

Cascavel, 13 de novembro de 2025.

**OFÍCIO Nº 6713/2025 - PMC**

**Emissor:** SEPLAG - GABINETE DO SECRETÁRIO

**Destino:** SIPROVEL

**Assunto:** RESPOSTA AOS ITENS 7 A 15, E 34 A 57

À Excelentíssima Presidente

**GILSIANE QUELIN PEITER**

Sindicato dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Cascavel

Prezada Presidente,

Considerando as Pautas de Reivindicações encaminhadas pelo Sindicato de Professores da Rede Municipal de Ensino de Cascavel, segue resposta quanto aos itens 7 a 15, e 34 a 57.

**7.Implementação automática das progressões funcionais dos(as) profissionais do magistério, conforme previsto na Lei Municipal nº 6.445/2014.**

Às progressões funcionais dos profissionais do magistério já estão ocorrendo automaticamente conforme dispõe a Lei Municipal 6445/2014.

Importante destacar que no início do ano de 2020 o Departamento de Gestão de Pessoas passou por um processo de mudança do sistema para o gerenciamento de recursos humanos passando a ser a IPM Sistemas LTDA. A partir desse momento foi necessário executar a migração e parametrização de todas as rotinas e dados existentes no sistema anterior.

Todas essas interações culminaram na formalização de um Cronograma entre a empresa responsável e este ente municipal, para o Reprocessamento dos Dados e Boletins de Customização, aos quais tiveram por objetivo sanar as divergências cadastrais, bem como as inconsistências identificadas, sendo que o Cronograma do Reprocessamento em Ambiente Paralelo foi concluído em setembro de 2024, o qual, a partir daí houve a concessão dos diversos adicionais, bem como das promoções (horizontal e vertical) de forma automática e mensal.

Cabe destacar que o Departamento de Gestão de Pessoas tem atuado ativamente para realizar as correções tão logo identificadas sendo que as correções referentes aos períodos a partir de outubro de 2024 não estão sendo mais necessárias em razão da ocorrência da implementação automática das progressões.

**8.Inclusão dos adicionais e gratificações na base de cálculos das horas extras - como AJIT e o Adicional de Interior**



Em atenção ao pedido de inclusão dos adicionais e gratificações (como AJIT e Adicional de Interior) na base de cálculo das horas extraordinárias, informamos que, após análise da legislação vigente, não é possível atender à solicitação.

A Lei nº 6445/2014 estabelece que os adicionais incidem sobre o vencimento do cargo, sem previsão de integração à base de cálculo das horas extras. Já o Decreto nº 6123/2004, que regulamenta o pagamento de horas extraordinárias, determina que o cálculo deve ser realizado sobre o vencimento básico, adicional de tempo de serviço, adicional de desempenho e prêmio de produtividade fiscal.

Qualquer alteração nesse sentido dependeria de modificação legislativa, o que implicaria em aumento significativo das despesas com horas extras — despesas que já representam valores consideráveis na área da educação e pressionam fortemente o orçamento municipal.

Ressaltamos que os adicionais e gratificações já representam mecanismos de valorização específicos, assegurados pela legislação municipal.

A Administração permanece aberta ao diálogo e entende a relevância da pauta apresentada, mas reforça que é necessário direcionar esforços para outros itens que possam gerar maior impacto e valorização efetiva da categoria, dentro dos limites legais e orçamentários.

**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.**

Extinguir o prazo de expiração para utilizar o banco de horas acumuladas não é possível uma vez que o legislador originário da Lei 2215/1991 já propunha um prazo de noventa dias para usufruir de tal banco (art. 53, § 1º O servidor designado para o exercício da função gratificada não será remunerado com o pagamento de horas extraordinárias, sendo que as horas realizadas além da jornada mensal de trabalho, comprovadas por meio de registro eletrônico de ponto, serão lançadas em banco de horas, sem acréscimos, as quais deverão ser compensadas em até noventa dias, contados do mês subsequente à realização das horas. Revogado). Por meio da Lei 7442/2022 a redação do mencionado parágrafo primeiro sofreu alteração fazendo constar o prazo de vinte e quatro meses (§ 1º O servidor designado para o exercício da função gratificada não será remunerado com o pagamento de horas extraordinárias, sendo que as horas realizadas além da jornada mensal de trabalho, comprovadas por meio de registro eletrônico de ponto, serão lançadas em banco de horas, sem acréscimos, as quais poderão ser compensadas em até 24 (vinte e quatro) meses, contados do mês subsequente à realização das horas. (Redação dada pela Lei nº 7442/2022)). Diante do acima exposto, propõe-se a dilação do prazo para sessenta meses para a utilização do banco de horas acumuladas, sob pena de expirar as horas extras constantes no banco e não compensadas.



Art. 53 Pelo exercício da Função Gratificada, conceder-se-á ao servidor efetivo, Gratificação de Função e/ou Gratificação por Dedicação Exclusiva, na forma e percentuais definidos em lei, tendo como base a essencialidade, complexidade e nível de responsabilidades atribuído ao servidor, bem como, as condições e a natureza do trabalho da unidade a qual foi designado.

