

# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025**

Excelentíssimo senhor prefeito de Curitiba, Eduardo Pimentel Slaviero:

O SISMMAC - Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba – vem apresentar a pauta de reivindicações aprovada em assembleia da categoria realizada em 27 de março de 2025.

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

As reivindicações aqui apresentadas e que se constituírem em acordo entre o SISMMAC e a atual gestão do município de Curitiba abrangerá a todos/as os/as profissionais do Magistério Municipal de Curitiba, regidos pelos parágrafos 3º a 5º do art. 1º da lei 8.680 de 1995.

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

1.2 As atas das negociações serão finalizadas e assinadas na própria reunião, pois constituem documento legal que vinculará o município a cumprir integralmente as obrigações assumidas.

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

1.4 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.

1.5 Todas as questões mencionadas durante a reunião constarão da ata, conforme mencionadas, independentemente da vontade daquele que as mencionou.

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

## **2. PUBLICIDADE DAS NEGOCIAÇÕES**

**2.1** As atas das negociações, após assinadas, serão 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 divulgados por meios físicos ou eletrônicos, desde que na sua integralidade, sem edições.

**2.2** Constituir um calendário, com reuniões presenciais, para negociação das pautas.

## **III . DOS VENCIMENTOS**

3.1 Restabelecer a data-base da revisão geral da remuneração para 31 de março.

3.2. Garantir a reposição das perdas salariais históricas dos profissionais do magistério que, considerando o período de março de 1999 a setembro de 2025, e tendo como parâmetro o INPC do IBGE, totalizam 8,05%, assim distribuídos: a) Perdas de mar/1999 a fev/2016, que totalizam 1,16%. b) Perdas salariais dos

Servidores do Magistério de Curitiba no período de mar/2016 a set/2024, que totalizam 6,85%.

3.3. Repor a inflação de outubro de 2024 a setembro de 2025;

#### **IV. CARREIRA**

**4.1 – Realizar concurso público regularmente, ao fim da vigência de cada edital, com a finalidade de suprir as vagas decorrentes de aposentadorias e exonerações. E convocar os aprovados no concurso de 2022, em número necessário para suprir as vagas existentes.**

**4.2** Garantir a Alteração de Lei Orgânica, visando revogar as alíneas “a”, “b”, “c” do inciso 10 do artigo 80 da LOM e impedir a contratação de Profissionais do Magistério via Processo Seletivo Simplificado na rede municipal, definindo como regra a contratação exclusivamente via concurso público para o preenchimento de vagas existentes, e a contratação via contratos de Regime Integral de Trabalho (RIT) para a solução de substituições emergenciais;

**4.3 Enquadrar todos/as os/as profissionais do magistério, conforme o tempo de serviço, ainda em 2025, compensando o período em que os crescimentos ficaram congelados desde 2017.**

- Ingresso até 2013: 6 referências de 2,8%;
- Ingresso em 2014: 5 referências de 2,8%;
- Ingresso em 2015: 4 referências de 2,8%;
- Ingresso em 2016: 3 referências de 2,8%;
- Ingresso em 2017: 2 referências de 2,8%;
- Ingresso após 2018: 1 referência de 2,8%.

**4.4 Assegurar crescimentos Horizontal e Vertical universais, sem concorrência e limite de vagas. E que o crescimento Vertical possa ocorrer a partir da data do protocolo do certificado junto ao RH.**

**4.5 Manter os critérios de titulação para o crescimento Vertical instituídos na Lei 16.202 de 2023, no que se refere às Especializações, e incluir na estrutura da Carreira e, por consequência, na tabela salarial, os níveis: V – Especificamente para formação de Mestrado; VI – Especificamente para a formação em Doutorado;**

**4.6 Retirar de futuros crescimentos quaisquer vinculações a avaliações de desempenho;**

**4.7 Garantir a mudança de área de atuação para pedagogia escolar em 2025, assegurando o direito de participação de todos/as os/as profissionais do magistério com a formação exigida.**

**4.8 Assegurar o fim da contagem de LTS e demais afastamentos legais como requisito impeditivo para participar dos crescimentos de carreira e transições nas legislações vigentes.**

**4.9 Garantir a participação do Sindicato nas comissões de elaboração e acompanhamento dos editais de convocação e demais procedimentos de crescimentos na carreira, transição e crescimentos Horizontal e Vertical.**

**4.10 Garantir o salário inicial 50% maior do que o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN (tendo em vista que o PSPN é regulamentado para nível médio e o ingresso na carreira em Curitiba, ensino superior).**

**4.11 Cumprir a Lei Federal nº 11738 de 2008, art 2, § 4º , que explicita: “Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”.**

## **V. PREVIDÊNCIA e IPMC**

**5.1** Restabelecer o teto do INSS como limite de isenção para o desconto previdenciário de aposentados/as e pensionista e o dobro do teto para os portadores de doenças graves e incuráveis.

