



Gabinete

ATA DE REUNIÃO REALIZADA NO DIA 04 DE ABRIL DE 2018

Data e Horário: 04 de abril de 2018, as 9:30 h. **Local:** Gabinete da Prefeitura de Franco da Rocha, localizada à Avenida Liberdade, nº 250, Centro, Franco da Rocha. **Composição da Mesa: Prefeito:** Francisco Daniel Celeguim de Moraes; **Representantes do Poder Público Municipal:** Rosângela Maria Vicakas, Soraya Cristiane Silva Pio, Zenildo José de Goes, Alexandre da Silva Chaves, Iraci T. da Silva, João Henrique Primini Lopes, Rosana Ap. Vieira Nunes; **Representantes dos Funcionários Públicos Municipais/SINDSERV:** Marlene Aparecida de Souza, Sílvia Cristina de Souza Carrile, Leda Donizete de Oliveira; **Representantes do Legislativo Municipal:** Eric Valini; Neiva Hernandez, Pablo Cunha, George J. dos Santos, Valdir J. da Silva, Josinete L. de Lima, e demais que assinaram a Lista de Presença. **Ordem do Dia:** Reivindicações Campanha Salarial 2018.

Pauta: tratando-se de reunião de negociação da Campanha Salarial 2018, seguem as reivindicações dos Funcionários Públicos Municipais: **1.** Incorporação do abono salarial de R\$ 180,00; **2.** Reposição Inflacionária correspondente aos períodos de 2013 à abril de 2018; **3.** Reajuste anual linear sobre os padrões de vencimentos de todas as categorias superior à inflação; **4.** Regulamentação através da Lei Municipal da liberação dos representantes sindicais bimestralmente para reuniões ordinárias; **5.** Fornecimento do auxílio refeição de R\$20,00/dia com reajustes anuais de acordo com a inflação do período; **6.** Vistoria, manutenção e amplificação dos equipamentos públicos visando à qualidade e a segurança dos funcionários e da clientela atendida – ampliar a rede física escolar para o atendimento integral à demanda de educação infantil, prestando atendimento à toda comunidade, aumentando o número de escolas e reduzindo o número de alunos por turma; **7.** Fim da política de terceirização; **8.** Atas da eleição da CIPA, calendário das formações dos membros da CIPA, relatórios e apontamentos realizados nas unidades públicos municipais pelos membros da CIPA; **9.** Palestras anuais sobre saúde, prevenção de doenças profissionais visando à erradicação e prevenção de incidência de doenças profissionais; **10.** Criar nas UBSs – um Departamento de Saúde do Servidor – serviços de atendimento aos servidores públicos municipais, responsável também por todos os procedimentos para a organização do período destinado aos exames médicos de rotina; **11.** Providências para os casos de denúncia de “assédio moral”, executando as Leis: Federal e Municipal; **12.** Programa efetivo para tratamento dos servidores com dependência química e alcoólica; **13.** Impor limite de horas extras através de convocação (12 horas) – GCM; **14.** Concurso Público para todos os cargos; **15.** Pagamento de 100% da RET da GCM; **16.** Implantação das políticas: a) de formação continuada, b) pagamento do adicional de periculosidade aos agentes de trânsito, conforme NR 16, c) redução da jornada de trabalho de 40 horas semanais para 30 horas semanais aos auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros, d) folgas semanais para os vigias, no mesmo sistema adotado ao setor de trânsito e enfermagem, e) regularização de horário de janta para os plantonistas (12 X 36); **17.** Regularização de adicional noturno da GCM; **18.** Incorporação da verba pessoal incorporada (VPI) ao salário base; **19.** Piso Nacional dos Agentes Comunitários de Saúde; **20.** Piso Nacional do Vigia; **21.** Piso Nacional do Magistério: R\$2.455,35; **22.** Tabelas de RN

