



SINPEEM
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM
EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL-SP

Reunião de representantes

31 DE AGOSTO DE 2009

PAUTA

- I - AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
- II - QUESTÃO SALARIAL / III - INFORMES

I – AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

I - GOVERNOS USAM AS AVALIAÇÕES PARA RESPONSABILIZAR OS PROFESSORES PELO FRACASSO ESCOLAR

Prova Brasil, Prova São Paulo, Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), Exame Nacional de Cursos (Prova), Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (Saresp), entre outras. As avaliações institucionais se multiplicaram.

Teoricamente criadas para aferirem o rendimento escolar dos alunos de escolas públicas e particulares, em todos os níveis, com a finalidade de traduzir as necessidades pedagógicas e melhorar a qualidade de ensino, na prática, estas avaliações têm servido para os governos responsabilizarem o professor, os gestores e demais profissionais de educação pelo fracasso escolar e pelas péssimas condições nas quais se encontra a educação brasileira.

Além disso, são usadas como critério para o pagamento de gratificações e bônus aos profissionais de educação, ignorando completamente as condições precárias as quais estes trabalhadores são submetidos cotidianamente e o valor dos salários pagos a um profissional de educação em início de carreira que se tornará ainda pior na aposentadoria, com a perda dos bônus e das gratificações que recebia na ativa.

Violência, salas superlotadas, ausência de política de formação profissional, espaços incompatíveis com suas finalidades e tantas outras adversidades que têm despertado a falta de interesse de estudantes pelo magistério são ignoradas nos diagnósticos so-

bre os resultados destas avaliações. Com isso, o Brasil vai se tornando cada vez mais incapaz de atender aos desafios de um mundo competitivo e dependente de conhecimento.

Portanto, para que os profissionais de educação sejam avaliados, é necessário, primeiramente, que os governos priorizem, de fato, a educação, oferecendo condições adequadas de trabalho e salário digno, além de investirem na formação continuada.

As avaliações institucionais, seus prós e contras têm estado na ordem do dia das reuniões de Diretoria do SINPEEM, que acredita que este assunto deve ser amplamente debatido pela categoria nas reuniões de representantes e do Conselho Geral, assembleias e nos congressos realizados anualmente pelo sindicato.

Para o SINPEEM, tanto a avaliação realizada através de exames nacionais como as aplicadas pela SME, precisam considerar que o sucesso ou fracasso educacional é resultado de uma série de fatores extraescolares e intraescolares, que intervêm no processo educativo. A avaliação deve considerar o rendimento escolar, mas também situar outras variáveis que contribuem para a aprendizagem, como os impactos das desigualdades social e regional na efetivação e consolidação das práticas pedagógicas, os contextos culturais nos quais se realizam os processos de ensino e aprendizagem; a qualificação, os salários e a carreira dos profissionais de educação, as condições físicas e de equipamentos das instituições; o tempo de permanência do estudante na instituição; a gestão democrática, os projetos político-pedagógicos e planos de desenvolvimento institucionais construídos coletivamente, o atendimento extraturno aos estudantes que necessitam apoio e o número de estudantes por professor em sala de aula.

Além de todos estes fatores, é fundamental nas avaliações também não perder de vista que qualidade é um conceito histórico, que se altera no tempo e no espaço, vinculando-se às demandas e exigências sociais.

A avaliação deve contribuir para a formação e valorização profissional, ter caráter participativo fundamentado em princípios éticos, democráticos, autônomos e coletivos. Após a análise e publicação dos resultados da avaliação, deve haver definição pelo poder público, em cada uma das esferas de competência, de políticas públicas que completem as diretrizes orientadoras para a correção e superação dos problemas e limites evidenciados.

Para o SINPEEM, é fundamental superar o erro ou equívoco comum, quando se trata de avaliação, que é a sua vinculação a um sistema de incentivos, via prêmios e punições, em geral de caráter pecuniário, às escolas e seus profissionais, frente às metas de qualidade, em geral preestabelecidas sem nenhuma participação dos envolvidos no processo educativo.

