



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

RECEBIDO EM 04/05/26 às 16:30

GABINETE DO SECRETÁRIO - SEPLAG

Kelly

OFÍCIO Nº 129/2026-SIPROVEL

Cascavel, 04 de maio de 2026.

RECEBIDO EM:

04/05/26 às 16:53

Secretaria Municipal de Educação

Hugo Boto

Ao Excelentíssimo Senhor
RENATO SILVA
Prefeito Municipal de Cascavel-PR

COM CÓPIA

À Senhora Secretária de Educação, **GISLAINE BURAKI DE ANDRADE**
Ao Senhor Secretário de Planejamento e Gestão, **JOACIR COSMA**
Ao Senhor Secretário de Finanças, **JORSILEI DE OLIVEIRA GUERREIRO**
Município de Cascavel-PR

Recebido
Gabriela Peixoto
04/05/2026
Recebido em 04/05/2026
Cosma
Secretaria de Finanças

Assunto: Encaminhamento da Pauta de Reivindicações das(os) profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel – exercício 2026.

Excelentíssimos(a) Senhor Prefeito, Senhora Secretária, Senhores Secretários,

O **SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL (SIPROVEL)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 80.881.238/0001-02, estabelecido na Rua Souza Naves nº 3.983, Sala nº 405, CEP 85810-070, Edifício Centro Comercial Lince, Centro, Cascavel-PR, entidade sindical de primeiro grau reconhecida pelo Ministério do Trabalho e com base territorial no município de Cascavel-PR, neste ato representado por sua Presidenta **Gilsiane Quelin Peiter**, vem, respeitosamente, à presença de Vossas Excelências, **encaminhar a Pauta de Reivindicações da categoria do magistério público municipal para o ano de 2026**, aprovada por unanimidade em Assembleia Geral Extraordinária realizada em **29 de abril de 2026**.

A referida pauta, cujo inteiro teor segue anexo ao presente expediente, é composta por **57 (cinquenta e sete) itens**, estruturados em eixos que abrangem **valorização salarial, carreira, direitos remuneratórios, saúde do(a) trabalhador(a) docente, inclusão, condições de trabalho, formação profissional e organização da rede de ensino**, refletindo de forma sistematizada as principais demandas da categoria.

No eixo da **valorização salarial**, destaca-se a necessidade de enfrentamento da defasagem acumulada de **20,55% em relação ao Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN)**, decorrente da não aplicação integral dos índices de atualização ao longo dos exercícios anteriores, matéria que demanda não apenas providências administrativas, mas também **adequação das peças de planejamento orçamentário do Município (PPA, LDO**



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

e LOA), conforme demonstrado em parecer técnico contábil elaborado pela assessoria do Siprovel, referido no documento.

A pauta também contempla medidas voltadas à **estruturação da carreira**, à **correção de distorções remuneratórias**, à **garantia de direitos funcionais**, bem como à **melhoria das condições de trabalho e da organização pedagógica da rede**, com fundamento na legislação federal, na legislação municipal e em parâmetros técnicos e jurídicos aplicáveis à administração pública.

Trata-se, portanto, de documento construído a partir da realidade concreta das instituições escolares, com base na experiência cotidiana dos(as) profissionais da educação e orientado pelo objetivo de assegurar a valorização do magistério e o aprimoramento da qualidade da educação pública municipal.

Diante disso, o Siprovel requer que a pauta ora encaminhada seja formalmente recebida e apreciada, **em caráter de urgência e com a devida priorização**, no âmbito das instâncias administrativas competentes, **com a apresentação de respostas objetivas e a definição de cronograma para implementação das medidas**, diante da necessidade de superação do atual cenário de ausência de avanços concretos, **verificado especialmente ao longo do ano de 2025**.

