



Reunião de Representantes

08 DE MARÇO DE 2022

PAUTA

I – INFORMES

II – DATA-BASE 2022 - QUESTÃO SALARIAL/ PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

I - INFORMES

1 - PAGAMENTO DOS DIAS DA GREVE/REPOSIÇÃO

Conquista do SINPEEM, obtida após longa pressão e reuniões das quais também participou o prefeito.

A Portaria nº 09/2022 da Secretaria Municipal de Gestão assegurou o apontamento como frequência e pagamento dos dias da greve, mediante compromisso de apresentação de plano aprovado pelo Conselho de Escola e compromisso de reposição pelo profissional de educação que participou da greve, que deve ser concluído até outubro de 2022.

Com esta conquista as faltas serão retiradas do prontuário, o pagamento será efetivado e o desconto que ocorreu no valor do PDE será devolvido com a aprovação da Lei nº 17.756, publicada no DOC de 05/03/2022.

2 - SINPEEM CONQUISTOU NÃO DESCONTO DE LICENÇA MÉDICA DO VALOR DO PDE DE 2021

Para que as ausências decorrentes de licenças saúde para o profissional de educação e licença acompanhamento não impliquem em desconto no valor do PDE, o governo, ao final de todo o processo de pressão e negociação, afirmou que precisaria alterar a Lei nº 14.938/2019 que criou o PDE para, excepcionalmente, não ocorrer os descontos.

O PL foi encaminhado para a Câmara no início de janeiro e agora, com a aprovação da lei, permitirá a alteração no Decreto nº 60.967/2021, que estabelece critérios para o cálculo do valor a ser pago individualmente do PDE de 2021, implicando na não incidência de descontos por licenças médicas, descontos pelos dias de greve e alteração na data retroativa, a partir da qual incidam descontos por ausências.

2.1 - PDE 2021: devolução de valores descontados

Com a conquista obtida pelo SINPEEM, descontos por licença médica, participação na greve, abonadas, justificadas e injustificadas ocorridos até 01/12/2021 serão devolvidos.

3 - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO: VALORIZAÇÃO INSUFICIENTE

O valor do auxílio-refeição, instituído em 1999, passou a corresponder a R\$ 21,81, com a aprovação da Lei nº 17.722, de 07/12/2021.

Este valor, atualizado a partir de 1º de janeiro de cada ano, conforme previsto em lei, é insuficiente e está abaixo do estabelecido como necessário para uma alimentação na cidade de São Paulo.

O SINPEEM defende que a atualização deste benefício seja trimestral.

4 - VALE-ALIMENTAÇÃO VINCULADO AO SALÁRIO-MÍNIMO

O vale-alimentação é concedido mensalmente aos servidores públicos da Prefeitura de São Paulo em atividade, cuja remuneração mensal bruta (padrão + direitos e vantagens) não ultrapasse os valores equivalentes à quantidade de salários-mínimos vigentes à época de sua concessão, na seguinte conformidade:

- a) até três salários-mínimos: R\$ 550,00;
- b) acima de três até cinco salários-mínimos: R\$ 450,00;
- c) acima de cinco até seis salários-mínimos: R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais);
- d) acima de seis até sete salários-mínimos: R\$ 250,00;
- e) acima de sete até oito salários-mínimos: R\$ 150,00.

De acordo com a lei, os valores do vale-alimentação serão atualizados a partir de 1º de janeiro de cada ano.

5 - SINPEEM DEFENDE ISONOMIA PARA O PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL ACESSO

A Gratificação de Difícil Acesso tem valor referencial fixado por faixas e níveis dos cargos ou funções,

cujo valor é escalonado, conforme fixado no Decreto nº 60.698/2021.

Os valores previstos no Anexo I da Lei nº 17.722/2021 poderão ser atualizados anualmente, por decreto, mediante disponibilidade orçamentária e até o limite da variação do Índice de Preços ao Consumidor (IPC) / Fipe, no período, ou por outro índice que vier a substituí-lo.

Para o SINPEEM, não se justifica e é incoerente o pagamento de valores diferentes considerando cargos e níveis de formação. Afinal, se a unidade é de difícil, essa condição se impõe igualmente a todos.

A Gratificação de Difícil Acesso não será incorporada ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores nem servirá de base para o cálculo de qualquer indenização ou vantagem pecuniária, inclusive o adicional por tempo de serviço e sexta parte.

A Gratificação de Difícil Acesso é:

- a) compatível com o regime de subsídio;
- b) incompatível com a Gratificação por Local de Trabalho e com o regime de teletrabalho;

Além disso, não será concedida nas hipóteses de afastamento do exercício do cargo na unidade, à exceção dos impedimentos e afastamentos legais como: férias; casamento, até oito dias; luto pelo falecimento do cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até oito dias; luto pelo falecimento de padrasto, madrasa, sogros e cunhados, até dois dias; convocação para o cumprimento de serviços obrigatórios por lei, licença por acidente de trabalho ou doença profissional, licença à gestante, licença compulsória e faltas abonadas.

Ao servidor que faça jus legalmente a duas ou mais gratificações, será paga a vantagem de maior valor.