§ 1º O servidor designado para o exercício da função gratificada não será remunerado com o pagamento de horas extraordinárias, sendo que as horas realizadas além da jornada mensal de trabalho, comprovadas por meio de registro eletrônico de ponto, serão lançadas em banco de horas, sem acréscimos, as quais poderão ser compensadas em até 24 (vinte e quatro) meses, contados do mês subsequente à realização das horas. (Redação dada pela Lei nº 7442/2022).

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

A declaração de comparecimento só é possível quando o servidor for convocado a comparecer no Departamento de Gestão de Pessoas. Isso se justifica em razão da organização do serviço público prestado pelos servidores. Ademais, para a verificação da vida funcional o servidor dispõe de outros instrumentos, tais como ligações ao Departamento para tirar dúvidas, o auto-atendimento e aplicativo dos atestados.

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

As horas-extras, como o próprio nome diz, é medida excepcional e por isso não há um orçamento específico para isso, por vezes depende do remanejamento de outras despesas para serem pagas. Diante desse quadro, a garantia do pagamento de todas as horas-extras em pecúnia pode ser medida temerária ao orçamento público.

De outro modo, deixar de livre escolha do servidor o pagamento ou a compensação das horas extras, pode representar um desajuste na organização do próprio serviço público, o que não é desejável, como reforçada pela Lei 2215/1991:

Art. 175-A (omisso)

Parágrafo único. A compensação de que trata o caput se dará mediante autorização da chefia imediata considerando-se o senso de oportunidade e organização do serviço sob a responsabilidade do servidor. (Redação acrescida pela Lei nº 7442/2022).



**12. Aplicação do Auxílio-Transporte previsto na Lei Municipal nº 4.069/2005 aos(as) 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 gastos com deslocamento diário entre essas localidades.**

O auxílio-transporte pago em pecúnia é tratado pela lei municipal nº 4069/2005, da seguinte forma:

Art. 1º Fica instituído o Auxílio - Transporte para os servidores públicos efetivos, que se deslocam de  
localidade da zona rural, inclusive distritos administrativos, para a sede do Município e vice-versa e entre distritos administrativos.

Art. 2º O Auxílio - Transporte é um benefício e natureza jurídica indenizatória, concedido em pecúnia  
pela utilização de transporte coletivo intermunicipal no deslocamento residência-trabalho e vice-versa e destina-se ao custeio parcial de despesas realizadas com transporte utilizado pelos servidores públicos da Administração Municipal Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo.

§ 1º É vedada a incorporação do auxílio a que se refere este artigo aos vencimentos, a remuneração, ao provento ou pensão;

§ 2º O Auxílio - transporte não será considerado para fins de incidência de imposto e renda ou de contribuição para a Previdência Municipal e plano de assistência à saúde;

§ 3º O Auxílio - Transporte não será concedido em razão do uso de transporte seletivos e especiais.

Art. 3º O valor do Auxílio - Transporte será calculado pelo número de dias úteis trabalhados, multiplicados pelo valor diário das despesas realizadas com transporte, observado o desconto de 6% (seis por cento) do vencimento do cargo efetivo, ainda que ocupante de cargo em comissão.

Parágrafo Único - O servidor fará jus ao recebimento do Auxílio-Transporte, quando 6% (seis por cento) do seu vencimento não for inferior ao valor do auxílio calculado sobre os dias trabalhados.



Art. 4º A diferença entre o percentual de 6% (seis por cento) e a efetiva despesa com transporte será paga com recursos do órgão ou entidade em que o servidor estiver lotado.

Art. 5º Para a concessão do Auxílio - Transporte, o servidor deverá apresentar ao Departamento de Recursos Humanos declaração contando:

- I - Comprovante do valor diário da despesa realizada com o transporte coletivo intermunicipal, nos termos do Art. 1º;
- II - Endereço residencial, com cópia do comprovante de residência;
- III - Percorso e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalhado e viceversa;

§ 1º A declaração deverá ser atualizada pelo servidor sempre que ocorrer alterações das circunstâncias que fundamentam a concessão, do benefício;

§ 2º A autoridade que tiver ciência de que o servidor apresentou declaração falsa deverá determinar a apuração imediata, por intermédio de processo administrativo disciplinar, da responsabilidade do servidor, com vistas à aplicação da penalidade administrativa correspondente e reposição ao erário dos valores percebidos indevidamente.

Portanto, como o atendimento ao requerimento demandaria alteração legislativa, está sendo estudada essa possibilidade.

**13.Extensão do Adicional de Interior previsto no art. 27 da Lei Municipal nº 6.445/2012 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".**

Uma vez que o atendimento ao requerimento demandaria alteração legislativa, está se estudando essa possibilidade.