**5.2.** Estender aos/às trabalhadores/as aposentados/as a bonificação (2,8%) concedida aos/às servidores/as nos planos de carreira em 2023.

**5.3** Garantir os repasses, a título de aporte ao IPMC, conforme os valores descritos na Lei nº 16.220 de 2023;

**5.4** Revogar a Reforma da Previdência estabelecida pela emenda 21 da LOM e lei complementar 133 de 2021;

**5.5** Garantir gestão democrática, tornando paritários os Conselhos Administrativo e Fiscal do IPMC, tendo em vista o desequilíbrio entre os indicados pelos/as trabalhadores/as e pela mantenedora.

**5.6** Permitir e viabilizar que a presidência do IPMC seja definida por eleição direta pelos/as segurados/as, para a qual poderão se candidatar servidores/as públicos/as municipais em atividade ou aposentados/as.

**5.5. Ampliar o quadro de servidores do IPMC que atuam no atendimento aos beneficiários e capacitá-los, a fim de promover agilidade nas simulações de aposentadoria dos/das servidores/as que necessitam desse serviço.**

## **VI. AUXÍLIO-TRANSPORTE:**

6.1 Reformular o pagamento do auxílio-transporte, tendo em vista a seguinte proposta:

– Implementar o auxílio-transporte de R\$ 656,91 para a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas e R\$ 1.313,83 para 40 (quarenta) horas semanais. Os referidos valores equivalem a 24% (vinte quatro por cento) da remuneração inicial do magistério municipal. Efetivar esse pagamento, independentemente do comprovante do itinerário, da faixa de vencimentos e da jornada de trabalho, assegurando os mesmos direitos aos/às servidores/as que residam em outro município.

6.2 Efetivar o pagamento do auxílio-transporte nos sábados letivos e sábados onde nos quais ocorram semanas Pedagógicas;

## **VII. VALE-ALIMENTAÇÃO:**

7.1 Garantir vale-alimentação para todos/as profissionais da Educação, independentemente do número de padrões dos/as profissionais do magistério e da faixa salarial na qual se encontram.

7.2. Garantir auxílio-alimentação no valor de 1000,00 reais para todos os profissionais do magistério, independentemente da remuneração e da jornada de trabalho.

## **VIII. CONCURSO PÚBLICO:**

8.1 Contratar profissionais do magistério Docência I e II, que garantiram a vaga por meio do último concurso público (homologado em 2023), em número suficiente para cobrir aposentadorias, falecimentos e exonerações, com garantia de ampliação do quadro de profissionais do magistério da rede de modo a atender aos Planos Nacional e Municipal de Educação;

8.2 Criar o cargo e fazer concurso específico para Agente Administrativo Escolar (ou similar), com o objetivo de suprir as necessidades das secretarias das unidades escolares no município;

8.3 Assegurar a contratação imediata dos/as profissionais que garantiram a vaga por meio do último concurso público, homologado em 2023, para o cargo de Auxiliar de Serviços Escolares - ASE.

8.4 Contratar psicólogos/as, com formação na área da Psicologia da Educação, e assistentes sociais (em cumprimento da Lei Federal 13.935, de 11 de dezembro de 2019, que dispõe sobre a prestação de serviços de Psicologia e Serviço Social nas redes públicas da Educação Básica);

8.5 Contratar fonoaudiólogos/as e terapeutas ocupacionais, via concurso público, para atender aos/às estudantes nos CMAEEs;

8.6 Contratar neurologistas e neuropediatras, pelo sistema SUS, para atendimento dos estudantes;

8.7 Garantir que o quadro de profissionais das unidades educacionais esteja completo no início do ano letivo. Para isso, é fundamental garantir chamamentos de concurso no período que antecede o início com crianças e estudantes. Da mesma

forma, a SME e o RH da educação devem liberar RITs no primeiro dia do calendário escolar;

8.8 Publicizar o quadro de vagas até novembro, de cada ano, atualizando sobre a quantidade de servidores públicos necessários para cada cargo e as vagas em vacância;

## **IX. REMANEJAMENTO**

9.1 Manter todas as fases do processo de remanejamento no ano em curso, incluídos aqui os requerimentos, para que o/a servidor/a usufruir das férias sabendo qual será o seu local de trabalho no ano seguinte e para que as direções tenham ciência do quadro de pessoal.