	DISTRITOS	NÍVEIS	VALORES	CARGOS
F A I X A 1	Artur Alvim, Cachoeirinha, Cid. Ademir, Freguesia do Ó, Itaquera, Jabaquara, Jaçanã, Jd. São Luís, Parque do Carmo, Pirituba, Ponte Rasa, Raposo Tavares, Rio Pequeno, São Domingos, Socorro e Tremembé	BÁSICO	R\$ 110,00	agente escolar, agente de apoio, ATE I e ADI
		MÉDIO	R\$ 220,00	ATE II, PEI (cat. 1) e Peif (cat. 1)
		SUPERIOR	R\$ 440,00	PEI (cat. 3), Peif (cat. 3), professor de ensino fundamental II e médio, assistente de diretor, coordenador pedagógico, diretor de escola e supervisor
F A I X A 2	Bom Retiro, Brasilândia, Campo Limpo, Cangaíba, Capão Redondo, Cidade Dutra, Ermelino Matarazzo, Jaguaré, Jaraguá, Pari, Pedreira, São Mateus, São Miguel, Vila Jacuí, Vila Leopoldina e Vila Medeiros	BÁSICO	R\$ 165,00	ATE II, AGPP, AST, PEI (cat. 1) e Peif (cat. 1)
		MÉDIO	R\$ 275,00	ATE II, PEI (cat. 1) e Peif (cat. 1)
		SUPERIOR	R\$ 550,00	PEI (cat. 3), Peif (cat. 3), professor de ensino fundamental II e médio, assistente de diretor, coordenador pedagógico, diretor de escola e supervisor
F A I X A 3	Anhanguera, Cidade Tiradentes, Grajaú, Guaianases, Iguatemi, Itaim Paulista, Jardim Ângela, Jardim Helena, José Bonifácio, Lajeado, Marsilac, Parelheiros, Perus, São Rafael, Sapopemba e Vila Curuçá	BÁSICO	R\$ 220,00	agente escolar, agente de apoio, ATE I e ADI
		MÉDIO	R\$ 330,00	ATE II, AGPP, AST, PEI (cat. 1) e Peif (cat. 1)
		SUPERIOR	R\$ 660,00	PEI (cat. 3), Peif (cat. 3), professor de ensino fundamental II e médio, assistente de diretor, coordenador pedagógico, diretor de escola e supervisor

6 - GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

Instituída pela Lei nº 14.660/2007, a Gratificação por Local de Trabalho é concedida aos profissionais de educação que tenham exercício em unidades de difícil lotação, em decorrência de conjunturas socioambientais.

Os critérios para a definição e classificação das unidades, conforme dificuldade de lotação (DL), com vistas à concessão da Gratificação por Local de Trabalho, serão fixados por decreto ainda não publicado, observados os limites orçamentários.

O SINPEEM tem reivindicado urgência na publicação

do decreto com os critérios para o pagamento do benefício.

É estranho que a lei determine que o total das unidades classificadas conforme dificuldade de lotação não poderá superar, em nenhuma hipótese, 35% das unidades existentes no âmbito da SME.

Se houver quantidade maior de unidades classificadas de difícil lotação, serão excluídas? Quais critérios serão utilizados?

O SINPEEM não só apontou este absurdo como é contra e exige que todas as unidades que forem classificadas tenham o pagamento da GLT.

A gratificação poderá ser escalonada, visando à diminuição do absenteísmo e valorização do tempo de permanência na unidade, observados os critérios objetivos e níveis definidos em decreto, bem como as seguintes disposições:

- a) os valores da GLT poderão ser atualizados bianualmente, por decreto, mediante disponibilidade orçamentária;
- b) é vedada a concessão da GLT nas hipóteses de afastamento do exercício do cargo na unidade, à exceção dos impedimentos e afastamentos legais como: férias; casamento, até oito dias; luto pelo falecimento do cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até oito dias; luto pelo falecimento de padrasto, madrastra, sogros e cunhados, até dois dias; convocação para o cumprimento de serviços obrigatórios por lei, licença por acidente de trabalho ou doença profissional, licença à gestante, licença compulsória e faltas abonadas.

A Gratificação por Local de Trabalho não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores nem servirá de base de cálculo de qualquer vantagem pecuniária, sendo ainda incompatível com a Gratificação de Dificil Acesso.

Ao servidor que, nos termos da legislação específica, faça jus a ambas as gratificações mencionadas, será paga a vantagem de maior valor.

7- FALTAS ABONADAS ANUAIS

Durante a greve realizada em outubro e novembro de 2021, o SINPEEM se opôs e lutou não somente contra a aprovação da reforma da Previdência municipal, mas também contra a lei que transformou remuneração em subsídio, que extingue direitos à aquisição de quinquênios, sexta parte, enquadramento por evolução funcional, entre outros direitos, e contra a redução da quantidade de faltas abonadas anuais e a alteração no cálculo de férias.

Infelizmente, a lei que criou o novo quadro do pessoal dos níveis básico e médio foi aprovada com o apoio de alguns sindicatos, instituindo o regime de remuneração por subsídio para os cargos de agente de apoio, AGPP e AST, que passarão a ter novas denominações.

A Lei nº 17.722/2021 determina que o servidor terá direito às férias na razão dos dias de efetivo exercício, de acordo com a proporcionalidade prevista em seu Anexo IV, até o limite anual de 30 dias corridos.

Vale ressaltar que os docentes possuem lei própria, conquistada pelo SINPEEM, assegurando férias coletivas, com duração de 30 dias, em janeiro de cada ano.

Serão considerados, para fins de aquisição do direito às 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.

Os dias de férias a serem gozados pelo servidor em cada ano poderão ser divididos em até dois períodos. Nenhum período poderá ser inferior a 10 dias.

De acordo com a lei, é proibida a acumulação de férias, independentemente do número de dias, por mais de dois anos subsequentes ao ano de aquisição.

Fica facultado ao Poder Executivo, observada a disponibilidade orçamentária, regulamentar a conversão, em abono pecuniário, das férias a que tiver direito o servidor, calculado sobre a remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

8 - SINPEEM GANHA AÇÃO E ASSOCIADOS TERÃO DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS DA GDE POR LICENÇAS MÉDICAS EM 2008

Quatro mil e trezentos associados ao SINPEEM tiveram desconto no valor da antiga Gratificação por Desenvolvimento Educacional (GDE) em 2008, em decorrência de ausências por licença médica.

O Departamento Jurídico do SINPEEM ingressou com ação coletiva e obteve sentença favorável.

Após o trânsito em julgado desta ação, realizamos entendimento com a Procuradoria-Geral da Prefeitura para que o valor a que cada um que consta na ação tem direito conste no holerite e seja pago com o salário ou aposentadoria. Portanto, o valor – diferente para cada um, em função da quantidade dos dias que teve licença – deve ser incluído na folha do próximo pagamento para todos que têm este direito.

Importante conquista do SINPEEM.

9 - AÇÃO REFERENTE AO REAJUSTE DE 1994 (62%)

O SINPEEM ingressou com mandado de segurança coletivo contra a Prefeitura de São Paulo visando ao aumento de salários de seus associados relativo a outubro de 1994, quando o governo municipal excluiu do cálculo que fixou o reajuste aplicado aos servidores valores que deveriam integrar as receitas correntes da Prefeitura, resultando em aumento inferior ao que era legalmente devido naquele mês.