**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.**

Conforme anunciado pelo Prefeito Municipal no dia 04/11/2025, o teto salarial para o recebimento do auxílio alimentação passará de R\$ 3.779,39 para R\$ 5.000,00 e o valor



também sofreu um acréscimo passando de R\$ 373,50 para R\$ 500,00, conforme Projeto de Lei sob protocolo nº 156603/2025.

Referidas alterações estão de acordo com a capacidade orçamentária do Município, conforme determina a Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000).

**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.**

A tecnologia é uma realidade de todos os servidores públicos primando pela eficiência do serviço prestado. Em razão disso, criar um “auxílio tecnológico” para uma categoria de servidor em detrimento de todos os demais, além de haver uma quebra de isonomia, não se justifica em razão de que o Município fornece e repõe equipamentos tecnológicos e, à sua falta, devem ser requeridos às Secretarias para a devida aquisição na medida da necessidade e orçamento disponível.

**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).**

Segundo a Lei 6445/2014 já existe a licença para a realização de mestrado e doutorado de forma remunerada e para isso os requerimentos são submetidos a uma Comissão de licença qualificação composta pelo próprio SIPROVEL, SEMED e Departamento de Gestão de Pessoas que o analisa e delibera emitindo parecer conclusivo.

Importante lembrar que por ocasião da resposta ao Ofício nº 145/2025-SIPROVEL, o Departamento prestou informações por meio do EComunica nº 13.604/2025, a respeito do tema justificando que a Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (SEPLAG) é responsável pelo provimento de pessoal por meio de processos seletivos e convocação de profissionais temporários, conforme necessidade das secretarias municipais.

Nesse sentido, o Departamento de Gestão de Pessoas está realizando um processo por meio de inexistência para a contratação de empresa com a finalidade de convocar profissionais temporários (Protocolo nº 139712/2025), os quais a Secretaria Municipal de Educação (SEMED) fará o gerenciamento do quadro funcional do magistério, bem como a definição da unidade escolar em que o profissional temporário convocado será alocado.



**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.**

As transferências de lotação, no âmbito da SEMED, são normatizadas pela Lei nº 6.445/2014 e por portaria própria, anualmente, podendo ocorrer no período de vigência da portaria, além de protocolo, em qualquer período do ano. O processo ocorre de forma totalmente transparente seguindo a legislação.

Ocorre que nem sempre o servidor é contemplado no momento que gostaria, o que pode gerar algum tipo de questionamento, mas que não retira a transparência do processo. De todo modo, sempre que há algum servidor que apresente questionamentos, a Secretaria se coloca à disposição para atender e esclarecer sobre o processo.

A título elucidativo a Lei Municipal nº 6.445/14 assim dispõe:

Art. 67 Para solicitar transferência de Instituição de Ensino, o Profissional do Magistério deve preencher formulário próprio, apresentar opções de instituição de ensino por ordem de interesse e protocolar junto a Prefeitura Municipal de Cascavel, no tempo pré-estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

(...)

§ 3º Para transferência, respeitar-se-á a classificação. O resultado é a soma dos valores atribuídos conforme segue:

I - 0,50 ponto por ano de serviço ininterrupto no cargo de professor, prestado na Rede Pública Municipal de Cascavel; se não constar no holerite, comprovar documentalmente, anexando cópia ao processo.

II - Por formação, com comprovação documental, anexando cópia ao processo de transferência:

- a) 02 pontos para Nível I - Ensino Médio ou equivalente - Magistério;
- b) 04 pontos para Nível II - Licenciatura Curta;
- c) 05 pontos para Nível III - Licenciatura Plena;
- d) 06 pontos para Nível IV - Especialização na área de Educação com no mínimo 360 horas;
- e) 07 pontos para o Nível V - Mestrado na Área de Educação;
- f) 08 pontos para o Nível VI - Doutorado na Área de Educação.

§ 4º Para a contagem de pontos por formação, será considerada a maior habilitação do professor.

§ 5º Para a pontuação, é considerado o nível que consta no holerite. No caso da formação do professor ser diferente, este deverá anexar comprovante no processo.



§ 6º Em caso de empate, o direito será por ordem de:

- I - Proximidade da residência ao local solicitado;
- II - Maior tempo de serviço ininterrupto na Rede Municipal de Ensino;
- III - Maior habilitação;
- IV - Mais idade.

Art. 68 A Secretaria Municipal de Educação, através de Edital, divulgará a pontuação de todos os Profissionais do Magistério que solicitaram transferência, cabendo a estes, recurso no que se refere à pontuação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após publicação do Edital.

§ 1º Quando findar o prazo de recursos a Secretaria Municipal de Educação, através de Edital, publicará a pontuação final dos Profissionais da Educação e fará a transferência de acordo com o número de vagas nas instituições de ensino.

§ 2º A transferência dos Profissionais do Magistério será feita pela Secretaria Municipal de Educação, obedecida a pontuação, número de vagas, por opção e depois de concluído o processo, o resultado será divulgado através de Edital.

