fazem “cara de paisagem”, deixando a responsabilidade da decisão àquele que arregimentara os convivas e que, para alegria geral, seguindo a tradição, sentara-se à cabeceira da mesa. Para estes, tal vocábulo parece não combinar com um ambiente gastronômico e, tampouco, com o ser humano; talvez, antes de tudo, evocações de um bucólico ambiente campestre, ao lado de bovinos, equinos e caprinos ... A ponto de, naquele exato momento, preferirem ser teletransportados a

uma biblioteca para acabarem, de vez, com essa intermitente e desconfortável situação, resultante da própria ignorância.

Para desanuviar os integrantes desse último grupo ou aqueles que já se indagaram, mas não se inteiraram do significado da palavra em questão, *antepasto*, de origem latina – “*ante*, antes e *pastus*, pasto, comida – designa as iguarias que são servidas antes do prato principal, acompanhado mais tarde também de sobremesa, cafezinho, licor, conhaque’. Por fim, para afastar o que restou de evocações bucólicas e *glamurizar o cenário*, vale lembrar que “a sobremesa é conhecida internacionalmente pela palavra francesa *dessert*, cuja etimologia lembra que, ao contrário do antepasto, é servida depois. Em francês, *desservir* significa tirar a mesa depois das refeições.”<sup>2</sup>

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

1- Locução adverbial italiana cujo significado é “em voz baixa”. Admite, também, a grafia “sottovoce”, segundo o “La Repubblica.it., Dizionari”. [http://dizionari.repubblica.it/Italiano/S/sottovoce.php?refresh\\_ce](http://dizionari.repubblica.it/Italiano/S/sottovoce.php?refresh_ce). Acesso em 16/11/2017.

2- SILVA, Deonísio da. De onde vêm as palavras: origens e curiosidades da língua portuguesa. 16.ed. rev. e ampl. Osasco, SP: Novo Século Editora, 2009. Ver, também, TORRINHA, Francisco. *Dicionário Latino-Português*. 3.ed. Porto: Maranus, 1945.

## Jornadas de Trabalho/Compensação/ Gestão Eletrônica de Frequência

Assunto pautado e tratado na Reunião de Representantes Sindicais realizada no dia 31 de outubro passado.

- Comentários Gerais
- APROFEM – Pauta para Mesa de Negociação
  - Finalidade
  - Custo
  - Escala de Prioridades
  - Sinalização de Prejuízos – horário de alimentação; acúmulo de cargos etc.
- Ensino Municipal
  - Especificidades
  - Inaplicabilidades

### DECRETO Nº 57.947, DE 23 DE OUTUBRO DE 2017

Dispõe sobre o horário de funcionamento das unidades integrantes dos órgãos da Administração Municipal Direta, das Autarquias e das Fundações, o cumprimento das jornadas de trabalho, o sistema de gestão eletrônica de frequência e a compensação da jornada dos servidores públicos.

#### CAPÍTULO I

##### DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DAS UNIDADES

Art. 1º Os horários de funcionamento das unidades integrantes da Administração Municipal Direta e de atendimento ao público serão, após prévia apreciação do Secretário Municipal de Gestão, fixados em portaria expedida pelo titular do órgão ao qual se vincularem.

§ 1º Os dirigentes máximos das Autarquias e Fundações deverão editar ato correspondente dentro de suas esferas de competência.

§ 2º Os horários de atendimento ao público serão afixados em local visível e de fácil acesso aos cidadãos.

#### CAPÍTULO II

##### DO CUMPRIMENTO DAS JORNADAS DE TRABALHO

Art. 2º As jornadas ordinárias de trabalho dos servidores dos órgãos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações, excetuados os que se encontram submetidos, na forma da lei, ao regime de plantão, deverão ser cumpridas diariamente, respeitados os horários de funcionamento de suas respectivas unidades de lotação.

§ 1º Caberá à chefia de cada unidade estabelecer a escala de horários, distribuindo adequadamente a jornada dos servidores ao longo de todo o horário de expediente, de modo a assegurar a prestação ininterrupta dos serviços.