Por fim, o Siprovel reafirma sua disposição ao diálogo institucional responsável, confiante na construção de encaminhamentos que assegurem o cumprimento da legislação vigente e a valorização dos(as) profissionais do magistério público municipal, renovando votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

PROFESSORA GILSIANE QUELIN PEITER
PRESIDENTA/SIPROVEL



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - 2026

VALORIZAÇÃO SALARIAL

1. Recomposição da **defasagem salarial acumulada de 20,55% no Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN)** dos(as) Professores(as) e Professores(as) de Educação Infantil da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel, conforme a Lei Federal nº 11.738/2008 e a Lei Municipal nº 6.445/2014, **mediante a adoção das medidas necessárias de adequação orçamentária nas peças de planejamento do Município (PPA, LDO e LOA)**, de forma a assegurar a previsão e execução regular da despesa, em conformidade com a legislação financeira e fiscal vigente¹.
2. Assegurar que o percentual de reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (PSPN), definido anualmente por portaria do Ministério da Educação (MEC), **seja aplicado integralmente no mês de janeiro de cada ano**, garantindo que o pagamento ocorra desde o início do exercício.
3. Recomposição salarial referente às **datas-base dos anos de 2022 e 2023**, conforme o art. 37, inciso X, da Constituição Federal e pela Lei Municipal nº 2.215/1991, diante do descumprimento ocorrido nesses períodos e da conseqüente defasagem salarial acumulada.

CARREIRA: PROMOÇÕES, PROGRESSÕES E AVANÇOS

4. Aumento para **2,5% do percentual de progressão horizontal** entre referências nas tabelas "C" e "G" da carreira do magistério, que contempla os avanços decorrentes de tempo de serviço, desempenho e formações complementares, mediante alteração legislativa à Lei Municipal nº 6.445/2014.
5. Concessão de adicional de 10% aos(às) profissionais do magistério que **atingirem a referência final da progressão horizontal da carreira** nas tabelas "C" 26 (20 horas) e "G" 27 (40 horas).
6. Aumento dos percentuais de progressão vertical por nível de formação acadêmica nas tabelas "C" e "G", **fixando-os em 20% (pós-graduação), 25% (mestrado) e 30% (doutorado)**, respectivamente.
7. Concessão de **adicional específico para jornada integral ou dedicação exclusiva aos(às) Professores(as) de Educação Infantil**, no percentual de 5% sobre o vencimento-base.

¹ Conforme **Parecer Técnico Contábil elaborado pela assessoria do Siprovel**, que analisa a **necessidade de previsão da despesa nas peças orçamentárias (PPA, LDO e LOA)**, bem como seu **enquadramento como obrigação legal de caráter continuado**, nos termos da Lei nº 11.738/2008, da Lei nº 4.320/1964 e da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal). Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1F7K\\$ypozB3akW6HzksWo9Ac_NLJMAyXQ/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1F7K$ypozB3akW6HzksWo9Ac_NLJMAyXQ/view?usp=sharing)>.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

8. Adequação dos critérios de cálculo da Gratificação de Função dos(as) Diretores(as) de Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), mediante alteração do art. 21 da Lei Municipal nº 6.445/2014², com criação de regra específica para a Educação Infantil, contemplando escala progressiva própria por número de matrículas, compatível com a realidade dos CMEIs, a fim de corrigir a atual distorção que impede a diferenciação remuneratória proporcional entre instituições de portes distintos.

9. Inclusão dos adicionais e gratificações na base de cálculo das horas extras - como o AJIT e o Adicional de Interior, etc.

10. Extinguir o prazo de expiração para utilização do banco de horas acumuladas durante o exercício de função gratificada, garantindo que os(as) profissionais possam usufruir integralmente das horas registradas, independentemente do tempo decorrido.

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

12. Estudar e propor alteração legislativa visando o aproveitamento do estágio probatório ou à possibilidade de evolução funcional durante seu cumprimento, nos casos de professores(as) que já tenham concluído estágio probatório anterior na Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.

13. Garantir o reconhecimento, para fins de aposentadoria especial do magistério, do tempo de exercício na função de Coordenação Pedagógica Municipal, considerando a natureza pedagógica das atividades desempenhadas e a atuação no ambiente escolar, ainda que a lotação administrativa ocorra na Secretaria Municipal de Educação³.

14. Encaminhar projeto de lei à Câmara Municipal, nos termos da [Lei Complementar Federal nº 226/2026](#), para regulamentar o pagamento dos valores retroativos decorrentes do período de 28/05/2020 a 31/12/2021, especialmente quanto às diferenças de progressões funcionais já reconhecidas administrativamente pelo Município no ano de 2022, com realização de estudo de impacto financeiro e análise dos reflexos para aposentados(as) e pensionistas.