§ 3º Os Profissionais do Magistério que protocolaram pedido de Transferência e que não conseguiram no período de protocolo, terão prioridade na abertura de turmas ou de existência de vagas na instituição de ensino de sua preferência, podendo ser transferidos em qualquer tempo durante o ano letivo, permanecendo fixados na referida instituição.

§ 4º Os Profissionais do Magistério poderão protocolar pedido de Transferência em qualquer tempo e o deferimento da mesma está condicionada a existência de vaga e de profissional para substituí-lo na escola de origem.

A última Portaria de Transferência nº 281/24 - GAB/SEMED (<https://cascavel.atende.net/atende.php?>

[rot=1&aca=119&ajax=t&processo=viewFile&ajaxPrevent=1732823793048&file=1A8E2E504E5A](https://cascavel.atende.net/atende.php?rot=1&aca=119&ajax=t&processo=viewFile&ajaxPrevent=1732823793048&file=1A8E2E504E5A) a título exemplificativo, preconiza o lançamento de edital de classificação, dispõe de prazo para recurso e lança edital de classificação final na página da Secretaria Municipal de Educação, desse forma os critérios são amplamente divulgados e amparados em legislação específica e o procedimento é divulgado, garantindo-se a transparência do processo.

Nesse sentido, a demanda encontra-se atendida.

**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 6.445/2014, considerando que a flexibilização se destina exclusivamente a casos de aposentadoria, sem prejuízo da ordem classificatória para as demais situações.

Em atenção a solicitação de regulamentação sobre mudança de turno em casos de aposentadoria parcial, informamos que a Secretaria Municipal de Educação acolheu o apontamento do Sindicato, e encaminhou a minuta do projeto de lei para tramitação junto à Casa Civil.

Destaca-se que a matéria será regulamentada também na Portaria de Distribuição de turmas do ano de 2026, até que haja publicação do novo texto da Lei.

### **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.**

Atualmente o processo de escolha de diretores das Instituições de Ensino da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel é regulado pela Lei Municipal nº 7.410/2022. O processo conta dentre outras etapas com prova escrita, a qual toma por base o Curso de Gestão Escolar previamente frequentado pelo professor/professor de educação infantil que almeja lançar-se como candidato à vaga de diretor, cuja carga horária é de 60 (sessenta) horas e da qual se exige no mínimo 75% de frequência. Destaca-se que em todo edital publicado para realização da prova escrita possui como anexo a lista de conteúdo programático (<https://casavel.atencao.com.br/aca/119/ajax/t/processo=viewFile&ajaxPrevent=1759315167215&file=E88AA3F4F2A6>

Além disso, o candidato interessado em ter acesso a sua prova corrigida o faz de forma individual e com horário previamente agendado, ocasião em que também são sanadas dúvidas pela equipe responsável pela prova escrita.

A tramitação da prova é conduzida pela Divisão de Gestão Escolar, que atua como banca organizadora e responsável pela correção e análise de eventuais recursos, posteriormente submetidos à deliberação da Secretária Municipal de Educação. Ressalta-se que os candidatos têm acesso individual à sua prova corrigida, mediante agendamento prévio, com acompanhamento da equipe responsável pela avaliação.

Além disso, membros do sindicato são convidados a acompanhar todo o processo avaliativo,



incluindo a impressão, aplicação e recolhimento das provas, reforçando o compromisso da Secretaria Municipal de Educação com a transparência, a impessoalidade e a gestão democrática — princípios assegurados pela Constituição Federal (art. 37, caput e inc. II), pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996, art. 3º, inciso VIII) e pelo Plano Municipal de Educação de Cascavel (Lei nº 6.496/2015, art. 2º, inciso VI).

O processo de seleção de coordenadores é normatizado em portaria própria, conforme dispõe a Lei nº 6.445/2014, também sendo possível a consulta dos critérios avaliativos, pelo candidato.

Feitos tais esclarecimentos, para demonstrar a condução de ambos processos de forma transparente e tomando por base conteúdos de prévio conhecimento dos candidatos.

### **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(as) profissionais do magistério.**

O Município oferta alguns instrumentos para proteção dos servidores em relação a eventual assédio (moral ou sexual), podendo citar, por exemplo: o NAPE, Programa de Intervenção Funcional/PIF, acolhimentos pelos profissionais da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho, Controladoria-Geral do Município por meio de abertura de processo administrativo disciplinar, Ouvidoria do Servidor, e, para casos de menor gravidade, orientações ao denunciado.

Atualmente foram designados servidores para comporem uma Comissão a fim fazer estudo e elaborar uma minuta referente ao combate ao assédio sexual, moral, intimidação sistemática, bullying e fatores de riscos psicossociais no trabalho (Portaria nº 874/2025), e também é necessário lembrar que o Município está em pleno processo eleitoral para a escolha de servidores integrantes da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidente (Lei 7536/2023 e Decreto Municipal 18.155/2024).