A ação ajuizada pelo SINPEEM foi julgada procedente, beneficiando milhares de associados. Trata-se de de-

cisão definitiva, não cabendo mais qualquer recurso por parte da Prefeitura.

10 - AÇÃO REFERENTE À URV

Em 1994, com a decretação do Plano Real, os vencimentos dos servidores deveriam ter sido convertidos provisoriamente em Unidade Real de Valor (URV).

A Prefeitura de São Paulo não cumpriu a lei, ocasionando perdas para os servidores.

O SINPEEM ajuizou ação coletiva, obtendo decisão favorável após longos anos de tramitação.

Agora, esta ação está na fase de execução. A Prefeitura deve aplicar 9,12% sobre a remuneração de cada profissional de educação, associado ao SINPEEM, que consta no processo, a partir de abril de 2021.

Por decisão do juiz, serão excluídos aqueles que constarem em outros processos pela URV, ajuizados por outros advogados, e aqueles que ingressaram na Prefeitura após 01/03/1994.

Além de aplicar 9,12%, a Prefeitura deve calcular e pagar, para os autores, diferenças devidas a partir de fevereiro de 2009.

11.1 - Importante

A aplicação deste reajuste e o pagamento da diferença depende da planilha que deve ser elaborada e encaminhada para o juiz pela Procuradoria-Geral do Município.

Com a entrega da planilha pela Procuradoria o SINPEEM terá prazo estabelecido pelo juiz para conferir e certificar se constam todos os associados que ingressaram na Prefeitura até março de 1994 e não ingressaram com a mesma ação com outros sindicatos e/ou advogados.

11.2 - Pagamento da diferença depende de cálculo e ainda demorará

O pagamento do valor do crédito relativo à diferença a que cada um tem direito, a partir de fevereiro de 2009 até abril de 2021, depende de cálculo e, infelizmente, ainda demorará até ser declarado pelo juiz.

Dependendo do valor desta diferença, poderá ser convertido em título precatório. Portanto, ao contrário do que afirmam supostos advogados que abordam os associados ao SINPEEM, querendo captar clientes ou aplicar golpes, ainda demorará para que o pagamento desta conquista se efetive.

11.3 - Alertamos, mais uma vez, sobre golpes

Jamais atenda aos pedidos que cheguem por carta, e-mail ou via telefone, de supostos advogados, escritórios de advocacia e até mesmo de um inexistente “CARTÓ-

RIO DE PRECATÓRIOS” para que substitua a procuração ou deposite valor para o pagamento de custas processuais ou advocatícias.

11 - FALTAM AVES NAS ESCOLAS MUNICIPAIS

O SINPEEM defende que é dever do Estado e da família garantir o acesso universal à escola pública. Todos têm esse direito, portanto, defendemos práticas educacionais inclusivas.

Os auxiliares da vida escolar (AVEs) devem ajudar a promover a autonomia e independência do aluno. Em vigor desde 2016, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) prevê a presença de um profissional de apoio, quando necessário, em salas de aula em que há estudantes com deficiência ou transtorno do espectro autista.

Os profissionais de educação do município de São Paulo têm trabalhado com salas com vários alunos com deficiência e necessitam de AVEs e estagiários para que esses estudantes possam desenvolver todo o seu potencial em conjunto com seus colegas. Diagnósticos precisos e acompanhamento especializado para que as escolas consigam engendrar práticas inclusivas.

Exigimos que a SME atenda às solicitações das unidades escolares nas quais a quantidade de AVEs e estagiários está muito aquém do ideal para que essas crianças e jovens tenham atendimento adequado às suas necessidades.

12 - MARCAÇÃO DE CONSULTAS NO HSPM: 156 NÃO FUNCIONA

Recentemente, a Prefeitura anunciou que o HSPM prestará atendimento exclusivo aos servidores públicos municipais.

Infelizmente, esse atendimento não se concretiza, posto que a marcação de consultas pelo 156 é tarefa impossível de ser realizada.

Os funcionários municipais dedicam sua vida a servir aos cidadãos nos hospitais, escolas, postos de saúde, bibliotecas etc. e é essencial que a municipalidade cuide da saúde desses profissionais.

O SINPEEM entende que devem ser realizados concursos para termos mais médicos e enfermeiros no atendimento hospitalar, mais unidades descentralizadas, investimentos para conservação, modernização e compra de equipamentos para a realização de exames e uma central telefônica independente para marcação de consultas ou marcação inteligente, via web, com prazos que respeitem a urgência dos tratamentos, sem burocracia. Está na

nossa pauta de reivindicações e cobraremos medidas urgentes da PMSP.

13 - NOVO QUADRO DE PESSOAL DOS NÍVEIS MÉDIO E BÁSICO

A Lei nº 17.721, de 07/12/2021, criou o novo Quadro de Pessoal dos Níveis Médio e Básico (QMB) da Prefeitura, composto por carreiras e cargos multifuncionais de assistente administrativo de gestão, assistente técnico de gestão e assistente de suporte operacional, de provimento efetivo, no qual se discriminam quantidades, símbolos e formas de provimento.

As carreiras de assistente administrativo de gestão e de assistente técnico de gestão são constituídas de três níveis:

- I - nível I: 10 categorias;
- II - nível II: seis categorias;
- III - nível III: duas categorias.

A carreira de assistente de suporte operacional também é constituída de três níveis:

- I - nível I: cinco categorias;
- II - nível II: seis categorias;
- III - nível III: duas categorias.

13.1 - Regime de remuneração por subsídio

De acordo com a lei, os servidores ocupantes dos cargos do novo QMB serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do artigo 39 da Constituição Federal, sendo incompatível com o recebimento de vantagens pessoais de qualquer natureza, inclusive com os adicionais por tempo de serviço e sexta parte.

13.2 - Opção pela nova carreira e tabelas de remuneração por subsídio

Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo de agente de apoio, assistente de gestão de políticas públicas e de assistente de suporte técnico, integrantes QMB poderão optar, respectivamente, pelas novas carreiras de assistente de suporte operacional, assistente administrativo de gestão e assistente técnico de gestão e por receberem sua remuneração de acordo com os valores constantes do Anexo III da lei no prazo de 120 dias, contados do início da vigência da Lei nº 17.721/2021 (1º de janeiro de 2022).

