

À Excelentíssima Presidente

GILSIANE QUELIN PEITER

Sindicato dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Cascavel

Senhora Presidente,

Considerando as Pautas de Reivindicações encaminhadas pelo Sindicato de Professores da Rede Municipal de Ensino de Cascavel, segue resposta quanto aos itens 16 a 24 (Saúde do Trabalhador Docente) e 25 a 30 (Garantias para o exercício plena da profissão docente).

16.Implementação de benefícios aos profissionais do magistério, como plano de saúde e plano odontológico, com subsídio financeiro do poder público.

A Administração Municipal reconhece a importância da valorização dos(as) profissionais do magistério e compreende que o acesso à saúde é essencial para o bem-estar e a qualidade do trabalho docente. No entanto, informamos que não é possível, neste momento, implementar plano de saúde e odontológico com subsídio financeiro do Poder Público Municipal, pelos seguintes motivos:

Princípio da legalidade e da moralidade administrativa: A concessão de benefícios indiretos, como planos privados de saúde e odontológico, exige previsão legal específica e deve observar os princípios constitucionais da administração pública. Atualmente, não há legislação municipal que autorize esse tipo de despesa.

Limites orçamentários e fiscais: A Lei de Responsabilidade Fiscal impõe restrições severas quanto à criação de novas despesas permanentes. A implantação de um plano de saúde subsidiado implicaria impacto financeiro significativo, com risco de comprometer o equilíbrio fiscal e os investimentos em áreas essenciais, inclusive na própria educação.

Cobertura já garantida pelo SUS: O Município, como ente federativo, já cumpre seu dever constitucional de garantir o acesso universal e gratuito à saúde por meio da rede pública, que atende todos os servidores, inclusive os profissionais da educação.

Isonomia entre os servidores: A concessão de um benefício exclusivo a uma categoria específica, sem extensão aos demais servidores, poderia ferir o princípio da isonomia e gerar questionamentos jurídicos.

O Município possui 3 convênios com clínicas odontológicas que oferecem planos e tratamentos nessa áreas com desconto para todos os servidores desta municipalidade.

O Município possuía convênio anteriormente mantido com a operadora Corplife, mas recentemente sua vigência foi expirada. No entanto, a Administração está elaborando um novo edital de chamamento público, com base na Lei nº 14.133/2021, visando o credenciamento de empresas interessadas em ofertar planos de saúde aos servidores municipais, com condições acessíveis e sem subsídio financeiro por parte do Município.

Embora o Município não possa, neste momento, arcar com subsídios financeiros para planos de saúde ou odontológicos, essa possibilidade não está descartada. Caso a saúde fiscal e orçamentária do Município evolua positivamente, e haja viabilidade legal, técnica e financeira, a proposta poderá ser reavaliada.

17.Implementação do Programa de Prevenção, Acompanhamento e Assistência aos(as) Profissionais do Magistério acometidos(as) por doenças ocupacionais inerentes as 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.

A Secretaria Municipal de Educação já instituiu o NAPE - Núcleo de apoio aos professores e profissionais da educação pela Portaria nº 333, publicada pelo DOM em 13/09/2022, composto por assistente social e psicólogos e cujo objetivo é promover a assistência especializada à saúde do servidor, eis:

Art. 2º O objetivo do NAPE é promover assistência especializada à saúde do servidor propondo ações que visem a promoção, prevenção e acompanhamento da saúde mental, bem como, acompanhamento do servidor inserido no Programa de Readaptação Ocupacional.

Art. 3ª São objetivos específicos do NAPE:

I. Realizar atendimento psicossocial aos servidores da Secretaria Municipal de Educação, garantindo espaço de acolhimento e escuta qualificada;

- II. Acompanhar junto à Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho os servidores que estão inseridos no Programa de Readaptação Ocupacional, verificando sobre a existência de dificuldades em cumprir as restrições;
- III. Realizar orientações e encaminhamentos do servidor para a rede de atendimento e proteção social de acordo com demanda ou necessidade;
- IV. Atuar nas mediações de conflitos, intervindo junto às chefias ou colegas de trabalho;
- V. Produzir relatórios e demais documentos relacionados as demandas dos servidores da Secretaria Municipal de Educação;
- VI. Realizar visita domiciliar, hospitalar ou em ambiente de trabalho, a fim de acompanhar situações relacionadas à saúde do servidor e também daqueles inseridos no Programa de Readaptação Ocupacional;
- VII. Identificar e analisar os motivos dos afastamentos do trabalho, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho;
- VIII. Promover ações conjuntas com outras secretarias do Município para realizar encaminhamentos que busquem proporcionar melhor qualidade de vida ao servidor;
- IX. Desenvolver ações de promoção e prevenção da saúde do trabalhador com atividades coletivas (grupos, palestras, oficinas, campanhas), podendo estas serem realizadas inclusive nos espaços escolares desde que não interfiram no processo de ensino-aprendizagem dos alunos.

Art. 4º O NAPE contará com a atuação de um Assistente Social, um Psicólogo e um estagiário do curso de Psicologia ou Serviço Social.