9.2 Manter a distribuição de vagas priorizando o vínculo de concurso público.

9.3 Retornar à possibilidade da troca de turno, em todas as etapas do processo de remanejamento, respeitando o critério da maior pontuação.

9.4 Permitir que os/as profissionais com laudo provisório, permanente e em assistência pedagógica, possam participar de todas as etapas do remanejamento.

9.5 Disponibilizar, no remanejamento, todas as vagas das unidades, inclusive as que estejam temporariamente ocupadas por contratos provenientes de processo seletivo simplificado.

9.6 Assegurar que mudanças de fluxo repentinas e no decurso do ano letivo não influenciem em alterações que reduzam o quadro de pessoal.

9.7 Prever, no remanejamento, vagas para agentes de leitura nas bibliotecas.



9.8 Em casos de excedências de profissionais que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental (de sexto ao nono ano) verificar a classificação geral para definir os locais de atuação.

## **X. QUINQUÊNIOS DE LICENÇAS-PRÊMIO**

10.1 Restabelecer a licença-prêmio para todos/as os/as profissionais do magistério, independentemente do ano de ingresso na Prefeitura Municipal de Curitiba. Garantir, àqueles que já possuem esse direito respaldado em lei, que possam gozar da licença-prêmio. E que o servidor possa escolher o período que deseja fruir a LP, sem que tenha que indicar alguém para trabalhar em seu lugar, e nem o motivo para tirar a licença.

10.2 Acatar a decisão do TCE-PR do acórdão nº 3.239 de 2021, reconhecendo o período da pandemia para contagem de tempo de licença-prêmio e quinquênio;

10.3 Garantir aos pais profissionais do magistério a possibilidade de preferência no gozo da licença-prêmio após a licença paternidade, assim como já acontece com as puérperas, de maneira a assegurar isonomia constitucional e favorecer o tempo de convivência dos pais com o/a filho/a, e que essas licenças estejam fora do 1/6 da unidade.

10.4 Ampliar o período da licença paternidade para o mínimo de 15 dias, favorecendo o tempo de convivência entre pais e filhos.

10.5 Não haverá desconto do Vale Transporte e Vale-Alimentação durante a Licença para Tratamento de Saúde, independente da moléstia

10.5 Não haverá desconto do Vale-Transporte e Vale-Alimentação durante licenças para tratamento de saúde decorrente de acidente de trabalho típico e doenças relacionadas ou decorrentes das relações de trabalho.

## **XI. DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL**

11.1 Reduzir a relação estudantes/turma, conforme prevê a Meta 19 do Plano Municipal de Educação de Curitiba, Lei 14.681/2015. Realizar diagnóstico, ainda em 2025, já que a prefeitura descumpriu a realização desse diagnóstico no prazo legal, com vistas a estabelecer o limite de estudantes por profissional e por turma, conforme texto da lei: “Implantar, de forma gradativa, o limite de estudantes por profissional e por turma conforme o seguinte padrão: Educação Infantil: 3 a 5 anos – até 15 crianças; Ensino Fundamental: 1º ao 5º ano – até 20 estudantes; Ensino Fundamental II: 6º ao 9º ano – até 25 estudantes”;

11.2 Garantir pedagogos/as nas unidades educacionais (CMEIs, Escolas, UEIs, UEI Integrada) por turno, na seguinte proporção: até 99 crianças/estudantes – 1 pedagogo/a; 100 até 199 – 2 pedagogos/as; 200 a 299 – 3 pedagogos/as; 300 a 399 – 4 pedagogos/as; 400 a 499 – 5 pedagogos/as; 500 a 599 – 6 pedagogos/as, e, assim, sucessivamente, de modo a respeitar a proporcionalidade de 1 pedagogo/a mais para cada 99 estudantes e/ou crianças. Esse processo de dimensionamento possibilitará que os/as pedagogos/as possam atender com qualidade as diferentes modalidades da Educação nos espaços escolares (Ed. Infantil, Ed. Especial e Ed. Integral); a complexidade e especificidades dos diferentes ciclos de aprendizagem; o processo de inclusão, a necessidade constante da formação dos professores em lócus, o atendimento aos pais, realizar os encaminhamentos, etc.

