

Recebido em 30/04/2025
Secretaria de Finanças



SIPROVEL
SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

RECEBIDO
30/04/25
SEMED
Marcel

OFÍCIO Nº 085/2025-SIPROVEL

Cascavel, 30 de abril de 2025.

Ao Excelentíssimo Senhor
RENATO SILVA
Prefeito Municipal de Cascavel-PR

RECEBIDO EM 30/04/25 AS 15:13

GABINETE DO SECRETÁRIO - SEPLAG

Justino Peiter do Lima

Com cópia

À Senhora Secretária de Educação, **MARCIA APARECIDA BALDINI**
Ao Senhor Secretário de Planejamento e Gestão, **FERNANDO SCALON**
Ao Senhor Secretário de Finanças, **JOACIR COSMA**
Município de Cascavel-PR

RECEBIDO EM
30/04/25 as
Gabinete do Prefeito

Assunto: Encaminhamento da Pauta de Reivindicações das(os) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel para o ano de 2025, aprovada em Assembleia Extraordinária realizada em 28/04/2025.

Excelentíssimo Senhor Prefeito, Senhora Secretária, Senhores Secretários,

O **SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL (SIPROVEL)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 80.881.238/0001-02, estabelecido na Rua Souza Naves nº 3.983, Sala nº 405, CEP 85810-070, Edifício Centro Comercial Lince, Centro, Cascavel-PR, entidade sindical de primeiro grau reconhecida pelo Ministério do Trabalho e com base territorial no município de Cascavel-PR, neste ato representado por sua Presidenta **Gilsiane Quelin Peiter**, vem, respeitosamente, encaminhar a Pauta de Reivindicações de 2025 das(os) profissionais do magistério, conforme deliberação e aprovação em Assembleia Extraordinária realizada no dia 28 de abril de 2025.

A referida pauta contempla demandas relativas à valorização salarial, carreira, condições de trabalho, saúde do(a) trabalhador(a) docente, qualificação profissional, gestão democrática, infraestrutura escolar, entre outros aspectos essenciais ao exercício pleno da função docente e à qualidade da educação pública municipal.

Reiteramos a importância da abertura de diálogo com esta entidade sindical para que as reivindicações apresentadas sejam debatidas e consideradas no processo de planejamento e execução das políticas públicas educacionais e orçamentárias do Município.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

Na certeza de contarmos com a atenção e sensibilidade desta gestão às legítimas demandas da categoria, renovamos votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente



GILSIANE QUELIN PEITER
Data: 30/04/2025 10:31:50-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

PROFESSORA GILSIANE QUELIN PEITER
PRESIDENTA/SIPROVEL

Rua Souza Naves, 3983, Sala 405, Ed. Lince - Centro, CEP 85810-070 - Cascavel-PR

(45) 3223-2966

siprovel.com.br

secretaria@siprovel.com.br



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DE 2025

VALORIZAÇÃO SALARIAL

1. Recomposição da **defasagem salarial acumulada de 22,36% no Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN)** dos(as) Professores(as) e Professores(as) de Educação Infantil da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel, conforme a Lei Federal nº 11.738/2008 e a Lei Municipal nº 6.445/2014.
2. Assegurar que o percentual de reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN), definido anualmente por portaria do Ministério da Educação (MEC), **seja aplicado integralmente no mês de janeiro de cada ano**, garantindo que o pagamento ocorra desde o início do exercício.
3. Recomposição salarial referente às **datas-base dos anos de 2022 e 2023**, conforme o art. 37, inciso X, da Constituição Federal e pela Lei Municipal nº 2.215/1991, diante do descumprimento ocorrido nesses períodos e da consequente defasagem salarial acumulada.