Além disso, o Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho /SESMT desempenhado pela Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho/DSST, por meio de seus profissionais, estão seguindo a NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e NR-07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), relativos aos riscos ocupacionais das atividades dos servidores do magistério, os quais foram devidamente avaliados e estão contemplados no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

Importante frisar que a DSST, por meio do seu Setor Psicossocial, oferta processos de readaptações ocupacionais, acolhimento com profissionais técnicos (psicólogos e assistente social). Por outro lado o Setor de Saúde Ocupacional dispõe de médicos e perito, os quais garantem de modo técnico, a conduta profissional de acordo com a situação posta sob análise.

Diante disso, considera-se que em âmbito das competências da Administração Pública, os profissionais da educação estão sendo devidamente assistidos, assim como todos os demais servidores, inclusive no que se refere a sua saúde emocional e psíquica.

18. Garantia da redução da jornada de trabalho sem necessidade de compensação aos(as) profissionais do magistério com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), mediante regulamentação municipal específica, e da adequação do ambiente escolar às suas particularidades sensoriais, cognitivas e funcionais, com acompanhamento da Medicina do Trabalho, implementação de ajustes razoáveis e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EP|s) apropriados, como abafadores sonoros e outros recursos que contribuam para um ambiente inclusivo, acessível e digno, especialmente nos casos de diagnóstico tardio.

A concessão de redução de carga horária para servidores com deficiência ou que possuam dependente PCD varia conforme o ente federativo e o regime jurídico aplicável.

I. Âmbito Federal

A Lei nº 8.112/1990, que rege os servidores públicos federais, dispõe no Art. 98 que:

"Será concedido horário especial ao servidor com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. O mesmo direito é estendido ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência."

Essa legislação permite a redução de 10% a 50% da jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração, desde que observadas as condições estabelecidas em regulamento.

Fluxo para solicitação no âmbito federal: Requerimento administrativo do servidor; Apresentação de laudo médico oficial; Avaliação por junta médica oficial; Registro funcional da decisão concedida.

Já a Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP, estabelece:

I. Do Ingresso do candidato com deficiência no serviço público federal.

8. O candidato a cargo público efetivo poderá ingressar na vaga reservada a pessoa com deficiência após a constatação da deficiência e comprovação da aptidão física e mental, realizada por inspeção médica oficial, para exercício das atribuições inerentes ao cargo a ser ocupado. Nesse sentido, infere-se que aquele candidato julgado apto nessas condições o estará também para o cumprimento da jornada de trabalho estabelecida para fins de desempenho das atribuições do cargo.

9. Cabe esclarecer que a legislação não prevê expressamente jornada de trabalho diferenciada, desde o ingresso, em relação à condição de pessoa com deficiência, tampouco considera somente a condição de pessoa com deficiência para a concessão de horário especial ao servidor. O horário especial poderá ser requerido por aquele servidor que, na condição de pessoa com deficiência, necessite da redução da jornada de trabalho, comprovada a necessidade por junta médica oficial.

Portanto, tal comando legal vincula a constatação da necessidade de uma redução de jornada para a continuidade do exercício das atribuições do cargo ocupado pelo servidor com deficiência.

A necessidade de concessão de horário especial previsto no art. 98, §2º, da Lei nº 8.112/90, mediante diminuição, em maior ou menor grau, da jornada laboral do servidor, somente poderá ser aferida quando do exame de cada situação concreta por parte da junta oficial em saúde competente e por pareceres especializados de equipe multiprofissional, que qualificarão o tipo de deficiência apresentada pelo servidor, especificarão a capacidade para o exercício das atribuições do seu cargo efetivo e estipularão a carga horária que o servidor pode suportar em razão da incapacidade parcial para o cumprimento de sua jornada de trabalho. Uma vez concedido o horário especial, caberá a chefia imediata definir, junto com o servidor requerente, o período de cumprimento da jornada reduzida que atenda ao seu interesse, sem prejuízo da prestação do serviço público, bem como acompanhar e supervisionar as atividades do mesmo, desempenhadas em menor carga horária, validando a sua frequência.

II. Âmbito Estadual (Paraná)

No âmbito do Estado do Paraná, a Lei nº 6.174/1970, que estabelece o regime jurídico dos servidores civis do Poder Executivo Estadual, trata da redução de jornada de trabalho no contexto de readaptação funcional, nos Artigos 119 a 122 do Capítulo XVII.

Nesses casos, a concessão está condicionada à avaliação da capacidade laborativa do servidor, sendo regulamentada da seguinte forma:

Fluxo estabelecido: Apresentação de requerimento pelo servidor junto ao RH do Estado; Entrega de laudo médico comprobatório da condição de saúde; Avaliação por junta médica oficial; Concessão da jornada reduzida, se deferida, com devida formalização no prontuário funcional.

III. Âmbito Municipal (Cascavel)

No Município de Cascavel, a redução da jornada de trabalho não é aplicada a todos os servidores, sejam portadores de deficiência ou não. Essa possibilidade está condicionada à situação de readaptação ocupacional, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público (Lei nº 2.215/1991), na Lei nº 5.941/2011 e no Decreto nº 11.169/2013, que regulamentam o Programa de Readaptação Ocupacional (PRO).