11.3 Garantir o cumprimento da Portaria 32/2021 quanto ao número de Agente de Serviços Escolares, nas unidades educacionais;

11.4 Garantir o cumprimento da Portaria 50/2017 quanto ao número de secretários/as escolares nas unidades educacionais;

11.5 Garantir o cumprimento da Portaria 26/2005 que prevê a redução de até 5 estudantes em turmas com inclusão;

11.6 Garantir pedagogos/as nos dois turnos nos CMEIs. Independentemente do número de crianças;

11.7 Garantir o segundo regente nas turmas da educação infantil (Pré-escola) e primeiro ano do ensino fundamental, conforme a portaria 26/2005, Portaria 33/2020 e a Resolução 1 de 17 de outubro do CNE/CEB.

## **XII. ICS**

**12.1** Reformular a Lei 15.152/2017, que trata das alterações realizadas no ICS e foi aprovada em regime de urgência no ano de 2017, e implicaram o funcionamento do Instituto como um todo.

12.2 Garantir a inclusão de filhos/as de até 24 anos (estudantes) como dependentes, sem cobrança adicional para o/a servidor/a;

12.3 Converter o ICS em uma autarquia municipal, com contratação de profissionais por meio de concurso público, licitações para compra de materiais, gestão democrática, recuperação e ampliação da qualidade no atendimento à saúde dos/as trabalhadores/as ativos/as, aposentados/as e seus dependentes;

12.4 Garantia de atendimento psicológico a todas/os as/os servidoras/es que desejarem, como prevenção do adoecimento mental e psíquico tão comuns à profissão, ampliando o tempo do atendimento para, no mínimo, 1 hora, pois, atualmente, o ICS libera sessões de 30 minutos apenas;

12.5 Tornar paritários os Conselhos Administrativo e Fiscal do ICS, tendo em vista o desequilíbrio entre os indicados pelos/as trabalhadores/as e pela mantenedora;

12.6 Rediscutir com os/as trabalhadores/as a gestão, o financiamento e plano de benefícios, bem como o regulamento aprovado pelo Conselho de Administração do ICS;

12.7 Assegurar a manutenção do quadro odontológico e ampliação das especialidades e serviços oferecidos. Retornar os atendimentos oferecidos na sede do ICS;

12.8 Divulgar, de forma antecipada, todos os credenciamentos e credenciamentos da rede contratada, a fim de não prejudicar servidores/as em tratamento;

12.9 Institucionalizar e divulgar amplamente canais de controle de fiscalização para os servidores fazerem denúncias de atendimento, reclamações etc.

### **XIII. SAÚDE OCUPACIONAL:**

13.1 Ampliar, via concurso público, o número de profissionais (médicos/as peritos/as, assistentes administrativos, etc.) para tornar mais ágeis e eficazes os atendimentos à categoria;

13.2 Atendimento humanizado e acolhedor pelos/as médicos/as peritos/as;

13.3 Manter uma junta médica isenta para analisar os recursos dos/as servidores/as que discordem de eventual indeferimento de licenças para tratamento de saúde;

13.4 Garantia de atendimento integrado (coerente) entre o/a médico/a/ responsável pelo tratamento e o/a perito/a que está validando o diagnóstico/tempo de afastamento do/a professor/a (relação habilitação e atendimento);

13.5 Realizar sem restrições o registro de CAT para o **Transtorno de Estress Pós-raumático** decorrentes de eventos traumáticos resultantes de situações conflitantes vividas dentro do espaço de trabalho, e assegurar, nesses casos, o ressarcimento de medicações, exames médicos e tratamentos diversos.

13.6 Garantir que o/a profissional possa usufruir de plano terapêutico sempre que necessitar realizá-lo.

13.7 Garantir redução de carga horária para servidora acompanhar dependente menor de idade com altas habilidades/superdotação em atendimentos médicos e terapêuticos.