Esta opção é definitiva e irretratável e implica na renúncia às vantagens pecuniárias cuja percepção ou incorporação são consideradas incompatíveis com o regime de subsídio.

13.3 - Posição do SINPEEM

Embora esta lei não disponha sobre os profissionais de educação, o SINPEEM manifestou seu posicionamento contrário.

Se aplicada ao QPE, implicaria em destruição da carreira do magistério e do Quadro de Apoio à Educação.

O SINPEEM tem posicionamento contrário ao regime de remuneração por subsídio, aprovado em assembleia geral da categoria.

14 - SME ADOTA TURMAS MULTITETÁRIAS E CAUSA PROBLEMAS NAS ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Em novembro de 2021 a SME determinou, de forma unilateral, a criação de turmas multitetárias nos Centros de Educação Infantil (CEIs) e nas Escolas Municipais de Educação Infantil (Emeis).

O SINPEEM solicitou ao secretário Fernando Padula que tal decisão fosse debatida e construída com os profissionais, afinal, são eles que conhecem a realidade cotidiana enfrentada nas unidades.

Também devem ser destacadas as especificidades da primeira infância, que têm de ser consideradas como fatores importantíssimos para qualquer decisão, em especial no atendimento à demanda, à organização do atendimento e à composição dos agrupamentos/turmas.

Embora o Currículo Integrador e o Currículo da Cidade tragam como marcas as interações, os profissionais têm apontado problemas com a atual configuração das turmas.

Experiências são planejadas considerando os tempos, espaços, materiais e interações cuidadosamente pensados. Porém, com a atual constituição de turmas e agrupamentos multitetários e elevadas quantidades de matrículas, os profissionais relatam preocupações e dificuldades.

O SINPEEM alertou a SME sobre os problemas de implementar mudanças sem antes aprofundar estudos e discussões voltadas à realidade da rede municipal de ensino.

Obviamente, as boas práticas servem como inspirações e referências, porém, não devem ser adotados sem adaptações ou desconsiderando as construções da rede ao longo dos anos.

Apesar da necessidade de aprofundamento dessa discussão, a SME publicou no DOC de 09/11/2021 a Instrução Normativa nº 43 determinando a formação opcional de turmas multitetárias nas Emeis e CEIs para o ano de 2022.

Em visita às escolas, a Diretoria do SINPEEM tem constatado:

1. na primeira infância poucos meses trazem diferenças importantes no desenvolvimento das crianças. Embora defendamos as interações, é necessário destacar que, na prática, os cuidados são diferenciados. Infelizmente, a relação quantidade professor/aluno não tem sido adequada para atender, com a atenção e rapidez, às demandas dos pequenos, o que se agravará ainda mais com as turmas multietárias;
2. os dois anos com aulas remotas causaram prejuízos ao desenvolvimento dos bebês e crianças. Defendemos que a retomada das aulas presenciais, deveria ser programada com turmas reduzidas e módulos de profissionais ampliados. Como tais medidas não foram tomadas, o que se vê é uma sobrecarga dos profissionais e o prolongamento do período de acolhimento, antes denominado como adaptação;
3. destaque importante para falta de AVEs e estagiários na atuação com as crianças da inclusão na educação infantil;
4. a estrutura física das escolas também dificultam este processo. Imaginem crianças que ainda usam fraldas em turma de crianças que já não usam e contam com apenas uma professora. No momento dos cuidados para determinada criança, automaticamente surge a necessidade de ajuda externa para fazê-lo. Essa situação se agrava nas Emeis. Embora fraldas sejam exceções, muitos necessitam de auxílio para higiene, pois estão em desenvolvimento da autonomia. Bebês e crianças pequenas precisam ser assistidos no deslocamento dentro das unidades, na higiene, na alimentação, em atividades pedagógicas e em todos os outros momentos. Portanto, classes numerosas prejudicam diretamente o processo de ensino/aprendizagem;
5. o longo período de aulas remotas provocaram um distanciamento da rotina escolar. Deste modo, grande parte das crianças tem demandado maior atenção, deste a alimentação e a higiene até a comunicação. Acrescentem-se a essas demandas cuidados com pertences pessoais e protocolos sanitários.

O SINPEEM reivindica:

- a) aumento nos módulos de profissionais;

- b) revogação da instrução normativa que determina turmas multietárias até que os profissionais de educação sejam consultados e apontem considerações;
- c) disponibilidade de AVEs e estagiários na educação infantil sempre que necessário;

Os bebês e as crianças da rede municipal de ensino merecem ter assegurado o direito às aprendizagens. Nesse sentido, é indispensável a melhor organização nas matrículas e condições com recursos materiais e humanos.

15 - REFORMA DA PREVIDÊNCIA / SAMPAPREV 2

15.1 - Novas regras a partir de 19 de março

No dia 19 de março entrará em vigor a Emenda à Lei Orgânica do Município (LOM) nº 41/2021, publicada no Diário Oficial da Cidade de 19/11/2021, que reorganiza o Regime Próprio de Previdência (RPPS) dos servidores nos moldes da Emenda Constitucional nº 103/2019.

Durante todo o processo de votação da reforma da Previdência Municipal lutamos contra. O SINPEEM convocou a categoria e realizamos várias manifestações em frente à Câmara e à Prefeitura e participamos da greve unificada dos servidores municipais, durante 29 dias, para impedir a sua aprovação.

No entanto, sob o argumento de combate ao déficit previdenciário, a reforma foi aprovada. Mais um duro golpe contra os direitos e benefícios dos servidores municipais, prática recorrente dos últimos governos.

15.2 - Principais alterações da Emenda nº 41/2021 à LOM

- ❖ Fim da isenção de contribuição previdenciária dos aposentados e pensionistas que atualmente recebem até o teto do INSS, de R\$ 7.087,22.
- ❖ Aposentados que recebem acima de R\$ 7.087,22 e pagam 14% sobre o que excede a este valor passarão a pagar 14% sobre o valor que exceder a um salário mínimo, hoje de R\$ 1.212,00.
- ❖ Os servidores ativos continuarão tendo desconto previdenciário de 14% sobre a remuneração total, podendo, os que ingressaram até 26/12/2018, optar pelo regime de previdência complementar. **Opção que não recomendamos.**

II - DATA-BASE 2022 - QUESTÃO SALARIAL/ PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

O SINPEEM sempre teve atuação sindical e política coerente, autônoma e independente de todo e qualquer governo municipal. Sempre está à frente de todas as lutas contra as políticas de diferentes governos e de outras esferas da federação.