Prefeitura de Franco da Rocha

Tel: (11) 4443-1700

www.francoarocha.sp.gov.br

Avenida Liberdade, 250 - Centro - Franco da Rocha/SP | CEP 07840-325

Vencimentos para as seguintes jornadas do magistério: 21 horas semanais (jornada parcial), 18 horas semanais (jornada reduzida); **23.** Tabelas de Vencimentos para as seguintes jornadas do Apoio Escolar: Auxiliar de Educação (AE) I – 32 horas semanais, Auxiliar de Apoio Educacional (AAEE) – 32 horas semanais, Auxiliar de Educação (AE) II – 38 horas semanais; Auxiliar de Apoio Educacional (AEE) II – 38 horas semanais; **24.** Abono de Natal no valor de um salário mínimo Estadual para ativos e aposentados; **25.** Professor contratado ter direitos iguais aos professores efetivos; 26. Todo Decreto ou Normativa que regule a aplicabilidade de alguma lei, no que tange as funções, jornada e atribuições dos funcionários, deverá ser comunicada previamente ao Sindicato para que este, leve em discussão aos servidores; **27.** Pagamento de vale transporte integral para todos os deslocamentos da residência ao trabalho e vice-versa; **28.** Revogação da Portaria da PL nº 66/2017 que retira o direito ao trabalhador ao abono integral; **29.** Progressão anual dos Planos de Carreira para todos os servidores que atingiram a pontuação necessária; 30. HTPC remunerado e opcional (quadro da Educação); **31.** Concurso Público para cargos do suporte Educacional; **32.** Formação Continuada, nível Lato e Stricto Sensu com parcerias com IES; **33.** Fim dos descontos para atestados e declarações de horas.

Discussões do item 1 da Pauta: Em 2017, houve uma conversa pública / PPA, aprovada em Legislação Municipal. A Incorporação significa uma aditivo de 2 milhões de reais/ano na folha de pagamento, incidindo também na contribuição patronal, gerando uma desvantagem salarial para muitos servidores. Essa incorporação afeta a disponibilidade da reposição inflacionária. O Sindicato propõe a incorporação da Gratificação.

Discussões do item 2 da Pauta: O índice inflacionário líquido para o período (descontando-se o aumento já concedido) de 25,54%. A Proposta do Governo: 1. a incorporação da gratificação, mais 5% de aumento; 2. 10% de aumento a todos os servidores, uma vez que há a responsabilidade com os servidores, que não podem ter comprometido o pagamento de seus salários ao longo do ano. Não há possibilidade de concessão do aumento escalonado e do Vale refeição. **Contraproposta dos servidores:** 1. a incorporação da gratificação, mais 5% de aumento e mais 10% ao longo do ano, mais Vale refeição de R\$ 15,00 2. a negociação do vale-refeição, pois aceitam a incorporação da gratificação e os 5% oferecidos; 3. incorporar a gratificação, aumento de 10%, o vale-refeição e o restante dos 10% fica em discussão para o longo do ano; 4. Aceitam a incorporação da gratificação e após o aumento de 5% (proposta viável e aceita pelo Governo) esta proposta irá gerar um impacto financeiro de R\$ 8.177.023,00/ano. No dia 02/05/18, Sindicato espera do Governo uma proposta de aumento que alcance o índice inflacionário e a proposta para o vale-refeição, pleiteiam inclusive o pagamento dos dias 2 e 4/4 paralisados (o Sindicato oficializará a solicitação e cada Gestor Escolar definirá a reposição).

Discussões do item 5 da Pauta: discutido no item 2 da Pauta.

Discussões do item 7 da Pauta: afeta o teto do índice de gastos públicos com servidores, infringindo a Lei de Responsabilidade Fiscal, atingindo o índice de 53,45%. Com relação à alimentação oferecida aos terceirizados, foi proposta uma política de negociação com os Sindicatos dos mesmos, para pagamento de Vale refeição aos trabalhadores terceirizados.

Discussões do item 11 da Pauta: Foi sugerida uma Comissão Permanente para a discussão com responsabilidade, pois o assédio acontece em todas as esferas. Criação de uma normativa para o assunto. Foi proposto pelo Governo, uma Campanha Publicitária para a compreensão de todos no assunto, pois é uma questão que permeia as relações.

Discussões do item 15 da Pauta: discutido no item 2 da Pauta.

Discussões do item 19 da Pauta: Não há garantia legal para o piso, o Sindicato reivindica por demanda da categoria.

Discussões do item 20 da Pauta: Não há garantia legal para o piso, o Sindicato reivindica por demanda da categoria.

Discussões do item 23 da Pauta: Servidores solicitam R\$ 1.200,00, tal solicitação significa um aditivo de R\$2.500.000,00 na folha de pagamento, inviabilizando a concessão.

Discussões do item 24 da Pauta: Inviável aos cofres Municipais.

Discussões do item 25 da Pauta: Necessária mudança em Lei, aberta a proposta de negociação. Parecer da Secretaria de Assuntos Jurídicos em anexo.