§ 2º Em casos excepcionais, devidamente justificados e comprovados, bem assim a critério e sob a responsabilidade das chefias imediata e mediata a que estiver subordinado o servidor, a jornada de trabalho poderá ser cumprida em horários diversos dos fixados neste artigo, mediante anuência do titular do órgão da Administração Direta, da Autarquia ou da Fundação.

Art. 3º Os servidores submetidos a jornada de trabalho igual ou superior a 8 (oito) horas diárias deverão observar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora diária para refeição.

Parágrafo único. Os intervalos para refeições não serão computados na jornada de trabalho.

Art. 4º Os servidores sujeitos ao regime de plantão deverão cumprir suas jornadas de trabalho de acordo com as escalas fixadas pela autoridade competente no âmbito de cada órgão da Administração Direta, Autarquia ou Fundação e respeitados os horários de funcionamento de cada unidade.

Art. 5º Quando a natureza da atividade desempenhada em determinado órgão ou unidade da Administração Direta justifique parâmetros específicos, diversos dos fixados neste decreto, a jornada de trabalho de parte ou da totalidade de seus servidores será definida em portaria conjunta da Secretaria Municipal de Gestão e da respectiva Pasta.

Parágrafo único. Caberá aos dirigentes máximos das Autarquias e Fundações, na hipótese do "caput" deste artigo, editar ato correspondente dentro de suas esferas de competência.

Art. 6º Excepcionalmente, poderá ser deferido ao servidor, a critério da chefia imediata e mediante justificativa, a fixação de horário diferente de início da jornada de trabalho em até 2 (dois) dias na semana, desde que respeitadas a carga horária diária de trabalho e o horário de funcionamento do órgão ou ente, bem como seja preservado o interesse público e o bom andamento dos trabalhos da unidade.

Parágrafo único. As regras previstas no "caput" deste artigo não se aplicam aos servidores submetidos ao regime de plantão e às demais situações em que houver prejuízo ao atendimento direto ao cidadão ou ao desenvolvimento das demais atividades do órgão da Administração Direta, da Autarquia e da Fundação.

#### CAPÍTULO III

##### DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES

Art. 7º O controle de frequência dos servidores da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações será realizado por meio de sistema de gestão eletrônica de frequência.

§ 1º Em regra, a modalidade da gestão eletrônica de frequência será na forma de biometria.

§ 2º Poderão ser instituídas, a requerimento e mediante justificativa dos órgãos municipais interessados, novas formas de gestão eletrônica de frequência diferentes da biométrica, após análise e aprovação da Secretaria Municipal de Gestão.

§ 3º Constatados problemas técnicos para o registro eletrônico de frequência, pelos motivos certificados pela chefia imediata da unidade, o controle de frequência será realizado por meio de registro idôneo, conforme orientações da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria Municipal de Gestão.

§ 4º O registro de ponto será feito, obrigatoriamente, pelo próprio servidor, não podendo, sob qualquer hipótese,

ser delegado a outra pessoa, sob pena de responsabilidade.

Art. 8º Os servidores deverão registrar as entradas e saídas diariamente e a cada turno.

Art. 9º Haverá uma tolerância de 15 (quinze) minutos nos registros de entrada e saída.

Parágrafo único. Atrasos na entrada ou saídas antecipadas superiores à tolerância referida no "caput" deste artigo serão descontados da remuneração do dia, proporcional ou integralmente, na forma da legislação em vigor, salvo se a compensação for autorizada pela chefia imediata nos termos previstos no Capítulo IV deste decreto.

Art. 10. Poderá ser autorizada, pela chefia imediata, a entrada em atraso ou permitida, com dispensa do registro de ponto, a saída temporária ou antecipada do servidor, para atendimento a convocação, na forma da lei, para sindicâncias, reuniões, atividades de formação, grupos de trabalho ou similares, para cumprimento de serviços obrigatórios por lei ou para serviço externo esporádico.

#### CAPÍTULO IV

##### DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11. O servidor poderá compensar, a critério da chefia imediata, as entradas em atraso e saídas antecipadas, até o décimo quinto dia do mês subsequente, observados os seguintes limites:

I - por dia: 5% (cinco por cento) de sua jornada semanal de trabalho;

II - por semana: 10% (dez por cento) de sua jornada semanal de trabalho.