Não aceitamos, também, a idéia de se estabelecer ranking entre as instituições educativas, docentes e discentes considerados “melhores” e “piores” pelos processos de avaliação.

Defendemos que todo e qualquer processo de avaliação deve considerar:

- as dimensões, intra e extraescolares devem ser consideradas de maneira articulada, na efetivação de uma política educacional direcionada à garantia de educação de qualidade para todos;

- a construção de uma educação de qualidade deve considerar a dimensão socioeconômica e cultural, uma vez que o ato educativo se dá em um contexto de posições e disposições no espaço social, de heterogeneidade e pluralidade sociocultural, que repercutem e também se fazem presentes nas instituições educativas;

- a criação das condições, dimensões e fatores para a oferta de um ensino de qualidade social;

- o reconhecimento de que a qualidade da educação para todos, entendida como qualidade social, implica em garantir a promoção e a atualização histórico-cultural em termos de formação sólida, crítica, ética e solidária, em sintonia com as políticas públicas de inclusão, de resgate social e do mundo do trabalho, tendo em vista, principalmente, a formação sociocultural do Brasil;

- os processos educativos e os resultados dos estudantes para uma aprendizagem mais significativa resultam de ações concretas, com o objetivo de democratizar os processos de organização e gestão, das práticas curriculares, dos processos formativos,

do planejamento pedagógico, dos processos de participação, da dinâmica da avaliação e, portanto, do sucesso escolar dos estudantes;

- as relações entre número de estudantes por turma, estudantes por docentes e estudantes por funcionários são aspectos importantes e condições da oferta de educação de qualidade;

- financiamento público é fundamental para estabelecer condições objetivas de oferta de educação de qualidade e para implementar educação básica que respeite a diversidade, envolvendo estudos específicos sobre diferentes níveis, etapas e modalidades educativas;

- a estrutura e as características da instituição que traduzem positiva ou negativamente a qualidade da aprendizagem – em especial quanto aos projetos desenvolvidos, o ambiente educativo e/ou o clima organizacional, o tipo e as condições de gestão, o projeto político-pedagógico, a participação e integração da comunidade escolar, a formação e condições de trabalho dos profissionais de educação, a dimensão do acesso, permanência e sucesso escolar,

- a livre organização sindical e estudantil garantida;

- as políticas devem estimular a motivação, a satisfação com o trabalho e a identificação dos professores com a instituição educativa, associadas à formação inicial e continuada, bem como à estruturação de planos de carreira compatíveis com os profissionais da educação;

- a satisfação e o engajamento ativo dos diferentes segmentos e, sobretudo, do estudante e do professor, no processo ensino/aprendizagem como fator de fundamental importância para a melhoria do desempenho escolar e para o sucesso na escola.

1.1 - Sistema de Avaliação Institucional da Educação Municipal previsto em lei não está regulamentado

A Lei nº 14.660/07 (artigos 40 a 44), que reorganizou os quadros e as carreiras dos profissionais de educação, criou o Sistema de Avaliação Institucional da Educação Municipal, porém, ainda não foi publicado Decreto regulamentando a medida.

Segundo a Secretaria Municipal de Educação, o sistema fará o monitoramento sistemático e contínuo da atuação das unidades da SME, com a finalidade de melhorar a qualidade de ensino, além de garantir a valorização dos profissionais de educação e maior eficiência no funcionamento do sistema municipal de educação.

Nesta avaliação, serão considerados, entre outros aspectos:

- o alcance das metas e a realização das atividades e projetos, previamente definidas pelo Conselho de Escola;
- os fatores de desempenho da equipe, auto atribuídos por consenso pela própria equipe de trabalho; e
- os conceitos atribuídos pelos usuários à respectiva unidade.