O fluxo estabelecido para esse programa segue os seguintes passos:

Centro Administrativo José Silvério de Oliveira – Rua Paraná, 5000 – Cascavel – Centro - Tel. (45) 3321-2314 – Fax (45)3321-2087 – CEP 85807-900

“MISSÃO SEPLAG: Nossa missão é nortear e reger a política administrativa de forma eficaz e transparente, dando suporte às demais Secretarias na gestão e otimização dos recursos disponíveis.”

Apresentação de laudo médico emitido pelo médico assistente do servidor; Análise e avaliação do laudo pelo médico perito, nos casos de afastamentos iguais ou superiores a 16 dias; Avaliação complementar realizada pelo médico do trabalho; Encaminhamento ao Setor Psicossocial, responsável por ampliar a avaliação por meio de equipe técnica multiprofissional, composta por médico do trabalho, assistente social, psicólogo(a) e a encarregada do setor; Análise conjunta da equipe técnica, que define as limitações e/ou restrições do servidor, incluindo a possibilidade de redução de jornada, quando pertinente; Homologação das decisões pelo Setor Psicossocial e, quando houver alterações, registro funcional das mesmas; Acompanhamento contínuo do servidor, com reavaliação anual, conforme previsto na legislação, e possibilidade de nova avaliação sempre que houver mudanças no estado de saúde; Visita de inspeção, realizada pela equipe técnica do Setor Psicossocial, quando necessário.

Em resumo, a concessão de jornada reduzida para servidores com deficiência ou em condição de readaptação funcional está prevista em diferentes legislações, com critérios e fluxos próprios em cada esfera da administração pública. No Município de Cascavel, a aplicação ocorre de forma técnica e restrita à situação de readaptação, mediante avaliação criteriosa da equipe multiprofissional da área de saúde ocupacional.

Portanto, o item 18 da pauta já vem sendo atendida pela Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho.

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.

A Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho (DSST) atua desde a fase de admissão dos candidatos, por meio de sua equipe técnica, nas avaliações psicológicas e nos exames admissionais. Nesse processo, toma conhecimento da participação de candidatos com deficiência, conforme previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) e legislação municipal. Portanto, o acompanhamento do servidor público PCD, é realizado desde o exame médico pré admissional, onde são avaliadas todas as questões de saúde. Ainda, outro acompanhamento, se dá por meio do exame médico periódico.

A Equipe Multiprofissional, da DSST integra o Decreto nº 18.371/2024 (atualmente em atualização onde terá como representantes 02 médicos do trabalho, 1 assistente social e 01 psicólogo), tal decreto objetiva a efetivação do direito à reserva de vagas para pessoas com deficiência, quando

aplicável, bem como realiza acompanhamentos desses servidores no âmbito da Administração Pública.

Ainda, se após o ingresso por concurso público, caso o servidor com deficiência ainda fizer jus de ampliação da acessibilidade relacionadas às suas atividades, questões ergonômicas ou outras limitações do ambiente por sua singularidade, as secretarias solicitam o apoio da equipe multiprofissional da DSST que prontamente realiza a análise e sugere as modificações necessárias, garantindo o ajuste para possibilitar o pleno exercício de suas atividades laborais e o direito ao trabalho.

Ainda a DSST orienta a gestão local na identificação de possibilidades de adaptação do ambiente de trabalho ao PCH, propõe modificações e realiza orientação ao servidor quanto aos recursos disponíveis (tecnologia assistivas e outras) abrangendo portanto o próprio local de trabalho, em outras secretarias ou em instituições parceiras, garantindo assim a efetividade dos direitos assegurados por lei.

Quando necessário e mediante solicitação da secretaria de origem, a equipe realiza visitas institucionais para avaliação do ambiente de trabalho, a fim de propor adequações e acompanhar as necessidades do servidor.

Além disso, o servidor PCD pode solicitar atendimento, avaliação e orientações de forma espontânea, nos Setores de Saúde Ocupacional e Psicossocial, conforme já é de conhecimento dos servidores.

Dessa forma, esclarecemos que os servidores com deficiência — tanto aqueles que ingressam no serviço público já com esta condição quanto os que a adquirem posteriormente — são acompanhados pela DSST.

Concluímos, portanto, que o item 19 da pauta mencionada já vem sendo atendida por equipe multiprofissional especializada da DSST.

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.

A Administração Municipal reconhece a relevância da pauta apresentada e a sensibilidade que envolve os casos de afastamento por doenças graves, como câncer e outras moléstias de longa duração. Tais situações exigem acolhimento, respeito e atenção especial por parte do poder público.

Contudo, é importante destacar que o plano de carreira dos servidores públicos tem como objetivo principal:

- i. Valorizar o servidor por meio de critérios objetivos e isonômicos;
- ii. Estimular o desenvolvimento profissional e a permanência no serviço público;
- iii. Reconhecer o desempenho, a qualificação e o tempo de serviço;
- iv. Garantir previsibilidade e transparência na evolução funcional.

No caso da promoção horizontal, a legislação vigente — em especial o art. 41, inciso V, da Lei Municipal — busca preservar a equidade entre os servidores e assegurar que a progressão reflita o efetivo exercício da função. Essa premissa assegura que o avanço na carreira esteja vinculado à presença, ao desempenho e à contribuição contínua do servidor no ambiente de trabalho.

