



Prefeitura Municipal de Curitiba  
Secretaria Municipal de Recursos Humanos  
Av. João Gualberto, 623  
9º andar – Torre B  
Alto da Glória  
CEP 80.030-000  
Fone: 3350-8530  
3350-8411

Ofício nº 176/2018-SMRH

Curitiba, 08 de junho de 2018.

*Assunto: Pauta de reivindicações 2018 - Prioritária*

Prezado Senhor:

Em resposta aos itens contidos na Pauta de Reivindicações 2018 do Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba (SISMMAC), de 16 de março de 2018, protocolado sob o nº 04-015272/2018, elencamos a seguir os referidos itens, com as respectivas observações.

Lembramos que os itens respondidos no ofício, atinentes à área de Recursos Humanos, são de responsabilidade da Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Os demais itens serão respondidos pelas Secretarias e órgãos responsáveis.

#### **I. DA VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE**

01 - As reivindicações aqui apresentadas e que se constituírem em acordo entre o SISMMAC e o município de Curitiba abrangerão todos os profissionais do magistério municipal de Curitiba.

a) Os resultados das negociações receberão as formas jurídicas adequadas a cada caso, quais sejam, leis municipais, decretos, portarias, instruções normativas e outras.

b) As atas das negociações serão finalizadas e assinadas na própria reunião e se constituem em documento legal que vinculará o município a cumprir integralmente as obrigações assumidas.

c) A síntese dos debates constará de forma expressa nas atas, constando com objetividade e clareza se a reivindicação foi atendida ou não, assim como a forma como serão implementadas aquelas acordadas.

Ao Senhor

Rafael Alencar Furtado

**Diretor de Gestão Colegiada do**

Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba – SISMMAC

Nesta Capital



d) As partes têm pleno direito de fazer constar na ata da negociação a sua versão para cada situação, não podendo a outra parte impedir que este direito seja exercido.

e) Todas as questões mencionadas durante a reunião constarão da ata na forma como mencionadas, independente da vontade daquele que as mencionou.

f) Retificações e retratações a respeito de pronunciamentos deverão ser feitas ainda durante a reunião de negociação e constarão como retratação ou esclarecimento.

g) Esta pauta prioritária compõe a Pauta de Reivindicações do magistério para 2018. Os demais itens serão entregues para a administração municipal até o final de maio, na forma de Pauta Geral de Reivindicações.

### **Resposta da Administração**

➤ A abrangência e aplicabilidade da pauta de reivindicação é para todos os servidores do Magistério Municipal de Curitiba e todas as questões tratadas nas reuniões com a entidade sindical serão registradas em ata, que será finalizada e assinada na própria reunião. As atas das reuniões de negociação se constituem em documentos legais que vincularão ambas as partes a cumprirem integralmente as obrigações assumidas.

## **II. PUBLICIDADE DAS NEGOCIAÇÕES**

02 – As atas das negociações, após assinadas, poderão ser disponibilizadas pelas partes nos seus veículos de comunicação, inclusive com fotografias, vídeos e áudios das reuniões. Às partes é dado o mesmo direito de gravar imagens e áudios das reuniões de negociação, podendo ser divulgadas por meios físicos ou eletrônicos, desde que na integralidade, sem edições.

### **Resposta da Administração**

➤ Acordada a disponibilização das atas e documentos para informar aos servidores municipais sobre o processo de negociação. Informamos que é prática desta administração a edição de imagens verídicas de modo a colocar o material em formato jornalístico.

## **III. VENCIMENTOS**

03 – Revogar o pacote de acordo com o item a seguir:

03.1 – Reajuste da inflação do período em que não recebemos (9.30%), conforme nossa data-base de 31 de março, de forma retroativa e com aumento real (5,70%) para ativos e aposentados. Reajuste total de 15%.

### **Resposta da Administração**

➤ Conforme disposto na Lei Complementar Municipal nº 101/2017 e na Lei Municipal nº 15.043/2017, a discussão acerca da recomposição de índices inflacionários foi remetida para o segundo semestre de 2018 e a matéria será avaliada segundo os limites da disponibilidade orçamentária e financeira em face do princípio da responsabilidade fiscal.