Discussões do item 27 da Pauta: Proposta dos Servidores: acabar com o pagamento do vale-transporte em Folha de Pagamento e repassar os valores para Cartão Eletrônico.

Itens Pendentes: 03, 04, 06, 08, 09, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 31, 32 e 33. O Governo está se posicionando por escrito e espera posicionamento do Sindicato na próxima mesa de Negociação, em 02/05.

Propostas: 1. Bom senso, na questão da merenda, desde que não afete a qualidade do alimento oferecido ao aluno, a alimentação restante pode ser oferecida aos servidores das Unidades Escolares. 2. Mesa de negociação para a concessão dos abonos dos Professores Contratados. 3. Comissão Oficial e Calendário para revisão do Estatuto dos Servidores Municipais (algumas questões são de cunho administrativo).

Deliberações: “Fica decidido, em acordo com a comissão, que o abono emergencial de R\$ 180,00 será incorporado ao salário base de toda a categoria. Após a incorporação, será aplicado o reajuste de 5% já concedido. Estas alterações dependem de projeto de lei que será enviado à Câmara para votação na próxima sessão ordinária. As demais pautas serão reavaliadas pela mesa permanente de negociações, cuja próxima reunião fica agendada para o dia 2 de maio”

Anexos: Posicionamento do Governo; Tabelas de Vencimentos de Jornadas de Apoio Escolar (em vigência); Lista de Presença, Parecer da Secretaria de Assuntos Jurídicos.

Encerramento: Nada mais havendo a tratar, tendo o Sr. Prefeito franqueado a palavra e não tendo manifestação de nenhum dos presentes, foi lavrada a presente ata, após lida e aprovada. A lista de presença em anexo foi assinada por todos.

ANEXO: POSICIONAMENTO DO GOVERNO

1. Incorporação do Abono Salarial de R\$ 180,00:

A discussão do abono foi levada à mesa de negociação e foi discutido que a incorporação não é a melhor medida neste momento, uma vez que os descontos que passariam a incidir sobre a parcela acarretariam em perdas salariais para a maior parte dos servidores. Por exemplo, no caso do cargo de auxiliar de educação, representaria uma perda de R\$ 19,80 no salário líquido, já considerando o reajuste de 5%. Portanto, o abono foi mantido pelo período de 12 (doze) meses, por meio da lei nº 290/2018, sem prejuízo de discussões futuras sobre o tema.

2. Reposições inflacionárias correspondentes aos períodos de 2013 a Abril de 2018:

O reajuste concedido por meio da lei complementar n.º 291/2018 está no limite da capacidade financeira e orçamentária do município.

3. Reajuste anual linear sobre os padrões de vencimentos de todas as categorias superiores à inflação:

O reajuste concedido por meio da lei complementar n.º 291/2018 está no limite da capacidade financeira e orçamentária do município.

4. Regulamentação através de Lei Municipal a liberação dos representantes sindicais bimestralmente para reuniões ordinárias:

A administração apresentará, em até 30 dias, uma proposta de minuta desta regulamentação, conforme já discutido na mesa de negociações.

5. Fornecimento do auxílio refeição de R\$ 20,00/dia com reajustes anuais de acordo com a inflação do período:

Não há condições orçamentárias para esta medida (impacto estimado de R\$ 10 milhões anuais).

6. Vistoria, manutenção e amplificação dos equipamentos públicos visando à qualidade e a segurança dos funcionários e da clientela atendida – ampliar a rede física escolar para atendimento integral à demanda de educação infantil, prestando atendimento à toda comunidade, aumentando número de escolas e reduzindo número de alunos por turma:

Apresentaremos relatório da evolução deste trabalho (junho/2018), que é constante e progressivo, e assumimos o compromisso de atualizá-lo bimestralmente ao sindicato, para acompanhamento.

7. Fim da política da terceirização:

A administração não reconhece a existência de uma política de terceirização; muito pelo contrário, tem como princípio a valorização do servidor. Nos últimos cinco anos, mais de 400 servidores foram contratados por provimento efetivo, com a criação de diversos cargos e áreas que não existiam na estrutura da prefeitura. As funções terceirizadas que existem na administração hoje são restritas, específicas, limitadas e não há qualquer previsão de expansão do método a outras áreas.

8. Atas da eleição da CIPA, calendário das formações dos membros da CIPA, relatórios e apontamentos realizados nas unidades públicas municipais realizados pelos membros da CIPA:

Está em andamento a proposta de contratação de empresa especializada na área de saúde e segurança no trabalho, para prestar consultoria na implantação da CIPA, que deverá ser submetido a análise do Departamento Jurídico e da Fazenda para avaliação das questões jurídicas e orçamentárias para a possível contratação.