² O art. 21, alínea "a", da Lei Municipal nº 6.445/2014 estabelece o percentual base de 25% de gratificação para Diretores(as) de Escola e de CMEI com até 300 alunos(as), prevendo acréscimo de 1% a cada 100 alunos(as) excedentes. Atualmente, nenhum CMEI do Município atinge esse patamar, de modo que os(as) Diretores(as) dessas instituições, independentemente do número de alunos(as) atendidos — seja em instituições com cerca de 50 ou com mais de 250 matrículas — recebem o mesmo percentual de 25%, sem qualquer progressividade. A regra, concebida para a realidade das escolas, mostra-se inadequada à Educação Infantil, que opera majoritariamente em regime integral e, em regra, sem estrutura de Secretaria Escolar, concentrando no(a) Diretor(a) atribuições administrativas, pedagógicas e operacionais. Como consequência, há distorção na gratificação em relação ao porte e à complexidade das instituições, justificando a criação de critérios específicos para os CMEIs.

³ Cita-se como paradigma a Instrução Normativa nº 1 de 23 de fevereiro de 2026 - PED/SEMED, especialmente o art. 48, que reconhece expressamente a atuação da Coordenação Pedagógica Municipal no acompanhamento direto das atividades em sala de aula e no ambiente escolar, evidenciando a inserção concreta dessas funções no cotidiano pedagógico das instituições de ensino, elemento relevante para a interpretação do conceito de efetivo exercício das funções de magistério: "Art. 48. A Equipe de Assessoramento da Secretaria Municipal de Educação também acompanhará o trabalho realizado em sala de aula, tendo em vista que essa é uma das atribuições da função do Coordenador Pedagógico Municipal. Parágrafo único. A Equipe Gestora Escolar deverá comunicar os Professores Regentes que esse acompanhamento será realizado sem aviso prévio e que o objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem na Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel."



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

DIREITOS REMUNERATÓRIOS E AUXÍLIOS

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

16. Extensão do Adicional de Interior previsto no art. 27 da Lei Municipal nº 6.445/2014 aos(às) profissionais do magistério que **residem na zona rural ou em distritos administrativos e atuam em instituições 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”.

17. Revisar a Lei nº 6.867/2018 para **garantir o pagamento de auxílio-alimentação aos(às) profissionais do magistério, mediante exclusão do teto remuneratório atualmente vigente, fixando o benefício no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais)**, de forma a assegurar que a categoria não permaneça excluída da política remuneratória adotada para os(as) demais servidores(as) municipais.

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

SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A) DOCENTE

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

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

21. Revisão do art. 41, inciso V, da Lei Municipal nº 6.445/2014, para afastar o impedimento de promoção horizontal nos casos de afastamento por licença para tratamento de saúde decorrente de moléstias graves⁴, especialmente aquelas reconhecidas

⁴ O art. 41, inciso V, da Lei nº 6.445/2014 atualmente veda a promoção horizontal aos(às) profissionais que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) dias de licença para tratamento de saúde, excetuando apenas doença ocupacional ou acidente de trabalho. **Nesse sentido, a proposta visa ampliar esse rol de exceções, sem qualquer supressão das hipóteses já existentes, para contemplar também os casos de**



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

em legislação federal, assegurando tratamento isonômico aos(às) profissionais acometidos por doenças de longa duração e evitando prejuízos na evolução funcional por condição de saúde alheia à vontade do(a) servidor(a), **sem prejuízo da manutenção das exceções já previstas para doença ocupacional e acidente de trabalho.**

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

23. 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.

24. 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-15⁵ da Portaria nº 3.214/78⁶ do Ministério do Trabalho, com o conseqüente **pagamento do adicional de insalubridade**, conforme entendimento jurisprudencial⁷.

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

26. Estabelecer diretriz normativa para **vedar a convocação, intimação ou designação de atos em processos administrativos disciplinares envolvendo professores(as) durante o período de férias**, assegurando sua realização em período de atividade laboral, salvo em

moléstias graves, tomando como parâmetro objetivo o rol previsto no art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988 (como neoplasia maligna, cardiopatia grave, esclerose múltipla, entre outras). Subsidiariamente, admite-se a inclusão de outras condições graves, crônicas ou incapacitantes, mediante avaliação por junta médica oficial, evitando prejuízos desproporcionais na evolução funcional por afastamentos decorrentes de enfermidades.