Os resultados obtidos pela avaliação institucional constituirão fundamento para:

- execução de programas de formação e qualificação profissional;
- execução de programas de desenvolvimento organizacional;

- ampliação da autonomia de gestão e pedagógica das unidades escolares;
- pontuação como títulos para fins de evolução funcional;
- concessão de premiação por desempenho.

ENCAMINHAMENTOS:

- o SINPEEM deve lutar contra a vinculação dos resultados das avaliações ao pagamento de bônus e gratificações;
- o SINPEEM deve exigir do governo a aplicação dos conceitos, princípios e condições acima na regulamentação dos artigos da Lei nº 14.660/07 que dispõem sobre avaliação institucional.

II – QUESTÃO SALARIAL

1 - SINPEEM EXIGE ELEVAÇÃO DOS PISOS E ALTERAÇÃO DA LEI SALARIAL DO MUNICÍPIO

A Câmara Municipal aprovou o projeto de lei que dispõe sobre o teto salarial na Prefeitura de São Paulo. O valor máximo de remuneração (padrão + vantagens) no serviço público não poderá ser superior a 90,25% do valor máximo de remuneração dos ministros do STF.

Com a fixação do teto, projeto de lei dispendo sobre o aumento do valor dos subsídios (salário) do prefeito, vice-prefeito e secretários poderá ser apresentado pela Mesa Diretora da Câmara Municipal, para discussão e votação pelos vereadores.

Os valores propostos não poderão ser fixados em valores acima do teto constitucional.

Hoje, enquanto milhares de servidores estão com remuneração pouco acima do salário mínimo, existem, em particular no quadro da Procuradoria do Município, alguns servidores com remuneração acima de R\$ 24 mil. Portanto, acima do teto constitucional e também do máximo permitido na Prefeitura.

A iniciativa de fixar o teto atende à exigência legal. No entanto, como entender que a Prefeitura, que pode ter servidor recebendo até R\$ 21 mil, paga a milhares de outros funcionários padrão de vencimento pouco acima do valor do salário mínimo?

Nos últimos anos, o reajuste geral dos servidores tem sido simbólico. Na data-base, no mês de maio de cada ano, a rotina tem sido da aplicação de 0,01%, a título de cumprimento do artigo 37 da Constituição

Federal, que obriga a revisão anual da remuneração do funcionalismo público.

1.1 - Luta do SINPEEM garantiu incorporação das gratificações

A situação dos profissionais de educação fugiu desta rotina, graças às lutas que realizamos que resultou, em um primeiro momento, no pagamento de gratificações para os docentes, gestores e quadro de apoio da educação e, posteriormente, conquista da incorporação, com aplicação de 20% sobre os padrões de vencimentos dos servidores ativos e aposentados, em maio de 2008; 8,75% em maio deste ano e a incidência de mais 8,75%, sobre os padrões de vencimentos de abril de 2007, em maio de 2010.

1.2 - Salários acima do teto serão reduzidos

Os servidores com remuneração superior ao teto legal terão redução no valor que recebem. São poucos os casos, mas em especial no quadro da Procuradoria, alguns servidores recebem acima de R\$ 24 mil.

Com consequência da aprovação da alteração na Lei Orgânica, que fixa o novo teto, os subsídios (salários) do prefeito, vice-prefeito, secretários e sub-prefeitos poderão ser fixados por lei de iniciativa da

mesa diretora da Câmara Municipal.

Os servidores dos demais quadros profissionais da Prefeitura nada tiveram de reajuste, além de 0,01% e pagamento de gratificações que não foram incorporadas, como é o caso dos agentes de apoio e dos agentes de políticas públicas.

Portanto, elevar o teto sem alterar a lei salarial da Prefeitura, para elevar os pisos salariais, fixar reajustes nunca inferiores à inflação, repor e aplicar aumento real de salários é mais do que repassar o custo dos altos salários para os que pouco ou quase nada recebem pelo seu serviço. Significa manter uma política injusta de arrocho salarial, sem perspectivas de melhora.