§ 1º A compensação não se aplica aos servidores submetidos ao regime de plantão.

§ 2º Permitida e efetivada a compensação, o servidor não sofrerá quaisquer descontos em seus vencimentos, considerando-se o tempo compensado para todos os efeitos legais.

§ 3º As horas de trabalho ou a realização de qualquer atividade sem a devida autorização da chefia não serão computadas para qualquer efeito.

§ 4º Os limites fixados no "caput" deste artigo não se aplicam às regras estabelecidas nos decretos específicos de declaração de pontos facultativos e de recessos compensados.

§ 5º As entradas em atraso ou saídas antecipadas, ocorridas nos dez dias que antecederem o início das férias, licenças ou afastamentos, poderão ser compensadas até o décimo quinto dia do mês subsequente ao do retorno do servidor.

Art. 12. É vedada a constituição de saldo positivo de horas para fins de compensação.

Parágrafo único. As horas excedentes verificadas em virtude da permanência do servidor para além de sua jornada diária de trabalho não poderão ser consideradas como suplementares ou prestação de qualquer tipo de serviço extraordinário, salvo quando decorrentes de convocações na forma da Lei nº 10.073, de 9 de junho de 1986.

Art. 13. A compensação de horas de trabalho, em qualquer hipótese, deverá observar a inexistência de prejuízo para o serviço e o bom andamento dos trabalhos da unidade.

Art. 14. As compensações não poderão ser realizadas no intervalo para repouso ou refeição, bem como em períodos de férias, licenças ou afastamentos.

Art. 15. Os atrasos ou saídas antecipadas que não forem devidamente compensados acarretarão os descontos devidos na forma da legislação vigente.

#### CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Incumbirá à Secretaria Municipal de Gestão editar normas complementares à execução deste decreto, estabelecer o cronograma de implantação do sistema de gestão eletrônica de frequência para os órgãos integrantes da Administração Direta e dirimir os casos omissos.

Art. 17. Até que seja efetivamente implantado o sistema de gestão eletrônica de frequência, conforme vier a ser previsto no cronograma referido no artigo 16 deste artigo, o controle de frequência dos servidores vinculados a unidades ainda desprovidas desse sistema continuará sendo processado na forma estabelecida no Decreto nº 33.930, de 13 de janeiro de 1994.

Art. 18. Fica encerrado o projeto-piloto realizado na Prefeitura Regional do Butantã, passando o registro de frequência de seus servidores a ser regulado por este decreto.

Art. 19. As despesas com a execução deste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