CARREIRA: PROMOÇÕES, PROGRESSÕES E AVANÇOS

4. Aumento para **2,5% do percentual de progressão horizontal** entre referências nas tabelas “C” e “G” da carreira do magistério, que contempla os avanços decorrentes de tempo de serviço, desempenho e formações complementares, mediante alteração legislativa à Lei Municipal nº 6.445/2014.
5. Concessão de adicional de 10% aos(às) profissionais do magistério que **atingirem a referência final da progressão horizontal da carreira** nas tabelas “C” 26 (20 horas) e “G” 27 (40 horas).
6. Aumento dos percentuais de progressão vertical por nível de formação acadêmica nas tabelas “C” e “G”, **fixando-os em 20% (pós-graduação), 25% (mestrado) e 30% (doutorado)**, respectivamente.
7. **Implementação automática das progressões** funcionais dos(as) profissionais do magistério, conforme previsto na Lei Municipal nº 6.445/2014.
8. **Inclusão dos adicionais e gratificações na base de cálculo das horas extras** — como o AJIT e o Adicional de Interior, etc.
9. Extinguir o prazo de expiração para utilização do **banco de horas acumuladas durante o exercício de função gratificada**, garantindo que as(os) profissionais possam usufruir integralmente das horas registradas, independentemente do tempo decorrido.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

10. Abono de horas para **verificação da vida funcional junto à Prefeitura em formato presencial**, mediante declaração de comparecimento.

11. Garantia do **pagamento em pecúnia** das horas-extras trabalhadas, com possibilidade de compensação **apenas quando for escolha do(a) servidor(a)**.

DIREITOS REMUNERATÓRIOS E AUXÍLIOS

12. Aplicação do **Auxílio-Transporte** previsto na Lei Municipal nº 4.069/2005 aos(às) servidores(as) públicos(as) efetivos(as) que se deslocam diariamente da zona rural ou dos distritos administrativos para a sede do Município, vice-versa ou entre distritos; ou, **alternativamente**, instituir um **Auxílio-Deslocamento** específico para os(as) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel, como forma de ajuda de custo para cobrir os gastos com deslocamento diário entre essas localidades.

13. Extensão do Adicional de Interior previsto no art. 27 da Lei Municipal nº 6.445/2014 aos(às) profissionais do magistério que **residem na zona rural ou em distritos administrativos e atuam em unidades escolares localizadas na zona urbana** do município, garantindo isonomia de tratamento em relação aos que recebem o benefício por atuarem na zona rural, caracterizando-se, assim, como um “adicional de interior em sentido inverso”.

14. Ampliação do direito ao **Auxílio-Alimentação** previsto na Lei Municipal nº 6.867/2018 aos(às) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Cascavel.

15. Criação do **Auxílio Tecnológico**, destinado a apoiar o trabalho pedagógico dos(as) profissionais do magistério, por meio da concessão de **recurso financeiro específico para aquisição, manutenção ou reposição de equipamentos tecnológicos**.

SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) DOCENTE

16. Implementação de benefícios aos(às) profissionais do magistério, como **plano de saúde e plano odontológico**, com subsídio financeiro do Poder Público.

17. Implementação do **Programa de Prevenção, Acompanhamento e Assistência aos(às) Profissionais do Magistério** acometidos(as) por **doenças ocupacionais inerentes às funções do magistério**, conforme previsto no art. 97 da Lei Municipal nº 6.445/2014, a ser executado pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos, e **instituição de programa permanente de atenção à saúde emocional e psíquica dos(as) profissionais da educação**, com a **contratação de psicólogos(as), psiquiatras e demais profissionais da área**, em conformidade com a Lei Federal nº 14.681/2023.

18. Garantia da redução da jornada de trabalho sem necessidade de compensação aos(às) profissionais do magistério com **diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA)**, **mediante regulamentação municipal específica**, e da adequação do ambiente escolar às



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

suas particularidades sensoriais, cognitivas e funcionais, com acompanhamento da Medicina do Trabalho, implementação de ajustes razoáveis e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) apropriados, como abafadores sonoros e outros recursos que contribuam para um ambiente inclusivo, acessível e digno, especialmente nos casos de diagnóstico tardio.

19. Acompanhamento periódico pela Medicina do Trabalho e **implementação de condições adequadas de acessibilidade e adaptação do ambiente escolar** para os(as) profissionais do magistério com deficiência, em especial professores(as) cegos(as) ou com baixa visão, assegurando os recursos e o suporte necessários ao pleno exercício de suas funções.

