

CARTA ABERTA DE SUPERVISORAS E SUPERVISORES ESCOLARES DA PMSP EM RESPOSTA AO MEMORANDO CIRCULAR SME/COGEP Nº 04/2021 SOBRE APONTAMENTO DE FREQUÊNCIA ÀS/AOS SERVIDORAS/ES EM GREVE

Nós, Supervisoras e Supervisores Escolares da Rede Municipal de Ensino, na luta em defesa da vida, vimos por meio desta carta aberta nos manifestar em resposta ao e-mail enviado às Unidades Educacionais em 14/05/2021 com o Memorando Circular SME/COGEP nº 04/2021 que trata da frequência-apontamento das/os servidoras/es municipais em greve.

A Legislação citada como fundamento para o apontamento da frequência das servidoras e dos servidores, contida no Memorando Circular SME/COGEP nº 04/2021, NÃO TRATA DO MOVIMENTO DE GREVE, senão do dever de apontamento regular da frequência da/o servidor/a. O Memorando cita 5 (cinco) fundamentos legais, que destacamos a seguir:

1) LEI 8.989, DE 29 DE OUTUBRO DE 1979

Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, e dá providências correlatas

Art. 92 - O funcionário perderá:

I - o vencimento do dia, quando não comparecer ao serviço, quando o fizer após a hora seguinte à marcada para o início dos trabalhos ou se retirar antes da última hora;

II - 1/3 (um terço) do vencimento do dia, quando comparecer ao serviço dentro da hora seguinte à marcada para o início dos trabalhos, ou quando se retirar dentro da última hora;

III - o vencimento correspondente aos domingos, feriados e dias de ponto facultativo intercalados, no caso de faltas sucessivas, justificadas ou injustificadas.

Parágrafo Único. As faltas ao serviço, até o máximo de 10 (dez) por ano, não excedendo a 2 (duas) por mês, poderão ser abonadas por moléstia ou por outro motivo justificado a critério da autoridade competente, no primeiro dia em que o funcionário comparecer ao serviço. (Regulamentado pelo Decreto nº 24.146/1987)

O artigo 92 da Lei nº 8.989/79 determina que a/o servidor/a perderá o dia de vencimento em determinadas situações, nas quais não consta o movimento de greve. Indica ainda que as faltas podem ser justificadas, injustificadas ou abonadas, não fazendo referência às ausências em decorrência de greve.

Neste sentido, não é possível embasar tipos de faltas em decorrência de greve nesta legislação, já que não há determinação explícita sobre o referido caso.

2) DECRETO Nº 24.146, DE 2 DE JULHO DE 1987:

Regulamenta o disposto no parágrafo único, do artigo 92, da Lei nº 8989, de 29 de outubro de 1979, e dá outras providências.

Art. 5º A justificação de falta somente poderá ser concedida quando o motivo invocado for de relevância, de modo a impedir o comparecimento do funcionário ao serviço.

§ 1º A justificação produzirá unicamente os efeitos de elidir a responsabilidade pela falta de assiduidade e impedir a atribuição de pontos negativos para efeito de promoção por merecimento, perdendo o funcionário o vencimento do dia, descontando-se do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

*§ 2º Até 6 (seis) faltas por ano a aceitação da justificativa poderá ser feita pela autoridade que cada Secretaria estabelecer. **A partir da 7º (sétima) falta o pedido de justificação somente poderá ser apreciado e eventualmente acolhido pelo titular de cada pasta ou pelo Secretário dos Negócios Jurídicos se tiver havido procedimento disciplinar (G.N).***

No Artigo 5º do Decreto nº 24.146/1987 está disciplinado o que caracteriza a falta justificada, como deve ser solicitada e quantidade prevista. Novamente, não há mínima referência à ausência por greve e obrigatoriedade de que esta seja apontada como falta justificada, até porque, em nosso entendimento, os prejuízos funcionais desse apontamento de falta iriam contra o direito constitucional à greve.

3) DECRETO Nº 33.930, DE 13 DE JANEIRO DE 1994

Define horários padronizados de serviço na prefeitura do município de São Paulo; regulamenta o registro de ponto e apontamento da frequência dos servidores municipais, e dá outras providências.

