

# Reunião de Representantes

23 DE FEVEREIRO DE 2024



**PAUTA** {

**I - INFORMES**

**II - CAMPANHA SALARIAL 2024**

## I - INFORMES

### **I - PRÊMIO DE DESEMPENHO EDUCACIONAL 2023**

A lei que dispõe sobre os critérios para o cálculo do valor do Prêmio de Desempenho Educacional (PDE) estabelece que o pagamento pode ocorrer até abril do ano subsequente à sua aquisição pelo profissional de educação.

O SINPEEM atua para que a lei seja alterada e não haja descontos no cálculo do valor do PDE por ausências, inclusive decorrentes de licenças médicas e faltas abonadas. Também pressiona o governo para que haja aumento do valor e antecipação do pagamento do prêmio.

#### **1.2 - Pagamento da segunda parcela em março**

Em 2023, reivindicamos e conseguimos o pagamento do PDE em duas parcelas. A primeira foi paga 30 de julho.

Todos que atendem aos requisitos e têm direito ao PDE não terão de devolver valor recebido. Discutimos, reivindicamos e a segunda parcela será paga em março.

#### **1.3 - PDE 2024: ausências implicarão em descontos a partir de 19/02**

Publicado no DOC de 15 de fevereiro, o Comunicado nº 145 determina que, para fins de cálculo do PDE de

2024, instituído pela Lei nº 14.938/2009, destinado aos profissionais de educação, a apuração da assiduidade terá como data inicial o dia 19 de fevereiro de 2024.

O SINPEEM tem como política permanente a posição contra os abonos e prêmios. Defende a incorporação aos padrões de vencimentos. Enquanto existir abonos complementares, queremos que sejam pagos sem descontos por licenças e/ou faltas abonadas.

#### **1.4 - Eventos que não implicam em desconto no PDE:**

✓ férias; casamento: até oito dias; luto, pelo falecimento de cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto: até oito dias; luto, pelo falecimento de padrasto, madrastra, sogros e cunhados: até dois dias; exercício de outro cargo em comissão ou função na administração direta ou indireta, convocação para o cumprimento de serviços obrigatórios por lei, licença por acidente de trabalho ou doença profissional, licença à gestante e licença compulsória.

### **2 - GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO**

A Gratificação por Local de Trabalho (GLT) foi aprovada em 2022, podendo ser revista, via decreto, quanto

aos seus valores e abrangência quanto às unidades que possuem o direito. É fixada, observados os limites orçamentários, os critérios para a definição e classificação das unidades, conforme a dificuldade de lotação (DL).

Para a GLT, paga mensalmente, com valor referencial por quadro profissional e faixas de dificuldade de lotação ao profissional da educação que estiver no exercício real de suas funções na unidade, o SINPEEM reivindica valor igual, independentemente do cargo.

Não há justificativas para o pessoal do Quadro de Apoio receber valor inferior ao pago a um docente ou gestor, estando na mesma unidade.

**Defendemos tratamento isonômico.**

### **3 - DIREITO ÀS FÉRIAS E PAGAMENTO INTEGRAL DA GRATIFICAÇÃO DE UM TERÇO**

Com a aprovação da Lei nº 17.722/2021 e a regulamentação pelo Decreto nº 62.555/2023, o servidor municipal adquire direito às férias na razão dos dias de efetivo exercício, de acordo com a proporcionalidade prevista em lei, até o limite anual de 30 dias corridos.

Conforme a lei, são considerados, para fins de aquisição do direito a férias, o tempo de exercício real do servidor, correspondente aos dias de efetivo comparecimento ao trabalho, os períodos relativos aos afastamentos ou licenças do serviço considerados pela legislação como de efetivo exercício, bem como as licenças médicas para tratamento da própria saúde do servidor, até o limite de seis meses, ainda que descontínuos, durante o período aquisitivo.

Mesmo com a nova lei, o SINPEEM pressionou para que os profissionais de educação mantivessem o direito de férias, sem descontos por licenças médicas, e que sejam integrais para os docentes, coincidindo os 30 dias com as férias escolares.

Conseguimos os 30 dias em janeiro, mas ocorreram problemas com o pagamento da gratificação de um terço. A maioria já resolvida, mas ainda há pendências que estamos tratando para solucionar.

### **4 - READAPTADOS ESCOLHEM TURNO**

Os professores readaptados, em caráter permanente ou temporário, escolherão na unidade escolar de lotação/exercício um turno para o cumprimento da jornada de

trabalho, conforme classificação elaborada em escala própria, nos termos da Portaria SME nº 6.258/2013 e seu Anexo IV, na seguinte ordem:

- a) professores de educação infantil e ensino fundamental I e professores de ensino fundamental II e médio – efetivos;
- b) adjuntos;
- c) estáveis;
- d) não estáveis.

### **5 - PAGAMENTO DE APOSENTADORIA PELO IPREM**

Desde 2005 o IpreM vem sendo o órgão gestor do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Municipais da Prefeitura de São Paulo. É responsável, por meio do Funfin ou do Funprev, pelo pagamento de aposentadorias de servidores efetivos e pensões dos dependentes de servidores efetivos já falecidos.

Mesmo tendo esta responsabilidade desde 2005, muitos ficaram surpresos e até mesmo se apavoraram com as mudanças ocorridas no pagamento e emissão do holerite ocorridos em janeiro deste ano.

Por desconhecimento ou por simples interesse em espalhar pânico, foi divulgado que os profissionais de educação deixariam de pertencer ao quadro de aposentados da educação. Assim, teriam o valor da aposentadoria reduzido e até deixariam de receber.

A confusão também foi alimentada por falta de informação pela Coordenação de Gestão de Pessoas (Cogep/SME e também pelo IpreM). Aposentados não conseguiram obter seus holerites e sequer fazer o cadastramento, que também serve como prova de vida.

O SINPEEM, por meio de vídeo e impressos, esclareceu sobre as aposentadorias, afastou a especulação quanto ao fim ou não do pagamento de aposentadorias e cobrou do governo a regularização da emissão de holerites e do cadastramento.

Não aceitamos quaisquer perdas de direitos e a não emissão do holerite e do comprovante de rendimentos e defendemos mais facilidade no processo de cadastramento anual. Também defendemos valorização das aposentadorias e pensões, com o mesmo índice aplicado sobre os vencimentos dos ativos.

A nossa luta por valorização e respeito aos direitos dos aposentados está na ordem do dia e terá mais êxito com a participação de todos.

## 6 - ISENÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA PARA SERVIDORES(AS) APOSENTADOS(AS) COM DOENÇAS GRAVES

A isenção de Imposto de Renda está prevista no artigo 6º, inciso IV da Lei Federal nº 7.713/1988.

O benefício pode ser requerido pelo servidor(a) público aposentado, com doença grave estabelecida na referida lei, após avaliação pericial realizada pela Coordenação de Gestão de Saúde do Servidor (Cogess), da Secretaria Municipal de Gestão.

As doenças que constam na Lei Federal nº 7.713/1988 e garantem isenção de IR são:

- tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante (lesão entre as vértebras da coluna), nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante) e síndrome de imunodeficiência adquirida (Aids).