⁵ Disponível em:

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

⁶ Disponível em:

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

⁷ "(...) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. PROFESSORA DE EDUCAÇÃO INFANTIL. TROCA DE FRALDAS. HIGIENIZAÇÃO DOS ALUNOS. O contato com agentes biológicos insalubres ocasionado pela atividade de trocar fraldas ou de higienizar as crianças nas idas ao banheiro enquadra-se no Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, sendo devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. (TRT-4 - ROT: 00210630620195040511, Data de Julgamento: 17/05/2021, 3ª Turma)." - Destacamos.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

situações excepcionais devidamente justificadas e com concordância do(a) servidor(a), garantindo o respeito ao direito ao descanso e à desconexão funcional.

27. Rever o art. 13 do Decreto nº 19.935/2025, a fim de prever a flexibilização dos limites mensais de horas para declarações de comparecimento em saúde nos casos de tratamentos contínuos, próprios ou de dependentes, especialmente em atendimentos de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia, terapia ocupacional e demais terapias ou acompanhamentos recorrentes indicados por profissional habilitado(a), mediante comprovação por laudo, relatório, prescrição ou plano terapêutico, evitando prejuízos funcionais aos(as) servidores(as) que necessitam realizar ou acompanhar tais atendimentos.

PROFESSOR(A) COM DEFICIÊNCIA

28. Revisão dos arts. 12 e 13 do Decreto nº 19.935/2025, para assegurar tratamento adequado aos(as) servidores(as) com deficiência e àqueles(as) responsáveis por pessoas com deficiência, mediante: (i) a exclusão, do rol restritivo do art. 12, de terapias essenciais à saúde, habilitação e reabilitação — como terapia ocupacional, fonoaudiologia, psicologia, entre outras devidamente prescritas por profissional habilitado(a) —; e (ii) a não aplicação dos limites mensais de horas previstos no art. 13 nos casos de tratamentos contínuos e multidisciplinares, quando comprovada a necessidade por meio de laudo, relatório ou plano terapêutico, evitando prejuízos funcionais decorrentes de condição de saúde que demanda acompanhamento permanente.

29. Realizar diagnóstico técnico da acessibilidade do sistema *Atende.Net (IPM)*, especialmente quanto ao uso por professores(as) PCDs, com apresentação de plano de adequação contendo prazos definidos, bem como estudo de viabilidade para desenvolvimento de solução tecnológica própria, a ser implementada de forma progressiva, visando reduzir a dependência externa e aprimorar a acessibilidade e estabilidade do sistema.

30. 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.

31. 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 (EPIs) apropriados, como abafadores sonoros e outros recursos que contribuam para um ambiente inclusivo, acessível e digno, especialmente nos casos de diagnóstico tardio.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

32. Alterar a Lei Municipal nº 6.445/2014 (Plano de Cargos do Magistério), para **garantir prioridade na escolha de turmas/ano e nos processos de transferência aos(as) professores(as) com deficiência (PcD) e àqueles(as) em Processo de Readaptação Ocupacional (PRO)**, considerando suas condições de saúde, acessibilidade e adequação das atividades laborais, como medida de adaptação razoável e proteção à dignidade do trabalho.

GARANTIAS PARA O EXERCÍCIO PLENO DA PROFISSÃO DOCENTE

33. 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.**

34. **Garantir o cumprimento da hora-atividade no percentual mínimo de 1/3 do total da carga horária de trabalho**, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008 e da Lei Municipal nº 6.445/2014, bem como **assegurar a possibilidade de realização da hora-atividade em formato remoto e/ou híbrido**, em razão da natureza das atividades extraclasse, que não exigem presença física contínua e podem ser realizadas com maior autonomia e eficiência fora da instituição escolar⁸.

35. Instituir **protocolo para atendimento de alunos(as) com dificuldades severas de autorregulação comportamental**, em situações que comprometam a segurança e o ambiente pedagógico, com **definição de fluxos obrigatórios de encaminhamento, atuação articulada com a rede de proteção e previsão de medidas concretas de suporte aos(as) profissionais da educação**⁹.