20. Revogação do impedimento de promoção horizontal em função de licenças médicas decorrentes de doenças graves — **como câncer e outras moléstias de longa duração** —, corrigindo omissão do art. 41, inciso V, que atualmente veda a progressão aos(as) profissionais afastados(as) por mais de 45 dias, **excetuando apenas os casos de doença ocupacional ou acidente de trabalho**.

21. Fornecimento de **equipamentos e mobiliário adequados**, como mesas, cadeiras e apoio aos pés ergonômicos, para a preservação da saúde dos(as) profissionais do magistério.

22. Implementar **programas permanentes de prevenção de doenças ocupacionais para os(as) profissionais do magistério**, com **acompanhamento regular** da saúde funcional pela Medicina do Trabalho, realização de ações educativas e protocolos de prevenção, e **acompanhamento periódico de Lesões por Esforço Repetitivo (LER), Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT)** e outros agravos relacionados ao exercício da docência.

23. Reconhecer o exercício de **atividade insalubre em grau máximo pelas(os) professoras(es) e professoras(es) da Educação Infantil**, em razão da **exposição habitual a agentes biológicos decorrente de rotinas como troca de fraldas, higienização de crianças e contato com secreções**, nos termos do Anexo 14 da NR-15¹ da Portaria nº 3.214/78² do Ministério do Trabalho, com o consequente **pagamento do adicional de insalubridade**, conforme entendimento jurisprudencial³.

24. Realizar estudo técnico para a criação de **adicional de insalubridade em grau máximo para todos(as) os(as) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino**, considerando as condições nocivas à saúde a que estão expostos(as) diariamente, como o contato direto com agentes biológicos (fezes, urina, vômito, secreções), risco de

¹ Disponível em:

<<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-anexo-14.pdf>>;

² Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf>

³ "(...) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. PROFESSORA DE EDUCAÇÃO INFANTIL. TROCA DE FRALDAS. HIGIENIZAÇÃO DOS ALUNOS. O contato com agentes biológicos insalubres ocasionado pela atividade de trocar fraldas ou de higienizar as crianças nas idas ao banheiro enquadra-se no Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, sendo devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. (TRT-4 - ROT: 00210630620195040511, Data de Julgamento: 17/05/2021, 3ª Turma)." - Destacamos.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

contaminação por doenças infectocontagiosas, ruídos excessivos que comprometem a saúde auditiva, sobrecarga vocal, riscos ergonômicos, estresse intenso, episódios de agressão física — inclusive em contextos de regulação emocional de alunos(as) atípicos(as) — e agravamentos de saúde mental, como *Burnout*, depressão e ansiedade, em conformidade com o direito constitucional à proteção da saúde no ambiente de trabalho.

GARANTIAS PARA O EXERCÍCIO PLENO DA PROFISSÃO DOCENTE

25. Chamamento de profissionais do magistério e demais profissionais da educação por meio de concurso público, **visando a reposição dos quadros funcionais das instituições de ensino.**

26. Garantir a **substituição por profissionais temporários(as) sempre que houver afastamento de profissionais do magistério por motivo de saúde por período superior a 15 (quinze) dias,** assegurando a continuidade do atendimento educacional e evitando a sobrecarga dos(as) demais docentes.

27. Garantia da **hora-atividade** a todos(as) os(as) Professores(as) e Professores(as) de Educação Infantil regentes, correspondente a um terço da carga horária semanal total, conforme o art. 32 e 33 da Lei Municipal nº 6.445/2014.

28. **Readequação do número de alunos(as) e de profissionais da educação por turma,** tanto na Educação Infantil quanto nos Anos Iniciais, conforme parâmetros pedagógicos e de qualidade do atendimento.

29. Revisão das tarefas burocráticas atribuídas aos(às) profissionais do magistério em sobrecarga, **equilibrando-as com as atividades pedagógicas.**

30. Regulamentação do **uso de aparelho celular institucional pelas unidades escolares,** garantindo canal oficial de comunicação com as famílias, com diretrizes claras para seu uso pedagógico, administrativo e de atendimento à comunidade, **vedando expressamente a exigência do uso de telefones pessoais por parte dos(as) professores(as) para contato com pais ou responsáveis,** inclusive por aplicativos de mensagens (*WhatsApp*).