## **IV. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS**

05 – Revogar o pacote de acordo com os itens a seguir:

06 – Efetivar imediatamente a Transição para novo Plano de Carreira do Magistério – Lei 14544/2014 com pagamento retroativo a 1º de dezembro de 2016, como



determina o parágrafo 4º do artigo 17 da Lei 14544/2014, regulamentada pelo decreto 387/2015 em seu artigo 18, para ativos e aposentados.

#### **Resposta da Administração**

➤ Conforme disposto na Lei Municipal nº 15.043/2017, a discussão acerca dos procedimentos previstos na Lei Municipal nº 14.544/2014 terá sua conclusão no prazo de 18 meses contados a partir da instalação da comissão, o que se dará no ano de 2019. Com relação ao pagamento, conforme artigos 3º e 4º da referida lei, há previsão de não retroatividade.

07 – Reunir imediatamente a Comissão Paritária prevista na Lei 14544/2014, para elaboração dos critérios a serem adotados para os procedimentos de Avanço Linear e de Mudança de Classe previstos no novo Plano de Carreira do Magistério, finalizando com a publicação do Decreto até o mês de maio de 2018.

#### **Resposta da Administração**

➤ Conforme disposto na Lei Municipal nº 15.043/2017, os procedimentos de carreira estão suspensos, para estudos sobre a necessidade de readequação.

08 – Garantir que os efeitos financeiros do Procedimento de Crescimento Vertical 2015, regulamentado pelo decreto 1397/2015, sejam retroativos a janeiro de 2016, a fim de garantir a valorização profissional e não acarretar prejuízo ao servidor que teve direito ao procedimento.

#### **Resposta da Administração**

➤ Conforme previsto nos Parágrafos 1º e 2º do artigo 3º do Decreto 1397/2015, o procedimento foi realizado nos meses de abril a junho de 2016, com o pagamento decorrente da aprovação no procedimento ocorreu no mês de julho de 2016. Não há previsão legal para pagamento retroativo deste procedimento.

09 – Realizar pagamento retroativo a fevereiro de 2015 aos profissionais do magistério aposentados relativo às distorções implantadas em novembro de 2015, nos termos do parágrafo terceiro do artigo 17 da Lei 14544/2014.

#### **Resposta da Administração**

➤ Esta questão foi judicializada em 2016. O IPMC aguarda decisão judicial.

10 – Realizar imediatamente os procedimentos de Crescimento Vertical, Crescimento Horizontal e Procedimento de Transição relativos a 2016, previstos na Lei 10190/2001, para aqueles profissionais do magistério que não aderiram ao novo Plano de Carreira do Magistério (Lei 14544/2014), com pagamento retroativo a janeiro de 2017.

#### **Resposta da Administração**

➤ Conforme disposto na Lei 15043/2017, estão suspensos os procedimentos de carreiras.

### **V. INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA**

11 – Revogar o pacote de acordo com os itens a seguir:

12 – Extinção imediata do CuritibaPrev.



### **Resposta da Administração**

➤ Não existe fundamento legal para a reivindicação supra, posto que a administração municipal agiu de acordo com o art. 40, § 14, da Constituição Federal quando da criação da entidade de previdência complementar.

13 – Restabelecer a Lei 9626/1999 e dos aportes da Lei 12821/2008 de modo a garantir o equilíbrio financeiro atuarial. Restabelecer os 695 milhões que foram retirados com correção da inflação.

### **Resposta da Administração**

➤ Ao realizar as mencionadas alterações legislativas e a repetição dos valores devidos, o IPMC agiu em cumprimento da lei, que, após o devido processo legislativo, foi aprovada pela Câmara dos Vereadores. Inclusive, a Lei nº 15.042/2017 permanece hígida e em vigor.

14 – Revogação do aumento da alíquota gradativa de 14%.