Art. 16 - O registro de ponto deverá retratar a situação funcional do servidor, nele constando expressamente, o horário de entrada, saída e intervalo para refeição, as faltas, férias, licenças, saídas durante o expediente, compensações e outros afastamentos.

§ 1º Cabe à chefia imediata e mediata do servidor, sob a supervisão do titular da Pasta, exercer o controle do ponto e a fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho, sob pena de responsabilidade funcional.

§ 2º As Secretarias deverão manter, para cada Unidade, servidores responsáveis pelo apontamento de frequência.

Art. 17 - Caracteriza-se falta disciplinar a ser imputada às chefias imediata e mediata do servidor:

I - a não assinalação do registro de ponto nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 92 do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais;

II - o registro de ponto em aberto para o dia seguinte;

III - a ausência de controle efetivo do cumprimento da jornada de trabalho, bem como das horas prestadas a título de serviço suplementar ou excedente, serviços de emergência, tarefas especiais e hora-aula, horas-atividade e horas-adicionais;

IV - adulteração, rasuras, e outras irregularidades nos respectivos registros de ponto;

V - o não controle das saídas durante o expediente, na forma do estipulado na legislação;

VI - o não controle da salda dos servidores que, em virtude das atribuições do cargo ou função por eles ocupados, realizarem trabalhos externos;

VII - a convocação de servidores para prestação de hora suplementar, de emergência, tarefas especiais e horas excedentes em desacordo com o previsto na legislação pertinente;

VIII - a falta de comunicação das irregularidades ocorridas no registro de ponto, a seus superiores hierárquicos.

Destacamos no presente trecho do Decreto nº 33.930/1994 dois Artigos para analisarmos a situação atual vivida na Rede Municipal de Ensino. No Artigo 16, coloca-se que o apontamento da frequência da/o servidor/a deve retratar sua situação funcional, sob pena de responsabilidade da chefia (Artigo 17), de modo que, conforme identificado nas diversas Unidades Educacionais, nenhuma Diretora ou Diretor tem se negado a cumprir. Cabe ressaltar que, de acordo com a redação do próprio Artigo, faz-se necessário apontar a real situação da/o servidor/a que, no caso, é ausência em decorrência de greve. Neste sentido, este apontamento não se enquadra na situação jurídica da falta justificada descrita no Artigo 5º do Decreto nº 24.146/1987.

Assim, o que as Gestoras e os Gestores têm questionado legitimamente é que não há legislação que regulamenta a falta-greve e que, portanto, essa, necessariamente, deve ser negociada com as entidades sindicais representativas das servidoras e servidores em greve.

É importante destacar ainda que o *caput* do Artigo 17, que atribui a responsabilização da apuração e acompanhamento dos apontamentos da frequência das/os servidoras/es às chefias mediatas e imediatas, não cabe ao caso vivenciado com a greve, compreendendo que pelas justificativas anteriores, não se deve apontar faltas às ausências em decorrência de greve.

Ainda assim, se de fato fosse o caso, considerando que a greve se iniciou em 10 de fevereiro e está em andamento até a presente data, não há o que se dizer de apuração de responsabilidades administrativas e funcionais, por não ter terminado o período de ausência das/os servidoras/es municipais. Portanto, ainda que fossem apurar responsabilidades, a situação implicaria apurar as condutas de todas as chefias envolvidas, sendo elas Diretoras/es de Escola, Diretoras/es Regionais e Secretário Municipal de Educação. As justificativas da greve perpassam pela defesa da vida e a impossibilidade de retorno seguro das aulas com cumprimento integral dos protocolos

sanitários orientados por SME/DRE, sendo inclusive o não apontamento de faltas com cortes de salários das/os servidoras/es públicos parte da justificativa da defesa da vida e dos direitos fundamentais para se viver, como alimentação.

Sendo assim, em nenhuma descrição dos Artigos caberia, pela situação em que se encontra a RME, responsabilização das chefias.