13.8 Garantir a promoção de ações para prevenção do adoecimento mental (elaboração de cartilhas, panfletos, planejamento de cursos, palestras, etc.);

13.9 Garantir condições ergonômicas adequadas no trabalho, atuando tanto no ambiente (melhorando condições do espaço físico das escolas, CEI's, UEI's, CMAEE's, CMEIs e demais espaços educacionais do município) quanto na organização dos processos;

13.10 Garantia da implementação de um programa de prevenção de saúde vocal de no mínimo 20h anuais, e distribuição de microfones portáteis para todos os profissionais do magistério.

13.11 Garantir que os profissionais que possuem laudo temporário ou definitivo, tenham suas restrições respeitadas no espaço de trabalho, por meio de orientação adequada do RH às chefias imediatas e que o mesmo acompanhe de perto a situação das professoras com laudo;

13.12 Ampliar o número de atestados que podem ser protocolados online, sem que seja preciso ir à perícia para validá-lo;

13.13 Garantir que a perícia dê resposta do deferimento/indeferimento em mãos, no momento do atendimento da(o) profissional.

**13.14 Garantir que a perícia médica fique em um local de fácil acesso, estacionamento amplo e com acessibilidade aos professores/as.**

**13.15 Criar um site específico para a saúde ocupacional;**

#### **XIV. TRABALHO PEDAGÓGICO E FORMAÇÃO**

14.1 Desburocratizar o trabalho do/a pedagogo/a escolar, pois atualmente os/as pedagogos/as da RME de Curitiba têm realizado muitas atividades (excesso de avaliações institucionais para acompanhar e planilhar; registro de aulas e conteúdos no LRCOM, o Livro Registro de Classe Online do Município; atendimento de crianças e estudantes de inclusão que não conseguem permanecer nas salas de aula pela ausência de profissional de apoio; participação em cursos avisados de última hora, entre outras), assim, tal profissional se encontra sobrecarregado/a, fator que impede o pleno exercício de sua profissão, como a formação em lócus e o acompanhamento dos planejamentos dos/as docentes;

14.2 Ainda sobre o LRCOM, melhorar as estratégias de utilização, simplificando os registros de presença e conteúdos, compreendendo-o como um instrumento

facilitador e não convertendo em mais uma tarefa desgastante a pedagogas/os e professoras/es;

14.3 Melhorar o sistema LRCOM, que vem apresentando falhas e perdas de informações gerando retrabalho e prejuízo ao trabalho pedagógico das unidades escolares;

14.4 Garantia de que as formações ofertadas pela SME sejam realizadas em locais de fácil acesso e com estrutura adequada (mesas, cadeiras com encosto e no tamanho adequado, ventilação, iluminação, acesso ao transporte público e segurança e estacionamento) nos dias da permanência.

14.5 Assegurar formações continuadas envolvendo temática sobre Direitos Humanos e Inclusão para todos/as os/as profissionais da rede;

14.6 Garantir a mesma quantidade de horas formativas para todos os cargos e funções, através de cursos e eventos para todos os profissionais, garantindo isonomia na condição de oferta;

14.7 Retomar o direito à segunda licença para estudo àqueles que já gozaram de afastamento remunerado para especialização stricto sensu, garantindo licença por todo o período de duração do curso;

14.8 Garantir que os profissionais liberados para o exercício de mandato sindical não percam o direito de crescer na carreira.

14.9 Garantir o direito à vaga na Educação Especial aos profissionais que solicitarem a licença para cursos stricto sensu;

## **EDUCAÇÃO INTEGRAL:**

15.1 Garantir salas de aulas, mobiliários, refeitórios e banheiros adequados (e adaptados, no caso das unidades que atendem a Educação Infantil) nas escolas de tempo ampliado para que os estudantes tenham condições favoráveis de permanência e aprendizagem nesses espaços, sob responsabilidade da Logística e não das unidades educacionais;

15.2 Garantir a oferta obrigatória das Oficinas de Prática de Movimento com profissionais do magistério Docência II – Educação Física, tendo em vista que são esses os profissionais habilitados para desenvolver o trabalho nessa área;

15.3 Garantir espaço adequado para a prática de movimento;

15.4 Reformar e adaptar todos os Centros de Educação Integral (CEI) e as Unidades de Educação Integral (UEI), visando garantir acessibilidade e saídas de emergências, de forma a garantir a integridade física dos/as estudantes, sob responsabilidade da Logística e não das unidades educacionais;

15.5 Garantir número de profissionais (secretários/as, inspetores/as, pedagogos/as, articulador/e professores/as) suficientes para o atendimento dos/as estudantes.