### **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.**

Não é possível o atendimento dessa sugestão uma vez que cada Secretaria possui autonomia administrativa nos termos da Lei 6792/2017, e, permitir que a SEMED seja excluída da análise das pretensões de licença-prêmio, conferindo essa atribuição à SEPLAG, representaria uma



ingerência administrativa em relação ao gerenciamento do quadro de pessoal da SEMED pela SEPLAG.

Outrossim, é a SEMED quem detém o controle orçamentário para as verbas variáveis, e dentre elas, destaca-se a licença-prêmio, de forma que o pagamento dessa verba demanda controle e autorização da SEMED como ordenadora da despesa.

#### **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.**

A Administração entende a relevância do apontamento, porém, pondera que o cargo de Secretário Municipal de Educação, assim como dos titulares das demais Pastas, são considerados cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração (art. 37, V, da Constituição), de natureza política, cuja designação é competência privativa do Chefe do Poder Executivo.

Assim, não há dispositivo legal que obrigue o Prefeito Municipal a nomear exclusivamente profissionais do magistério público municipal, ou pessoa indicada pelo conjunto de profissionais da Rede Municipal ou entidades sindicais, tratando-se de uma faculdade discricionária exercida segundo critérios de conveniência e oportunidade administrativa.

Desta forma, embora sejam possíveis eventuais consultas, a efetiva escolha do Secretário Municipal de Educação permanece sujeita à decisão política do Prefeito, observados os princípios constitucionais da administração pública.

#### **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).**

Quanto ao processo de Avaliação Psicoeducacional em Contexto Escolar dos alunos, informamos que, a referida avaliação inicia-se na unidade escolar com o preenchimento da documentação necessária e protocolo na Divisão de Educação Especial e Inclusão Escolar, que na sequência dá continuidade a avaliação com o resultado deste processo através de síntese de toda a documentação da avaliação sistematizada em relatório final com os devidos encaminhamentos.

Informamos ainda, que todas as avaliações realizadas cumprem o prazo máximo que



determina o Plano Municipal de Educação, o que menciona que, a conclusão do processo deve ocorrer em até seis meses. No ano de 2022, buscando maior agilidade nos casos de matrícula em Sala de Recursos Multifuncional, a SEMED encaminhou ao Conselho Municipal de Educação - CME, pedido de alteração no artigo 49 da Deliberação nº 01/2018, para os alunos com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista -TEA, os quais, conforme Lei nº 12.764/12, são considerados pessoas com deficiência para todos os efeitos legais, garantindo matrícula imediata no AEE, realizado na Sala de Recursos Multifuncional - SRM. Após deliberação do Conselho, o processo vem sendo realizado desta forma, o que contribuiu para maior agilidade nas avaliações dos demais alunos, uma vez que os alunos com TEA são automaticamente atendidos na SRM com a apresentação do laudo. Assim, a demanda encontra-se atendida.

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

Com relação a hora atividade do Professor de Apoio Pedagógico - PAP que passou a usufruir desta de maneira fracionada, conforme preconizado na Deliberação nº 01/2018 do Conselho Municipal de Educação, no artigo 38, Parágrafo Único, in verbis:

Art. 38....

Parágrafo único: A hora-atividade do professor de apoio pedagógico será organizada de acordo com as especificidades do aluno, devendo ser um percentual com o professor regente da turma e outro percentual com os demais profissionais que atuam com o aluno, a fim de facilitar a comunicação entre os envolvidos. (CME, 2018 - grifo nosso).

Essa forma de organização do atendimento, permite avanços na apropriação da rotina, no fortalecimento de vínculos afetivos entre professor e aluno, uma vez que a rotatividade de profissionais será menor e, assim, garante-se ao educando maior apropriação dos conteúdos, gerando uma aprendizagem significativa, pensada e planejada a partir da realidade de cada aluno.

Portanto, a hora-atividade do professor deverá continuar a ser organizada conforme necessidades do aluno atendido, sobretudo nos casos de alunos da Educação Especial. O direito/dever à hora-atividade trazido pela Lei nº 11.738/08 e pela Lei Municipal nº6.445/14 toma por base o quantitativo de interação com os alunos, ou seja, 2/3 de interação para 1/3 de hora-atividade, sendo que seus parâmetros são traçados pela Secretaria Municipal de Ensino no âmbito da Rede Pública Municipal de Educação de Cascavel e sua organização/aplicação cabe a cada instituição de ensino.

#### **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.**

Primeiramente, é importante destacar que não se pode confundir Atendimento Educacional Especializado (AEE) com a disposição de profissional exclusivo ao aluno. O AEE é um grupo de mecanismos adotados para cada aluno da educação especial e toma por base suas especificidades. Além disso, a legislação nacional fala em profissional especializado para questões de locomoção, higiene e alimentação, situação esclarecida pelo Parecer nº 50/23 do CNE e homologado pelo MEC, logo a questão do PAP na Rede Pública Municipal de Ensino preconiza situação além da trazida pela legislação nacional.