## 7 - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL PREVIDENCIÁRIO PARA APOSENTADOS(AS) COM DOENÇAS GRAVES

Este benefício, conquistado durante a nossa campanha salarial de 2023, foi instituído pela Lei Municipal nº 17.969, regulamentada pela Portaria nº 07/Seges/2024.

Trata-se de um benefício administrativo, concedido mediante requerimento do servidor(a) público municipal aposentado(a) com doença grave definida pela Lei nº 7.713/1988 –, a mesma que dispõe sobre isenção de Imposto de Renda de pessoas físicas – após avaliação pericial realizada pela Cogess.

A conquista deste benefício foi resposta parcial do governo à nossa reivindicação e movimentos que fazemos pelo fim do confisco previdenciário. Importante vitória, mas ainda incompleta. O nosso movimento contra o fim integral do confisco previdenciário continua.

### 7.1 - Valor do benefício assistencial previdenciário

O valor do benefício assistencial previdenciário cor-

responde ao total descontado para o Funfin ou Funprev, que incide sobre o que excede ao salário-mínimo até o teto do INSS. Portanto, entre o que supera R\$ 1.412,00 e até R\$ 7.786,02.

#### Exemplos:

- a) servidor com aposentadoria no valor de R\$ 3.800,00: terá desconto de R\$ 532,00 para o Iprem. Ganhará isenção por doença grave sobre o valor de até o teto do INSS, de R\$ 7.786,02. Portanto, receberá R\$ 532,00 como benefício assistencial previdenciário;
- b) servidor com aposentadoria no valor de R\$ 9.000,00: terá desconto de R\$ 1.260,00 para o Iprem. Ganhará isenção por ter doença grave até o valor de R\$ 7.786,02, teto do INSS. Desta forma, contribuirá sobre o que excede a este valor, portanto, sobre somente R\$ 1.213,98 que totaliza o desconto de R\$ 169,95. Sendo assim, terá a devolução, como benefício assistencial previdenciário, de R\$ 1.090,05.

### 7.2 - Requerimentos para isenção do Imposto de Renda e solicitação do benefício previdenciário

Para a requisição de isenção de IR e para o benefício assistencial previdenciário é necessário o preenchimento de formulários próprios, sendo o requerimento:

- a) a ser utilizado pelo servidor que, já tendo desconto de IR em folha, solicita a isenção da tributação e a concessão do benefício assistencial. O requerimento é encaminhado para a apreciação da Cogess e deliberação pela autoridade competente;
- b) para avaliação médico pericial, para deferimento da concessão do benefício assistencial, a ser utilizado pelo servidor que, não tendo desconto de Imposto de Renda em folha, solicita apenas a concessão do benefício assistencial. Encaminhado à apreciação inicial da Cogess e deliberação pela autoridade competente;
- c) requerimento para deferimento da concessão do benefício assistencial, a ser utilizado pelo servidor que já obteve isenção de IR e solicita apenas a concessão do benefício assistencial. A análise, neste caso, caberá à própria unidade de gestão de pessoas;

- d) recurso destinado à reapreciação da avaliação pericial para fins de isenção de IR e/ou benefício assistencial.

Os requerimentos podem ser apresentados presencialmente ou por mensagem eletrônica.

#### Endereços importantes:

- a) Divisão de Gestão de Folha de Pagamento (DGFP):  
**folhadepagamento@prefeitura.sp.gov.br**
- b) realização de perícias:  
**seges-cogess@prefeitura.sp.gov.br**

## 8 - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO DE PRECATÓRIOS

Por meio do Edital nº 01/2024, a Câmara de Conciliação de Precatórios da Prefeitura de São Paulo convocou todos os titulares de precatórios do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo (Ipem), da São Paulo Transporte S/A (SPTrans), da São Paulo Urbanismo (SP Urbanismo), bem como dos extintos Serviço Funerário do Município de São Paulo (SFMS) e Autarquia Hospitalar Municipal (AHM) para, querendo, apresentarem suas propostas de acordo direto.

### 8.1 - Opção pelo acordo e deságio

Poderão celebrar o acordo direto os titulares originais dos precatórios, seus sucessores “causa mortis” ou cessionários, mediante deságio de:

I - 20% para os créditos de precatórios inscritos na ordem cronológica de pagamento entre os anos de 2009 e 2010;

II - 25% para os créditos de precatórios inscritos na ordem cronológica de pagamento entre os anos de 2011 e 2012;

III - 30% para os créditos de precatórios inscritos na ordem cronológica de pagamento entre os anos de 2013 e 2014;

IV - 35% para os créditos de precatórios inscritos na ordem cronológica de pagamento entre os anos de 2015 e 2019;

V - 40% para os créditos de precatórios inscritos na ordem cronológica de pagamento entre os anos de 2020 e 2024.

### 8.2 - Descontos legais sobre o valor do precatório

O deságio será aplicado sobre o valor devido atualizado do crédito, cujo cálculo seja definitivo, desde que não haja discussão do crédito em sede de ação rescisória ou recursos pendentes do Município de São Paulo, Ipem, SPTrans, SP Urbanismo, AHM ou SFMS, ou crédito sujeito à retificação.

### 8.3 - SINPEEM enviará carta para quem já pode participar da Câmara de Conciliação de Precatórios

Para saber se você tem precatório e está em condições de participar da Câmara de Conciliação, basta aguardar convocação por meio de carta, enviada pelo SINPEEM.

Nem todos os associados que tiveram ganho judicial nas ações ajuizadas pelo SINPEEM já possuem precatórios. E nem todos que já possuem precatórios estão habilitados a participar da Câmara de Conciliação e optar por acordo. Portanto, todos devem aguardar comunicação oficial do SINPEEM.

### 8.4 - Não receberão carta convocatória do SINPEEM:

- ✓ quem já teve ganho judicial, mas ainda não tem o título precatório expedido pela Justiça;
- ✓ titulares de precatórios que possuem prioridade e valor a receber inferior a R\$ 144 mil reais.
- ✓ titulares de créditos judiciais até R\$ 28 mil, considerado de pequeno valor.
- ✓ titulares de precatórios com recursos pendentes.

Os procedimentos para quem possui prioridade por idade ou pequeno valor a receber são adotados pelo Departamento Jurídico do SINPEEM. Portanto, aguardem!

### 8.5 - Período de apresentação de proposta de acordo

O requerimento para apresentação de proposta de acordo direto com o Município de São Paulo, devidamente preenchido e acompanhado da documentação exigida,

deverá ser protocolado no período de 30/06/2024, na forma eletrônica.

O SINPEEM tem cronograma de convocação que será enviado para o associado. Na carta, constará período para o acordo e os procedimentos on-line para a opção pelo acordo.

Não poderá ser realizada proposta de acordo de forma física.

## 9 - ANDAMENTO DAS AÇÕES JUDICIAIS DE AUTORIA DO SINPEEM

### 9.1 - Ação sobre a URV

A ação coletiva denominada como Unidade Real de Valor (URV) foi ajuizada para que os associados ao SINPEEM, ativos e inativos, tivessem seus vencimentos ou proventos convertidos para a URV no mês de março de 1994, nos termos do artigo 22 da Lei nº 8.880/1994, com repercussão nos vencimentos futuros e respectivas diferenças.