15.6 Garantir um articulador e um pedagogo específico por escola que envia estudantes para as UEIs.

15.7 Construir novas unidades educacionais com estrutura física adequada para atendimento da Educação em Tempo Ampliado.

15.8 Garantir a abertura de vagas fixas para Profissionais do Magistério Docência II nas escolas de sexto ao nono anos de tempo ampliado;



15.9 Garantir que os Profissionais do Magistério Docência II possam elaborar as propostas de projetos de sexto ao nono anos em tempo ampliado.

15.10 Garantir estrutura e financiamento autônomos para as UEs

15.11 Revogar o Decreto 1695 de 2024 e repactuar com a participação de toda a comunidade escolar as condições de oferta da educação integral no Município de Curitiba.

15.12 Garantir refeitórios adequados em todas as unidades com oferta de Educação Integral em tempo Ampliado.

15.13 Garantir profissional de apoio para os estudantes também no contraturno escolar.

15.14 Garantir função gratificada aos profissionais que atuam como articuladores no integral;

## **XVI. EDUCAÇÃO INFANTIL**

16.1 Assegurar, de forma permanente, no mínimo 2 (duas) profissionais do magistério concursados (Magistério Docência I ou Professor da Educação Infantil) em todas as turmas de pré-escola lotadas em escolas, inclusive no contraturno, para que possam ser realizadas adequadamente as práticas educacionais previstas no Currículo da Educação Infantil do Município (conforme a portaria 26/2005; Portaria 33/2020, e a Resolução 1 de 17 de outubro do CNE/CEB).

16.2 Assegurar estrutura material (salas e mobiliários adequados, brinquedos, estrutura para manutenção da higiene das crianças e dos materiais utilizados por

elas) e pessoal para o desenvolvimento do trabalho com as turmas de pré-escola lotadas em escola;

16.3 Garantir formação continuada de qualidade aos/às profissionais que atuam com a Educação Infantil nas escolas;

16.4 Garantir mais pedagogos/as nas unidades para atender as especificidades da Educação Infantil;

16.5 Garantir uma/a profissional para a função de articuladora da educação infantil (com recebimento de função gratificada), nas unidades que ofertam essa modalidade em tempo ampliado.

16.6 Garantir que as salas de aula de Educação Infantil tenha estrutura específicas conforme essa etapa da educação, e que não dividam o espaço com o Ensino fundamental;

16.7 Garantir que os profissionais de apoio pedagógico aos estudantes de inclusão na educação infantil e fundamental no primeiro dia de aula do ano letivo;

Implementar refeitórios em todas as unidades educacionais em conformidade com as normas e orientações do PNAE/FNDE, CRN,CECANE/PR.

16.8 Garantir abertura de turmas de pré-escolar considerando a mesma distribuição das crianças por faixa etária conforme ocorre nos CMEIs.

## **XVII EDUCAÇÃO ESPECIAL E INCLUSIVA:**

17.1 Garantir formação continuada para os/as profissionais que realizam AEE (Atendimento Educacional Especializado) nos CMAEEs;

17.2 Assegurar a contratação, via concurso público ou Regime Integral de Trabalho (RIT), de profissionais da área do magistério, com especialização em Educação Especial e/ou Inclusão, para apoio pedagógico individualizado dos/as estudantes com deficiência e Transtornos do Neurodesenvolvimento, aqui incluídos os/as educandos/as com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) ou com outro diagnóstico clínico que aponte para a necessidade de atendimento pedagógico individualizado em sala de aula. A contratação desse/a profissional de apoio pedagógico deve, prioritariamente, estar relacionada à indicação constante em laudo clínico e parecer multidisciplinar e não ser apoiada exclusivamente em regras preestabelecidas por profissionais do CIAEE;

17.3 Garantir hora-atividade para os/as profissionais que atuam nos CMAEEs, nas Salas de Recursos e Escolas Especiais;

17.4 Garantir profissional de apoio para os/as estudantes de inclusão que possuem indicativo, também no período em que estiverem frequentando as práticas da educação integral em tempo ampliado (contraturno).

17.5 Garantir número adequado de profissionais responsáveis pela limpeza dos espaços nas Escolas Especiais, por meio de concurso público.