A possibilidade de que o professor PAP atenda mais de um aluno, simultaneamente, na mesma sala de aula, encontra respaldo no art. 7º da Portaria nº 35/2018/SEMED, que regulamenta a matéria. A indicação vem do próprio relatório de avaliação psicoeducacional que apontará se o professor de apoio pode ser compartilhado entre alunos da mesma sala. Essa medida respeita o princípio da individualidade, pois a definição sobre o compartilhamento do professor de apoio não é feita de forma genérica, mas com base no relatório de avaliação psicoeducacional, elaborado por equipe técnica especializada, que analisa as características e necessidades de cada estudante e indica se o apoio pode ser compartilhado entre alunos da mesma turma. Sob a perspectiva pedagógica, o atendimento compartilhado, quando recomendado pela equipe avaliadora, contribui para a inclusão, favorece a socialização entre os estudantes e permite que o professor de apoio atue de forma integrada ao professor regente, promovendo intervenções que beneficiem o grupo, sem comprometer o acompanhamento individual. Dessa forma, a possibilidade prevista na normativa municipal reforça que a inclusão não significa atendimento individualizado para todos, mas sim oferta de suporte adequado e proporcional às necessidades de cada estudante, com base em critérios técnicos, legais e pedagógico.

**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).**

Na faixa etária compreendida pela educação infantil, especialmente entre 0 e 3 anos, o trabalho pedagógico é indissociável dos cuidados básicos, e a legislação que institui o PAP foi construída com foco nas etapas em que há escolarização formal e sistematização do processo



de aprendizagem, como ocorre no Ensino Fundamental e, gradativamente, nas turmas de Infantil IV e V. Assim, a presença de um professor de apoio exclusivo para crianças de 0 a 3 anos não se mostra necessária nem pedagogicamente adequada, uma vez que o número de profissionais já é superior ao que existe nas demais etapas da educação, e a dinâmica de atendimento é coletiva, não individualizada, sendo que em cada sala de aula já existem dois ou mais profissionais. Além disso, a inclusão nessa etapa deve ser assegurada com adaptações no ambiente, formação continuada dos profissionais e apoio da equipe multiprofissional, e não necessariamente com a inserção de um terceiro ou quarto adulto responsável diretamente pela mediação pedagógica. Quanto ao atendimento em Salas de Recursos Multifuncionais para a educação infantil, a SEMED está realizando o levantamento de salas disponíveis em Centro Municipais de Educação Infantil para abertura de Sala de Recursos Multifuncional além de estudos da demanda para futura implantação de centros especializados no atendimento de crianças matriculadas na educação infantil e que precisam de tal recurso.

**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).**

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) realiza esse acompanhamento de maneira contínua, monitorando a demanda por Atendimento Educacional Especializado (AEE) e a necessidade de implantação de novas Salas de Recursos Multifuncionais (SRM) na Rede Pública Municipal de Ensino. A oferta de SRM vem sendo ampliada de forma progressiva e planejada, conforme o aumento da demanda e a disponibilidade de estrutura física e pedagógica nas unidades escolares.

Esse processo de expansão é pautado em critérios técnicos, considerando o número de alunos atendidos, a viabilidade de adequação dos espaços e as condições necessárias para assegurar um ambiente acessível, acolhedor e pedagogicamente adequado ao desenvolvimento das atividades do AEE.

Dessa forma, a SEMED garante que a implantação de novas salas ocorra com responsabilidade, respeitando o princípio da qualidade do atendimento e a boa aplicação dos recursos públicos.

**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.**

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) reconhece a importância da proposição de instituir um protocolo institucional para intervenções em situações de crise envolvendo crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) com nível de suporte 2 e 3. Trata-se de uma medida que contribui para a proteção das crianças, a segurança dos profissionais e a qualificação das práticas pedagógicas em contextos de alta complexidade e vulnerabilidade. Diante da relevância do tema, a SEMED se compromete a analisar a viabilidade de elaboração desse protocolo, considerando aspectos legais, pedagógicos, éticos e intersetoriais.

O tema será encaminhado para estudo técnico junto às equipes responsáveis, a fim de avaliar os procedimentos mais adequados, as normativas aplicáveis e a articulação necessária com as áreas da saúde, assistência social e demais órgãos competentes, assegurando que qualquer medida adotada esteja em conformidade com a legislação vigente e com as diretrizes da educação inclusiva.

**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 descompressão, desaceleração ou de silêncio — devidamente estruturadas com base em recomendações técnicas e sensoriais específicas para esse público.**

Em atenção à solicitação, informamos que a Secretaria Municipal de Educação reconhece a importância de garantir às unidades escolares que atendem estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em níveis de suporte 2 e 3 um ambiente físico adequado para o acolhimento e o gerenciamento de crises emocionais. Nesse sentido, está em estudo a viabilidade de implantação de salas de acomodação sensorial, também chamadas de salas de descompressão, desaceleração ou de silêncio, em escolas que tenham salas disponíveis.