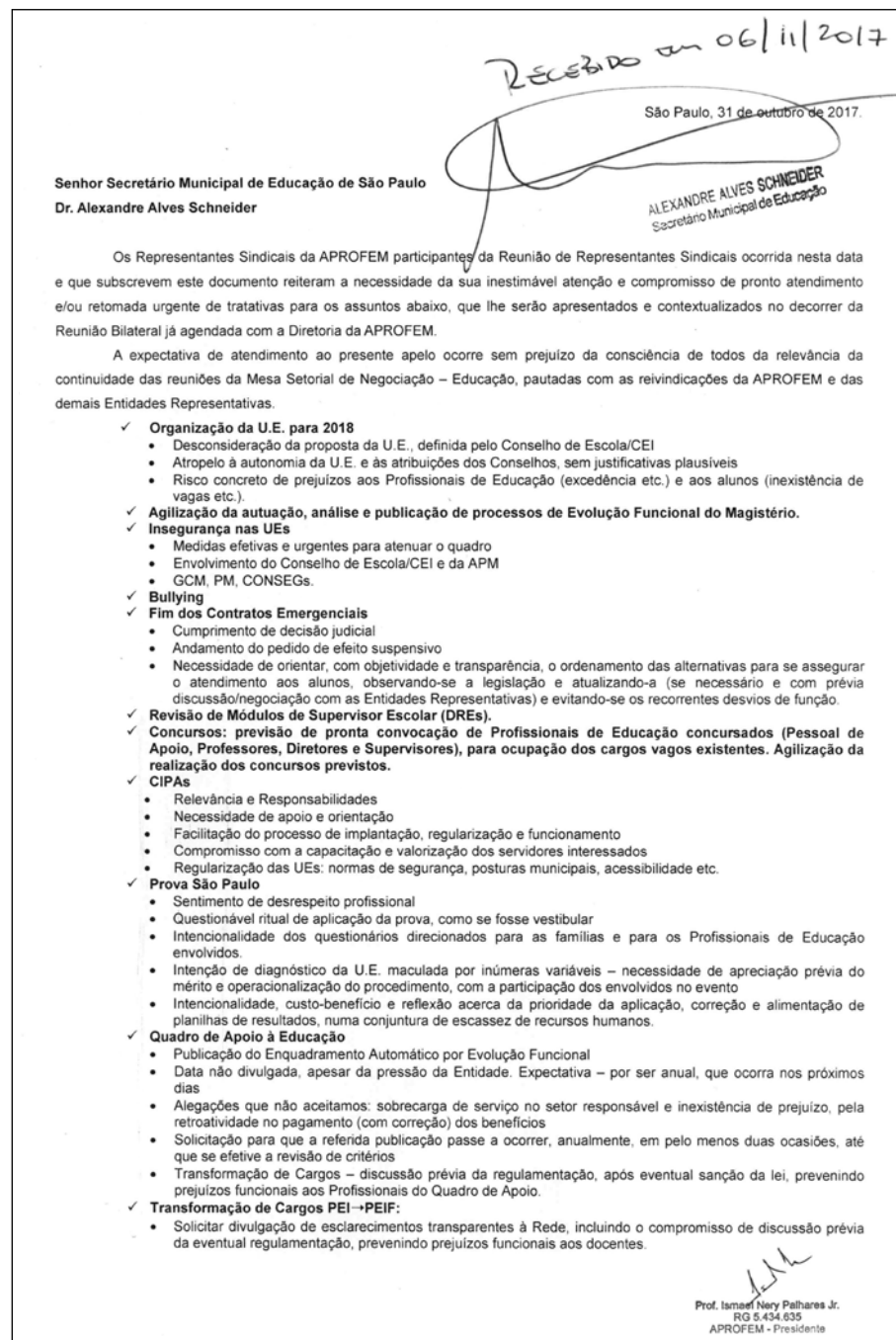
Art. 20. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

(Publicado no DOC de 24/10/2017, pág. 1)

## Reivindicações emergenciais da APROFEM entregues à SME

A Presidência da APROFEM entregou ao sr. Secretário o documento abaixo, previamente discutido e subscrito pela quase totalidade dos presentes à Reunião de Representantes Sindicais da APROFEM realizada no dia 31 de outubro passado.

Durante a Reunião Bilateral ocorrida em 06 de novembro passado, os itens do documento foram apresentados e comentados. O sr. Secretário assegurou que discutiria as propostas com a sua assessoria, para prosseguimento das tratativas.



### Observação:

#### ✓ Quadro de Apoio à Educação

##### • Transformação de Cargos

Dois dias após a Reunião Bilateral, no DOC de 08/11/2017, página 4, o Prefeito, por meio do Ofício ATL nº 123, de 7 de novembro de 2017, vetou na íntegra o Projeto de Lei nº 204/10, aprovado em sessão de 4 de outubro de 2017, que visava transformar os atuais cargos de Agente Escolar em Auxiliar Técnico de Educação I.

A APROFEM mantém o seu apoio às transformações de cargos que resultem em benefícios para os seus representados.

##### • Publicação do Enquadramento Automático por Evolução Funcional 2017

Sob protesto da APROFEM pelo atraso demorado, a SME anunciou o seguinte cronograma:

- Cadastramento de títulos e atividades: de 05 a 15/12/2017
- Processamento em janeiro/2018 (tempo)
- Data de corte (tempo, títulos e atividades): 31/10/2017
- Publicação: fevereiro/2018.