Tivemos sentença favorável em segunda instância. Após a decisão, foi instaurado o devido cumprimento de sentença. A Prefeitura foi intimada a dar o fiel cumprimento na obrigação de fazer.

Na via administrativa, a Prefeitura acatou a decisão judicial e reconheceu que o índice devido a ser apostilado seria de 9,12% para o mês em questão, conforme publicação no DOC em 05/05/2021, determinando os cálculos das diferenças.

Em seguida, via reunião on-line, a Procuradoria passou a negociar com o SINPEEM o envio dos CDs com os atrasados devidos a cada associado, para que pudessemos realizar o cálculo do valor que cabia a cada que consta no processo.

Porém, para a nossa surpresa, a Prefeitura voltou atrás, alegando que já havia realizado o cumprimento da obrigação de fazer, por meio de reestruturações realizadas nas carreiras dos associados e requereu a extinção do processo.

Em resposta ao pedido de extinção processual realizado pela Prefeitura, o SINPEEM se manifestou contra, argumentou que a solicitação era incompatível com os atos anteriormente praticados e a impugnação apresentada, pois já havia aceitado o resultado do julgamento, que fez pressupor a abdicação da faculdade processual de impugnar pela ocorrência da preclusão, além da perda do prazo para ofertar a impugnação.

A Justiça determinou que a Prefeitura comprovasse, em 30 dias, o alegado acerca da absorção decorrente de reestruturação financeira ou por reajustes posteriores a alguma reestruturação de carreiras, na vida

funcional dos associados. Não satisfeita com o prazo estipulado, a Prefeitura requereu mais 30 dias para juntar as provas nos autos.

O pedido foi deferido pela Justiça. A PMSP apresentou documentos que, segundo a Procuradoria, comprovam ter havido as reestruturações nas carreiras, que implicaram na absorção do ganho judicial referente à ação URV.

O Departamento Jurídico do SINPEEM foi instado a se manifestar. Cumprimos dentro do prazo e entramos com pedido de impugnação da documentação apresentada pela Procuradoria-Geral da Prefeitura. Pedimos o julgamento do feito e estamos aguardando a decisão da Justiça.

### 9.2 - Ação de 25,32% para todos do Quadro de Apoio

#### Em fase de recurso.

Apresentamos RECURSO ESPECIAL e RECURSO EXTRAORDINÁRIO e não foram admitidos. Como sempre fazemos em todas as nossas ações, adotamos todas as providências e recursos na busca do direito reclamado, apresentamos recurso de AGRAVO e o processo foi encaminhado pelo juiz para julgamento no Superior Tribunal de Justiça (STF).

Estamos aguardando e acompanhando a decisão do STJ.

### 9.3 - Ação de 25,32% para todos do Quadro do Magistério

#### Em fase de recurso.

Apresentamos APELAÇÃO em 13/06/2023 contra a decisão do juiz, que negou provimento à nossa causa, ciente de todas as evidências e decisão em que foi reconhecido o direito em outra ação coletiva. A PMSP, por meio da Procuradoria, apresentou contrarrazões.

No julgamento da apelação, o direito foi julgado prescrito. Sem deixar de usar todos os recursos cabíveis, apresentamos EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, que também foram providos pelo juiz. Estando dentro do prazo, agora preparamos recursos especial e extraordinário.

Por coerência e justiça, é impossível que seja mantida a decisão pela improcedência à nossa causa. A batalha jurídica continua e o processo chagara à última instância para decisão.

**Queremos 25,32% para todos!**

## 9.4 - Ação relativa aos 62%

Denominada ação pelos 62%, tem origem no erro da Prefeitura quanto ao índice de reajuste aplicado em outubro e dezembro de 1994, que causou perda aos trabalhadores que já eram servidores em setembro deste ano.

O SINPEEM ganhou esta ação, que resultou em diferença salarial a ser paga a milhares de associados. Não cabendo mais recursos à Prefeitura, já está na fase de cumprimento da obrigação de fazer e pagar.

Milhares já possuem o valor do seu crédito. Todos que têm valor calculado e homologado pelo juiz, inferior a R\$ 28 mil, portanto considerado pequeno valor, terá o pedido de levantamento requerido pelo SINPEEM assim que o juiz intimar o nosso Jurídico. O SINPEEM, ao apresentar pedido de levantamento, indica a conta corrente do associado para, assim que o crédito for liberado, seja transferido diretamente pelo Tribunal de Justiça (TJ) para a conta do associado, informada por ele ao SINPEEM.

Nesta mesma ação, milhares têm valores superiores a R\$ 28 mil, portanto, possuem precatórios, que serão pagos considerando prioridade, ordem cronológica ou ainda por acordo. Todos os procedimentos para que o associado receba o valor a que tem direito são adotados pelo SINPEEM.

Desta ação, bem como as referentes aos 81%, Dapo e Iprem, os associados que possuem precatórios com ordem cronológica até 2024 e sem pendências, a serem convocados por carta pelo SINPEEM, poderão participar da Câmara de Conciliação de Precatórios 2024 e optar por acordo, que pode reduzir o tempo de espera para recebimento do seu crédito judicial.

## 10 - TRABALHO FORA DO HORÁRIO E JORNADA SOMENTE COM A ANUÊNCIA DO SERVIDOR

### 10.1 - Organização de classe/turno deve ser aprovada pelo Conselho

A organização das classes em cada turno deverá ser aprovada pelo Conselho de Escola/CEI/Cieja e considerar, prioritariamente, a necessidade das famílias cujos filhos estejam regularmente matriculados na unidade educacional.

### 10.2 - Incumbência do professor em CJ, CCH e módulo sem regência

Os professores em cumprimento de atividades de CJ, CCH ou em vaga no módulo sem regência, de acordo

com as necessidades da unidade educacional e respeitada a prioridade, se incumbirão de:

I - ministrar aulas na ausência dos regentes de agrupamentos, classes, aulas, previamente planejadas com a orientação do coordenador pedagógico e considerando o Currículo da Cidade;

II - atuar pedagogicamente junto aos professores em regência de classes/aulas, especialmente nas atividades de recuperação contínua;

III - participar de todas as atividades pedagógico-educacionais que envolvam os regentes de agrupamento/classes/aulas e/ou estudantes, dentro do seu turno/horário de trabalho.

Estas atividades realizadas serão planejadas pelas equipes gestora e docente, e registradas no projeto político-pedagógico da unidade educacional.

## 10.3 - Professores em CJ ou CCH

Os professores deverão, quando no cumprimento das horas de CJ e/ou CCH, na ordem:

I - ministrar aulas na ausência do regente das classes/aulas, previamente planejadas com o coordenador pedagógico e em consonância com o Currículo da Cidade;

II - atuar pedagogicamente junto aos professores em regência de classes/aulas, especialmente nas atividades de recuperação contínua;

III - participar de todas as atividades pedagógico-educacionais que envolvam os regentes de classes/aulas e/ou alunos, dentro do seu turno/horário de trabalho.