Esses espaços têm como finalidade proporcionar um ambiente tranquilo, com estímulos controlados de som, luz e textura, favorecendo a autorregulação emocional e o bem-estar dos estudantes. Informamos ainda que já foi iniciado o processo licitatório para aquisição dos materiais necessários à montagem e adequação desses espaços.

**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.**



Quando o adicional de jornada integral de trabalho/AJIT foi criado, buscava-se incentivar os professores 20 horas a uma dedicação exclusiva ao Município, eis o teor da Lei 4212/2006:

Art. 19 Fica instituído o AJIT - Adicional da Jornada Integral de Trabalho, exclusivamente aos professores estáveis que mantiverem a nomeação de dois vínculos de professor na rede pública municipal de ensino ou com um vínculo, desde que não exerça outra atividade remunerada fora da rede pública municipal de ensino, em atuação constante das atividades do cargo, lotados na Secretaria Municipal de Educação, correspondendo a 5% do vencimento mensal, assim definido: (...) (TEXTO REVOGADO).

Em 2014, por ocasião da Lei 6445, permaneceu o dispositivo quanto a dedicação exclusiva, eis:

Art. 25 Fica garantido o Adicional de Jornada Integral de Trabalho - AJIT, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, devido aos servidores ocupantes do cargo de Professor, estáveis, com um ou dois vínculos, que estejam lotados na Secretaria Municipal de Educação, ainda que estejam nas Funções Gratificadas previstas no Art. 21 desta Lei, ou estejam liberados para mandato sindical e que não exerçam outra função remunerada. (TEXTO REVOGADO).

A redação do artigo 25 da Lei 6445/2014 sofreu nova alteração, mantendo o AJIT a necessidade da exclusividade e, para corroborar com essa ideia, inseriu o Professor de Educação Física que também é 20 horas, confira-se:

Art. 25. Fica garantido o Adicional de Jornada Integral de Trabalho - AJIT, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, devido aos servidores ocupantes do cargo de Professor e Professor de Educação Física, estáveis, com um ou dois vínculos, que estejam lotados na Secretaria Municipal de Educação, ainda que estejam nas Funções Gratificadas previstas no art. 21 desta Lei, ou estejam liberados para mandato sindical e que não exerçam outra função remunerada.

Por sua vez, com a criação do cargo de professor de educação infantil 40 horas, já está caracterizada a jornada integral de trabalho de forma inerente ao cargo, de modo que a concessão do adicional ao professor de educação infantil não alcança o propósito quanto a dedicação exclusiva exigida pelo AJIT.

**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.**

Não houve uma completa compreensão a respeito do que está sendo sugerido, então,



hipoteticamente, caso se trate de algum Diretor de Cmei que deixe tal cargo antes do final da competência mensal, já lhe é garantida a gratificação de função de modo proporcional aos dias trabalhados.

Caso não seja essa a questão, favor reformular a pergunta.

**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.**

A regulamentação do número de Coordenadores(as) Pedagógicos(as) nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs) já está prevista em portaria específica expedida pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED). Inclusive, essa normativa tem sido aplicada de acordo com o porte das unidades e o número de alunos matriculados. Como exemplo, o CMEI Prof. Paulo Marques atualmente conta com duas Coordenadoras Pedagógicas, em razão do quantitativo de crianças atendidas e das demandas específicas de gestão pedagógica e administrativa.

Ressalta-se que a SEMED realiza o acompanhamento contínuo dessa organização e a necessidade de ampliação ou ajuste de equipes gestoras continuará a ser analisada por ocasião da publicação das portarias de regulamentação do ano letivo dos próximos exercícios.

Portanto, no momento, a demanda relacionada à quantidade de Coordenadores Pedagógicos está atendida, sendo mantido o compromisso de reavaliar os critérios sempre que houver alteração significativa no número de matrículas ou nas necessidades institucionais das unidades.

**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).**

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) já assegura a oferta de laboratórios equipados nas unidades que ofertam Educação em Tempo Integral, atendendo à proposta de diversificação das experiências pedagógicas e de ampliação do universo artístico, científico, filosófico e cultural dos(as) estudantes. Os espaços são planejados para favorecer o desenvolvimento integral, contemplando práticas investigativas, expressão artística, tecnologias, leitura, ciências e outras áreas do conhecimento.

Nas Escolas de Tempo Integral (ETI), os laboratórios dispõem de equipamentos, materiais e recursos didáticos compatíveis com as propostas pedagógicas em andamento, permitindo o desenvolvimento de projetos interdisciplinares, oficinas criativas e atividades que estimulam o



protagonismo dos alunos. Dessa forma, a demanda apresentada já se encontra atendida, e a SEMED mantém o compromisso de continuidade, manutenção e aprimoramento desses ambientes.