## LEGISLAÇÃO

## Casa Própria para o Servidor Municipal – realidade ou devaneio?

LEI Nº 16.735, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2017

Institui o Programa Casa Paulistana e dá outras providências.

**Art. 1º** Fica instituído o Programa Casa Paulistana, em que o Poder Executivo Municipal promoverá convênios com agentes financeiros no intuito de subsidiar a aquisição da casa própria por servidores públicos municipais – ativos ou inativos – da administração direta, fundacional e autárquica.

§ 1º Para o servidor ser contemplado pelo Programa Casa Paulistana, deverá ser analisada sua renda familiar mensal bruta, devendo o Poder Executivo definir os valores máximos para admissão.

§ 2º O subsídio tem caráter pessoal, intransferível e visa complementar a capacidade de pagamento do servidor público.

§ 3º Caberá, ainda, ao Programa Casa Paulistana:

I - promover a celebração com os agentes financeiros dos contratos, convênios, termos de parceria e acordos necessários para implementação do presente Programa;

II - estruturar as operações e condições em consonância com os critérios definidos no presente Programa;

III - acompanhar e avaliar o desempenho das operações integrantes do presente Programa;

IV - expedir os atos necessários à atuação de todos os participantes na operacionalização do Programa ora instituído;

V - outras atribuições serão definidas pelo Poder Executivo por meio de regulamentação específica.

**Art. 2º** Para participar do Programa, os agentes financeiros interessados deverão firmar convênio com o Casa Paulistana, do qual constarão as condições e atribuições de cada participante, respeitada a legislação pertinente.

**Art. 3º** Ficam excluídos da presente lei:

I - servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão ou de função de confiança;

II - servidores admitidos em caráter temporário;

III - servidores de outros Estados, Municípios ou esferas de governo, mesmo quando prestando serviços nos órgãos municipais do Poder Executivo.

**Art. 4º** A fonte dos recursos financeiros para concessão dos subsídios aqui estabelecidos será o Fundo Municipal de Habitação.

§ 1º Os recursos para as operações serão previamente depositados em conta remunerada especialmente aberta para os fins do Programa nos agentes financeiros conveniados.

§ 2º O valor do subsídio será definido pelo Poder Executivo.

**REQUISITOS PARA CONCESSÃO DO SUBSÍDIO**

**Art. 5º** O servidor, bem como as demais pessoas que integram a composição da renda familiar e seus respectivos cônjuges ou conviventes, devem se enquadrar nos critérios abaixo:

I - atender às condições exigidas pelo agente financeiro para o enquadramento da operação na forma da legislação vigente à época da contratação do financiamento junto ao agente financeiro;

II - atender aos requisitos do Programa Minha Casa Minha Vida e do FGTS no que se refere à condição de não proprietário de imóvel;

III - não ter tido atendimento habitacional pela Secretaria Municipal da Habitação, Companhia Metropolitana de Habitação – COHAB ou por outro agente promotor/financeiro;

IV - possuir crédito pré-aprovado pelo agente financeiro responsável pela concessão do crédito habitacional, no momento da inscrição no Programa, ficando a concessão do subsídio sujeita à aprovação do crédito junto ao agente financeiro no momento da concessão do financiamento;

V - outros requisitos serão definidos pelo Poder Executivo por meio de regulamentação específica.

**COMPROVAÇÃO E AUTORIZAÇÃO**

**Art. 6º** A comprovação da condição de servidor público e do atendimento habitacional anterior será fornecida respectivamente pelo órgão em que o servidor estiver lotado e pela Secretaria Municipal da Habitação/Companhia Metropolitana de Habitação – COHAB.

Parágrafo único. O servidor municipal contemplado autorizará formalmente a Secretaria Municipal de Habitação e o agente financeiro para que suas informações cadastrais possam ser utilizadas na verificação do enquadramento no Programa.

**Art. 7º** Com base nos dados informados será apurada a estimativa de valor do subsídio a ser concedido ao servidor.

§ 1º A estimativa mencionada no “caput” representa mera simulação, não valendo como valor final, pois está sujeita a alterações de acordo com os procedimentos do agente financeiro quando da aferição e apuração da renda familiar que servirá de base para efetivar a operação.