### **Resposta da Administração**

➤ As alíquotas estabelecidas pelo Município estão de acordo com a legislação federal vigente (art. 3º da Lei nº 9.717/1998).

15 – Gestão Democrática: tornar paritários os Conselhos Administrativo e Fiscal do IPMC.

### **Resposta da Administração**

➤ A composição do Conselho Administrativo e Fiscal do IPMC está prevista na Lei 9626/1999 e possui similaridade com os demais conselhos do Município.

## **VI. INSTITUTO CURITIBA DE SAÚDE**

16 – Revogar a Lei 15152/2017 que trata das alterações realizadas em regime de urgência e implicam no funcionamento do Instituto como um todo.

### **Resposta da Administração**

➤ A tramitação do projeto foi adequada e teve sua essência amplamente discutida no Conselho de Administração do ICS, cujo sindicato possui assento representativo.

17 – Efetuar o pagamento imediato da dívida que a Prefeitura Municipal de Curitiba tem com o Instituto Curitiba de Saúde (ICS), decorrentes dos repasses feitos abaixo do previsto nas leis 8786/1995 e 9626/1999, com as devidas correções monetárias.

### **Resposta da Administração**

➤ A lei n.º 15.152/2017 e o Decreto Municipal 237/2018 apontam para o adimplemento da Prefeitura com o ICS.

18 – Autarquia: converter o ICS em uma autarquia municipal, com contratação de profissionais através de concurso público, licitações para compra de materiais, gestão democrática, recuperação e ampliação da qualidade no atendimento à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras ativos, aposentados e seus dependentes.

### **Resposta da Administração**

➤ Por se tratar de plano de saúde modalidade autogestão, o ICS não pode ser uma autarquia.

9



19 – Financiamento: retornar a alíquota fixa de 3,14% para os servidores, prevista na Lei, e ampliar a participação da PMC para 5,65% por servidor, mais as complementações que se fizerem necessárias em função das demandas do Instituto.

a) Extinção da cobrança sobre o 13º salário.

### **Resposta da Administração**

➤ Como é de conhecimento dos Sindicatos, que possuem representatividade no Conselho de Administração do ICS, no ano de 2017 foi apresentado estudo naquele Conselho, apontando que os percentuais estabelecidos para contribuição do plano eram insuficientes para a manutenção do equilíbrio econômico financeiro do ICS, sendo aprovado o encaminhamento a Prefeitura de Curitiba de estudo em que se orientava a majoração da alíquota, uma vez que a inflação médico hospitalar possui uma média superior a 18% nos últimos anos, sendo economicamente inviável a manutenção da alíquota no percentual de 3,14%.

Tal contribuição atua como fator moderador e forma de compensação pela inexistência de cobrança por mudança de faixa etária, visando diluir o risco de todos os beneficiários e manter atuarialmente o equilíbrio econômico-financeiro e dos contratos dele decorrentes, senão vejamos a redação dos parágrafos §1º e 3º do artigo 13º da referida Lei:

§ 1º - Os percentuais indicados nos incisos I e II deste artigo devem incidir sobre o valor bruto da remuneração e da gratificação natalina, excluídas as verbas não suscetíveis de incorporação aos proventos da aposentadoria. (Redação dada pela Lei nº 10628/2002)

(...)

§ 3º O percentual indicado no inciso I deste artigo deve incidir sobre o valor bruto da Remuneração incluindo a gratificação natalina dos servidores ativos, inativos e pensionistas beneficiários do plano previsto no caput do art. 57 dessa Lei, considerada a incidência sobre a gratificação natalina como fator moderador e forma de compensação pela inexistência de cobrança por mudança de faixa etária, visando diluir o risco de todos os beneficiários e manter atuarialmente o equilíbrio econômico-financeiro e dos contratos dele decorrentes.

Ou seja, além de atuar como fator moderador, representa uma forma de compensação pela inexistência de cobrança por mudança de faixa etária, assim, se dilui o risco de todos os beneficiários, garantindo o equilíbrio financeiro da prestação ofertada pelo Réu.