Entre as organizações sindicais existentes no serviço municipal de São Paulo é a que sempre está na linha de frente de todas as lutas contra as políticas de diferentes governos, que são prejudiciais aos serviços e aos interesses e direitos dos servidores.

Atualmente, temos grandes desafios, como os relacionados às políticas salarial, educacional, previdenciária, de terceirização, convênios e parcerias público-privadas, institucionalizadas pelos governos das diferentes esferas e já ratificadas como as que terão continuidade no governo Ricardo Nunes.

Para termos êxito, precisamos planejar ações que convençam e unifiquem os profissionais de educação – docentes, gestores e Quadro de Apoio – e os demais servidores públicos municipais.

Para termos êxito precisamos planejar ações que convençam e unifiquem os profissionais de educação – docentes, gestores e Quadro de Apoio – e os demais servidores públicos municipais, considerando que:

- a) estamos sob o regime econômico e modelo de desenvolvimento excludente e não sustentável, com o Brasil mergulhado em uma crise política e econômica de alta complexidade e gravidade;
- b) a política em vigência colocou o país em forte recessão, inflação e desemprego;
- c) a PEC da Previdência anunciada, a reforma trabalhista já aprovada e demais medidas em negociação pelo governo Temer;
- d) os governos, nas três esferas – União, Estados e Municípios – adotam políticas privatistas e de exclusão de direitos;
- e) as medidas do prefeito Ricardo Nunes de continuidade da política de terceirização, parcerias público-privadas, unificação de ações e política educacional com o governo do Estado;

- f) a precarização das relações de trabalho e intensificação dos movimentos dos patrões e governos, de negação de direitos sociais e econômicos como saída para a crise econômica à qual levaram o país;
- g) que teremos mais um ano de mobilizações populares e sindicais contra as medidas dos governos e em protesto contra a corrupção e em defesa dos direitos sociais.

1 - EM 2022 O CENTRO DA NOSSA ATUAÇÃO DEVE SER A LUTA POR DIREITOS E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Até o momento, o prefeito Nunes não anunciou que aplicará reajustes em 2022 para os servidores públicos. Não poderá usar como justificativa queda na arrecadação, provocada pela crise sanitária, tendo em vista que, mesmo com a pandemia, registrou aumento decorrente de maior arrecadação de impostos e transferências legais pelos governos estadual e federal.

Os anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 foram de lutas contra a reforma da Previdência, a Sampaprev 1 e 2. Evitamos que fosse aprovada contribuição previdenciária de até 19%. Mas, em 2021, o governo aprovou o Sampaprev 2, aplicando as regras de Emenda à Constituição nº 103/2019 e alterando a base de contribuição previdenciária para os aposentados. Realizamos enfrentamento com greve, para defender a saúde, a vida e os direitos. Apesar de todas as dificuldades, podemos afirmar que evitamos danos ainda maiores e conquistamos o reconhecimento do direito de greve, com o pagamento dos dias das duas greves que realizamos. Vitórias políticas.

Não houve nem haverá qualquer hesitação do SINPEEM e da categoria diante de qualquer desrespeito e ataque aos direitos.

2- GRANDES DESAFIOS E MUITA LUTA

Com certeza, 2022 será um ano de grandes desafios e de muita luta. Por isso, não podemos errar estratégica e taticamente. As reuniões de representantes e do Conselho Geral do SINPEEM, em março, devem servir para discussão, mobilização e organização da nossa campanha por reajuste, melhores condições de trabalho, saúde e segurança para o trabalhador, e contra as reformas administrativa e fiscal e a retirada de direitos dos servidores públicos e dos trabalhadores em geral.

O SINPEEM tem papel importante e imprescindível nas conquistas para os profissionais de educação, com repercussão para o conjunto do funcionalismo.

Como sempre, continuaremos atuando com autonomia e independência, apoiado em táticas que estreitam relações com os nossos associados e com outras organizações, principalmente dos movimentos sindical e popular, em defesa da educação e dos serviços públicos.

3 - INTEGRAM A NOSSA PAUTA ESPECÍFICA, ALÉM DE OUTROS ITENS:

3.1 - QUESTÃO SALARIAL

- a) reajuste sobre os pisos remuneratórios dos profissionais de educação retroativo a maio de 2020;
- b) cumprimento do § 1º do artigo 100 da Lei nº 14.660/2007, fixando os pisos salariais dos integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação, a partir de maio de 2021, com o pagamento a partir de janeiro de 2022;
- c) direito de isonomia e paridade para todos os aposentados, inclusive para os que possuem proventos proporcionais por idade;
- d) assegurar a Jeif para todos os docentes – PEIs, Peifs e professores de ensino fundamental II e médio – que por ela optarem;
- e) fixar a Jeif como jornada do cargo docente;
- f) incluir o direito de declínio anual da Jeif para a JBD, durante o processo inicial de escolha/atribuição;

- g) garantia de que, na composição da jornada docente – J-30, Jeif, JBD, JB –, seja fixado o limite máximo de dois terços do total da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, observando, no mínimo, um terço para horas/atividade;
- h) alteração da denominação do cargo de PEI para Peif, por opção do atual titular do cargo, assegurada a mesma composição e remuneração da Jeif, sem perda de lotação, direitos funcionais, pontuação para escolha/atribuição e direitos para a aposentadoria.