RN

9. Palestras anuais sobre saúde, prevenção de doenças profissionais visando a erradicação e prevenção de doenças profissionais:

Palestras anuais de prevenção a saúde e segurança do servidor, já são realizadas, de acordo com as necessidades levantadas pela equipe de medicina do trabalho.

10. Criar nas UBSs um – Departamento de Saúde do Servidor – serviço de atendimento aos servidores públicos municipais, responsável também por todos os procedimentos para a organização do período destinado aos exames médicos de rotina:

Atualmente contamos com os serviços oferecidos aos servidores na Casa do Servidor, como atendimento Psicológico, Odontológico e Medicina do Trabalho. A segmentação no atendimento do serviço público de saúde, de qualquer tipo, é expressamente proibida pela constituição federal.

11. Providências para os casos de denúncia de Assédio Moral, executando as Leis Federal e Municipal:

A regulamentação do artigo do estatuto que trata do assédio está sendo elaborada pela secretaria de assuntos jurídicos.

O tema assédio moral já tem sido tratado na Casa do Servidor com muita atenção, sendo prestado ao servidor o devido atendimento, onde ouve-se as partes envolvidas, guardando o sigilo absoluto dos atendimentos prestados.

Informamos ainda, que a administração por meio da Secretaria de Gestão Pública vem realizando palestras sobre o tema, convocando os servidores de modo geral, em especial a convocação dos coordenadores, gestores, Diretores e Secretários, visando sanar e impedir tal prática, durante o evento é distribuído material explicativo do tema assédio moral no trabalho.

12. Programa efetivo para tratamento dos servidores com dependência química e alcoólica

O programa para tratamento de Servidor com dependência química, já vem sendo realizado na Casa do Servidor, pois contamos com alto índice de drogadição na instituição.

Está sendo feito o devido acolhimento ao servidor usuário e seus familiares que os orienta e faz todo o acompanhamento devido ao servidor visando sucesso no tratamento com intuito de garantir a eles a qualidade de vida no trabalho.

13. Impor limite de horas extras através de convocação (12 horas) – GCM:

Conforme previsto no estatuto, será permitido o serviço extraordinário para atender situações excepcionais, temporárias ou destinadas à conclusão da tarefa, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder o limite de 2 (duas) horas diárias, sendo que, a média mensal de pagamentos efetuados nos últimos doze meses, relativamente às horas extraordinárias, deverá ser inserida na remuneração de décimo terceiro salário e férias. Lembrando que as convocações deverão ser realizadas por extrema necessidade dos serviços. A administração está, no entanto, aberta a rediscutir o regime de trabalho.

14. Concurso Público para todos os cargos:

Do período de janeiro de 2013 a fevereiro de 2018 a Prefeitura realizou a contratação de 1029 Servidores Estatutários. Foram realizados 10 (dez) concursos públicos neste período, conforme tabela a seguir:

Concurso Público – 01/2014 – Professor de Educação Básica – Homologado em 19/06/2015. Vence em 18/06/2017.

Concurso Público – 01/2015 – Agente Comunitário de Saúde – Homologado em 24/11/2015. Vence em 23/11/2017.

Concurso Público – 02/2015 – Enfermeiro PSF – Homologado em 04/12/2015. Vence em 03/12/2017

Concurso Público 03/2015 – Diversos Cargos – Agente de Controle de Vetores, Assistente Social, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Consultório Dentário, Auxiliar de Necropsia, Biólogo, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Médico PA Cardiologista, Médico PA Dermatologista, Médico PA Endocrinologista, Médico PA Gastroenterologista, Médico PA Nefrologia, Médico PA Neurologia, Médico PA Oftalmologia, Médico PA Ortopedia, Médico PA Otorrinolaringologia, Médico PA Pneumologia, Médico PA Proctologia, Médico PA Psiquiatria, Médico PA Reumatologia, Médico PA SVO, Médico PA Vascular, Médico PA Urologia, Psicólogo, Técnico de Higiene Bucal – THD, Terapeuta Ocupacional, Engenheiro Civil, Arquiteto e Agente de Fiscalização – Homologado em 24/03/2016 – Vence em 23/03/2017. Prorrogado para até 23/03/2018.