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

31. Formação continuada para todas(os) as(os) Professoras(es) e Professoras(es) de Educação Infantil, com **carga horária mínima de 8 horas por curso e prioridade para a modalidade presencial,** em conformidade com o Currículo da Rede e com o art. 40 da Lei Municipal nº 6445/2014, garantindo a efetivação da promoção horizontal.

32. Assegurar **formação continuada** específica para os(as) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal sobre o Atendimento Educacional Especializado (AEE), **com ênfase nos casos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) com nível de suporte 2 e 3,** abordando estratégias pedagógicas, regulação emocional, comunicação alternativa, apoio sensorial,



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

intervenções adequadas no ambiente escolar e os **aspectos legais que envolvem o atendimento a esses estudantes**, incluindo responsabilidade funcional, limites de atuação, protocolos de contenção e garantias de segurança jurídica aos(às) profissionais.

33. Ampliação e qualificação da **formação continuada voltada especificamente para os(as) profissionais que atuam na Educação de Jovens e Adultos (EJA)**, contemplando metodologias específicas, práticas inclusivas, abordagens interdisciplinares e atualização sobre legislações e diretrizes nacionais e municipais aplicáveis à modalidade.

34. Garantia do **afastamento remunerado** de Professores(as) e Professores(as) de Educação Infantil para realização de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) na área educacional reconhecida pela CAPES/MEC, com a remuneração do total da jornada de trabalho e a **substituição imediata por professor(a) temporário(a)**.

GESTÃO DEMOCRÁTICA, TRANSPARÊNCIA E POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

35. Regulamentação, por meio de lei específica, dos critérios e procedimentos para as **solicitações de transferência de unidade** pelos(as) profissionais do magistério, garantindo transparência, isonomia e previsibilidade.

36. Garantir que o(a) professor(a) efetivo(a) da Rede Pública Municipal de Ensino que, **após aposentadoria parcial**, deseje permanecer em atividade **no turno oposto ao de sua aposentadoria** tenha direito **à mudança de turno, a qualquer tempo**, desde que haja vaga disponível na unidade escolar, independentemente da regra geral de classificação prevista no art. 69, § 5º da Lei Municipal nº 6.445/2014⁴, considerando que **a flexibilização se destina exclusivamente a casos de aposentadoria**, sem prejuízo da ordem classificatória para as demais situações.

37. Transparência nos processos de avaliação para o provimento das **funções de Diretor(a) e Coordenador(a)**, assegurando avaliação dos recursos por banca avaliadora imparcial.

38. Implantação de uma política de governo permanente de **prevenção e combate ao assédio, perseguição e denunciismo no ambiente escolar**, com acolhimento e proteção aos(às) profissionais do magistério.

39. Garantia do exercício da licença-prêmio dos(as) profissionais do magistério, tanto para usufruto quanto para recebimento em pecúnia, com tramitação **exclusivamente via Secretaria de Planejamento e Gestão**, de modo a garantir maior objetividade, transparência e impessoalidade no processo.

40. Participação da comunidade escolar da Rede Pública Municipal de Ensino na **escolha do(a) Secretário(a) Municipal de Educação**, nos moldes do município de Corbélia-PR.

⁴ Art. 69 Para distribuição da turma/ano será respeitada a classificação por padrão/matricula. O resultado será a soma dos valores atribuídos, conforme segue: (...) § 5º O professor poderá optar pela mudança de turno, se houver vaga, após a distribuição dos anos/turma, àqueles que atuaram no respectivo turno do ano vigente. - Destacamos.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

EDUCAÇÃO ESPECIAL

41. Cumprimento da Meta IV da Lei Municipal nº 6.496/2015 (Plano Municipal de Educação 2015-2025), assegurando que os **processos de avaliação psicoeducacional** sejam iniciados no começo de cada ano letivo e concluídos, no máximo, em até seis meses após o encaminhamento solicitado pela Escola ou Centro Municipal de Educação Infantil (Cmei).

42. Revisão da orientação quanto ao **fracionamento da hora-atividade das(os) Professoras(es) de Apoio Pedagógico**, assegurando o tempo contínuo de planejamento.