O custeio do Plano de Saúde do ICS se dá, por parte dos servidores que aderirem ao Plano, através do desconto em folha de pagamento do valor equivalente a 3,90% (três vírgula noventa por cento), incidente sobre o valor bruto da remuneração, inclusive da gratificação natalina, conforme estabelecido nos dispositivos acima transcritos.

Ao apresentar o Projeto da nova Lei, 15.152/17, à Câmara Municipal de Curitiba, o Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal de Curitiba detalhadamente justificou a necessidade da manutenção da cobrança nos seguintes termos:

*“Ainda há que se esclarecer que a manutenção da contribuição incidente sobre a gratificação natalina é apresentada como ferramenta para a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial, evitando que seja majorada a alíquota além da atual proposta. Isto decorre da não adoção do critério da alteração de alíquota pela*

Q



Prefeitura Municipal de Curitiba  
Secretaria Municipal de Recursos Humanos  
Av. João Gualberto, 623  
9º andar – Torre B  
Alto da Glória  
CEP 80.030-000  
Fone: 3350-8530  
3350-8411

*mudança de faixa etária dos beneficiários, comum aos planos das operadoras privadas de saúde.*

*Ademais, optar pelo pagamento da contribuição por valor equivalente a percentual fixo para todos os beneficiários evita um escalonamento (mudança por faixa etária) que imputaria aos mais idosos o dever de pagamento proporcional ao gasto que lhe acarreta. Dessa forma se afasta o reajuste por mudança de faixa etária, e optando pela cobrança com percentual sobre a remuneração e gratificação natalina garante-se a sustentabilidade do ICS sem aumentos exponenciais para aqueles que permanecem no Plano de Saúde em virtude do aumento natural do custo médio.*

*Na hipótese de extinguir-se a cobrança na Gratificação Natalina, o resultado imediato seria um aumento no percentual mensal, maior do que o já inserido no Projeto de Lei em questão, pois conforme demonstrado, o valor da Gratificação Natalina faz parte do cálculo para o equilíbrio das finanças do ICS.*

*Entende-se assim estar justificada a opção discricionária da Administração pela manutenção do modelo de cobrança por percentual na remuneração e gratificação natalina do servidor, bem como a manutenção do sistema de autogestão, evitando-se assim o reajuste aplicado aos planos de saúde acima do reajuste anual da remuneração dos servidores.”*

Em relação à questão apresentada, o que se coloca em pauta é a possibilidade de descontos sobre a gratificação natalina para a permanência no rol de beneficiários do ICS, sendo certo que o ICS não é a única Operadora de Planos de Saúde que procede a esse regime de cobrança, a CASSI, CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL - CASSI , também realiza e a Jurisprudência pátria lhe é favorável, senão vejamos:

“DIREITO DO CONSUMIDOR. CASSI. SERVIDOR APOSENTADO DO BANCO DO BRASIL. DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO. INCIDÊNCIA SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. LEGALIDADE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL. DANOS MORAIS. INEXISTÊNCIA DE ATO ILÍCITO. DANOS MORAIS AFASTADOS. 1. NÃO SE MOSTRA ILÍCITO OU ABUSIVO O DESCONTO PROMOVIDO SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PELA PRESTADORA DO PLANO DE SAÚDE PARA O PAGAMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES, PORQUANTO A SUA ATUAÇÃO SE DEU NOS ESTRITOS LIMITES DAS REGRAS ESTATUTÁRIAS E REGULAMENTARES, ÀS QUAIS ADERIU O AUTOR, NÃO HAVENDO QUALQUER ABUSIVIDADE OU OFENSA AOS DIREITOS DO CONSUMIDOR, MORMENTE QUANDO RESTA ASSEGURADA A RESPECTIVA CONTRAPRESTAÇÃO PELAS CONTRIBUIÇÕES VERTIDAS. 2. AINDA QUE NA RELAÇÃO DE CONSUMO OS FORNECEDORES RESPONDAM OBJETIVAMENTE POR DEFEITOS RELATIVOS À PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS, PRESCINDINDO DE ANÁLISE DE CULPA ( CDC , ART. 14 ), É NECESSÁRIA A CARACTERIZAÇÃO DO NEXO CAUSAL ENTRE O DEFEITO DO SERVIÇO E O DANO EXPERIMENTADO. 3. SE A COBRANÇA EFETIVADA SOBRE A GRATIFICAÇÃO NATALINA SE REVELA LEGAL, FICA AFASTADA A FALHA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO E, POR VIA DE CONSEQUÊNCIA, O NEXO DE CAUSAL ENTRE O DEFEITO E OS DANOS ALEGADOS PELO APELANTE, NÃO SE DEVENDO, PORTANTO, FALAR EM COMETIMENTO DE ATO ILÍCITO POR P ARTE DA APELADA E, POR CONSEQUENTE, EM REPETIÇÃO DE INDÉBITO OU REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. 4. RECURSO CONHECIDO E