**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.**

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) realiza, anualmente, ações de busca ativa para identificar jovens e adultos que não concluíram a Educação Básica e que manifestam interesse em retomar seus estudos. A oferta da modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA) é organizada conforme a demanda identificada em cada território, sendo viabilizada a abertura de turmas quando há o número mínimo de interessados que justifique a constituição de uma turma. Dessa forma, a ampliação da oferta da EJA não ocorre de forma indiscriminada, mas com base em dados reais de demanda e na viabilidade de organização de turmas em unidades que disponham de estrutura adequada. A SEMED continuará avaliando a demanda de maneira contínua, com o compromisso de garantir o direito à educação, promover inclusão social e atender aos cidadãos que necessitam dessa modalidade.

**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.**

A Secretaria Municipal de Educação (SEMED) vem executando, desde 2017, um amplo programa de obras e melhorias na infraestrutura da Rede Municipal de Ensino, com o objetivo de reduzir disparidades estruturais entre unidades antigas e aquelas que passaram por reformas ou foram recentemente construídas. Esse esforço já possibilitou a revitalização, ampliação ou reforma de mais de 80 instituições de ensino, incluindo escolas e Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), além da construção de mais de 20 novas unidades.

As ações seguem em andamento e são realizadas com base em critérios técnicos e de prioridade, contemplando as unidades que apresentam maior necessidade de intervenção, sempre conforme a disponibilidade orçamentária e financeira do município. Dessa forma, a SEMED reafirma seu compromisso com a garantia de condições mais igualitárias de infraestrutura, ao mesmo tempo em que mantém a responsabilidade na gestão dos recursos públicos e no planejamento contínuo das obras futuras.

**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.**

Resposta: Atualmente, as escolas municipais utilizam conexão de internet proveniente do FUST (Fundo de Universalização dos Serviços de Telecomunicações). O serviço é fornecido pelo Governo Federal e já contempla os parâmetros definidos pelo programa, incluindo velocidade mínima de 1 Mbps por aluno, equipamentos de rede, sendo 1 Access Point para cada duas salas de aula e configurações de segurança e firewall previamente estabelecidas.

Ressaltamos que, para garantir maior desempenho e estabilidade, o município também contrata uma rede de dados específica para uso administrativo nas unidades escolares, evitando concorrência com o tráfego destinado às atividades pedagógicas.

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

O fornecimento de materiais pedagógicos e de cotas de impressão é realizado pelo Município, por meio da Secretaria de Planejamento e Gestão (SEPLAG) e da Secretaria Municipal de Educação (SEMED) de forma a garantir o funcionamento adequado das atividades escolares.

No entanto, o aumento das cotas de impressão está condicionado à disponibilidade e aos limites estabelecidos no contrato vigente com a empresa terceirizada responsável pelo serviço. Por esse motivo, é necessário manter um controle responsável dessas cotas, evitando desperdícios e garantindo o uso racional dos recursos públicos.

Cabe às equipes gestoras das unidades escolares organizar e planejar a utilização das cotas de impressão e dos materiais pedagógicos, de maneira a atender às necessidades pedagógicas e administrativas com eficiência.

A SEMED permanece atenta às demandas apresentadas e, dentro das possibilidades orçamentárias e contratuais, continuará avaliando ajustes e aperfeiçoamentos necessários para assegurar o suporte adequado ao trabalho docente e ao desenvolvimento das atividades escolares.

**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 imprevistos da comunidade escolar.**



Não se recorda que o Município tenha tido o cargo de “profissional de manutenção escolar”.

De qualquer sorte, pela demanda apresentada, talvez queira se referir ao cargo de “auxiliar de manutenção de instalações”, extinto por ocasião da Lei 6914/2018. Naquela ocasião, a mensagem de lei para a extinção do cargo baseou-se na grande taxa de absenteísmo registrada, o que acabava por prejudicar o desenvolvimento dos serviços, além do que, nos concursos públicos haviam poucos candidatos inscritos nos certames, e menor ainda o número de candidatos que obtiveram êxito em sua aprovação.

Como solução, à época da extinção do cargo, a mensagem de lei sugeriu o instituto da terceirização da atividade, com a execução indireta de serviços por empresa contratada.

Sendo assim, verificada a necessidade de atendimento dessas demandas, a Secretaria de Educação poderá realizar a contratação de empresa terceirizada para a execução dos serviços como mecanismo eficaz de gerenciamento estratégico.

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

Atualmente o Município possui 124 unidades escolares (entre CMEIs e Escolas), e o efetivo de Guarda Patrimonial (GCP) disponível é de 171 servidores, o que torna inviável a lotação de um profissional em cada unidade de ensino.

Dessa forma, embora haja entendimento quanto à importância da presença de um Guarda Patrimonial em cada unidade escolar, o atual quadro de efetivo não permite essa distribuição de forma integral, sendo necessário priorizar unidades conforme critérios técnicos de vulnerabilidade e risco até que haja ampliação do efetivo ou revisão da estratégia de segurança patrimonial.

Joacir Aparecido Cosma  
**Secretário Municipal de Planejamento e Gestão**

Marcia Aparecida Baldini  
**Secretária Municipal de Educação**