3.2 - QUESTÃO FUNCIONAL

- a) alteração do inciso I do parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 15.963/2014, que adicionou duas referências nas tabelas de vencimentos dos docentes e gestores, para constar o que segue:
 - I - os enquadramentos dos docentes e gestores a que se refere o inciso I se darão por opção do servidor e por um dos critérios: tempo, tempo e títulos, títulos.
 - II - os servidores ativos que comprovarem 23 anos ou mais de exercício no Quadro do Magistério municipal serão enquadrados automaticamente nas respectivas referências:
 - 1 docentes ativos com 23 anos de exercício – QPE 22;
 - 2 docentes ativos com 24 anos ou mais de exercício – QPE 23;
 - 3 gestores ativos com 23 anos de exercício – QPE 23;
 - 4 gestores ativos com 24 anos ou mais de exercício – QPE 24;
- b) enquadramento automático de todos os docentes e gestores aposentados que se encontram em referências inferiores ao QPE 20 em duas referências superiores;
- c) isonomia entre ativos e aposentados, readaptados, comissionados estáveis e não estáveis;
- d) reorganização do quadro e as carreiras do pessoal de apoio operacional e técnico-administrativo da educação;

- e) compor o Quadro de Apoio à Educação com cargos de provimento efetivo e funções de natureza operacional de nível básico e técnico-administrativo de nível médio e superior;
- f) realização urgente de concursos para investidura nos cargos vagos de agente escolar;
- g) convocação, em caráter de urgência, de aprovados no concurso para cargo de ATE;
- h) reorganização, com ampliação e preenchimento das vagas do módulo de pessoal do Quadro de Apoio das unidades escolares;
- i) redução da jornada dos integrantes do Quadro de Apoio para 30 horas/semana, sem redução de salários;
- j) manutenção dos professores de EJA em sua jornada de opção durante todo o ano letivo;
- k) alteração da denominação dos atuais agentes escolares para auxiliares técnicos de educação, por opção do servidor, com enquadramento nas referências próprias destes cargos, sem qualquer redução do vencimento padrão e da remuneração.

3.3 - ORGANIZAÇÃO DAS UNIDADES E CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- a) alterar, urgentemente, os módulos de pessoal, com a ampliação da quantidade de docentes, apoio operacional e técnico-administrativo, considerando as especificidades de cada unidade quanto à quantidade de turnos, ambientes, aulas, número de alunos e inclusão de alunos deficientes;
- b) reorganização do trabalho docente para que todos os professores componham suas jornadas com regência e demais atividades relacionadas ao projeto pedagógico da escola;
- c) ampliação da rede física escolar direta para o atendimento integral à demanda;
- d) adequação das edificações, dos equipamentos e espaços específicos para o trabalho de apoio aos alunos com deficiência e dificuldade de aprendizagem;

- e) ampliação dos projetos voltados ao atendimento aos alunos deficientes;
- f) CEIs e Emeis com módulo de pessoal da área de saúde;
- g) redução da quantidade de alunos por sala/turma/agrupamento no ensino regular e nas escolas de educação especial.

3.4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

- a) utilização das horas adicionais da Jeif e atividades das demais jornadas docentes, bem como parte das jornadas dos gestores e dos demais profissionais de educação para a formação profissional e programas de incentivo à cultura geral;
- b) participação das Secretarias Municipais de Saúde, Educação, Esportes, Meio Ambiente e Assistência Social no desenvolvimento de programas de apoio aos alunos com deficiência e transcurso global do desenvolvimento e superdotação/altas habilidades;
- c) formação de equipes multidisciplinares que atendam às unidades escolares em cada região, prestando o atendimento necessário aos alunos com necessidades de atendimento especializado e/ou em situação de vulnerabilidade.

3.5 - DEMANDA E ORGANIZAÇÃO ESCOLAR:

- a) realização de levantamento de demanda e chamada pública para a educação de jovens e adultos (EJA);
- b) ampliação da quantidade de auxiliares de vida escolar (AVEs) e de estagiários por unidade;
- c) implementação de programas de segurança para as escolas e políticas de inclusão social (esportes, cultura, lazer etc.) que visem ao combate à violência.

3.6 - SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO:

- a) regulamentação imediata e assegurar o acesso ao Programa de Saúde do Profissional da Educação, criado pela Lei nº 17.437, de 12 de agosto de 2020;

- b) criação do programa de proteção à saúde e prevenção às doenças para os profissionais de educação;
- c) adotar medidas preventivas, assistência e proteção à saúde e reabilitação do profissional de educação, como política permanente da Prefeitura de São Paulo;
- d) criação de centros de prevenção e reabilitação para os profissionais de educação;
- e) inclusão no calendário anual de atividades escolares de dois dias por semestre destinados a palestras sobre prevenção e para exames médicos de rotina para os profissionais de educação;
- f) regulamentação e funcionamento imediato do Programa Suplementar de Assistência à Saúde dos Estudantes, criado pela Lei Municipal nº 17.437/2020.

3.7 - COMBATE À VIOLÊNCIA:

- a) afastamento e proteção imediata aos profissionais de educação sob risco de morte ou agressão nas escolas, sem perda de direitos;
- b) criação de um núcleo, pela SME, em cada DRE, para prestar atendimento e encaminhamento junto aos órgãos de segurança às escolas e aos profissionais de educação vítimas de violência, além de discutir, planejar e executar as ações para enfrentar a violência no ambiente escolar.

3.8 - REABERTURA E FUNCIONAMENTO DAS ESCOLAS

3.8.1 - Funcionamento das escolas:

- a) adaptações nas edificações educacionais que garantam conforto térmico, ventilação, iluminação e acústica;
- b) divulgação, pela SME, de todas as mudanças espaciais e ambientais que já foram e/ou estão sendo realizadas em cada um dos equipamentos educacionais, bem como a disponibilidade de materiais e equipamentos de proteção ambiental, recursos humanos, formação, alimentação, transporte, entre outros, que as diferenciam da situação anterior à pandemia;
- c) sanitização ambiental regular e periódica.

3.8.2 - Organização do ensino:

- a) organização do ensino em ciclos, com a redução da quantidade de alunos por classe/turma/agrupamento;
- b) flexibilização dos currículos dos ciclos de alfabetização, intermediário e autoral, reorganizando as metas e objetivos para garantir os direitos de aprendizagens excepcionalmente em dois ciclos;
- c) intensificação das ações de recuperação paralela e apoio pedagógico;
- d) laboratórios de informática mantidos e equipados adequadamente;
- e) ações planejadas de formação continuada para os profissionais de educação do ensino fundamental visando à compreensão de como atuar nos ciclos;
- f) garantia de meios, espaços, materiais e de profissionais de educação para o acompanhamento individualizado dos alunos, principalmente dos que possuem dificuldade de aprendizagem;
- g) realização de avaliação contínua e diagnóstica, acompanhada das condições necessárias para executar atividades que permitam aos estudantes superar dificuldades, sem promoção automática e com direito à recuperação paralela;
- h) que seja considerado o princípio de progressão do aluno em contraposição à promoção automática ou de promoção/retenção;
- i) que seja feita avaliação coletiva, que abranja todos os envolvidos no processo educacional e todos os aspectos que interferem no aproveitamento dos alunos e que os resultados definam ações e graus de responsabilidade dos envolvidos no processo de ensino/aprendizagem;
- j) que sejam considerados na avaliação dos estudantes todos os aspectos do seu desenvolvimento: conhecimento, socialização, formação de valores e habilidades cognitivas;
- k) módulo diferenciado de profissionais de educação para as escolas especiais, não em função do número de salas, mas em razão da diversidade do atendimento por elas prestado;

- l) professores orientadores de educação digital (Poeds) na educação infantil;
- m) manutenção das formações contínuas e PEA.