Portanto, não é possível atender a proposta de alteração, pelos seguintes fundamentos:

A. Premissa do efetivo exercício da função: O plano de carreira tem como um de seus pilares a valorização do servidor com base em critérios objetivos, entre eles o efetivo exercício da função durante o interstício. A progressão horizontal, portanto, pressupõe a presença ativa e contínua do servidor no desempenho de suas atribuições, como forma de garantir isonomia e transparência no processo.

B. Risco de desequilíbrio e subjetividade: A ampliação das exceções para incluir doenças graves, embora compreensível do ponto de vista humano, poderia comprometer a objetividade do sistema de progressão, além de gerar precedentes difíceis de parametrizar e fiscalizar, especialmente em um contexto de múltiplas condições clínicas com diferentes graus de gravidade e impacto funcional.

Dessa maneira, por se tratarem de situações diretamente relacionadas ao exercício do cargo público, decidimos pela manutenção apenas dos afastamentos por doença ocupacional ou acidente de trabalho como exceções para vedação de progressão horizontal

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

O Setor de Engenharia de Segurança do Trabalho realizou levantamento técnico das condições ergonômicas e estruturais dos ambientes de trabalho dos profissionais do magistério, identificando os equipamentos e mobiliários necessários para adequação às exigências das Normas

Regulamentadoras. Entre os itens recomendados estão mesas, cadeiras, apoios para os pés, mouse pads e key pads.

O levantamento contemplou o quantitativo por unidade de trabalho vinculada à Secretaria Municipal de Educação, sendo todas as necessidades registradas no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e detalhadas em plano de ação, com definição de prazos e prioridades para implementação das medidas.

Ressalta-se que há processo licitatório em vigência (Pregão nº 63/2024) que contempla os itens necessários para a adequação dos postos de trabalho, o que demonstra o comprometimento da Administração Municipal em viabilizar a aquisição dos dispositivos recomendados. No entanto, é importante destacar que, devido a limitações orçamentárias e financeiras, não será possível atender integralmente à demanda no exercício de 2025.

Essa limitação decorre de diversos fatores, entre eles:

A responsabilidade do Município em garantir o funcionamento e o desenvolvimento de outras áreas igualmente essenciais à população, como saúde, segurança pública, assistência social, esporte, cultura e infraestrutura urbana.

A SEMED possui um volume expressivo de despesas obrigatórias, como folha de pagamento, manutenção de unidades escolares, transporte escolar, alimentação, aquisição de materiais escolares e uniforme para os alunos, dentre muitas outras.

O Município reconhece a importância e a necessidade de aquisição desses equipamentos que visam à preservação da saúde e ao bem-estar dos servidores da educação, portanto, será avaliada a viabilidade orçamentária e, se necessário, proposta suplementação de dotação para garantir a aquisição dos equipamentos para atender totalmente a demanda.

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.

Considerando o disposto na NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e NR-07 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), informa-se que os riscos ocupacionais relativos às atividades dos servidores do magistério foram devidamente avaliados e estão contemplados no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) da Prefeitura Municipal de Cascavel.

De acordo com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional /PCMSO vigente, os professores estão expostos a riscos ergonômicos, físicos, de acidentes e, no caso do cargo Agente de Apoio, biológico. Essas exposições são compatíveis com as condições de trabalho em ambientes escolares e foram analisadas de forma conjunta com o PGR, conforme preconizado pela legislação vigente. Informa-se que tal PCMSO está em processo de revisão e reformulação, com possibilidade de alteração da avaliação para a vigência deste ano.

O Município mantém uma política ativa de educação permanente em saúde do trabalhador, com realização periódica de palestras, treinamentos e orientações específicas voltadas à ergonomia, saúde vocal, prevenção de doenças musculoesqueléticas e organização do trabalho pedagógico.

Conforme esclarecido pelo Setor de Saúde Ocupacional da DSST, a LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e a DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) são termos clínico-legais que dependem de avaliação médica especializada, nos termos das resoluções do Conselho Federal de Medicina (CFM). A caracterização de tais agravos requer vínculo comprovado com atividade laboral, considerando critérios técnicos, história ocupacional e exames clínicos e complementares.

Nesse sentido, o Município realiza acompanhamento clínico individualizado de servidores do magistério com queixas ortopédicas, os quais são avaliados quanto à existência de nexo com o trabalho e, quando cabível, são enquadrados como casos de LER/DORT. Medidas de afastamento, reabilitação ou readaptação funcional são adotadas conforme a necessidade e o parecer médico especializado.

Tais ações reforçam o compromisso da administração com a promoção da saúde e a prevenção de agravos relacionados ao trabalho, em conformidade com as diretrizes da legislação trabalhista e de saúde pública.

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-15* da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, com o consequente pagamento do adicional de insalubridade, conforme entendimento jurisprudencial.

Reconhecer a atividade insalubre para os professores da rede pública de ensino pressupondo que todos estão submetidos a algum agente insalubre com contato permanente e sem considerar as medidas que atenuam ou eliminam a exposição a eles é inadequada sob o ponto de vista das

Normas Regulamentares e demais legislação pertinente, o que conduz a impossibilidade do acolhimento do pedido apresentado.

E importante ressaltar que o Município de Cascavel conta, em seu quadro funcional, com profissionais devidamente nomeados nos cargos de Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho. Ambos são legalmente habilitados e tecnicamente qualificados para realizar análises e avaliações relacionadas às condições de trabalho, especialmente no que diz respeito à caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas.