4) DECRETO Nº 49.589, DE 09 DE JUNHO DE 2008

Dispõe sobre o pagamento da remuneração relativa às jornadas de trabalho

Art. 7º. É obrigatória a anotação, no Controle de Presença do Profissional, de todas as ocorrências relativas à sua vida funcional, tais como faltas ao serviço, atrasos, saídas durante o expediente, férias, licenças e afastamentos, considerando-se, para fins de registro de sua frequência:

I - para o professor de educação infantil e ensino fundamental I e para o professor de ensino fundamental II e médio:

a) falta-aula: o não-comparecimento a horas/aula, horas/atividade, horas adicionais, horas/aula excedente e horas/trabalho excedente, independentemente das jornadas a que esteja submetido;

b) falta-dia: o não-comparecimento ao serviço no dia, assim entendendo-se a falta de comparecimento às horas/aula, horas/atividade e horas adicionais que compõem as jornadas JB-20, JBD0-30 e JEIF-40;

c) falta-dia: o total cumulativo de faltas-aula, cuja somatória corresponderá a faltas-dia na proporção estabelecida no Anexo IV deste decreto;

II - para o professor de educação infantil:

a) falta-dia: o não-comparecimento ao serviço no dia, comparecimento ao serviço após a hora seguinte à marcada para o início dos trabalhos e saída antes da última hora, considerado o horário marcado para início e término do cumprimento da Jornada JB-30;

b) falta-aula: o não-comparecimento às horas-trabalho excedente que compõem as Jornadas TEX e HTE;

c) falta-dia: o total cumulativo de 6 (seis) faltas-aula que corresponderão a 1 (uma) falta-dia;

d) atraso ou saída antecipada: o comparecimento ao serviço dentro da hora seguinte à marcada para início dos trabalhos ou saída do serviço dentro da última hora, respectivamente, considerado o horário marcado para início e término do cumprimento da Jornada JB-30;

§ 1º. A falta-dia será considerada ausência total.

§ 2º. A falta-aula será considerada ausência parcial.

§ 3º. O não-comparecimento do professor de educação infantil e ensino fundamental I e do professor de ensino fundamental II e médio às horas/aula excedentes, respectivas horas/atividade, e horas/trabalho excedente que compõem as jornadas JEX e TEX, designadas para o dia anotado como falta-dia, serão consideradas falta-aula na forma da alínea "a" do inciso I deste artigo;

§ 4º. O não-comparecimento do professor de educação infantil às horas/trabalho excedente que compõem as jornadas TEX e HTE, designadas para o dia anotado como falta-dia, serão consideradas faltas-aula na forma da alínea "b" do inciso II deste artigo.

§ 5º. As faltas-dia caracterizadas na forma da alínea "b" do inciso I e da alínea "a" do inciso II poderão ser abonadas, justificadas ou injustificadas de acordo com o disposto no Decreto nº 24.146, de 2 de julho de 1987.

§ 6º. As faltas-aula não poderão ser abonadas.

§ 7º. Na anotação da falta-dia a que alude o § 5º deste artigo no Controle de Presença do Profissional, deverá ser assinalado se a falta é abonada, justificada ou injustificada.

§ 8º. O lançamento de falta-dia acarretará para o docente os correspondentes descontos em sua contagem de tempo, exceto a abonada.

§ 9º. As faltas-dia ou faltas-aula serão apontadas no mês ou dia em que ocorrerem e descontadas no próprio mês ou no mês seguinte.

§ 10. As faltas-dia registradas na forma das alíneas "c" dos incisos I e II deste artigo serão apontadas no mês ou dia em que for atingido o número de faltas-aula que corresponde a falta-dia.

§ 11. Os afastamentos, licenças e outras ocorrências, não remuneradas nos termos da legislação específica, serão anotados na forma da regulamentação pertinente (G.N).

§ 12. Na hipótese da carga horária de trabalho do dia do docente estar prevista em mais de uma unidade educacional, a anotação no Controle de Presença do Profissional, bem como os apontamentos para os fins de desconto, serão de responsabilidade da unidade indicada como sede de pagamento.

Esse Decreto regulamenta as faltas justificadas e injustificadas parciais e faz a caracterização dos apontamentos necessários, sem mais uma vez citar a regulamentação da ausência em virtude de greve. Inclusive destaca-se ao longo de vários Artigos desse

Decreto as especificações distintas de apontamentos de faltas que há para cada jornada de trabalho.

O Decreto estabelece que para outras ocorrências não remuneradas, as ausências serão anotadas nos termos da legislação específica e regulamentação pertinente, fato que não há especificação quando se trata de ausência por greve.

