

Itaquaquetuba, 2 de Dezembro de 2025.

À Comissão Representante dos Professores do Sistema Público Municipal de Ensino de Itaquaquetuba;

Ao Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Itaquaquetuba (SINSERI).

Assunto: Resposta aos Pareceres de Apreciação dos Novos Estatuto do Magistério Municipal e Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério.

Ilmos(as). Membros da Comissão Representante dos Professores do Sistema Público Municipal de Ensino de Itaquaquetuba,

Ilmo. Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Itaquaquetuba (SINSERI).

Destarte, a Secretaria Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia e Inovação de Itaquaquetuba/SP (Semecti) agradece pela relação cordial, democrática e frutífera estabelecida entre seus integrantes, Sindicato de Classe e a Administração Pública. A transparência e debate com a classe docente é essencial em momentos de transição, visando a convergência de ideias, propósitos e objetivos.

Contudo, faz-se salutar pontuar, preliminarmente, que mudanças na legislação municipal são necessárias e serão realizadas, com foco no Interesse Público, legalidade, integridade dos profissionais e melhor atendimento ao estudante, dentro da realidade econômica desta Municipalidade.

As novas legislações (Estatuto do Magistério Municipal e Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério) garantem cenário laboral congruente às especificidades dos servidores do Magistério, mas integralmente alinhado ao Estatuto dos Servidores Públicos de Itaquaquetuba.

A Lei Complementar nº 280/15, atual Estatuto do Magistério, preconiza gratificações, licenças e regramentos ilegais e exclusivos aos docentes, ignorando sua

compatibilidade com as regras gerais do servidor público municipal. Diversos privilégios não encontram guarida legal em sua constituição, devendo ser uniformizados com os demais integrantes da Administração Pública Municipal.

Leis gerais, como Estatutos, devem prever o arcabouço geral de regramentos das categorias profissionais. A utilização de termos condicionantes e permissivos (“caberá” e “poderá”) reforça, nos casos elencados em tais legislações, o poder discricionário da Administração Pública. Um ato discricionário é uma manifestação de vontade do ente público, caracterizada pela liberdade conferida ao agente público para escolher, dentro dos limites da lei, a melhor solução para determinado caso concreto. Portanto, não há qualquer óbice legal ou moral para tais usos, vez que todo ato discricionário deve, por essência, ser legal e devidamente justificado.

A seguir, trataremos item a item questionado, diferenciando os apontamentos refutados e acatados, garantindo maior compreensão dos textos legais.

I. DOS PONTOS ANALISADOS E REJEITADOS. JUSTIFICATIVAS. BASE LEGAL, JURISPRUDENCIAL E PRINCIPIOLÓGICA. NOVOS ESTATUTO DO MAGISTÉRIO E PLANO DE CARREIRA.

Para as funções gratificadas de Suporte Pedagógico (Supervisor de Ensino, Diretor de Escola, Vice-Diretor, Coordenador Pedagógico e Coordenador de Formação Pedagógica), há discricionariedade para qualquer ente federado optar entre concurso público ou processo seletivo interno, baseado em mérito e desempenho, para seleção dos profissionais que exercem tais funções. O art. 14 da Lei federal nº 14.113/20, mencionado no Parecer da Comissão Representante dos Professores, não foi analisado em sua integralidade, comprometendo sua fiel interpretação e permitindo parcialidade na argumentação, algo que refutamos veementemente.

O art. 14, §1º, I, ao tratar das condicionalidades para recebimento da Complementação Valor Anual por Aluno (VAAR), dispõe, *in verbis*:

Art. 14. A complementação-VAAR será distribuída às redes públicas de ensino que cumprirem as condicionalidades e apresentarem melhoria dos indicadores referidos no inciso III do caput do art. 5º desta Lei.

§ 1º As condicionalidades referidas no caput deste artigo contemplarão:

I - **provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho** ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho (g.n.)

Ainda, a Lei Complementar nº 280/15, com a promulgação da Lei Complementar nº 412/2025, já prevê tais funções com a mesma forma de provimento, respeitando a disposição federal. Com tais alterações, o Município foi contemplado com a Complementação VAAR pelo segundo ano consecutivo (2025 e 2026). A jurisprudência citada no Parecer não corresponde ao atual entendimento das Cortes estaduais, as quais respeitam a delimitação nacional acerca do tema, como demonstrado.