Q



DESPROVIDO. SENTENÇA MANTIDA.” TJ-DF - Apelação Cível APL 36313120108070001 DF 0003631-31.2010.807.0001 (TJ-DF) Data de publicação: 29/03/2011. Relator: JOÃO BATISTA TEIXEIRA.”

Frise-se que a Jurisprudência é uníssona em permitir a cobrança desde que previsto em Lei ou no Regulamento. Oportuno ressaltar que o ICS e a CASSI são fiscalizados pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar que NUNCA se opôs a esse tipo de cobrança.

Logo, plenamente possível e justificada a cobrança sobre a gratificação natalina.

20 – Gestão Democrática: tornar paritários os Conselhos Administrativo e Fiscal do ICS.

#### **Resposta da Administração**

➤ *Considerando que a participação dos sindicatos encontra-se prevista no Inciso V do artigo 47 da Lei n.º 9.626/99, o pedido resta prejudicado, posto que referido sindicato tem assento no Conselho de Administração do ICS e seu representante tem conhecimento de que a questão vem sendo discutida de forma muito respeitosa e transparente com a P.M.C.*

#### **VII. CONDIÇÕES DE TRABALHO**

21 – Contratar profissionais do magistério, bem como demais trabalhadores da educação, através de concurso público, em número suficiente para cobrir aposentadorias, falecimentos e exonerações, e para atender as demandas dos pontos 18, 19 e 20.

- a. Contratação imediata de professores de docência I e II para atender ao dimensionamento das unidades escolares.
- b. Contratação imediata de profissionais de apoio escolar (inspetores) para atender o dimensionamento das unidades escolares conforme portaria de dimensionamento 41/2014.
- c. Abertura imediata de concurso público para professor de Docência II – Matemática e para agente administrativo escolar.

#### **Resposta da Administração**

➤ Segue abaixo o quadro de nomeações nos anos de 2017 e 2018. Para os profissionais de Matemática e Agente Administrativo depende da disponibilidade orçamentária e financeira do Município, bem como atender o contido no artigo 18 do Decreto n° 353/2017 e artigo 12 da Lei Complementar 101/2017.

CARGO	NOMEAÇÕES 2017 - 2018
Professor de Docência I*	50
Auxiliar de Serviços Escolares	50
Profissional do Magistério Docência II – Profissionais de Educação Física	18

\* Para o mês de junho/2018 estão previstas as contratações de aproximadamente 495 profissionais.



22 – Garantir 1/3 de hora-atividade para todos os profissionais do magistério Docência I e Docência II, incluindo pedagogos, profissionais da educação especial, da educação infantil e tutores, conforme Lei 11738/2008. Ampliação gradativa para 50% de hora-atividade nos termos da Meta 20 e Estratégias 20.1, 20.2, 20,3 do Plano Municipal de Educação de Curitiba, Lei 14681/2015.