Mais uma vez ressaltamos que as/os Gestoras/es não estão se recusando a fazer nenhum apontamento, apenas estão, por força do princípio da legalidade da administração pública, solicitando esclarecimentos sobre os fundamentos legais para transformar os apontamentos de greve em faltas justificadas, considerando que não há legislação que versa sobre o apontamento de frequência em casos de greve.

Em análise do Artigo 7º, é possível verificar que este dispõe sobre o controle da presença e da caracterização da falta-dia, não sendo apresentada nenhuma hipótese sobre ausência em virtude de greve. Ainda temos o Parágrafo 11 do referido Artigo que disciplina que outros tipos de ocorrências não remuneradas nos termos da legislação específica serão anotadas na forma da regulamentação pertinente, ratificado pelo Inciso IV do Artigo 8º desse mesmo Decreto que se refere a legislação específica para apontamento de outros eventos.

Ora, podemos entender que em outras ocorrências estão implícitas as situações de ausências em virtude de greve e que, nesse sentido, as/os gestoras/es estão corretas/os em não fazer apontamento, já que não há regulamentação pertinente.

5) Portaria nº 3.080 de 23 de julho de 2008

Dispõe sobre apontamento de faltas ao serviço dos profissionais de educação docentes, e dá outras providências

Esta Portaria regulamenta os descontos de falta-aula e apresenta as tabelas para esses descontos, que tratam das faltas-aula parciais que vão se acumulando até formar as faltas justificadas e injustificadas parciais. Mais uma vez se trata de uma legislação que regulamenta uma situação regular de vida funcional, não tratando da especificidade da ausência por greve e nem dos fundamentos legais que transformam esse apontamento de ausência por greve em falta justificada, sendo totalmente legítimo o questionamento das [equipes gestoras](#) das [unidades educacionais](#) quanto aos casos específicos de greve.

Assim, reiteramos nosso posicionamento de defesa da vida e do direito à greve e, em apoio aos questionamentos realizados pelas/os Gestoras/es das Unidades Educacionais, manifestamos-nos:

- As/os Gestoras/es seguem cumprindo suas responsabilidades administrativas e, principalmente, éticas com as comunidades escolares atendidas;
- Tanto Gestoras/es em greve quanto as/os que estão em exercício efetivo seguem exercendo direitos legais e atuando no limite dos direitos das servidoras e dos servidores públicos;
- O Memorando Circular SME/COGEP nº 04/2021 não indica legislação vigente sobre os apontamentos que eventualmente não estariam sendo realizados e não apresenta fundamentos legais que embasam de forma direta os apontamentos da ausência em virtude de greve;
- Reiteramos que nenhum/a Gestor/a está se recusando a cumprir com suas atribuições funcionais, inclusive procedendo os apontamentos de greve no Livro Ponto;
- Ressalte-se ainda que os apontamentos em livros-ponto, livros de jornada, horários coletivos e reuniões pedagógicas, tanto no que pertence às servidoras e aos servidores em greve quanto às/aos que permanecem em exercício, compõem o fazer cotidiano das Chefias Imediatas, sob orientação da Supervisão Escolar, não cabendo às instâncias superiores determinação dos tipos de falta ou apontamento a serem realizados;
- Ratificamos o direito às Gestoras e aos Gestores em questionar SME/COGEP/DRE sobre o fundamento legal para o apontamento da ausência por greve como falta justificada, considerando que Memorando Circular não possui força maior do que legislações publicadas;
- Orientações reiteradas por parte da chefia quanto ao apontamento de greve como falta justificada, sem evidência de fundamento legal sugerem caracterização de represália e assédio moral contra servidoras/es que exercem a greve enquanto direito;
- Reforçamos que a Lei Orgânica do Município de São Paulo, assegura o direito à greve sanitária em seu Artigo 219, Inciso II, parágrafo §2º: *Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até eliminação do risco.*
- O direito à greve sanitária também aparece em apreciação do Tribunal Superior do Trabalho no Processo TST-RO-0010178-77.2015.5.03.0000, rel. min. Dora Maria da Costa Ministra Relatora, 14/12/2015: *Outro diferencial são os pressupostos de validade da greve ambiental, cuja finalidade é implementar adequadas e seguras condições de trabalho, enquanto bem de uso comum do povo. O objetivo específico de tutela é a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Nessa esteira, a Greve Ambiental, segundo a doutrina, pode ser invocada sem o preenchimento dos*

requisitos previstos na Lei 7.783/89, visto que se trata de direito fundamental do trabalhador. De tal sorte, sob qualquer angulação, a greve ambiental deve ser considerada como um direito fundamental do trabalhador, passível de ser exercido, sem maiores exigências, desde que haja grave ou iminente risco laboral nos fatos em questão, insista-se;