## 11 - HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO

O Decreto nº 62.835/2023 regulamentou o horário especial de trabalho dos servidores(as) municipais com deficiência ou que tenham cônjuge, companheiro(a), filho(a) ou outro dependente com deficiência, nos termos e condições que especifica. No entanto, pelas condições estabelecidas, é praticamente direito restrito ou impossível de ser exercido em função das perdas que implica.

A concessão do horário especial de trabalho cabe ao servidor(a) público com deficiência ou que tenha cônjuge ou companheiro(a), filho(a) ou outro dependente com deficiência e nos termos estabelecidos no decreto, de-

penderá de prévio requerimento formulado pelo servidor(a) interessado e de avaliação por junta médica designada pela Coordenadoria de Gestão de Saúde do Servidor (Cogess), da Secretaria Municipal de Gestão.

O servidor(a) deverá protocolar o pedido junto à chefia imediata de sua unidade de exercício, devidamente instruído nos termos do artigo 3º do Decreto nº 62.835/2023, que autuará o requerimento via SEI e o remeterá à respectiva Diretoria Regional de Educação.

Durante o período de gozo da redução da carga horária, o servidor(a) deve se abster de se dedicar a qualquer outra atividade remunerada.

Por esta restrição se deduz que os que cumulam cargos em outras redes, ao obterem redução de jornada na Prefeitura de São Paulo, precisam pedir exoneração dos cargos que exercem em outras redes de ensino.

Quando o acúmulo é exercido na PMSP, na hipótese de o servidor(a) acumular cargos/funções, a redução da jornada de trabalho:

I - incidirá na mesma proporção em ambos os cargos/funções, desde que comprovada a necessidade por junta médica, observadas as peculiaridades e especificidades de cada cargo;

II - deverá ser aplicada na mesma proporção em relação às horas aula, horas adicionais ou horas atividade semanais, que compõem a jornada docente cumprida pelo servidor ou servidora.

### **11.1 - Perda de designação**

Nas situações em que o profissional de educação estiver designado para exercício ou substituição de cargo da classe dos gestores educacionais ou nomeados para cargos em comissão e for concedido o horário especial de que trata o Decreto nº 62.835/2023, será cessada a designação ou proposta a exoneração.

### **11.2 - Vedações nos casos de redução de jornada**

Ficam vedados aos servidores(as) submetidos ao horário especial de trabalho:

I - a convocação para realização de Jornadas Especiais de Trabalho de 40 horas de trabalho semanais (J-40), plantões e horas suplementares;

II - o ingresso na Jornada Especial Integral de Formação (Jeif);

III - a atribuição de aulas a título de Jornada Especial de Trabalho Excedente (TEX), Jornada de Horas/Aula Excedentes (JEX), Jornada de Hora/Trabalho Excedente (HTE).

### **11.3 - Perda de benefícios:**

- a concessão do auxílio-refeição, nos termos da Lei nº 12.858/1999, quando o horário especial resultar no cumprimento de jornada inferior a 30 horas semanais;
- na hipótese de os servidores, por ocasião do deferimento do horário especial, se encontrarem em uma das situações acima descritas, terão cessadas as respectivas convocações.

### **11.4 - Acomodação em vaga no módulo**

Enquanto estiver no cumprimento do horário especial de trabalho, o profissional de educação docente, com classe/blocos/aulas ou agrupamentos atribuídos, será acomodado em vaga no módulo sem regência.

### **11.5 - Verba de locomoção reduzida**

A redução da jornada de trabalho incidirá na mesma proporção na verba de locomoção devida aos titulares de cargos de gestores educacionais.

No caso de docentes, eventuais alterações que ensejam nova avaliação para manutenção ou não das condições concessivas do horário especial de trabalho devem ser comunicadas, anualmente, após o processo de escolha/atribuição de turno.

Fica possibilitada ao servidor(a), a qualquer tempo, a cessação do benefício, mediante manifestação expressa, dirigida à autoridade competente.

Fica delegada competência para o deferimento do horário especial de trabalho de que trata o Decreto nº 62.835/2023, observada a avaliação realizada por junta médica designada pela Cogess/Seges.

**Informações sobre  
atualização cadastral,  
filiação, desfiliação, cursos,  
certificados, declarações e outros.**

**3329-4500**

**informes@sinpeem.com.br**

# II - CAMPANHA SALARIAL 2024

## 1 - INDICADORES IMPORTANTES PARA A ORGANIZAÇÃO DA CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA

### ✓ TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS E INATIVOS DA PMSP: 223.301, SENDO:

- ❑ ativos: 130.374 - F: 73,2% / M: 26,8%
- ❑ inativos: 92.927 - F: 79,2% / M: 20,8%

### ✓ Total de servidores da Educação: 137.209, sendo:

- ❑ ativos: 86.207 - F: 83,7% / M: 16,3%
- ❑ inativos: 51.002 - F: 91,53% / M: 8,47%.

### ✓ Total de servidores da Saúde: 40.974, sendo:

- ❑ ativos: 21.688;
- ❑ inativos: 19.286.

## 2 - 39% DE INCORPORAÇÃO, NÃO AO SUBSÍDIO E FIM DO CONFISCO

Em 2023, houve grande dificuldade para o desenvolvimento da campanha salarial devido a duas circunstâncias:

1 - a decisão do governo de aplicar a política de remuneração por subsídio, na então data-base – já em vigor para os demais quadros de servidores municipais, implicando, no fim de benefícios como quinquênios, sexta parte e enquadramentos por progressão, evolução e promoção, que conquistamos à custa de muitas lutas –, também para os docentes, gestores e Quadro de Apoio à Educação.

2 - a reivindicação apresentada ao governo pelas entidades que compõem o denominado Fórum das Entidades Sindicais, para aplicação de índice linear de reajustamento para todos os servidores municipais, inclusive para os integrantes do QPE.

Reivindicação que tem como fundamento o fato de a quase totalidade dos quadros de servidores da Prefeitura

já estar em regime de remuneração por subsídio. São exceções nesta política salarial por subsídio apenas o QPE, os auditores fiscais e os procuradores municipais.

Para aquelas entidades sindicais que representam os quadros profissionais que estão em regime de subsídio, inclusive com dirigentes que optam por transformar seus vencimentos em subsídio, abrindo mão de benefícios e direitos de carreira, reivindicar reajuste linear na data-base é o que sobrou no que se refere à valorização salarial.

Reivindicação que oferece o risco de fortalecer a política do governo de impor o regime de remuneração por subsídio para todo o funcionalismo, impõe limitações na pauta de reivindicações da campanha salarial dos profissionais de educação e impossibilita a campanha salarial unificada geral dos servidores municipais.

### 2.1 - Educação tem verba orçamentária vinculada

Profissionais de educação possuem benefícios funcionais, direitos de carreiras e lei salarial própria. Não aceitam o regime de remuneração por subsídio

Os governos vêm transformando os salários dos servidores municipais em subsídio deste 2015.