Nossos agentes de apoio estão com padrão inicial com valor inferior ao mínimo nacional, de R\$ 465,00, para uma jornada de 40 horas semanais. Os agentes escolares e ATEs recebem pouco mais do que o mínimo. Até mesmo o professor em início de carreira está com padrão inicial inferior a três salários mínimos.

A elevação da remuneração de uns poucos e a manutenção dos baixos salários pagos a quase a totalidade dos servidores, só podem ser entendidas como opções de quem não quer qualidade no serviço público, não quer valorizar os servidores e que intensificará a terceirização dos serviços.

O SINPEEM defende que a lei salarial atual seja alterada, elevando o percentual de receitas correntes para despesas com pessoal de 40% para 54%,

conforme permitido pela Constituição Federal. Defende que o percentual que for aplicado no aumento dos salários dos cargos executivos seja também aplicado a todos os servidores, ativos e aposentados.

DEFENDEMOS:

- piso salarial para o servidor em início de carreira e para a menor jornada de trabalho, com valor igual ao calculado pelo Dieese, como salário mínimo necessário para o trabalhador;
- que todos os servidores tenham a valorização do padrão de vencimentos, com o mesmo percentual que for aplicado ao salário do prefeito e dos demais integrantes do primeiro e segundo escalões de governo;
- regulamentação em lei de que o índice de reajuste anual não poderá ser inferior à inflação acumulada;
- integração dos agentes de apoio ao Quadro dos Profissionais de Educação, com extensão de todos os direitos do QPE a eles;
- fim da política de gratificações e extensão de todos os direitos pecuniários e de carreira para os aposentados, readaptados; comissionados estáveis, não-estáveis e admitidos; e
- incorporação dos resíduos das gratificações criadas em 2007 e também do complemento de piso.

III – INFORMES

1 - SEGUNDA PARCELA DO PDE SERÁ REGULAMENTADA E PAGA EM JANEIRO

A Gratificação por Desenvolvimento Educacional foi alterada para Prêmio de Desempenho Educacional com a intenção do governo de escapar da possibilidade de condenações judiciais pelo não-pagamento aos aposentados e nos casos de ausências por licenças para tratamento de saúde, gestante, luto, gala, nojo e abonadas. Esta alteração ocorreu depois de o SINPEEM ter obtido sentenças favoráveis, em primeira instância, pela extensão desta gratificação aos aposentados e para que não fossem descontadas as modalidades de ausências citadas acima.

Efetuada a primeira parcela em 08 de julho, o

governo estabeleceu para o mês de agosto o início das negociações para a fixação de critérios que serão usados no cálculo do valor a ser pago em cada unidade e individualmente para cada servidor que tem o direito.

Mesmo tendo posição aprovada em nossas instâncias contrária a toda e qualquer modalidade de gratificação, independentemente do valor, jamais a categoria autorizou o sindicato a deixar de participar das discussões e de utilizar estas oportunidades para defender critérios justos, isonômicos e a incorporação como objetivo fim.

E assim tem sido. Nas reuniões já realizadas defendemos que o valor total seja superior aos R\$ 2.400,00 anunciados e que não haja descontos por qualquer tipo de licença, falta abonada e dispensas. Defendemos a extensão para os aposentados e

a incorporação do valor anualmente pago aos padrões de vencimentos.

1.1 - SME não aceita incorporar e efetuará descontos

Ao contrário da atitude tomada quando aceitou negociar a incorporação das gratificações criadas em 2006, o governo não aceita incorporar o PDE e, segundo a SME, será nos termos da lei, pago aos servidores lotados e em efetivo exercício nas unidades da SME, em razão da avaliação de desempenho dessas unidades, obedecendo aos seguintes critérios:

- ter iniciado exercício até 31 de maio;
- contar com, no mínimo, seis meses de efetivo exercício nas unidades da SME.