36. Revisar a distribuição dos Componentes Curriculares, **assegurando carga horária compatível para cada disciplina, de modo a evitar a concentração de múltiplos componentes em tempo insuficiente**, como ocorre com professores(as) R3, que atualmente atendem Arte, Educação Física e Língua Estrangeira em apenas 02 (duas) horas-relógio.

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

38. **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.

⁸ Cita-se como paradigma administrativo o Estado de Mato Grosso, que, por meio da [Lei Complementar nº 822/2025](#), **autorizou expressamente o cumprimento da hora-atividade em formato não presencial**, bem como o Município de Fortaleza/CE, que, por meio da [Lei nº 11.635/2026](#), **instituiu o Planejamento Domiciliar Docente, permitindo a realização de atividades extraclasse em ambiente domiciliar**, evidenciando a viabilidade jurídica e administrativa da medida.

⁹ Cita-se como paradigma a [Deliberação CEE/MS nº 11.883/2019](#), do Conselho Estadual de Educação do Estado do Mato Grosso do Sul, que **recomenda, preferencialmente, o limite máximo de até três alunos(as) público-alvo da Educação Especial por turma, admitida flexibilização mediante estudo de caso**. No mesmo sentido, destaca-se o [Substitutivo ao Projeto de Lei nº 5.801/2019](#), aprovado na Comissão de Educação da Câmara dos Deputados, que **propõe a fixação de parâmetro segundo o qual o número de alunos(as) em turmas do ensino regular com mais de um(a) estudante da Educação Especial deve ser inferior ao das demais turmas**, evidenciando a necessidade de adequação do dimensionamento das classes para garantia da inclusão efetiva e da qualidade do processo de ensino-aprendizagem.



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

39. Instituir protocolo específico para situações de violência contra professores(as) e demais profissionais da educação, abrangendo agressões físicas, ameaças, ofensas, calúnias, difamações, injúrias, desacatos e outras formas de violência praticadas por alunos(as), pais, responsáveis ou terceiros no ambiente escolar¹⁰, com definição de fluxos de registro, acolhimento, preservação de provas, abertura de CAT quando cabível, comunicação às autoridades competentes, encaminhamento ao NAPE/DSST e adoção de medidas administrativas de proteção ao(à) profissional.

PROFISSIONAIS TEMPORÁRIOS

40. Instituir Grupo de Trabalho paritário, com participação do Poder Executivo e do Siprovel, visando à realização de estudo técnico, jurídico e comparado sobre o regime de contratações temporárias no Município de Cascavel, com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento da Lei Municipal nº 5.598/2010, de modo a assegurar maior segurança jurídica, observância aos parâmetros constitucionais do art. 37, IX, da Constituição Federal, e a melhoria das condições de trabalho e proteção funcional dos(as) profissionais contratados(as).

41. Garantir a substituição imediata por professor(a) substituto(a)/temporário(a) sempre que houver ausência ou redução de carga horária de profissional do magistério em regência de classe, especialmente nos casos de afastamento para gozo de Licença para Qualificação Profissional (mestrado/doutorado), de licença para tratamento de saúde superior a 15 dias e redução de jornada concedida ao(à) professor(a) com deficiência ou responsável por dependente com deficiência ou familiar idoso em condição de dependência, evitando a descontinuidade do atendimento educacional e a sobrecarga dos(as) demais profissionais da instituição¹¹.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

42. Formação continuada para todas(os) as(os) Professoras(es) e Professores(es) de Educação Infantil em conformidade com o Currículo da Rede Municipal, priorizando a modalidade presencial e de acordo o art. 40 da Lei Municipal nº 6.445/2014, garantindo a efetivação da promoção horizontal.

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

¹⁰ Cita-se como paradigma a própria [Portaria nº 98/2025-GAB/SEMED](#), que instituiu protocolo de atendimento e encaminhamentos para casos de violência contra crianças e adolescentes na Rede Municipal de Cascavel, com previsão de registro em ata, comunicação a órgãos competentes, preservação de imagens e encaminhamento ao NAPE. Também há experiências similares em outros entes, [como no Estado do Espírito Santo](#), cuja legislação prevê medidas de proteção aos educadores, incluindo registro de boletim de ocorrência e encaminhamento para atendimento quando houver agressão ([Lei nº 12.520/2025](#)).