Sempre que houver indícios ou suspeitas de que determinado servidor esteja exposto a agentes ou condições que possam configurar insalubridade ou periculosidade, será realizada uma avaliação técnica criteriosa, com base em metodologias reconhecidas e amplamente utilizadas na área de Engenharia de Segurança do Trabalho, observando-se também as normativas vigentes.

Caso, depois de esgotadas todas as medidas administrativas e técnicas voltadas à eliminação ou neutralização dos riscos identificados, permaneça constatada a existência de condições que caracterizem a atividade como insalubre, será assegurado ao servidor o pagamento do respectivo adicional. Tal concessão será realizada de acordo com os parâmetros e critérios estabelecidos na legislação específica aplicável à matéria.

Por fim, destaca-se que o Anexo 14 da NR-15 1 da Portaria nº 3.214/78 possui um rol taxativo, nesse sentido, em análise ao disposto nessa norma verifica-se que não se encontra descrito como atividade caracterizadora para esse adicional de insalubridade o pleito do item 23. Ressalta-se que o julgado citado para fundamentar o pleito foi concedido em situação diferente do caso dos profissionais da educação pública do Município de Cascavel, haja vista que foi concedida tomando por base acordo coletivo (situação essa possibilitada pela CLT) do qual abarcava a profissional contemplada pela referida decisão judicial, logo, o fundamento em si da decisão foi o acordo não a NR 15, Anexo 14.

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 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.

O direito constitucional à proteção da saúde no ambiente de trabalho tem sido efetivamente assegurado pelo Município de Cascavel, que já implementa, de forma concreta, diversas ações e políticas voltadas à promoção da saúde e segurança dos seus servidores.

Conforme já destacado nos itens anteriores, diversas medidas estruturadas foram adotadas com esse objetivo, evidenciando o compromisso da gestão pública com o bem-estar dos trabalhadores. Além das ações já implantadas, a administração municipal mantém um compromisso contínuo com o aperfeiçoamento dos processos e práticas de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

Para tanto, conta com uma equipe técnica especializada vinculada à Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho, que atua de forma sistemática e ininterrupta na antecipação, identificação, avaliação e controle dos riscos e perigos presentes nos ambientes laborais.

Dentre as ferramentas utilizadas para essa finalidade, destaca-se a elaboração dos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), desenvolvidos por profissionais Técnicos em Segurança do Trabalho e Engenheiros de Segurança do Trabalho. Esses programas têm como principal objetivo avaliar as condições ambientais dos locais de trabalho e, a partir dessa análise, identificar a presença de fatores de risco ou perigo. Quando tais condições são identificadas, são realizados estudos técnicos voltados à eliminação, substituição ou, quando não possível, à mitigação da exposição dos servidores a agentes prejudiciais à saúde, sejam eles de natureza física, química, biológica, ergonômica ou relacionados a acidentes.

Com base no mapeamento desses riscos ambientais, é então elaborado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cuja principal finalidade é promover e preservar a saúde dos trabalhadores. Esse programa contempla ações de prevenção, diagnóstico precoce e controle dos agravos à saúde relacionados à atividade laboral, sendo conduzido sob a supervisão médica e articulado com as diretrizes previstas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com o intuito de fortalecer ainda mais a atuação preventiva e oferecer um atendimento de excelência, o Município de Cascavel, por meio de concurso público, nomeou dois Médicos do Trabalho com carga horária de 20 horas semanais cada, e, está em fase de convocação de mais um médico, reforçando a capacidade técnica da equipe responsável pelas ações de saúde ocupacional. Ainda no campo da Segurança do Trabalho, visando à ampliação e celeridade dos processos de inspeção, monitoramento e orientação, foi convocado mais um Técnico em Segurança do Trabalho, o que contribui para a maior eficácia na execução das atividades desenvolvidas.

Essas iniciativas refletem o compromisso da administração pública municipal em consolidar uma política de saúde e segurança no trabalho cada vez mais eficiente, com foco na prevenção, na valorização do servidor e na garantia de condições laborais seguras e saudáveis.

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.

O Município reconhece a constante necessidade de reposição e recomposição do quadro de pessoal, tendo em vista fatores como aposentadorias, exonerações, exonerações, bem como a ampliação do atendimento na Rede Pública Municipal de Ensino. Desta forma, a Secretaria de Educação tem realizado constantes solicitações à Secretaria de Planejamento e Gestão para recomposição dos quadros funcionais. Nesse sentido, a Administração Municipal tem empreendido esforços contínuos para mitigar tais impactos por meio da convocação de candidatos aprovados em concursos públicos vigentes. Prova disso é o robusto conjunto de nomeações e admissões que vêm sendo promovidas ao longo do ano de 2025. Ressalta-se que tanto os editais em andamento quanto editais já concluídos contemplam uma expressiva quantidade de convocações para diversos cargos da Rede Pública Municipal de Ensino. Todos os editais de convocação em andamento ou concluídos podem ser acessados no endereço: <https://cascavel.atende.net/cidadao/pagina/editais-de-convocacao> .