4 - ENCAMINHAMENTOS:

- 1 debater e aprovar, durante na primeira reunião de representantes, a nossa pauta, calendário de atividades, organização do movimento e formas de luta que pressionem o governo a atender às nossas reivindicações;
- 2 realizar, ao longo do ano, cursos de formação sobre estrutura, funcionamento e a história do movimento sindical e do SINPEEM para os diretores, representantes sindicais e conselheiros;
- 3 organização do Congresso do SINPEEM;
- 4 organização e realização do III ProfessorApé;
- 5 acompanhamento, publicação e respostas nas redes sociais;
- 6 organizar e realizar Programas e ações em defesa da saúde e segurança para os profissionais de educação;
- 7 organizar o setor SINPEEM digital.

5 - PAUTA COMUM AOS SERVIDORES MUNICIPAIS:

- a) alteração da lei que dispõe sobre a política salarial dos servidores municipais;
- b) contra a transformação dos vencimentos em subsídios;
- c) reajuste anual linear sobre os padrões de vencimentos de todas as tabelas dos Quadros Profissionais da Prefeitura não inferior à inflação;
- d) reposição de perdas salariais;
- e) fixação dos valores dos 'pisos remuneratórios para todos os quadros profissionais;
- f) fim da política de terceirização;
- g) política de proteção e assistência à saúde dos servidores;
- h) não ao retorno da contribuição para o HSPM;
- i) não à instituição do Regime de Previdência Complementar;
- j) contra a reforma administrativa.

4.1 - Encaminhamentos:

- a) fixar prazo até 04 de abril para discussão e resposta do governo às reivindicações apresentadas pelo SINPEEM;
- b) convocar servidores para participarem da campanha em defesa dos serviços públicos e valorização salarial.

O SINPEEM segue defendendo a educação básica presencial e a escola pública em todas suas esferas, como princípios.

VEJA AS TABELAS COM A REIVINDICAÇÃO SALARIAL DO SINPEEM

QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO PAULO

REIVINDICAÇÃO DE REAJUSTE DE 46% SOBRE OS PISOS

JORNADA BÁSICA DO PROFESSOR (JB)

CATEGORIA	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
QPE 11A	1.581,19	2.308,53
QPE 14A	1.910,00	2.788,60

JORNADA BÁSICA DO DOCENTE (JBD)

CATEGORIA	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
QPE 11A	2.379,47	3.474,02
QPE 14A	2.874,28	4.196,44

(JEIF) E J-30

CATEGORIA	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
QPE 11A	3.172,63	4.632,03
QPE 14A	3.832,37	5.595,26

JORNADA BÁSICA E ESPECIAL E DE 40 HORAS

CATEGORIA	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
QPE 11A	4.230,35	6.176,31
QPE 14A	5.110,05	7.460,67

QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO

CARGOS	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
agente escolar	1.425,64	2.081,43
auxiliar técnico de educação	1.616,99	2.360,80

GESTORES EDUCACIONAIS

CATEGORIA	PISO ATUAL	PISO REIVINDICADO PELO SINPEEM
coordenador pedagógico QPE 15A	5.442,20	7.945,61
diretor de escola QPE 17A	6.172,68	9.012,11
supervisor escolar QPE 19A	6.573,90	9.597,89

QUADRO DE APOIO À EDUCAÇÃO COM A APLICAÇÃO DE 46% REIVINDICADA PELO SINPEEM

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
AGENTE ESCOLAR - JORNADA 40 HORAS SEMANAIS					
QPE-01	2.081,43	2.216,72	2.360,80	2.514,26	2.677,68
QPE-02	2.216,72	2.360,80	2.514,26	2.677,68	2.851,17
QPE-03	2.360,80	2.514,26	2.677,68	2.851,17	3.037,10
QPE-04	2.514,26	2.677,68	2.851,17	3.037,10	3.234,51
QPE-05	2.677,68	2.851,17	3.037,10	3.234,51	3.444,75
QPE-06	2.851,17	3.037,10	3.234,51	3.444,75	3.668,66
QPE-07	3.037,10	3.234,51	3.444,75	3.668,66	3.907,13
QPE-08	3.234,51	3.444,75	3.668,66	3.907,13	4.161,09

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
AUXILIAR TÉCNICO DE EDUCAÇÃO - JORNADA 40 HORAS SEMANAIS					
QPE-03	2.360,80	2.514,26	2.677,68	2.851,17	3.037,10
QPE-04	2.514,26	2.677,68	2.851,17	3.037,10	3.234,51
QPE-05	2.677,68	2.851,17	3.037,10	3.234,51	3.444,75
QPE-06	2.851,17	3.037,10	3.234,51	3.444,75	3.668,66
QPE-07	3.037,10	3.234,51	3.444,75	3.668,66	3.907,13
QPE-08	3.234,51	3.444,75	3.668,66	3.907,13	4.161,09
QPE-09	3.444,75	3.668,66	3.907,13	4.161,09	4.431,56
QPE-10	3.668,66	3.907,13	4.161,09	4.431,56	4.719,61
QPE-11	3.907,13	4.161,09	4.431,56	4.719,61	5.026,38
QPE-12	4.161,09	4.431,56	4.719,61	5.026,38	5.553,09
QPE-13	4.431,56	4.719,61	5.026,38	5.553,09	5.701,05
QPE-14	4.719,61	5.026,38	5.553,09	5.701,05	6.071,61