43. **Revisão da prática de atendimento compartilhado por Professores(as) de Apoio Pedagógico (PAPs)**, tendo em vista a ausência de amparo legal para esse protocolo, adotado informalmente na Rede Municipal de Educação e em desacordo com os princípios de individualização do Atendimento Educacional Especializado (AEE), conforme normativas de inclusão.

44. **Garantia de Professor(a) de Apoio Pedagógico (PAP) na Educação Infantil**, tanto para crianças de 0 a 3 anos quanto para crianças de 4 e 5 anos, assegurando o Atendimento Educacional Especializado (AEE) em Sala de Recursos Multifuncional (SRM), desde os 0 anos de idade, conforme a Nota Técnica nº 02/2015 do MEC e do Parágrafo Único, do art. 49 da Deliberação nº 1/2018 do Conselho Municipal de Educação (CME).

45. Realização de levantamento técnico para **ampliação das Salas de Recursos Multifuncionais (SRM)** na Rede Municipal de Ensino, com base no aumento da demanda e no respeito às especificidades dos(as) alunos(as) com deficiência atendidos(as).

46. Instituir **protocolo institucional** para as intervenções em situações de crise envolvendo crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) com nível de suporte 2 e 3, incluindo a **elaboração de termo de consentimento a ser assinado pelos pais ou responsáveis**, garantindo respaldo legal às(aos) profissionais da educação que atuam de boa-fé em contextos complexos e de alta vulnerabilidade.

47. Garantir que as unidades escolares que atendem estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em níveis de suporte 2 e 3 disponham de **ambiente físico adequado para o acolhimento e gerenciamento de crises emocionais**, tais como as **salas de acomodação sensorial — também conhecidas como salas de decompressão, desaceleração ou de silêncio** — devidamente estruturadas com base em recomendações técnicas e sensoriais específicas para esse público.

EDUCAÇÃO INFANTIL

48. Concessão do Adicional de Jornada Integral de Trabalho (AJIT) no percentual de 5% sobre o vencimento a todos(as) os(as) **Professores(as) da Educação Infantil**.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

49. Pagamento da Gratificação de Função ao(à) Diretor(a) de Centro Municipal de Educação Infantil (Cmei), acrescentando à Lei Municipal nº 6.445/2014 (Plano de Cargos e Carreiras do Magistério) dispositivo específico, corrigindo lacunas que impedem o pagamento proporcional da gratificação a esses(as) profissionais.

50. Regulamentação do número de Coordenadores(as) Pedagógicos(as) nos Centros Municipais de Educação Infantil (Cmeis), com base no número de alunos(as) matriculados(as), corrigindo a atual defasagem.

EDUCAÇÃO EM TEMPO INTEGRAL (ETI) E EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS (EJA)

51. Garantia de laboratórios equipados nas unidades com Educação em Tempo Integral com experiências pedagógicas diversificadas, ampliando o universo artístico, científico, filosófico e cultural dos(as) alunos(as).

52. Ampliação da oferta da Educação de Jovens e Adultos (EJA) em mais unidades escolares da Rede Pública Municipal, garantindo maior acessibilidade, inclusão social e atendimento efetivo às demandas da população que necessita dessa modalidade educacional.

INFRAESTRUTURA E SEGURANÇA

53. Implementação de condições igualitárias de infraestrutura em todas as unidades escolares da Rede Municipal, corrigindo disparidades estruturais entre unidades antigas e precárias e outras recentemente construídas ou reformadas.

54. Expansão da rede de internet das unidades escolares, garantindo conexão estável e de qualidade para que os(os) profissionais do magistério consigam desempenhar suas funções.

55. Fornecimento de materiais pedagógicos e cotas de impressão em quantidade e qualidade adequadas, considerando as necessidades específicas de cada unidade escolar.

56. Recriação do cargo de profissional de manutenção escolar e ampliação da equipe responsável pelos reparos nas unidades da Rede Municipal de Educação, garantindo atendimento contínuo e descentralizado às demandas estruturais de Escolas e Centros Municipais de Educação Infantil (Cmeis), sem que se dependa de recursos emergenciais ou improvisos da comunidade escolar.

57. Lotação de pelo menos um Guarda Patrimonial em cada unidade escolar, assegurando a proteção das comunidades escolares e do patrimônio público.