Isto posto, esclarecemos que o processo de lotação dos servidores recém-admitidos é pautado por critérios técnicos e administrativos, priorizando-se as unidades escolares com maior déficit de pessoal e demandas mais urgentes. Quando há recusas ou desistências por parte dos convocados, é necessário aguardar os trâmites legais para a publicação de novas chamadas (rechamadas), o que demanda tempo adicional para viabilizar a reposição da vaga, fazendo que com que haja maior demora na efetiva reposição dos convocados.

Na tabela abaixo verificamos um panorama dos editais realizados e concluídos no ano de 2025:

EDITAIS CONCLUÍDOS - EFETIVOS				
CARGO	Nº ED. CONV.	CONVOCADOS	ADMITIDOS	POSSE
AGENTE DE APOIO	79/2025	44	31	02/06/2025
AGENTE DE APOIO	80/2025	83	57	02/06/2025
AGENTE DE APOIO	145/2025	62	43	06/08/2025
AGENTE DE APOIO	210/2025	22	14	01/10/2025

INSTR. DE INFOR.	366/202 4	5	2	03/02/20 25
INSTR. DE INFOR.	48/2025	3	1	01/04/20 25
INSTR. DE INFOR.	78/2025	4	4	02/06/20 25
INSTR. DE INFOR.	148/202 5	2	2	06/08/20 25
INSTR. DE INFOR.	211/202 5	1	1	01/10/20 25
MONITOR DE BIBLI.	50/2025	1	-	01/04/20 25
MONITOR DE BIBLI.	213/202 5	2	2	01/10/20 25
PROFESSOR	365/202 4	37	20	03/02/20 25
PROFESSOR	51/2025	46	35	01/04/20 25
PROFESSOR	81/2025	74	41	02/06/20 25
PROFESSOR	130/202 5	20	15	01/08/20 25
PROFESSOR	146/202 5	107	75	06/08/20 25
PROFESSOR	243/202 5	37	24	01/10/20 25
P.E.I.	365/202 4	5	3	03/02/20 25
P.E.I.	51/2025	6	5	01/04/20 25
P.E.I.	81/2025	6	4	02/06/20 25
P.E.I.	129/202 5	10	9	01/08/20 25
P.E.I.	147/202 5	2	1	06/08/20 25
P.E.I.	212/202 5	5	3	01/10/20 25
SEC. ESCOLAR	367/202 4	6	3	03/02/20 25
SEC. ESCOLAR	48/2025	5	1	01/04/20 25
SEC. ESCOLAR	78/2025	4	2	02/06/20 25
SEC. ESCOLAR	131/202 5	1	1	01/08/20 25
SEC. ESCOLAR	148/202 5	5	3	06/08/20 25
SEC. ESCOLAR	211/202 5	3	2	01/10/20 25

TOTAL		608	404	
--------------	--	------------	------------	--

Ademais, há os seguintes editais em andamento:

EDITAIS EM ANDAMENTO			
CARGO	Nº ED. CONV.	CONVOCADOS	POSSE
AGENTE DE APOIO	239/2025	27	04/11/2025
INSTR. DE INFORMÁTICA	232/2025	3	04/11/2025
MONITOR DE BIBLIOTECA	236/2025	1	04/11/2025
PROFESSOR	236/2025	48	04/11/2025
PROF. EDUC. INF.	234/2025	7	04/11/2025
PROF. EDUC. FÍSICA	234/2025	1	04/11/2025
SEC. ESCOLAR	232/2025	4	04/11/2025
SUBTOTAL		91	

O Município continuará a realizar convocações para suprir a demanda existente na Rede, com base no orçamento e no disponibilidade de aprovados em concurso público.

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.

Está tramitando internamente a abertura de novo processo seletivo para a contratação de servidores temporários, para substituição servidores em licenças para tratamento de saúde de longa duração, entre outros afastamentos legais e rotineiros no serviço público.

No ano de 2025 foram realizados os seguintes editais:

EDITAIS CONCLUÍDOS - TEMPORÁRIOS				
CARGO	Nº ED. CONV.	CONVOCADOS	ADMITIDOS	POSSE
AGENTE DE APOIO	368/2024	21	12	03/02/2025
INSTR. DE INFOR.	165/2025	1	1	01/08/2025
MONITOR DE	368/2024	2	1	03/02/2025

Centro Administrativo José Silvério de Oliveira – Rua Paraná, 5000 – Cascavel – Centro - Tel. (45) 3321-2314 – Fax (45)3321-2087 – CEP 85807-900

“MISSÃO SEPLAG: Nossa missão é nortear e reger a política administrativa de forma eficaz e transparente, dando suporte às demais Secretarias na gestão e otimização dos recursos disponíveis.”

BIBLI.				
PROFESSOR	368/2024	11	8	03/02/2025
PROFESSOR	165/2025	13	4	01/08/2025
PROFESSOR	214/2025	9	0	21/08/2025
P.E.I.	165/2025	4	4	21/08/2025
P.E.I.	214/2025	2	-	21/08/2025
P.E.I.	228/2025	5	2	01/10/2025
SEC. ESCOLAR	368/2025	2	1	03/02/2025
TOTAL		70	33	

27. Garantir a hora-atividade a todos os professores e professores de educação infantil regentes, correspondentes a um terço da carga horária semanal total, conforme o artigo 32 e 33, da Lei Municipal n.º 6.445/2014.