17.6 Garantir que as Escolas Especiais tenham direito a um número adequado de Agentes de Apoio Educacional.

17.7 Garantir a incorporação da gratificação da Educação Especial para fins previdenciários;

17.8 Ofertar um profissional com formação em línguas estrangeiras que atenda crianças e estudantes imigrantes possibilitando ao mesmo a imersão de forma não

traumática ao novo idioma; Assim como oferecer cursos de idiomas aos professores atuantes com estudantes estrangeiros se assim desejarem.

17.9 Garantir profissional indígena ou com formação em antropologia para realizar a mediação cultural, para acompanhar as crianças indígenas atendidas pelo município;

17.10 Ofertar o profissional de interprete de LIBRAS ou interprete de Língua estrangeira Moderna na escola em que houver necessidade;

17.9 Definir e divulgar com bases científicas quais os procedimentos a serem tomados em casos de desorganização dos estudantes, prevendo protocolo de contenção e orientação às chefias acerca da abertura de CAT nessas situações;

17.10 Garantir acessibilidade, estrutura e condições materiais (recursos, livros didáticos, etc.) para atendimento das crianças e estudantes nas Escolas Especiais;

17.11 Assegurar formação específica aos profissionais do magistério que atendem as turmas de Classes Especiais nos componentes Arte, Ciências, Ensino Religioso e Educação Física.

17.12 Garantir que as turmas regulares tenham no máximo dois estudantes de inclusão que necessitem de profissionais de apoio;

17.13 Construir novas escolas de educação especial devido a demanda represada em listas de esperas;

17.14 Ampliar os SITES (Sistema Integrado de Transporte Escolar) para todos os estudantes matriculados nas escolas especiais, garantindo também tarifa zero aos estudantes da Rede Municipal de Ensino de Curitiba;

17.15 Manter a divulgação e transparência do chamamento no cadastro para atuação na educação especial/inclusiva, priorizando o chamamento de profissionais com padrão classificados no cadastro da Educação especial em substituição aos RITs em vaga/vaga.

17.16 Garantir atendimento nos CMAEEs para estudantes de sexto ao nonos anos;

### **XVIII. ENSINO FUNDAMENTAL (ANOS FINAIS – 6º AO 9º ANO):**

18.1 Garantir a abertura de novas matrículas e turmas nas escolas de 6º ao 9º anos da rede;

18.2 Ampliar as atividades em Tempo Integral para os/as estudantes do sexto ao nono, permitindo que projetos específicos sejam ministrados pelos/as profissionais do magistério da Docência II (áreas do conhecimento);

18.3 Assegurar apoio Pedagógico de Língua Portuguesa e Matemática com professores da área com vaga a ser definida no dimensionamento do sexto ao nono;

18.4 Permitir que profissionais que fizeram a Mudança de Área de Atuação da Docência I para a Docência II possam retornar para a Docência I.

18.5 Permitir escolha de vaga no remanejamento para Projetos do Integral em escolas que ofertam 6<sup>º</sup> ao 9<sup>º</sup> na modalidade de Educação Integral em tempo ampliado, expandindo essa oferta na Rede Municipal de Ensino.

### **XIX. ASSÉDIO**

19.1 Divulgar amplamente entre todos/as os/as profissionais da educação os protocolos adotados pela gerência de Psicologia e Serviço Social do Departamento

de Saúde Ocupacional no tocante às diferentes formas de assédio no ambiente do trabalho;

19.2 Assegurar atendimento psicológico presencial para a escuta, acolhimento e orientação dos profissionais que passaram por situações de assédio moral ou sexual e garantia de sigilo;

19.3 Garantir atendimento presencial para o acolhimento de denúncia de assédio moral e sexual e garantia de sigilo;

19.4 Promover campanhas institucionais da PMC de prevenção contra práticas de assédio moral e sexual nos locais de trabalhos;

19.5 Coibir situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas por superior hierárquico ou qualquer outro empregado em outras posições hierárquicas, que configurem assédio moral vertical, horizontal, institucional e organizacional. Nesse sentido, a mantenedora deverá se comprometer com a realização de palestras e reuniões sobre prevenção ao assédio moral e sexual, nas unidades escolares e departamentos, e núcleos regionais, como parte do programa de formação da SME.

19.6 Capacitação de gestores sobre assédio moral e sexual como forma de coibir essa prática nos locais de trabalho.

19.7 Garantir a atuação da Procuradoria do Município de maneira isonômica entre as partes, visando coibir as situações de assédio moral vertical, horizontal, institucional e organizacional e proteção do/a servidor/a vítima de assédio.