**REQUISITOS DO IMÓVEL PRETENDIDO**

**Art. 8º** O imóvel objeto da proposta de financiamento habitacional deverá estar localizado em área urbana no Município de São Paulo.

**Art. 9º** Entende-se imóvel quaisquer imóveis habitacionais que atendam as regras definidas pelo agente financeiro responsável pela concessão do financiamento, inclusive aquisição de unidades em empreendimentos estruturados, sob a forma de apoio à produção ou associativa, desde que a venda e o financiamento da unidade seja contratada de forma definitiva.

**Art. 10.** Para os fins do Programa Casa Paulistana, o valor de compra e venda ou de avaliação do imóvel objeto do financiamento a ser concedido, o que for maior, deverá observar como limite o mesmo admitido pelo Conselho Curador do FGTS e/ou Programa Minha Casa Minha Vida para imóvel novo no Município de São Paulo.

§ 1º O limite indicado no “caput” do presente artigo será o vigente na data da contratação do financiamento.

§ 2º Havendo distinção entre o limite máximo permitido para o Programa Minha Casa Minha Vida e o estabelecido pelo Conselho Curador do FGTS, para efeito do Programa objeto desta lei, deve ser considerado o maior entre eles.

**Art. 11.** A diferença de preço do imóvel, quando houver, deve ser integralizada pelo servidor.

**CERTIFICADO DE SUBSÍDIO MUNICIPAL**

**Art. 12.** O servidor deverá, por iniciativa própria, buscar e obter a apro-

vação do crédito habitacional para aquisição do imóvel em qualquer agente financeiro participante do Programa.

**Art. 13.** Após obter a aprovação do crédito, o beneficiário poderá pleitear 1 (um) Certificado de Subsídio Municipal por família, em nome do servidor público, que deverá ser emitido pelo Poder Executivo.

§ 1º O prazo de validade do Certificado é de 06 meses, contados a partir da data de sua emissão, sendo renovável por igual período.

§ 2º Se for constatada mais de uma solicitação por família, todas serão canceladas.

§ 3º Nos casos de cancelamento ou alteração do pleito pelo interessado, o servidor deve formalizar novo registro e o atendimento se fará em face desse novo registro.

**Art. 14.** A emissão do Certificado está condicionada à disponibilidade de recursos alocados ao Programa pelo FMH e à confirmação, pelo agente financeiro, do crédito a ser concedido ao interessado.

**ENQUADRAMENTO DAS OPERAÇÕES E LIBERAÇÃO DE RECURSOS**

**Art. 15.** Os agentes financeiros conveniados deverão enquadrar as operações nas normas de financiamento emanadas do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e do Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV) referente aos recursos do FGTS, editadas pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do FGTS e/ou do PMCMV, modalidade Carta de Crédito Individual – Manual de Fomento – Pessoa Física.

Parágrafo único. Será admitida a concessão do subsídio aos servidores públicos em operações realizadas no âmbito do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE) somente na hipótese de não ser possível o enquadramento do imóvel objeto da operação nas normas do FGTS e/ou do PMCMV, devendo ser observado, contudo, o atendimento das demais condições do programa previstas nesta lei.

**Art. 16.** A liberação dos recursos será efetuada pelo agente financeiro que registrará em conta vinculada e promoverá a liberação após o registro do contrato de financiamento, juntamente com as demais verbas da operação.

**Art. 17.** O agente financeiro explicitará, no contrato de financiamento, os valores da participação do Fundo Municipal de Habitação na operação.

**Art. 18.** Após a concessão do financiamento, o valor do subsídio será repassado pelo agente financeiro, juntamente com o valor do crédito habitacional e demais verbas da operação, condicionado ao registro do contrato de compra e venda no competente Registro Imobiliário.

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 19.** O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação.

**Art. 20.** As despesas com a execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Art. 21.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

(Publicado no DOC de 02/11/2017, pág. 01)

## Ensino Municipal – A valorização da participação na APM, para fins de Evolução Funcional

Restou frustrada pela SME a intenção da APROFEM de obter uma proporcionalização da valorização da participação do Profissional de Educação como membro da Associação de Pais e Mestres, em benefício desses Profissionais. O pedido decorreu da ampliação da duração do mandato da APM para 2 (dois) anos, mantendo a pontuação recebida até então pelo mandato de 1 (um) ano.