Concurso Público 03/2015 – Diversos Cargos (Motorista, Agente de Trânsito e Auxiliar de Educação) – Homologado em 17/05/2016. Vence em 16/05/2017. Prorrogado para até 16/05/2018.

Concurso Público – Edital 04/2015 – Procurador Municipal – Homologado em 18/05/2016. Vence em 17/05/2017. Prorrogado para até 17/05/2018.

Concurso Público – Edital 01/2016 – Diversos Cargos – Homologado em 20/06/2016. Vence em 19/06/2017. Prorrogado para até 19/06/2018.

Concurso Público – Edital 01/2017- PEB, Instrutor de Braille, Instrutor de Libras – Homologado em 18/01/2018 Vence em 17/01/2020

Concurso Público – Edital 01/2018 – Diversos cargos – Em andamento.

Concurso Público – Edital 02/2018 - Técnico Desportivo – Em andamento

15. Pagamento de 100% da RET da GCM:

O Regime Especial de Trabalho da Guarda Civil Municipal está previsto nos artigos 380 e 381 da lei nº 251/2016 e que, o Estatuto e o Plano de Carreira foram amplamente discutidos com os servidores públicos da GCM, bem como em plenárias realizadas pela Câmara Municipal. A incorporação solicitada significaria, na prática, dobrar o salário base da categoria, o que teria óbvios impactos no orçamento municipal.

16. Implantação das políticas

- De formação continuada;

Encontra-se em andamento o projeto Escola de Governo em andamento, informamos que a Secretaria de Educação já oferece formação para seus servidores.

- Pagamento de Adicional de periculosidade aos agentes de trânsito, conforme a NR16:

A administração está aberta a discutir uma proposta de regulamentação.

- Redução da jornada de trabalho de 40 horas semanais para 30 horas semanais aos auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros:

Atualmente o salário base para os cargos de Auxiliar de Enfermagem é referente à carga horária de 36 horas semanais, para servidores ocupantes do cargo de Técnico de Enfermagem é de 40 horas semanais e para os servidores ocupantes do cargo de Enfermeiros é de 40 horas semanais, caso houver redução de carga horária será necessário a contratação de mais técnicos para suprir a demanda do município.

- Folgas mensais aos vigias no mesmo sistema adotado ao setor de trânsito e enfermagem:

Informamos que a carga horária dos vigias, 12X36 com 02 folgas mensais, conforme a previsão legal. As funções não podem ser comparadas diretamente, pois possuem peculiaridades específicas

- Regulamentação de horário de refeição para os plantonistas (12x36);
A administração está aberta a discutir uma proposta de regulamentação.

17. Regulamentação de adicional noturno para GCM:

Tendo em vista que os servidores ocupantes do cargo de Guarda Civil Municipal percebem em seu holerite o pagamento referente a gratificação Regime Especial de Trabalho, não poderão receber concomitantemente o valor referente ao adicional noturno conforme consta no artigo 197 da Lei 251/2016.

18. Incorporação da verba pessoal incorporada (VPI) ao salário base:

A incorporação da VPI descontextualiza a função da gratificação, que é regulamentada em lei.

19. Piso nacional dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS):

Os servidores ocupantes da função de Agente Comunitário de Saúde da Municipalidade recebem atualmente o valor R\$ 1.014,00, valor exato do repasse estabelecido pelo Ministério da Saúde.

20. Piso nacional de Vigia:

Não há previsão de vinculação, na legislação nacional, de contratações a pisos normativos estabelecidos por sindicatos e outros órgãos. O salário do vigia na prefeitura de Franco da Rocha está na média salarial das demais prefeituras da região.

21. Piso nacional do Magistério:

Atingido com a lei complementar n.º 291/2018.

22. Tabelas dos vencimentos para as seguintes jornadas do magistério: 21 horas semanais (jornada parcial), 18 horas semanais (jornada reduzida):

Documento em anexo.

23. Tabela de vencimentos das seguintes jornadas do Apoio Escolar – Auxiliar de Educação (AE) I – 32 horas semanais; Auxiliar de Apoio Educacional (AAEE) I – 32 horas semanais; Auxiliar de Educação (AE) II – 38 horas semanais; Auxiliar de Apoio Educacional (AAEE) II – 38 horas semanais

Documento em anexo.