O valor do PDE será calculado considerando o tempo de exercício real do profissional no cargo ou função, na forma a ser fixada em regulamento.

O valor individual observará a jornada a que estiver submetido o servidor no respectivo ano letivo.

Para o cálculo do valor do PDE deste ano será considerado o desempenho das unidades aferido no período de maio a novembro de 2009.

Além do desempenho, a SME apresentou proposta para dar pontos aos eventos de frequência, diferenciando as modalidades e consequentes descontos, como segue:

- a) peso de 0,5 ponto por dia: férias, gala, nojo, serviços obrigatórios, licença acidente de trabalho/doença profissional, licença gestante, licença compulsória, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção/guarda de menor;
- b) peso de 0,75 ponto por dia: licenças médicas para tratamento da própria saúde, para terceiros e concedida pela chefia;
- c) peso de 1,0 ponto por dia: faltas abonadas, justificadas, injustificadas, afastamento fora da SME, licenças para tratar de interesse particulares e dispensas de ponto para participação em atividades sindicais.

Serão considerados dias corridos e não dias letivos. Portanto, 214 dias, tomando-se o período de maio a novembro.

1.2 - Posição do SINPEEM

Não aceitamos descontos relativos às ausências decorrentes de qualquer tipo de licença, falta abonada, convocação para prestação de serviços obrigatórios e dispensas de ponto autorizadas pelo secretário.

Queremos o pagamento para os aposentados e que não haja descontos sobre o valor da primeira parcela já efetuada em julho.

Consideramos que a apresentação de proposta de pesos diferenciados para eventos de frequência pela SME é consequência das nossas pressões contra descontos sobre os eventos acima citados, mas continuamos pressionando para que as nossas reivindicações sejam atendidas.

2 - ESCOLHA/ATRIBUIÇÃO DE TURNOS/CLASSES/AULAS

Em reuniões realizadas para tratar deste assunto, a SME manifestou a intenção de organizar escala única de classificação, composta por professores que tiveram investidura como titular e aqueles que investiram na carreira e permaneceram como adjuntos até a transformação.

O SINPEEM considera que a escala única objetiva superar problemas e chegar à unificação dos procedimentos e dos profissionais docentes. No entanto, conforme aprovado pela categoria em assembleias, reuniões e congressos, entendemos que a medida não pode implicar em desconstituição de direitos dos que tiveram investidura no cargo como titular.

A pontuação deve ser composta de forma a não desconsiderar a investidura como titular e ter como referência também a data em que os que tiveram investidura no cargo como adjunto passaram a ter a mesma denominação dos docentes que tiveram investidura como titular.

Esta composição, nada fácil e sob a qual não há consenso da categoria, está em discussão.

Considerando:

- que a classificação não crie distorções, exclusões e inversões de direitos;
- que a transformação resultou na mesma denominação para os professores de educação infantil e fundamental I e professor de ensino fundamental II e médio;
- que a mesma transformação ampliou direitos para aqueles que tiveram no passado investidura como adjuntos, garantindo as seguintes conquistas:

- mesma jornada e remuneração do cargo docente (JBD), mesmo quando fora da regência;
- lotação na unidade;
- direito de serem designados para funções e cargos do Quadro do Magistério;
- proventos na aposentadoria não inferior ao valor da JBD (antiga JEA);
- remoção anual entre unidades escolares;
- garantia da jornada de opção em que foi incluído no início do ano, mesmo com o ingresso de professores titulares durante o ano letivo.

DEFENDEMOS:

- Os direitos conquistados devem ser reconhecidos, mas jamais para justificar distorções no processo de classificação que neguem os direitos constituídos pelos titulares, deixando-os em situação que nunca teriam, posto que na situação anterior escolhiam na unidade e sempre na frente de um professor antes adjunto que, por melhor que fosse sua classificação, escolhia na DRE e entre os adjuntos.