QUADRO DO MAGISTÉRIO

COM A APLICAÇÃO DE **46%** REIVINDICADA PELO SINPEEM

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
JORNADA BÁSICA DO PROFESSOR (JB) - 20 HORAS					
QPE-11	2.308,53	2.458,58	2.618,39	2.788,60	2.969,85
QPE-12	2.458,58	2.618,39	2.788,60	2.969,85	3.162,89
QPE-13	2.618,39	2.788,60	2.969,85	3.162,89	3.368,48
QPE-14	2.788,60	2.969,85	3.162,89	3.368,48	3.587,43
QPE-15	2.969,85	3.162,89	3.368,48	3.587,43	3.820,61
QPE-16	3.162,89	3.368,48	3.587,43	3.820,61	4.068,95
QPE-17	3.368,48	3.587,43	3.820,61	4.068,95	4.333,44
QPE-18	3.587,43	3.820,61	4.068,95	4.333,44	4.615,11
QPE-19	3.820,61	4.068,95	4.333,44	4.615,11	4.915,09
QPE-20	4.068,95	4.333,44	4.615,11	4.915,09	5.234,57
QPE-21	4.333,44	4.615,11	4.915,09	5.234,57	5.574,82
QPE-22	4.615,11	4.915,09	5.234,57	5.574,82	5.937,19
QPE-23	4.915,09	5.234,57	5.574,82	5.937,19	6.323,10

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
JBD – 30 HORAS/AULA – JORNADA ESPECIAL AMPLIADA					
QPE-11	3.474,02	3.699,83	3.940,32	4.196,44	4.469,20
QPE-12	3.699,83	3.940,32	4.196,44	4.469,20	4.759,70
QPE-13	3.940,32	4.196,44	4.469,20	4.759,70	5.069,08
QPE-14	4.196,44	4.469,20	4.759,70	5.069,08	5.398,58
QPE-15	4.469,20	4.759,70	5.069,08	5.398,58	5.749,48
QPE-16	4.759,70	5.069,08	5.398,58	5.749,48	6.123,20
QPE-17	5.069,08	5.398,58	5.749,48	6.123,20	6.521,20
QPE-18	5.398,58	5.749,48	6.123,20	6.521,20	6.945,08
QPE-19	5.749,48	6.123,20	6.521,20	6.945,08	7.396,51
QPE-20	6.123,20	6.521,20	6.945,08	7.396,51	7.877,28
QPE-21	6.521,20	6.945,08	7.396,51	7.877,28	8.389,30
QPE-22	6.945,08	7.396,51	7.877,28	8.389,30	8.934,61
QPE-23	7.396,51	7.877,28	8.389,30	8.934,61	9.515,36

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
JEIF, JORNADA ESPECIAL INTEGRAL E J-30 (CEI)					
QPE-11	4.632,03	4.933,11	5.253,76	5.595,26	5.958,95
QPE-12	4.933,11	5.253,76	5.595,26	5.958,95	6.346,28
QPE-13	5.253,76	5.595,26	5.958,95	6.346,28	6.758,79
QPE-14	5.595,26	5.958,95	6.346,28	6.758,79	7.198,11
QPE-15	5.958,95	6.346,28	6.758,79	7.198,11	7.665,98
QPE-16	6.346,28	6.758,79	7.198,11	7.665,98	8.164,27
QPE-17	6.758,79	7.198,11	7.665,98	8.164,27	8.694,95
QPE-18	7.198,11	7.665,98	8.164,27	8.694,95	9.260,12
QPE-19	7.665,98	8.164,27	8.694,95	9.260,12	9.862,03
QPE-20	8.164,27	8.694,95	9.260,12	9.862,03	10.501,07
QPE-21	8.694,95	9.260,12	9.862,03	10.501,07	11.185,76
QPE-22	9.260,12	9.862,03	10.501,07	11.185,76	11.912,84
QPE-23	9.862,03	10.501,07	11.185,76	11.912,84	12.687,17

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
JORNADA BÁSICA E ESPECIAL DE 40 HORAS					
QPE-11	6.176,31	6.577,77	7.005,32	7.460,67	7.945,61
QPE-12	6.577,77	7.005,32	7.460,67	7.945,61	8.462,07
QPE-13	7.005,32	7.460,67	7.945,61	8.462,07	9.012,11
QPE-14	7.460,67	7.945,61	8.462,07	9.012,11	9.597,90
QPE-15	7.945,61	8.462,07	9.012,11	9.597,90	10.221,76
QPE-16	8.462,07	9.012,11	9.597,90	10.221,76	10.886,18
QPE-17	9.012,11	9.597,90	10.221,76	10.886,18	11.593,78
QPE-18	9.597,90	10.221,76	10.886,18	11.593,78	12.347,37
QPE-19	10.221,76	10.886,18	11.593,78	12.347,37	13.149,95
QPE-20	10.886,18	11.593,78	12.347,37	13.149,95	14.004,70
QPE-21	11.593,78	12.347,37	13.149,95	14.004,70	14.915,01
QPE-22	12.347,37	13.149,95	14.004,70	14.915,01	15.884,48
QPE-23	13.149,95	14.004,70	14.915,01	15.884,48	16.916,97
QPE-24	14.004,70	14.915,01	15.884,48	16.916,97	18.016,58

REF./GRAUS	A	B	C	D	E
COORDENADOR PEDAGÓGICO					
QPE-15	7.945,61	8.462,07	9.012,11	9.597,90	10.221,76
QPE-16	8.462,07	9.012,11	9.597,90	10.221,76	10.886,18
QPE-17	9.012,11	9.597,90	10.221,76	10.886,18	11.593,78
QPE-18	9.597,90	10.221,76	10.886,18	11.593,78	12.347,37
QPE-19	10.221,76	10.886,18	11.593,78	12.347,37	13.149,95
QPE-20	10.886,18	11.593,78	12.347,37	13.149,95	14.004,70
QPE-21	11.593,78	12.347,37	13.149,95	14.004,70	14.915,01
QPE-22	12.347,37	13.149,95	14.004,70	14.915,01	15.884,48
QPE-23	13.149,95	14.004,70	14.915,01	15.884,48	16.916,97
QPE-24	14.004,70	14.915,01	15.884,48	16.916,97	18.016,58