24. Abono de natal no valor de um salário mínimo estadual para ativos e aposentados:

A concessão deste abono representaria um impacto estimado de R\$ 3.304.080,00 apenas para os servidores ativos

25. Professor contratado ter direitos iguais a professores efetivos, no mínimo 06 abonadas ao ano:

A forma de contratação dos professores temporários foi regulamentada em 2017 seguindo determinação do Tribunal de Contas do Estado. Parecer jurídico em anexo explica a forma de regulamentação adotada, que encontra paralelos nos municípios da região. A administração está aberta a discussões sobre o tema, com a ressalva que depende dos limites da legislação federal. (anexo Parecer da Secretaria de Assuntos Jurídicos)

26. Todo decreto ou normativa que regule a aplicabilidade de alguma lei no que tange as funções, jornada e atribuições dos funcionários deverá ser comunicada previamente ao Sindicato para que este leve em discussão para os servidores:

A mesa de negociações permanente é o fórum adequado para isso, e a gestão se compromete a manter a frequência e regularidade das reuniões.

27. Pagamento de vale transporte integral para todos os deslocamentos da residência ao trabalho e vice versa:

O auxílio-transporte é custeado aos servidores públicos municipais, conforme legislação municipal vigente (lei 251/2016, art. 199); hoje, quem ganha até o valor de R\$ 1.017,47 (grupo salarial D) o vale é concedido sem nenhum desconto. Do grupo salarial "D" em diante, é dada a opção pelo desconto de 6% sobre o salário base. A administração está realizando estudos para reavaliar e melhorar a concessão deste benefício.

28. Revogação da portaria da PL Nº 066/2017 que retira o direito do trabalhador de abono integral:

Esta lei fez alterações no abono concedido no mês de outubro, para premiar e incentivar a assiduidade; a modificação teve como base apontamentos do Tribunal de Contas do Estado, que cobrou medidas da administração que assegurassem a frequência das atividades escolares. O abono, que era uniforme para todos os professores no valor de R\$ 600,00, foi dividido em faixas, aumentando o valor para R\$ 800,00 para os servidores que cumprirem a meta de assiduidade.

A projeção da aplicação desta lei, a partir de 2018, aconteceria desta forma:

	PERCENTUAL DO PRÊMIO MÊS DOS PROFESSORES					TOTAL
	100%	50%	25%	15%	0%	
PEB EFETIVO	352	125	47	40	34	598
PEB CONTRATADO	137	102	35	12	17	303
PEB AFASTADO	0	0	0	0	22	22
PEB READAPTADO	0	0	0	0	17	17
TOTAL	489	227	82	52	90	940
PERCENTUAL DE PROFESSORES EM EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DOCENTE E SUPORTE QUE RECEBERÃO O PRÊMIO	54.21%	25.17%	9.09%	5.76%	5.65%	95.86%

29. Progressão anual dos planos de carreira para todos os servidores que atingiram a pontuação necessária:

A lei nº 252/2016, que institui o plano de cargos e salários, determina a aplicação da progressão após 36 meses da vigência da lei, ou seja, a partir de junho de 2019.

30. HTPC remunerado e opcional (quadro da educação):

O HTPC faz parte da jornada de trabalho do professor, previsto em lei. Além de sua importância fundamental para o processo pedagógico e o desenvolvimento dos alunos, não é legalmente possível tornar seu cumprimento opcional e ao mesmo tempo remunerado, pois isso significaria remunerar servidores por jornada não cumprida efetivamente.

31. Concurso Público para os cargos de suporte educacional:

De acordo com o Estatuto, as funções do suporte pedagógico são ocupadas por professores concursados e designados através de processo seletivo. Este formato segura a integridade da rede, por assegurar ao corpo de servidores efetivos o direito de exercer as funções de

gestão, sem a permeabilidade de acesso a gestores externos, sem vivência e experiência em sala de aula na rede municipal. É importante destacar que esta proposta foi discutida exaustivamente no período de construção do Estatuto, e durante a última Conferência Municipal de Educação realizada, realizada em 2017, houve a apresentação desta proposta e a maioria dos participantes da conferência optou por manter o acesso garantido aos professores efetivos da rede municipal.

32. Formação continuada a nível *latu e stricto sensu* com parcerias com IES:

A gestão oferece formação de nível superior, *latu e stricto sensu* em parceria com a UNIVESP e a FEDUC, para gestores, e está em busca de novas parcerias na área

33. Fim dos descontos para atestados e declaração de horas:

O Estatuto regulamenta o desconto das horas garantindo o dia de efetivo exercício, procedimento que a gestão procura garantir e observar o cumprimento conforme a lei. Alterações no sistema dependem de mudança na lei.