### **Resposta da Administração**

➤ A SME vem implementando a hora-atividade para seus profissionais. Já contemplados com 33%: Docência I, Docência II e Educação Especial. Quanto aos Professores de Educação Infantil 1/5 de Hora-Atividade já é estabelecido em Portaria. A ampliação da hora-atividade é inviável diante do atual cenário orçamentário do município de Curitiba.

23 – Revogar a portaria de dimensionamento 50/2017, e revisar a portaria 03/2009, de forma a garantir:

- a) Pedagogo escolar: fazer cálculo diferenciado de dimensionamento, de forma proporcional à realidade de cada escola:
  - escolas com turmas regulares e integrais: 1 pedagogo para cada 5 turmas
  - escolas que possuam turmas de educação infantil, educação especial e/ou sala de recursos: 1 pedagogo para cada 3 turmas
  - garantir 1 pedagogo por turno, para CMEIs com até 200 estudantes, e 2 por turno nos CMEIs com mais de 200 estudantes.
- b) Regentes: ampliar em 2 profissionais do magistério regentes para as turmas de 1º ano e pré-escola;
- c) Substituição de faltas: 1 profissional do magistério de APOIO para cada 5 turmas, para substituição de faltas
- d) Coordenador Administrativo: garantir 1 Coordenador Administrativo para o período diurno por unidade escolar (escolas, CMEIs e todas as UEs), independentemente do número de turmas e 1 Coordenador Administrativo para o período noturno por unidade, independentemente do número de turmas, onde houver oferta de ensino noturno.
- e) Docência II: nas escolas que atendem os anos finais do ensino fundamental, garantir profissionais do magistério das áreas específicas, que lecionem aulas de sua disciplina específica, num máximo de 13 horas-aula. Garantir 1 profissional do magistério de APOIO, de Língua Portuguesa ou Matemática, para cada 5 turmas, para substituição de faltas.
- f) Escolas do 6º ao 9º: Implantar imediatamente a jornada de trabalho de 20 horas-aula semanais para os profissionais que atuam nos anos finais do ensino fundamental, com aulas de duração de 50 minutos, sendo 13 horas-aula e 7 horas-atividade (permanência), organizando o horário escolar de tal forma que as horas-aula sejam distribuídas em três dias, e as horas-atividade (permanência) sejam concentradas, garantindo que o profissional fique lotado apenas em uma escola e que as substituições aconteçam apenas em sua disciplina. E garantir a autonomia da escola para a organização do horário semanal pedagógico, direção, coordenação e professores.

10





## Resposta da Administração

➤ A Portaria citada (50/2017) trata dos servidores administrativos das unidades escolares. Esclarecemos que as portarias que tratam de dimensionamento de docente (ou seja a nº 53, 54, 55, 56/2017) e de pedagogos (60/2017) foram revisadas tecnicamente pela SME em 2017. Sendo que estas organizam o quadro de pessoal por área de atuação e os cálculos de dimensionamento das unidades que são feitos de forma individual, considerando turmas e alunos que por sua vez serão determinantes para o estabelecimento do número de regentes, correagentes e auxiliares necessários em cada unidade. O dimensionamento prevê um profissional de apoio, por turno, em cada escola, entendendo não ser possível a alteração deste critério, por questões orçamentário-financeiras.

O Coordenador Administrativo é previsto em escolas com mais de 30 turmas, entendendo não ser possível a alteração deste critério, por questões orçamentário-financeiras. Regentes: nas turmas de pré-escola (em escolas) os profissionais do magistério contam com a colaboração de um acadêmico de pedagogia para o desenvolvimento do trabalho pedagógico. Para as turmas de 1º ano em diante há previsão de um regente e corregente, de modo a garantir o atendimento, entendendo não ser possível a alteração deste critério, por questões orçamentário-financeiras. Com relação aos profissionais de Docência II o atual dimensionamento já prevê o que é solicitado (garantia de no máximo 13 horas de trabalho em sala de aula e também a exigência da formação específica). Quanto ao profissional de apoio, de Língua Portuguesa ou Matemática (DOC II) o dimensionamento prevê um profissional de apoio, por turno, em cada escola, entendendo não ser possível a alteração deste critério, por questões orçamentário-financeiras. A jornada de trabalho do profissional do magistério é de 20 horas semanais para os profissionais que atuam nos anos finais do ensino fundamental. Na organização do horário do profissional do magistério é considerada a hora-aula com duração de 50 minutos, garantindo-se 1/3 de hora atividade ao professor. A escola tem autonomia para a organização dos horários desde que atendidas às orientações da matriz curricular (Instrução Normativa nº 1/2014).