Os servidores que optaram por este regime ficaram submetidos, durante anos, ao reajuste anual de 0,01%.

Em 2023, tiveram reajuste linear reivindicado de 5% sobre os subsídios.

Em 2024, realizam novamente a campanha salarial defendendo reajuste linear, ou seja, mesmo índice de reajuste para todos os servidores municipais.

Mas a educação possui verba orçamentária vinculada constitucionalmente à realização de despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino. Possui, também, lei salarial específica. A Lei nº 14.660/2007, conquistada pelo SINPEEM, dispõe sobre a valorização profissional, com recomposição e valorização dos pisos remuneratórios anualmente, durante a data-base no mês de maio.

### 2.2 - Educação resistiu ao subsídio e teve reajustes superiores

Graças à luta da nossa categoria, os docentes, gestores e o Quadro de Apoio à educação mantêm direitos aos quinquênios, sexta parte, progressão e evolução.

Não aceitamos transformar os nossos vencimentos em subsídio. Por meio da valorização dos pisos remuneratórios e incorporações de abonos complementares de

pisos, entre 2014 e 2023, conquistamos 82% para ativos e aposentados do QPE. Os servidores, que em 2015 tiveram os seus salários transformados em subsídio, ficaram com aproximadamente 5,13%.

### **2.3 - Campanha salarial em 2024 continua sendo contra a política de subsídio, em defesa das carreiras, por valorização salarial e condições de trabalho**

O conjunto das entidades cujos quadros estão em regime de subsídio, novamente tem como reivindicação central a revisão geral anual de salários, com a aplicação de reajuste linear para todos os servidores.

Reivindicação que acaba favorecendo o governo, que ganha condições para querer impor o regime de subsídio, também para o QPE, e não aplicar a legislação específica e as receitas vinculadas para despesas com manutenção e desenvolvimento do ensino.

Para exercer a pressão necessária e obrigar o prefeito Nunes a atender às reivindicações da categoria, não podemos deixar dúvidas e realizar a luta de forma unitária com as entidades que representam os profissionais de educação e que são, de fato, contra a transformação dos salários em subsídio.

Considerando isto, o SINPEEM, o SEDIN e o SINESP, **entidades contrárias ao regime de remuneração por subsídio e defensoras dos nossos quadros e carreiras**, que representam especificamente profissionais da educação municipal, discutiram e aprovaram em seus congressos uma pauta com reivindicações comuns. Também, decidiram criar a Coordenação das Entidades Sindicais Específicas da Educação Municipal (Coeduc) para organizar, convocar e realizar a campanha salarial unificada em 2024.

## **3 - PAUTA UNIFICADA DA COEDUC:**

1- não à política de subsídio;

2 - 39% incorporado aos padrões de vencimentos do QPE – docentes, gestores, agentes escolares e ATEs –, ativos e aposentados;

3 - manutenção dos quadros, cargos e carreiras do QPE em regime de remuneração por vencimentos, com os direitos aos quinquênios, sexta parte, progressão, evolução, promoção. Subsídio não!

4 - 31% das receitas orçamentárias, aplicadas em manutenção e desenvolvimento do ensino nas unidades da rede direta;

5 - fim do confisco previdenciário;

6 - contagem retroativa do tempo congelado entre 2020 e 2021 para aquisição de quinquênios e sexta parte;

7 - jornada de 30 horas para o Quadro de Apoio, sem redução de salários, benefícios e direitos;

8 - não desconto de licenças médicas no PDE e nas férias;

9 - enquadramento por evolução funcional para o Quadro de Apoio, com os mesmos critérios válidos para os docentes;

10 - gestão democrática nas unidades educacionais, em cumprimento ao artigo 109 da Lei nº 11.229/92;

11 - fim da terceirização do atendimento à demanda de educação infantil e dos contratos de serviços terceirizados;

12 - programas de prevenção ao adoecimento profissional e de tratamento para a saúde para os profissionais de educação;

13 - ampliação da quantidade de AVEs para as unidades educacionais;

14 - condições de trabalho, segurança e escolas saudáveis.

### **3.1 - Pauta e campanha unificadas não implicam em renunciar aos itens específicos, aprovados nas instâncias de cada entidade que integra a Coeduc**

Tendo em vista que 2024 é ano de eleições municipais para prefeitos e vereadores e que a legislação eleitoral veda a concessão de reajustes no período que tem início em 08 de abril, até o primeiro mês da posse do eleito, entregamos a pauta unificada de reivindicações aprovada nos congressos realizados pelas entidades que compõem a Coeduc antes de terminar 2023. Requeremos e realizamos reunião para dar continuidade às discussões com a Secretaria Municipal de Gestão no dia 16 de fevereiro.

Mais uma vez, defendemos cada item e reiteramos que exigimos finalizar o processo negocial, no máximo, até o dia 06 de março, data limite necessária para que seja encaminhado projeto de lei sobre valorização remuneratória, com reposição, incorporação e aumento real, a tempo de ser aprovado antes de 08 de abril.

Esta data limite não impede que questões funcionais, condições de trabalho, saúde e segurança continuem sendo tratadas para solução e reversão da grave situação enfrentada pelas escolas e seus profissionais.

## 3.2 - Encaminhamentos e calendário unificado da Coeduc:

- ✓ 28/02 - manifestação do Movimento Revoga o Confisco Previdenciário em frente à Câmara Municipal, às 14 horas;

- ✓ 06/03 - prazo final para o governo responder às reivindicações da categoria;
- ✓ 08/03 - paralisação total da educação – realização de ato unificado em frente à Prefeitura, às 14 horas, com proposta de início de greve geral, caso não haja atendimento pelo governo.

## 3.3 - Tabelas com os pisos atuais e os abonos complementares

### TABELAS DE PISOS DO QPE – MAIO DE 2023

#### DOCENTES – 5,74%

##### JORNADA BÁSICA DO PROFESSOR (JB)

CATEGORIAS	PISOS A PARTIR DE MAIO DE 2023
1	2.203,13
2	2.506,74
3	2.661,28

##### JORNADA BÁSICA DO DOCENTE (JBD)

CATEGORIAS	PISOS A PARTIR DE MAIO DE 2023
1	3.315,41
2	3.760,34
3	4.004,84

##### JORNADA ESPECIAL INTEGRAL DE FORMAÇÃO (JEIF)

CATEGORIAS	PISOS A PARTIR DE MAIO DE 2023
1	4.420,55
2	5.013,58
3	5.339,79

#### GESTORES EDUCACIONAIS – 5,74%

CARGOS	PISOS A PARTIR DE MAIO DE 2023
COORDENADOR PEDAGÓGICO	R\$ 7.582,83
DIRETOR DE ESCOLA	R\$ 8.600,64
SUPERVISOR ESCOLAR	R\$ 9.159,67

#### QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

CARGOS	PISOS A PARTIR DE MAIO DE 2023
AGENTE ESCOLAR	R\$ 2.025,85 (7,8%)
AUXILIAR TÉCNICO DE EDUCAÇÃO	R\$ 2.782,50 (30,5%)

LEI Nº 17.969, DE 23 DE JUNHO DE 2023  
DOC de 24/06/2023, páginas 01 a 04.

### QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

#### AGENTE ESCOLAR – 5% DE AUMENTO NOS PADRÕES E 7,8% SOBRE O PISO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>APOIO À EDUCAÇÃO – JORNADA 40 HORAS SEMANAIS</b>						
QPE-01 ABONO COMPL. PISO	1.571,76 454,09 2.025,85	1.673,93 351,92 2.025,85	1.782,73 243,12 2.025,85	1.898,61 127,24 2.025,85	2.022,02 3,83 2.025,85	2.025,85
QPE-02 ABONO COMPL. PISO	1.673,93 351,92 2.025,85	1.782,73 243,12 2.025,85	1.898,61 127,24 2.025,85	2.022,02 3,83 2.025,85	2.153,45	2.153,45
QPE-03 ABONO COMPL. PISO	1.782,73 243,12 2.025,85	1.898,61 127,24 2.025,85	2.022,02 3,83 2.025,85	2.153,45	2.293,43	2.293,43
QPE-04 ABONO COMPL. PISO	1.898,61 127,24 2.025,85	2.022,02 3,83 2.025,85	2.153,45	2.293,43	2.442,50	2.442,50
QPE-05 ABONO COMPL. PISO	2.022,02 3,83 2.025,85	2.153,45	2.293,43	2.442,50	2.601,26	2.601,26
QPE-06	2.153,45	2.293,43	2.442,50	2.601,26	2.770,34	2.770,34
*QPE-07	2.293,43	2.442,50	2.601,26	2.770,34	2.950,42	2.950,42
*QPE-08	2.442,50	2.601,26	2.770,34	2.950,42	3.142,19	3.142,19

#### AUXILIAR TÉCNICO DE EDUCAÇÃO – 5% NOS PADRÕES E 30,5% SOBRE O PISO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>APOIO À EDUCAÇÃO – JORNADA 40 HORAS SEMANAIS</b>						
QPE-03 ABONO COMPL. PISO	1.782,73 959,77 2.782,50	1.898,61 883,89 2.782,50	2.022,02 750,48 2.782,50	2.153,45 629,05 2.782,50	2.293,43 489,07 2.782,50	2.782,50
QPE-04 ABONO COMPL. PISO	1.898,61 883,89 2.782,50	2.022,02 750,48 2.782,50	2.153,45 629,05 2.782,50	2.293,43 489,07 2.782,50	2.442,50 340,00 2.782,50	2.782,50
QPE-05 ABONO COMPL. PISO	2.022,02 750,48 2.782,50	2.153,45 629,05 2.782,50	2.293,43 489,07 2.782,50	2.442,50 340,00 2.782,50	2.601,26 181,24 2.782,50	2.782,50
QPE-06 ABONO COMPL. PISO	2.153,45 629,05 2.782,50	2.293,43 489,07 2.782,50	2.442,50 340,00 2.782,50	2.601,26 181,24 2.782,50	2.770,34 12,16 2.782,50	2.770,34
QPE-07 ABONO COMPL. PISO	2.293,43 489,07 2.782,50	2.442,50 340,00 2.782,50	2.601,26 181,24 2.782,50	2.770,34 12,16 2.782,50	2.950,42	2.950,42
QPE-08 ABONO COMPL. PISO	2.442,50 340,00 2.782,50	2.601,26 181,24 2.782,50	2.770,34 12,16 2.782,50	2.950,42	3.142,19	3.142,19
QPE-09 ABONO COMPL. PISO	2.601,26 181,24 2.782,50	2.770,34 12,16 2.782,50	2.950,42	3.142,19	3.346,43	3.346,43
QPE-10 ABONO COMPL. PISO	2.770,34 12,16 2.782,50	2.950,42	3.142,19	3.346,43	3.563,95	3.563,95
QPE-11	2.950,42	3.142,19	3.346,43	3.563,95	3.795,60	3.795,60
QPE-12	3.142,19	3.346,43	3.563,95	3.795,60	4.042,32	4.042,32
QPE-13	3.346,43	3.563,95	3.795,60	4.042,32	4.305,07	4.305,07
QPE-14	3.563,95	3.795,60	4.042,32	4.305,07	4.584,90	4.584,90

### QUADRO DO MAGISTÉRIO – DOCENTES

#### 5% DE AUMENTO NOS PADRÕES E 5,74% SOBRE O PISO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>JEIF, JORNADA ESPECIAL INTEGRAL E J-30 (CEI)</b>						
QPE-14 ABONO COMPL. PISO	4.225,17 1.114,62 5.339,79	4.499,81 839,98 5.339,79	4.792,30 547,49 5.339,79	5.103,80 235,99 5.339,79	5.435,55	5.435,55
QPE-15 ABONO COMPL. PISO	4.499,81 839,98 5.339,79	4.792,30 547,49 5.339,79	5.103,80 235,99 5.339,79	5.435,55	5.788,86	5.788,86
QPE-16 ABONO COMPL. PISO	4.792,30 547,49 5.339,79	5.103,80 235,99 5.339,79	5.435,55	5.788,86	6.165,13	6.165,13
QPE-1 ABONO COMPL. PISO	5.103,80 235,99 5.339,79	5.435,55	5.788,86	6.165,13	6.565,87	6.565,87
QPE-18	5.435,55	5.788,86	6.165,13	6.565,87	6.992,65	6.992,65
QPE-19	5.788,86	6.165,13	6.565,87	6.992,65	7.447,17	7.447,17
QPE-20	6.165,13	6.565,87	6.992,65	7.447,17	7.931,24	7.931,24
QPE-21	6.565,87	6.992,65	7.447,17	7.931,24	8.446,77	8.446,77
QPE-22	6.992,65	7.447,17	7.931,24	8.446,77	8.995,81	8.995,81
QPE-23	7.447,17	7.931,24	8.446,77	8.995,81	9.580,54	9.580,54

### QUADRO DO MAGISTÉRIO – GESTORES

#### 5% DE AUMENTO NOS PADRÕES E 5,74% SOBRE O PISO

##### COORDENADOR PEDAGÓGICO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>						
QPE-15 ABONO COMPL. PISO	6.000,02 1.582,81 7.582,83	6.390,02 1.192,81 7.582,83	6.805,37 777,46 7.582,83	7.247,72 777,46 7.582,83	7.718,83	7.718,83
QPE-16 ABONO COMPL. PISO	6.390,02 1.192,81 7.582,83	6.805,37 777,46 7.582,83	7.247,72 335,11 7.582,83	7.718,83	8.220,55	8.220,55
QPE-17 ABONO COMPL. PISO	6.805,37 777,46 7.582,83	7.247,72 335,11 7.582,83	7.718,83	8.220,55	8.754,89	8.754,89
QPE-18 ABONO COMPL. PISO	7.247,72 335,11 7.582,83	7.718,83	8.220,55	8.754,89	9.323,95	9.323,95
QPE-19	7.718,83	8.220,55	8.754,89	9.323,95	9.930,01	9.930,01
QPE-20	8.220,55	8.754,89	9.323,95	9.930,01	10.575,46	10.575,46
QPE-21	8.754,89	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.262,87
QPE-22	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	11.994,95
QPE-23	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	12.774,63
QPE-24	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	13.604,98	13.604,98