3 - DIAS LETIVOS X DIAS TRABALHADOS

A prorrogação do recesso nas Emeis, Emefs, Emefms e Emees e a suspensão das atividades nos Centros de Educação Infantil (CEIs), atendendo à recomendação das Secretarias Municipal e do Estado da Saúde, pode ser entendida como necessidade excepcional, que dispensa o cumprimento obrigatório da carga horária e de dias letivos, conforme determina a Lei de Diretrizes e Bases (LDB). Este foi e é o entendimento defendido pelo SINPEEM junto à SME, ainda antes da decisão pela prorrogação e suspensão das atividades, visando conter a expansão dos casos da gripe causada pelo vírus H1N1.

No entanto, após a confirmação do ministro da Educação de que os Estados e Municípios não tinham autonomia para decidir que os 200 dias poderiam não ser exigidos, até os Conselhos de Educação, como o de São Paulo, que em suas indicações preliminares apontavam para a dispensa de reposição pelo caráter excepcional da suspensão das atividades, recuaram.

A Secretaria de Educação determina a obrigatoriedade de reposição para alunos e profissionais de educação.

3.1 - SINPEEM defende a não-obrigatoriedade da reposição para os profissionais de educação

O cumprimento do número mínimo de dias letivos é direito do aluno e obrigação do Estado. Distingue-se, segundo nosso entendimento dos dias trabalhados pelos profissionais de educação.

O sistema precisa garantir o cumprimento dos dias letivos, mesmo em situação de licenças, afastamento, aposentadoria ou dispensas do profissional.

Dias letivos não significam nem podem ser confundidos com dias trabalhados pelos docentes e demais profissionais de educação. A quase totalidade trabalha anualmente mais de 200 dias. Quando em licenças, faltas ou afastamentos não está obrigado a repor aulas. Portanto, não se aplica ao professor o cumprimento da carga horária mínima exigida para o aluno.

Os dias de planejamento e de reuniões pedagógicas, por exemplo, são dias de trabalho remunerados e não dias letivos. Desta forma, a reposição, quando necessária, se impõe aos alunos, podendo ser realizada pelo próprio professor da turma/classe ou não.

O período de recesso nas escolas e sua prorrogação e a dispensa das atividades nos CEIs são remunerados. Assim, foram considerados dias efetivamente trabalhados.

O SINPEEM tem reivindicado à SME que a reposição não seja obrigatória para os profissionais de educação e que assegure que o direito dos alunos seja respeitado. A SME não concorda e afirma que os dias do período da prorrogação e em que as atividades dos CEIs foram suspensas já foram remunerados.

DEFENDEMOS:

- o direito do aluno à reposição dos dias letivos;
- a não-vinculação entre dias letivos e dias trabalhados pelo profissional de educação;
- a aprovação do calendário de reposição pelo Conselho de Escola, considerando todas as atividades como de efetivo trabalho escolar, para fins de cumprimento dos dias e carga horária mínima exigida pela LDB;
- nenhum desconto de benefícios no período de prorrogação ou suspensão de atividades por decisão do governo;
- que a SME providencie todos os recursos, inclusive pessoal, para que o direito dos alunos aos dias letivos seja garantido,
- que a participação nas atividades previstas no calendário de reposição implique em pagamento adicional para os que optarem pela participação.

4 - CURSO PREPARATÓRIO DO SINPEEM PARA OS CONCURSOS

Os associados ao SINPEEM que se inscreveram no curso preparatório para os concursos de ingresso para os cargos de professor de ensino fundamental II e médio, e de acesso, para gestor educacional, terão aulas nos dias 05/09, 12/09, 19/09, 26/09, 03/10 e 10/09, no Centro Cultural do SINPEEM - avenida Santos Dumont, 560, Ponte Pequena.