¹¹ Como paradigma administrativo, cita-se a [Portaria nº 167, de 04 de março de 2026, da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal](#), que [disciplina a contratação temporária de professor substituto e trata como hipóteses de carência substituível, entre outras, o afastamento remunerado para estudos, a licença para tratamento de saúde, a licença por motivo de doença em pessoa da família, a concessão de redução de carga horária em regência de classe e a concessão de horário especial com redução de até 50% da jornada de trabalho.](#)



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

intervenções adequadas no ambiente escolar e os aspectos legais que envolvem o atendimento a esses estudantes, incluindo responsabilidade funcional, limites de atuação, diretrizes de mediação adequada em situações de crise de autorregulação e garantias de segurança jurídica aos(as) profissionais.

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

45. Ampliação das vagas para Licença Qualificação Profissional para os(as) Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino estatutários(as), sem prejuízo de seus vencimentos, na quantidade de 4% (quatro por cento) do total de padrões estáveis, sendo 2% (dois por cento) destinadas para mestrado e 2% (dois por cento) para doutorado.

GESTÃO DEMOCRÁTICA, TRANSPARÊNCIA E POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

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

47. 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.

48. 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.

EDUCAÇÃO ESPECIAL E INCLUSÃO ESCOLAR

49. 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).

50. Revisão da orientação quanto ao fracionamento da hora-atividade do(a) Professor(a) de Apoio Pedagógico (PAP), assegurando o tempo contínuo de planejamento.

51. Revisão da prática de atendimento compartilhado do(a) Professor(a) de Apoio Pedagógico (PAP), 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



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

individualização do Atendimento Educacional Especializado (AEE), conforme normativas de inclusão.

52. 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).

53. 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).

54. Instituir protocolo para intervenções em situações de crise ou sobrecarga envolvendo alunos(as) com Transtorno do Espectro Autista (TEA), especialmente aqueles com níveis de suporte 2 e 3, incluindo **diretrizes pedagógicas de mediação adequada em situações de crise de autorregulação, definição de fluxos de atuação e elaboração de termo de ciência e consentimento a ser firmado pelos pais ou responsáveis**, garantindo segurança jurídica e respaldo aos(às) profissionais da educação que atuam de boa-fé em contextos de alta complexidade e vulnerabilidade.

55. Garantir que as instituições escolares que atendem alunos(as) 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.

56. Garantir critérios específicos de redução do número total de alunos(as) nas turmas com matrícula de estudantes público-alvo da Educação Especial, especialmente nos casos de TEA, sem prejuízo do direito à matrícula, **visando assegurar inclusão efetiva, qualidade do atendimento educacional e condições adequadas de trabalho aos(às) profissionais da educação**.

57. Reestruturar e garantir a efetiva implementação das políticas públicas voltadas ao atendimento de alunos(as) imigrantes e estrangeiros(as) na Rede Pública Municipal de Ensino, especialmente por meio do fortalecimento e funcionamento regular do Centro de Integração e Aprendizagem de Línguas e Culturas (CIALC), assegurando: (i) oferta contínua de ensino de português como língua de acolhimento; (ii) formação específica aos(às) profissionais do magistério para atuação em contextos interculturais e multilíngues; (iii) disponibilização de materiais pedagógicos e apoio linguístico às instituições escolares; (iv) definição de diretrizes pedagógicas e fluxos institucionais para acolhimento, acompanhamento e avaliação desses(as) estudantes; e (v) estabelecimento de parcerias com instituições de ensino superior (como cursos de Letras e programas de ensino de línguas),



SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CASCAVEL

para apoio técnico, formação continuada e atuação de estagiários(as) ou projetos de extensão nas instituições escolares¹².

¹² Sugere-se, como referência, o modelo adotado pelo Município de Foz do Iguaçu/PR, que instituiu protocolo institucional de acolhimento de estudantes imigrantes, elaborado em parceria com universidade pública (UNILA), contemplando fluxos de matrícula, acolhimento inicial e permanente, apoio linguístico e formação docente, além da previsão de atuação de estagiários(as) de cursos de Letras e oferta de cursos de português para imigrantes. Disponível em: <<https://dspace.unila.edu.br/server/api/core/bitstreams/ddea790a-baf3-4459-bf7e-dc990d38582c/content>>. Acesso em: 30/04/2026.