##### DIRETOR DE ESCOLA

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>						
QPE-17 ABONO COMPL. PISO	6.805,37 1.795,27 8.600,64	7.247,72 1.352,92 8.600,64	7.718,83 881,81 8.600,64	8.220,55 380,09 8.600,64	8.754,89	8.754,89
QPE-18 ABONO COMPL. PISO	7.247,72 1.352,92 8.600,64	7.718,83 881,81 8.600,64	8.220,55 380,09 8.600,64	8.754,89	9.323,95	9.323,95
QPE-19 ABONO COMPL. PISO	7.718,83 881,81 8.600,64	8.220,55 380,09 8.600,64	8.754,89	9.323,95	9.930,01	9.930,01
QPE-20 ABONO COMPL. PISO	8.220,55 380,09 8.600,64	8.754,89	9.323,95	9.930,01	10.575,46	10.575,46
QPE-21	8.754,89	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.262,87
QPE-22	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	11.994,95
QPE-23	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	12.774,63
QPE-24	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	13.604,98	13.604,98

##### SUPERVISOR ESCOLAR

REF/GRAUS	A	B	C	D	E	
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>						
QPE-18 ABONO COMPL. PISO	7.247,72 1.911,95 9.159,67	7.718,83 1.440,84 9.159,67	8.220,55 939,12 9.159,67	8.754,89 404,78 9.159,67	9.323,95	9.323,95
QPE-19 ABONO COMPL. PISO	7.718,83 1.440,84 9.159,67	8.220,55 939,12 9.159,67	8.754,89 404,78 9.159,67	9.323,95	9.930,01	9.930,01
QPE-20 ABONO COMPL. PISO	8.220,55 939,12 9.159,67	8.754,89 404,78 9.159,67	9.323,95	9.930,01	10.575,46	10.575,46
QPE-21 ABONO COMPL. PISO	8.754,89 404,78 9.159,67	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.262,87
QPE-22	9.323,95	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	11.994,95
QPE-23	9.930,01	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	12.774,63
QPE-24	10.575,46	11.262,87	11.994,95	12.774,63	13.604,98	13.604,98

### 3.4 - Tabelas com a incorporação de 39%, reivindicada pela Coeduc

#### QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

##### AGENTE ESCOLAR

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>APOIO À EDUCAÇÃO – JORNADA 40 HORAS SEMANAIS</b>					
QPE-01	2.184,74	2.326,75	2.477,99	2.639,06	2.810,60
QPE-02	2.326,75	2.477,99	2.639,06	2.810,60	2.993,29
QPE-03	2.477,99	2.639,06	2.810,60	2.993,29	3.187,85
QPE-04	2.639,06	2.810,60	2.993,29	3.187,85	3.395,06
QPE-05	2.810,60	2.993,29	3.187,85	3.395,06	3.615,74
QPE-06	2.993,29	3.187,85	3.395,06	3.615,74	3.850,76
*QPE-07	3.187,85	3.395,06	3.615,74	3.850,76	4.101,06
*QPE-08	3.395,06	3.615,74	3.850,76	4.101,06	4.367,63

#### AUXILIAR TÉCNICO DE EDUCAÇÃO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>APOIO À EDUCAÇÃO – JORNADA 40 HORAS SEMANAIS</b>					
QPE-03	2.477,99	2.639,06	2.810,60	2.993,29	3.187,85
QPE-04	2.639,06	2.810,60	2.993,29	3.187,85	3.395,06
QPE-05	2.810,60	2.993,29	3.187,85	3.395,06	3.615,74
QPE-06	2.993,29	3.187,85	3.395,06	3.615,74	3.850,76
QPE-07	3.187,85	3.395,06	3.615,74	3.850,76	4.101,06
QPE-08	3.395,06	3.615,74	3.850,76	4.101,06	4.367,63
QPE-09	3.615,74	3.850,76	4.101,06	4.367,63	4.651,53
QPE-10	3.850,76	4.101,06	4.367,63	4.651,53	4.953,88
QPE-11	4.101,06	4.367,63	4.651,53	4.953,88	5.275,88
QPE-12	4.367,63	4.651,53	4.953,88	5.275,88	5.618,82
QPE-13	4.651,53	4.953,88	5.275,88	5.618,82	5.984,04
QPE-14	4.953,88	5.275,88	5.618,82	5.984,04	6.373,00

#### QUADRO DO MAGISTÉRIO – DOCENTES

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>JEIF, JORNADA ESPECIAL INTEGRAL E J-30 (CEI)</b>					
QPE-14	5.872,98	6.254,73	6.661,28	7.094,27	7.555,39
QPE-15	6.254,73	6.661,28	7.094,27	7.555,39	8.046,50
QPE-16	6.661,28	7.094,27	7.555,39	8.046,50	8.569,52
QPE-17	7.094,27	7.555,39	8.046,50	8.569,52	9.126,54
QPE-18	7.555,39	8.046,50	8.569,52	9.126,54	9.719,76
QPE-19	8.046,50	8.569,52	9.126,54	9.719,76	10.351,55
QPE-20	8.569,52	9.126,54	9.719,76	10.351,55	11.024,40
QPE-21	9.126,54	9.719,76	10.351,55	11.024,40	11.740,98
QPE-22	9.719,76	10.351,55	11.024,40	11.740,98	12.504,15
QPE-23	10.351,55	11.024,40	11.740,98	12.504,15	13.316,92

#### QUADRO DO MAGISTÉRIO – GESTORES

##### COORDENADOR PEDAGÓGICO

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>					
QPE-15	8.340,02	8.882,12	9.459,45	10.074,32	10.729,16
QPE-16	8.882,12	9.459,45	10.074,32	10.729,16	11.426,56
QPE-17	9.459,45	10.074,32	10.729,16	11.426,56	12.169,28
QPE-18	10.074,32	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29
QPE-19	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70
QPE-20	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88
QPE-21	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37
QPE-22	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97
QPE-23	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72
QPE-24	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72	18.910,90

##### DIRETOR DE ESCOLA

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>					
QPE-17	9.459,45	10.074,32	10.729,16	11.426,56	12.169,28
QPE-18	10.074,32	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29
QPE-19	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70
QPE-20	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88
QPE-21	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37
QPE-22	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97
QPE-23	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72
QPE-24	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72	18.910,90

##### SUPERVISOR ESCOLAR

REF/GRAUS	A	B	C	D	E
<b>JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS</b>					
QPE-18	10.074,32	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29
QPE-19	10.729,16	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70
QPE-20	11.426,56	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88
QPE-21	12.169,28	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37
QPE-22	12.960,29	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97
QPE-23	13.802,70	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72
QPE-24	14.699,88	15.655,37	16.672,97	17.756,72	18.910,90

## 4- SINPEEM NA LUTA POR CONDIÇÕES DE TRABALHO

### 4.1 - SINPEEM exige ações do governo para a escola não entrar em colapso

Diante das condições de trabalho distantes do adequado, os profissionais adoecem. Cansaço, doenças físicas e emocionais, desesperança e até tristeza estão presentes na rede municipal de ensino.