## **XX. ALIMENTAÇÃO ESCOLAR**

20.1 Retomada do atendimento público da alimentação escolar nas unidades escolares, com profissionais concursados/as e internalização dos processos nas unidades educacionais.

20.2 Possibilitar aos/às trabalhadores/as das unidades educacionais que possam se alimentar da alimentação escolar, inclusive para fins de fiscalização, e considerando também o caráter pedagógico junto às/aos estudantes/crianças.

20.3 Criar um canal de comunicação para denúncias anônimas sobre a alimentação escolar;

20.4 Ampliar o número de conferentes e oferecer formação para a execução dessa atividade;

20.5 Efetivar visitas periódicas da nutricionista do NRE nas escolas para fiscalização e realização de formação nos locais de trabalho;

20.6 Divulgar o guia alimentar para a população brasileira (BRASIL, Ministério da Saúde, 2014).

20.7 Incluir, nas formações da SME, a educação alimentar e nutricional, tendo em vista a sua previsão como tema transversal ao Currículo;

20.8 Divulgar e orientar as escolas sobre o Decreto nº 11.821, de 12 de dezembro de 2023;

20.9 Determinar que a empresa contratada para fornecer a alimentação escolar cumpra o Decreto nº 11.821, de 12 de dezembro de 2023;

20.10 Ajustar os mecanismos de controle de qualidade da alimentação escolar;

20.11 Determinar que a empresa contratada para fornecer a alimentação escolar garanta profissionais volantes para substituição de ausências, para além do quadro fixo de profissionais;

20.12 Rever a qualidade/apresentação da alimentação fornecida, visando a redução do desperdício;

20.13 Reuniões mensais com as nutricionistas dos Núcleos e conferentes das escolas para avaliação da alimentação escolar.

20.14 Garantir alimentação escolar para os estudantes em atendimento hospitalar ou domiciliar;

20.15 Construir refeitórios em todas as unidades educacionais em conformidade com as normas e orientações do PNAE/FNDE, CRN,CECANE/PR.

## **XXI. OUTROS**

21.1. Retirar as faltas das fichas funcionais das greves de 2021 e 2023 e restabelecer eventuais direitos suprimidos em razão dos registros.

21.2. Altera o inciso IV, do art. 3º, da Lei 15.542, de 25 de novembro de 2019, retomando patamares históricos das liberações sindicais antes da mudança imposta pela citada norma municipal.

21.3. Garantir reformas nas unidades educacionais: a) para prevenção às consequências da elevação das temperaturas na cidade, manifestas em ondas de calor anormais; b) para minimizar os efeitos das chuvas (incluindo reparos no entorno da unidade).



21.4 Restituir a integralidade da margem consignável do Cartão Qualidade aos profissionais que não desejam aderir ao Credcesta e a possibilidade de reversão a qualquer tempo;

21.5 Fixar o valor da RPV - Requisição de Pequeno Valor em 20 salários-mínimos nacionais com reajustes periódicos, no mínimo, na data do reajuste do salário-mínimo;

21.6 Divulgar a lista de espera por vagas nos estabelecimentos de educação básica de sua rede, inclusive creches, por ordem de colocação e, sempre que possível, por unidade escolar, bem como divulgar os critérios para a elaboração da lista. (Incluído pela Lei nº 14.685, de 2023);

21.7 Cumprir a lei Ordinária 14.528 de 2014, que trata da eleição para diretores nas escolas municipais, e realizar eleição para diretores em 2025;

21.8 Que o servidor possa solicitar o período da Licença-prêmio, escolher o período, sem que tenha que procurar substituto e também não precise declinar os motivos pelo quais está requerendo a licença.

### **PAUTA PRIORITÁRIA:**

1. Crescimento vertical e horizontal universal;
2. Fim do confisco de 14% nas aposentadorias e pensões;
3. Eleição para diretoras e diretores de escola em 2025;
4. Vale-alimentação para todos e todas, sem teto e independentemente da jornada;

5. Condições de trabalho: garantia de profissional de apoio à inclusão; chamamento dos profissionais do magistério do concurso homologado em 2023; garantir chamamento para ASE (inspetores);
6. Redução no número de alunos por turma seguindo o que define o Plano Municipal de Educação;