A reconhecida atuação da APROFEM na busca pelo resgate da relevância da atuação das APMs nas Unidades Educacionais é justificada pela significativa ajuda que os seus membros (comunidade e servidores) podem prestar à Equipe Escolar no cotidiano da UE e aos alunos, como salutar exemplo de solidariedade e compartilhamento. Este enfoque justifica qualquer medida que reforce o interesse do servidor em participar dessa instituição, nas suas horas vagas.

Entretanto, prevaleceu a já conhecida visão fria e tecnicista que tem balizado inúmeras decisões da Administração, como se pode depreender do texto ao lado, retirado do expediente que tratou do assunto. A APROFEM espera que o sr. Secretário de Educação, conhecido por adotar posturas que pretendem valorizar a participação da comunidade usuária, reveja essa decisão.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
Coordenadoria de Gestão e Organização Educacional  
Divisão de Normatização e Orientação Técnica

Ofício nº 026/2017

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

Assunto: Alteração de Legislação – APM

**SME-COGED**

Pelo presente o Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo – APROFEM solicita alteração de decretos e portarias que fixam a forma de pontuação para fins de Evolução Funcional dos Profissionais do Quadro do Magistério Municipal e do Quadro de Apoio à Educação, tendo em vista a edição da Portaria nº 8.707, de 20/12/16, alterada pela Portaria nº 3.539/17, que aprova o Estatuto Social da Associação de Pais e Mestres, alterou o período de cada mandato da APM de um para 2 (dois) anos.

A reivindicação está ancorada no tratamento similar que, a seu ver, deve existir entre os profissionais da educação que participam da APM e os que participam do Conselho de Escola ou de outras instituições auxiliares.

Ao analisarmos os dispositivos do Decreto nº 50.069/08 que regulamenta a Evolução Funcional dos integrantes da carreira do Magistério Municipal, do Quadro dos Profissionais da Educação, conforme previsto na Lei nº 14.660, de 26/12/07, com as alterações introduzidas pela Lei nº 14.715/08, constatamos que o seu artigo 10 assim estabelece: “A participação em atividades escolares no ensino municipal, nos termos do inciso VII do art. 69 deste decreto, será computada conforme as seguintes especificações:

I - .....

II - .....

III- participação como membro do Conselho de Escola, de Associação de Pais e Mestres e de outras instituições auxiliares, fora do horário regular de trabalho, correspondendo a 1 (uma) gestão;

IV - .....

Assim sendo, não pairam dúvidas de que a pontuação para fins de Evolução Funcional para os profissionais de educação eleitos membros do Conselho de Escola, da APM ou de outras instituições só serão pontuados ao final de cada gestão. Se a duração dos mandatos de uma para outra instituição, de acordo com a pertinente legislação em vigor, possui períodos diferenciados, há que ser contado também, de forma diferenciada, ou seja, para o Conselho de Escola, fará jus ao atestado para fins de Evolução Funcional os membros que permaneceram durante todo o mandato que é de um ano e, para a APM, os membros que permaneceram durante todo o mandato que é de 2 (dois) anos.

Importante aqui salientar que o novo Estatuto foi fruto de discussão coletiva envolvendo diferentes órgãos da Administração que concluíram que o mandato da APM deve ter a duração de 2 (dois) anos, considerando a sua importância no tratamento daquele assunto.

A concessão de pontuação para fins de evolução funcional é prerrogativa da Administração municipal como forma de valorização profissional.

Tal pontuação não foi alterada e continua sendo direito do profissional, devendo, no entanto, percorrer o tempo de toda a gestão. Assim sendo, entendemos que está mantida a valorização profissional, não havendo razões fundamentadas que justifiquem a alteração da legislação solicitada.

Sendo o que cumpre manifestar, retornamos o presente para superior consideração.

São Paulo, 11/10/17

SME/COGED/DINORT