CRENCIAMENTO

Os inscritos no curso deverão realizar credenciamento e a retirada de apostilas. As turmas da manhã, **impreterivelmente**, no dia 05 de setembro, das 8h às 9h, para que não haja atraso no início dos trabalhos.

Para as turmas da tarde, o credenciamento e retirada do material serão efetuados das 12h30 às 13h30.

O curso versará exclusivamente sobre a bibliografia geral para todos os cargos, que incluem as publicações institucionais, a legislação e os livros e artigos.

5 - CONQUISTA DO SINPEEM: LEITE PASSA A SER ENTREGUE PELOS CORREIOS

O governo anunciou mudanças no programa Leve Leite, que passará a entregar o produto aos alunos da rede municipal de ensino pelos Correios, cumprindo parte do compromisso de redefinir a logística das escolas destinada à execução dos programas sociais, assumido com o sindicato em 2006, durante a greve de 17 dias da categoria.

Conquista do SINPEEM, que exigiu e lutou pela desoneração de atribuições que consideramos não-próprias das escolas, que acabavam tomando espaço, tempo e competências que devem estar voltadas ao processo ensino/aprendizagem.

As escolas precisam retomar cada vez mais suas reais atribuições. Para isso, é preciso oferecer aos profissionais de educação todas as condições para se dedicarem ao processo de ensino/aprendizagem e à formação do indivíduo, sem ter de se preocupar com a execução e gestão de tais programas.

O SINPEEM continua lutando para que os demais programas sociais, ainda sob a responsabilidade das escolas, como a distribuição de uniformes, transporte dos alunos, Renda Mínima e Bolsa Escola, também sejam transferidos para as secretarias competentes.

6 - SINDICATO MANTÉM LUTA POR RECESSO EM JULHO NOS CEIS

Em função da luta da SINPEEM, a categoria conseguiu garantir o direito às férias em janeiro para os Centros de Educação Infantil (CEIs).

Mas isso não é suficiente. A nossa luta continua pela extensão do direito de recesso em julho. Queremos o atendimento a esta reivindicação, que integra a pauta da nossa campanha salarial de 2009, entregue ao governo no início deste ano.

Lembramos que a união dos profissionais de educação é fundamental para que possamos conquistar mais esta vitória. Por isso, temos de visitar os gabinetes dos vereadores para pressionar o Legislativo a aprovar o projeto de lei do vereador Claudio Fonseca que tramita na Câmara Municipal, garantindo o recesso em julho aos profissionais dos CEIs da rede direta.

7 - CONGRESSO ANUAL DO SINPEEM

27 a 30 de outubro, no Anhembi

Com o tema central "Mudanças em educação – o tradicional e o novo", o 20º Congresso Anual do SINPEEM contará com a realização de dois painéis e 32 palestras, nos quais serão debatidas questões como a escola frente à globalização, exclusão social e evasão escolar, educação de qualidade, saúde dos profissionais de educação, organização da educação infantil para preparar os alunos para o ensino fundamental, organização do ensino fundamental para receber alunos da educação infantil, violência nas escolas, distúrbios de aprendizagem, entre outros temas.

Todas as informações sobre este evento, que acontecerá no Palácio das Convenções do Anhembi, serão enviadas aos associados e unidades da SME nos próximos dias.

Além das palestras, os participantes poderão prestigiar a 7ª Mostra de Artes (MAC) e a Feira de Educação, inclusive com a exposição de diversas editoras que vão expor os mais variados títulos.

A dispensa de ponto para os quatro dias do congresso está garantida para os delegados eleitos pelas unidades escolares, órgãos regionais e centrais da Secretaria Municipal de Educação (SME) e membros da Diretoria, conforme estabelecido na **Portaria nº 1.591, publicada no Diário Oficial da Cidade de 21/02/2009 (página 10)**.