Desde a publicação da Lei Municipal n.º 6.445/2014, Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Profissionais do Magistério, o Município de Cascavel vem observando o que dispõe a legislação quanto a hora-atividade, conforme preconiza o art. 33 da referida legislação.

Portanto, há garantia da hora-atividade na proporção de 33% da carga horária dos profissionais do Magistério, dado que o Município reconhece a cogência da lei, não só municipal como também a legislação federal, que estabelece o mesmo direito.

Vale ressaltar que anualmente a Secretaria Municipal de Educação publica portarias que regulamentam as normas para a ocupação de funções e distribuição de turmas, nas Escolas e Centros Municipais de Educação Infantil, visando organizar o ano letivo subsequente.

Em novembro de 2024 foram publicadas as Portarias n.º 282 e 283/2024 que regulamentam a matéria para o ano de 2025, a primeira destinada para as Escolas Municipais e a segunda aos Centros Municipais de Educação Infantil.

Na PORTARIA N.º 282 DE 28 DE NOVEMBRO DE 2024- GAB/SEMED, a partir do art. 46 regulamenta-se a questão da hora-atividade nas Escolas Municipais, explicitando que:

Art. 46 É garantido aos Professores e Professores de Educação Infantil regentes a realização da hora-atividade na proporção de 33% do total da carga horária de trabalho semanal do cargo.

....

Art. 47 A hora-atividade na proporção de 20%, deverá ser ofertada aos Professores e Professores de Educação Infantil, conforme as formações previstas no Informativo Mensal.

Centro Administrativo José Silvério de Oliveira – Rua Paraná, 5000 – Cascavel – Centro - Tel. (45) 3321-2314 – Fax (45)3321-2087 – CEP 85807-900

“MISSÃO SEPLAG: Nossa missão é nortear e reger a política administrativa de forma eficaz e transparente, dando suporte às demais Secretarias na gestão e otimização dos recursos disponíveis.”

§ 1º Caberá a equipe gestora da instituição de ensino organizar cronograma, conforme a especificidade da instituição de ensino, de modo a garantir que o professor auxiliar de regência de classe, realize hora-atividade na proporção de 33% do total da carga horária de trabalho semanal.

§ 2º O cronograma de hora-atividade na proporção de 13%, será organizado pela equipe gestora da instituição de ensino de acordo com especificidades da instituição de ensino.

...

Art. 50 Para fins de organização da carga horária da hora-atividade, referente aos professores com jornada de trabalho de 20 horas semanais, deve ser considerada a seguinte proporção, por vínculo:

- I. 05 dias de expediente semana: o Professor terá direito à 06h40 de hora-atividade;
- II. 04 dias de expediente na semana: o Professor terá direito à 05h20 de hora-atividade;
- III. 03 dias de expediente na semana: o Professor terá direito à 04h de hora-atividade;
- IV. 02 dias de expediente na semana: o Professor terá direito à 02h40 de hora-atividade;
- V. 01 dia de expediente na semana: o Professor terá direito à 01h20 de hora-atividade;

Art. 51 Para fins de organização da carga horária da hora-atividade, referente aos Professores de Educação Infantil com jornada de trabalho de 40 horas semanais, deve ser considerada a seguinte proporção:

- I. 05 dias de expediente semana: o Professor de Educação Infantil terá direito à 13h20 de hora-atividade;
- II. 04 dias de expediente na semana: o Professor de Educação Infantil terá direito à 10h40 de hora-atividade;
- III. 03 dias de expediente na semana: o Professor de Educação Infantil terá direito à 08h de hora-atividade;
- IV. 02 dias de expediente na semana: o Professor de Educação Infantil terá direito à 05h20 de hora-atividade;
- V. 01 dia de expediente na semana: o Professor de Educação Infantil terá direito à 02h40 de hora-atividade;

Na PORTARIA Nº 283, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2024, a hora-atividade é regulamentada a partir do art. 34, com as mesmas disposições, portanto desnecessária sua transcrição.

Note-se que a Secretaria Municipal de Educação não apenas reconhece o direito à hora-atividade do professor e do professor de educação infantil como também organiza a carga horária exata, considerando a proporção de acordo com a carga horária semanal de trabalho, eventualmente afetada por feriados, férias, recessos e outros dias em que não há expediente.

Nos casos em que há faltas no quadro funcional da instituição de ensino, orienta-se que a direção e coordenação pedagógica auxiliem em sala de aula, privilegiando a oferta do percentual obrigatório ao professor. Como se vê, a SEMED não apenas observa a legislação, como publica portarias próprias regulamentando-a.

Pode acontecer, em alguns casos, que imprevistos como a falta de um ou mais professores em determinado dia por atestado médico ou situação diversas, acabe por prejudicar o cronograma de hora-atividade previamente estabelecido pela equipe gestora escolar. Isso porque, para um professor usufruir de sua hora-atividade, fora de sala de aula, é necessário que outro assuma a turma em questão e a falta desse último impossibilitaria, em tese, a saída do primeiro para realizar a hora-atividade.