A questão central é: como apoiar quem educa e estuda, de modo a tornar a escola em um espaço que cumpre a sua função social, que educa para a liberdade e transforma culturas?

A escola é viva. Sempre enfrenta desafios e os seus profissionais são gigantes neste enfrentamento diário. Porém, os marcos legais devem ser integralmente cumpridos pelo governo, a fim de garantir os direitos às aprendizagens, os direitos profissionais, a saúde e qualidade para as suas vidas.

Eliminar toda e qualquer barreira e proteger a saúde e a vida profissional das equipes das escolas da rede municipal de ensino da nossa cidade é dever do poder público. É necessário, de forma urgente, um projeto voltado à saúde física e mental de profissionais e estudantes, em cumprimento à lei. O currículo, por si só, não dá conta da enormidade de demandas impostas aos profissionais.

### 4.2 - Medidas de enfrentamento à violência na escola são urgentes

Uma escola inclusiva combate a violência!

O desemprego, a fome, a desigualdade social, a evasão escolar e a violência na sociedade são fatores que impactam as relações e ampliam as tensões na escola. Há de se considerar o impacto que a pandemia trouxe à saúde mental de professores e também dos estudantes.

Está se tornando comum a violência de alunos contra professores, um tema recorrente em noticiários. A pesquisa, “Juventudes e a pandemia: e agora?”, publicação que conta com o apoio da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), ouviu mais de 16 mil jovens sobre saúde, educação, trabalho, democracia e redução das desigualdades e apontou impacto à saúde mental dos estudantes, 63% relatam ansiedade e 47% pedem acompanhamento psicológico na saúde pública.

Relatos de ansiedade, depressão, exaustão e outros problemas relacionados à saúde mental são cada vez mais frequentes também entre os professores. Uma escola inclusiva acolhe a todos.

Quem cuida de quem cuida? É preciso afirmar que isso não é caso de polícia.

A SME precisa atuar fortalecendo a gestão democrática, a mediação de conflito, a formação profissional e a garantia que os relatórios dos estudantes e os encaminhamentos sugeridos pelos professores à especialistas, terapias, sejam garantidos.

### 4.3 - Inclusão requer formação profissional

Para se consolidar os ideais de uma educação inclusiva é preciso considerar vários aspectos que se coordenam em prol dessa realização. É preciso refletir sobre uma formação abrangente e com estudos aprofundados que subsidiem os profissionais de educação, para que possam lidar com as dificuldades inerentes ao processo de inclusão.

Partindo do pressuposto de que assegurar a educação aos estudantes com deficiência é dever de todos, nenhum profissional da unidade, independentemente do cargo que ocupa pode, ser excluído de formação profissional, pois pressupõe que a construção de novos conhecimentos trará aos profissionais de educação a possibilidade de romper com discriminações, preconceitos, mudanças de conceitos e métodos, mudanças atitudinais que os levem a organizar e reorganizar a escola de forma que todos possam conviver e aprender juntos, interagindo, respeitando com as diferenças e especialmente, aprendendo com elas.

Assim sendo, o SINPEEM compreende que o governo Nunes, por meio da SME, precisa oferecer cursos a todos os profissionais que atuam na escola.

O sindicato também reivindica:

- a) que a SME garanta com urgência o módulo de profissionais de educação, regulamentado para as unidades. E, no caso do cargo de professor, que sejam garantidos os módulos com e sem regência;
- b) que a SME amplie o módulo de profissionais de educação das unidades e garanta isonomia entre os segmentos;
- c) fim da obrigatoriedade das salas mistas na educação infantil, autonomia para as unidades decidirem conforme o projeto político-pedagógico;
- d) plano para adaptações que garantam totalmente a educação inclusiva nas unidades, a ser executado, no máximo, até o final de janeiro de 2024;
- e) regulamentação da lei que dispõe sobre o programa de proteção à saúde dos alunos e dos profissionais de educação e sua aplicação urgente;

- f) discussão com a rede sobre os profissionais especializados necessários para o apoio ao atendimento aos bebês, crianças, adolescentes e jovens com deficiência e/ou neurodivergências;
- g) que a SME escute, de forma ativa, aqueles(as) que servem à população e educam os nossos bebês, crianças, jovens e adultos;
- h) que a SME estabeleça um programa de defesa dos professores e demais profissionais de educação, vítimas de agressões por alunos e familiares nas escolas;
- i) efetivação da atuação dos Conselhos Tutelares nos territórios, a fim de enfrentar as diferentes vulnerabilidades sociais, dar providências ao acesso às políticas reparatórias e identificar e combater todas as formas de violências;
- j) AVEs em todas as unidades e com módulo suficiente para atender às crianças, respeitando os seus tempos e, principalmente, cumprindo o objetivo de tornar o estudante o mais autônomo possível;
- k) ampliação imediata do módulo de AVEs para o atendimento aos estudantes em todas as etapas e modalidades do ensino. Fazer ampla divulgação de contratação de estagiários, desburocratizar a contratação para dar celeridade no início do estágio. Ampliação da oferta de TEG adaptado;
- l) ampliação da oferta de formação continuada para todos os profissionais de educação, voltada à inclusão e com garantia de participação;
- m) trabalho intersetorial com as Secretarias Municipais de Saúde, Assistência Social e Educação;
- n) garantia, por meio do trabalho intersetorial, de equipe de saúde atrelada às unidades escolares e um agente de saúde para visitar as escolas e ser o interlocutor quanto à garantia dos atendimentos médico, terapêutico ou hospitalar aos bebês, crianças, adolescentes e jovens estudantes da rede municipal, de ensino;
- o) recursos materiais adequados que reduzam barreiras;
- p) Jeif para todos, a fim de fortalecer o projeto político-pedagógico, o planejamento de aulas, a avaliação e a preparação de atividades com qualidade;
- q) Paees em todas as unidades, inclusive na educação infantil;
- r) concurso para Paees e estabelecimento de módulo profissional considerando os turnos e o número de agrupamentos, salas e classes da educação básica;
- s) melhoria das condições de atuação dos profissionais do Cefai e do Naapa no que diz respeito ao deslocamento, autonomia e no reconhecimento de ser um par avançado da escola;
- t) descentralização do atendimento dos profissionais do Cefai e do Naapa em polos de atendimento, considerando o número de escolas de cada DRE;
- u) redução do número de alunos por turma/classe/agrupamento;
- v) garantia de todos os recursos materiais e humanos, considerando estudantes que ainda não possuem laudos quanto à sua necessidade educacional especial;
- w) investimentos em materiais e adaptações;
- x) valorização profissional por meio de melhorias das condições de trabalho, incentivo à formação continuada, que se reflete nas práticas pedagógicas e salarial;
- y) fortalecimento dos projetos políticos-pedagógicos das unidades escolares;
- z) ampliação da quantidade de estagiários, oferecendo a eles qualificação para o necessário apoio à educação inclusiva.