- Na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, integralizada pelo ordenamento brasileiro através do Decreto nº 1.254/1994, Artigo 13 e validado pelo Art. 19: *deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde*
- Em nenhum momento houve divulgação ou dados com transparência dos contaminados e mortos em decorrência da COVID-19 da comunidade escolar desde o início da pandemia por parte de SME, mesmo com as identificações pelas DREs do aumento de suspeita/confirmação de casos desde o retorno às atividades presenciais, o que reforça a necessidade de apoio à greve sanitária legítima das/os servidoras/es municipais de educação;
- Reafirmamos que, na ausência de lei específica que condicione e regule a falta por greve, deve ser aplicada a Constituição Federal, garantindo os direitos fundamentais às/aos servidoras/es públicos à greve em defesa das condições de trabalho, principalmente quando estas interferem na manutenção do direito à vida;
- Cabe destacar também que, mesmo SME tendo decretado o retorno às aulas presenciais, motivo pelo qual foi deflagrado o movimento de greve, ao longo destes quase cem dias, a própria SME editou várias Instruções Normativas que demonstram a necessidade de ensino remoto para todos e a inviabilidade do atendimento presencial, demonstrando que a Greve Pela Vida e a reivindicação para o atendimento remoto era e é o mais viável diante do crescente número de infectados e óbitos no Município de SP. Estas Instruções Normativas iniciaram no dia 3 de março deste ano: IN SME 6/21 que *Dispõe sobre a organização das Unidades Educacionais nos termos do Decreto nº 60.107, de 03 de março de 2021 e dá outras providências para encerramento das atividades presenciais às 19 horas*. Porém, não reduzindo o número de casos e piorando a situação de calamidade de saúde pública, foi publicada a Instrução Normativa SME nº 7/21, que *Dispõe sobre a antecipação do período de recesso das Unidades Educacionais Diretas, Indiretas e Parceiras em razão da situação de emergência no Município de São Paulo – pandemia decorrente do coronavírus, e dá outras providências*. Não havendo o controle da pandemia no Município foi decretada a antecipação de feriados, inclusive de dias do ano de 2022, através do Decreto 60.131 de 18/03/2021, apenas dias

após a publicação da IN SME 7/21, que antecipava o recesso. Foi publicada pouco depois a Instrução Normativa SME nº 8/21, que *Altera a Instrução Normativa SME Nº 7/2021, que dispõe sobre a antecipação do período de recesso das Unidades Educacionais Diretas, Indiretas e Parceiras em razão da situação de emergência no Município de São Paulo*. E diante do número ineficaz de máscaras destinadas às unidades em fevereiro, foi publicada a Instrução Normativa nº 11/21 que *Dispõe sobre a distribuição de máscaras aos educadores da Rede Pública Municipal e garantia da implementação dos protocolos sanitários nas Unidades Educativas*. Todas as publicações comprovando e reforçando que toda ação das/os educadoras/es em manter a mobilização da Greve Pela Vida era e é imprescindível, pois se não fosse a greve mais vidas teriam sido ceifadas.

Isto posto, nós, Supervisoras e Supervisores Escolares da Rede Municipal de Ensino, reafirmamos nossa posição contrária à imposição, por parte da Secretaria Municipal de Educação com apoio das/os Diretoras/es Regionais de Educação, do apontamento de faltas e cortes de salário em decorrência de ausência por greve, compreendendo tal ação como uma prática autoritária que pressiona Chefias Imediatas das Unidades Educacionais e incentiva o desmonte do direito de greve das/os servidoras/es municipais e que não está acompanhada do devido alicerce legal que deve embasar as ações de nossas Gestoras e Gestores.

Coletivo de Supervisoras e Supervisores Em Defesa da Vida das DREs: Butantã, Campo Limpo, Capela do Socorro, Freguesia/ Brasilândia, Guaianases, Ipiranga, Itaquera, Jaconã/Tremembé, Penha, Pirituba, Santo Amaro, São Mateus, São Miguel.