7.1 - Prorrogadas as inscrições para a 7ª Mostra de Arte e Cultura (MAC)

As inscrições para a 7ª Mostra de Arte e Cultura (MAC), a ser realizada durante o 20º Congresso do SINPEEM, foram prorrogadas para 11 de setembro. A exposição será **exclusivamente de pinturas e esculturas**.

Como se inscrever

Os associados ao SINPEEM interessados em participar da 7ª MAC devem atender aos seguintes critérios:

- ser filiado ao SINPEEM, delegado ou não do congresso;
- retirar a ficha de inscrição na sede do sindicato, também disponível no site www.sinpeem.com.br, no link 20º Congresso;
- encaminhar juntamente com a ficha de inscrição uma foto de cada trabalho inscrito (tamanho 10x15);
- autorização para divulgação das obras no site do SINPEEM;
- currículo (se tiver) das experiências realizadas;
- descrição dos trabalhos, incluindo a técnica utilizada;
- as obras bidimensionais não poderão exceder ao tamanho máximo de 1,0m X 1,5m.
- trabalhos apresentados nas mostras anteriores não serão aceitos.

As inscrições podem ser feitas pessoalmente, na sede do SINPEEM, de segunda a sexta-feira, das 10h às 17h, ou pelos Correios (avenida Santos Dumont, 596, Metrô Armênia, CEP 01101-080, São Paulo-SP), valendo a data de postagem.

O regulamento completo da 7ª MAC, a Ficha de Inscrição e o Termo de Responsabilidade estão disponíveis no site do SINPEEM (http://www.sinpeem.com.br/materias.php?cd_secao=87&codant)

Mais informações na Secretaria do sindicato, fone 3329-4516.

8 - SINPEEM PROMOVE CURSOS SOBRE EVOLUÇÃO FUNCIONAL PARA O QUADRO DE APOIO

Após muitas reuniões com o SINPEEM e de ter assumido compromisso nas negociações com o sindicato, a Secretaria Municipal de Educação publicou o Decreto nº 50.648/09, que regulamenta a evolução

funcional dos profissionais de educação do quadro de apoio, e a Portaria nº 3.276/09, que dispõe sobre os critérios de pontuação de títulos e de tempo.

Para debater o assunto com a categoria, o SINPEEM programou quatro cursos. Os dois primeiros, com o tema "Evolução funcional do quadro de apoio e pagamento – Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Competências (Sigpec)", destinados aos auxiliares técnicos de educação, foram realizados nos dias 15 e 29 de agosto.

Os dois próximos cursos, com o tema "Evolução funcional e a organização do trabalho do quadro de apoio", voltados para os **agentes de apoio e os agentes escolares**, estão programados para os dias 12 e 26 de setembro. No ato da inscrição, **feita EXCLUSIVAMENTE pelo telefone 3329-4516**, o associado deve indicar qual a data de sua preferência.

Todas as informações sobre inscrições estão disponíveis no site e também no Mural do SINPEEM, enviado para todas as unidades.

9 - LUTA PELOS APOSENTADOS CONTINUA

Mais uma vez, a importância em restabelecer o princípio de isonomia entre ativos e aposentados - item permanente da pauta de reivindicações do SINPEEM, foi rechaçada pela Prefeitura. Em resposta aos ganhos judiciais obtidos pelo sindicato, a Administração fixou na lei que criou o PDE que o prêmio será pago exclusivamente aos servidores em exercício, excluindo os aposentados.

O SINPEEM não se deu por vencido. Entrou na Justiça e conseguiu a extensão do pagamento retroativo da antiga GDE para os aposentados, referente ao período de 2001 a 2008.

Após trânsito em julgado das ações que reconhecem este direito, bem como do não-desconto de faltas abonadas e licenças, a Prefeitura terá de pagar a GDE para os aposentados. Também devolverá aos profissionais de educação na ativa os valores descontados por faltas abonadas e licenças, também de 2001 a 2008.



SINPEEM
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM
EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL-SP