24 – Abrir imediatamente o procedimento de mudança de área de atuação para Pedagogo Escolar, a fim de suprir a demanda existente hoje nas escolas e CMEIs por esse profissional.

## Resposta da Administração

➤ Conforme disposto na Lei Municipal nº 15.043/2017, a discussão acerca dos procedimentos previsto na Lei Municipal nº 14.544/2014 terá sua conclusão apenas no ano de 2019.

25 – Reduzir o número de estudantes por turma, conforme prevê a Meta 19 do Plano Municipal de Educação de Curitiba, Lei 14681/2015, e suas estratégias:

25.1 Realizar diagnóstico, ainda no primeiro ano de vigência do PME, com vistas a estabelecer o limite de estudantes por profissional e por turma.

25.2 Implantar, de forma gradativa, o limite de estudantes por profissional e por turma conforme o seguinte padrão:

- Educação Infantil: 0 a 1 ano – até 5 crianças;
- Educação Infantil: 1 a 2 anos – até 8 crianças;



- Educação Infantil: 2 a 3 anos – até 10 crianças;
  - Educação Infantil: 3 a 5 anos – até 15 crianças;
  - Ensino Fundamental: 1º ao 5º ano – até 20 estudantes;
  - Ensino Fundamental: 6º ao 9º ano – até 25 estudantes.
- a) Cumprir a Resolução da SESA 318/02 e 162/05, no que tange à metragem estabelecida legalmente para cada nível de ensino:
- I – 4,5 m<sup>2</sup> ao profissional do magistério;
  - II – 1,5 m<sup>2</sup> ao estudante, de educação infantil ao ensino fundamental.
- b) Reduzir imediatamente o número de estudantes nas oficinas dos Centros e Unidades de Educação Integral (CEIs e UEIs), aumentar os investimentos em suas estruturas, a oferta de atividades e fazer um dimensionamento diferenciado de profissionais nessas unidades, de forma a garantir a qualidade na educação integral.

#### **Resposta da Administração**

➤ A SME segue as portarias vigentes que estabelecem dimensionamento e composição das turmas (Portaria nº 26/2005 e Portaria 58/2017 Dimensionamento). No momento não há possibilidade do atendimento do estabelecido no PME (que prevê atendimento gradativo da meta).

➤ 25.a) Esta resolução já é cumprida parcialmente pela SME, quando as situações são analisadas de acordo com cada caso. Cabe destacar que a Resolução SESA 318/02 prevê, para o ensino fundamental, a área de 1,2m<sup>2</sup> por estudantes. A Resolução SESA 162/05, prevê para a Educação Infantil, a área de 2,2m<sup>2</sup> para turmas de 0 a 2 anos e de 1,5m<sup>2</sup> para turmas de 2 a 5 anos. No que tange à metragem estabelecida legalmente para cada nível de ensino já está incluída a área de circulação e a do professor.

➤ 25.b) Não há condições de diminuir estudantes uma vez que estão já matriculados nas unidades. As questões pedagógicas estão sendo estudadas pelas equipes da educação Integral.

#### **Direitos Trabalhistas**

26 – Ampliar o percentual de licenças para estudo, atendendo a demanda crescente.

#### **Resposta da Administração**

➤ Não é possível o atendimento por questões orçamentárias e financeiras.

Atenciosamente,

  
Heraldo Alves das Neves

**Secretário Municipal de Recursos Humanos Interino**