Em regra, a direção e coordenação escolar podem assumir essas turmas para priorizar a hora-atividade do professor. Porém, se isso ocorrer em diversas turmas no mesmo dia, como é o caso de instituições com maior número de salas de aula, a própria instituição fica prejudicada e, nestes casos, pode ocorrer que um professor que estivesse com cronograma para realizar hora-atividade naquele dia, acabe por ficar em sala de aula com alunos, usufruindo do seu direito posteriormente. Tal situação se justifica pelo fato de que o atendimento ao aluno deve ser a prioridade na rotina escolar, assim, a hora-atividade deve ser realizada em função do aluno, com vistas ao planejamento de aulas e aperfeiçoamento do professor para o trabalho com ele. Ratifica-se que os casos de não realização de hora-atividade no dia previsto são oriundos de caso fortuito ou força maior, que fogem à organização de rotina das instituições de ensino e da própria Secretaria.

28.Readequação do número de alunos e dos profissionais de educação por turma, tanto na Educação Infantil quanto aos anos iniciais, conforme parâmetros pedagógicos e de qualidade do atendimento.

O Município de Cascavel, por meio da Secretaria de Educação, segue o que preconiza a Instrução Normativa de Matrículas vigente (I.N. Nº 12/2024, que regulamenta sobre o processo de matrículas das unidades escolares vinculadas ao Sistema Municipal de Ensino). O trabalho com o número máximo de alunos se dá ante a demanda existente pela educação pública no Município, de modo que a eventual diminuição acarretaria no não atendimento de crianças em idade obrigatória, descumprindo-se o dever constitucional de ofertar o ensino público gratuito. Outrossim, o número de alunos por sala na Educação Infantil, é regulamentado por Deliberação do Conselho Municipal de Educação. Além disso, o número de alunos por sala de aula é balizado também pela metragem do espaço, respeitando a capacidade máxima previstas nas normativas aplicáveis, especialmente as resoluções da Secretaria de Estado da Saúde, que tratam sobre o tema. Desta forma, no momento não é possível a readequação do número de alunos por sala visando sua redução.

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

O Município de Cascavel, por meio da Secretaria de Educação, tem buscado diminuir os processos burocráticos que permeiam a rotina escolar. Uma destas medidas foi a retirada da obrigatoriedade do “Planejamento Semestral/Trimestral”, documento que era intermediário entre o Currículo e Plano de Aula do professor, porém, que levava semanas para a construção. Outra situação, foi a reorganização dos momentos de pré-conselho, ainda no ano de 2023, sendo que foram retiradas as reuniões individuais com os professores de todas as turmas, possibilitando melhor aproveitamento da hora-atividade e o efetivo acompanhamento do coordenador em sala, sendo que estas ações constituem efetivamente o momento que antecede o Conselho de Classe. Outra medida foi a reorganização dos repasses do Programa Fundo Rotativo, que deixaram de ser mensais e passaram a ser bimestrais, diminuindo a organização das prestações de contas que tomavam grande parte do tempo do diretor, de modo que, com essa reorganização, o diretor pode otimizar seu tempo, destinando-o mais ao processo pedagógico da instituição.

Cabe esclarecer que a Secretaria de Educação observa e intervém nas situações que podem ser redimensionadas, porém, parte do trabalho “burocrático” se dá ante as exigências nacionais e estaduais como avaliações externas, regularidade na vida escolar do aluno, entre outras previstas em lei, e que a garantia dos 33% de hora atividade se dá justamente para que o professor possa também atender essa parte do trabalho, compreendida em suas funções.

Ademais, as atribuições dos cargos de professor, professor de educação física, professor de educação infantil, e das funções de direção e coordenação escolar estão previstas nos anexos da Lei Municipal nº 6.445/2014, envolvendo atribuições que vão além da ministração das aulas, mas envolvem o processo de ensino como um todo, onde há também funções de planejamento e registro, tidas como “burocráticas”.

Em havendo situações específicas de sobrecarga de trabalho que esse Sindicato entenda que possam ser revistas, nos colocamos à disposição para receber e avaliar sugestões.

30.Regulamentação do uso de aparelho celular institucional pelas unidades escolares, garantindo canal oficial de comunicação com as famílias, com diretrizes claras, para o uso pedagógico, administrativo e de atendimento à comunidade, vedando expressamente a

exigência do uso de telefones pessoais por parte dos professores para contato com pais ou responsáveis, inclusive por aplicativos de mensagem.

Quanto ao uso de aparelhos celulares particulares dos profissionais do magistério para contato com pais e responsáveis legais, informamos que, conforme já respondido em demanda específica sobre o tema, por meio de ofício, reiteramos que não há obrigatoriedade de uso de aparelhos telefônicos particulares pelos(as) professores(as) e professores(as) de educação infantil da Rede Pública Municipal para fins de comunicação com pais ou responsáveis e que conforme já esclarecido anteriormente, o uso de aplicativos de mensagem, como o WhatsApp, deve ser uma escolha voluntária do profissional, não podendo haver qualquer imposição nesse sentido. Reforçamos que todas as unidades escolares foram devidamente equipadas com aparelhos institucionais justamente para atender à necessidade de comunicação com as famílias, preservando a privacidade dos servidores.

Atenciosamente.

Joacir Aparecido Cosma

Secretário Municipal de Planejamento e Gestão

Marcia Aparecida Baldini

Secretária Municipal de Educação