No que tange à Jornada de Trabalho dos docentes, ela está descrita nos artigos 16 a 22 do Novo Estatuto do Magistério, além dos Anexos II e III do Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério. Sua vinculação ao Calendário Escolar preconiza o enfoque da Administração Pública no cumprimento do Interesse Público e nos dias letivos obrigatórios previstos nos artigos 23, §2º, e 24, I, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/1996).

A distribuição da Jornada de Trabalho, dentro dos parâmetros do Calendário Escolar, garante aos docentes período de recesso escolar, emendas de feriado, reuniões pedagógicas e também os sábados letivos, para cumprimento dos parâmetros federais

estabelecidos. A forma de distribuição desses dias/eventos dentro do Calendário Escolar, novamente, é prática discricionária de cada ente federado, referendada nesta Municipalidade pelo Conselho Municipal de Educação a cada exercício.

Ao tratar da implementação do novo sistema de concessão de licenças/afastamentos, horários, dias de trabalho e horas extras, cumpre esclarecer que o Decreto municipal nº 7.682/2019, que regulamenta a concessão de Licenças Médicas aos servidores municipais, já se encontra em processo de alteração, vez que cada Secretaria possui peculiaridades acerca de seus agentes públicos. Como já trazido à baila frequentemente em nossas reuniões, há acúmulo excessivo de atestados médicos de nossos docentes, com fragilidades latentes em nossos procedimentos de Perícia Médica.

A atual legislação não impedirá o profissional de obter a licença devida, se for o caso, mas o fará após a devida homologação e procedimento administrativo cabível, impedindo abusos e distorções atualmente identificadas no Sistema Público Municipal de Ensino. Este entendimento é pacificado e unânime na Administração Pública municipal, a fim também de valorizar o profissional assíduo e que respeita suas atribuições públicas.

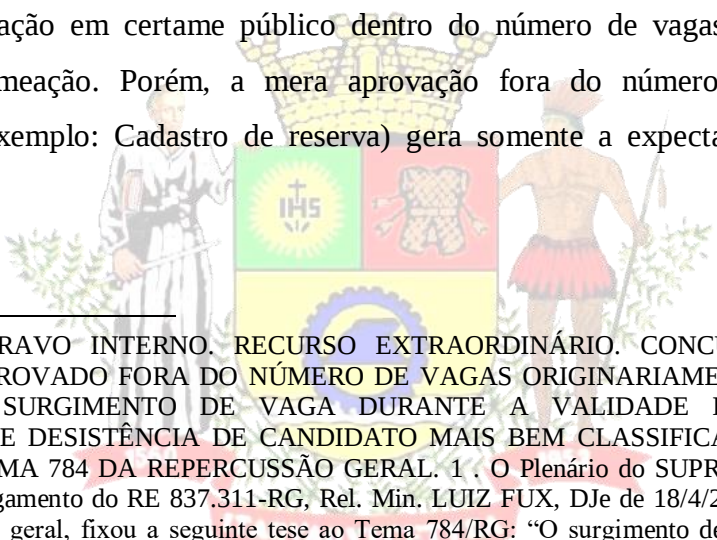
Destaca-se também a criação do centro de serviço de saúde ocupacional/do trabalho, o qual já está em andamento pela Pasta competente, a fim de garantir o procedimento célere, justo e transparente de concessão de licenças e reconhecimento de atestados.

Passando à análise individualizada dos artigos questionados, apesar de compreendermos as dúvidas apresentadas, há severos erros de interpretação do texto da lei e de fundamentação jurídica, o que ocasiona o entroncamento das informações. Buscaremos explicá-los de forma objetiva e clara, garantindo a fiel compreensão de seus termos.

O Capítulo II do Novo Estatuto do Magistério, intitulado “DO INGRESSO”, trata da entrada do docente no Quadro do Magistério, o qual o será exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

Condiciona-se a nomeação em concurso público à inexistência de candidatos aprovados em certame anterior, além de destacar que a aprovação, por si só, não garante o direito à nomeação. Isso se dá por expressa determinação do Supremo Tribunal Federal¹, visando resguardar o direito do candidato aprovado em concurso pregresso, dentro de sua validade, em detrimento de outro concurso novo a ser realizado.

A aprovação em certame público dentro do número de vagas gera o direito subjetivo à nomeação. Porém, a mera aprovação fora do número de candidatos classificados (exemplo: Cadastro de reserva) gera somente a expectativa de direito,

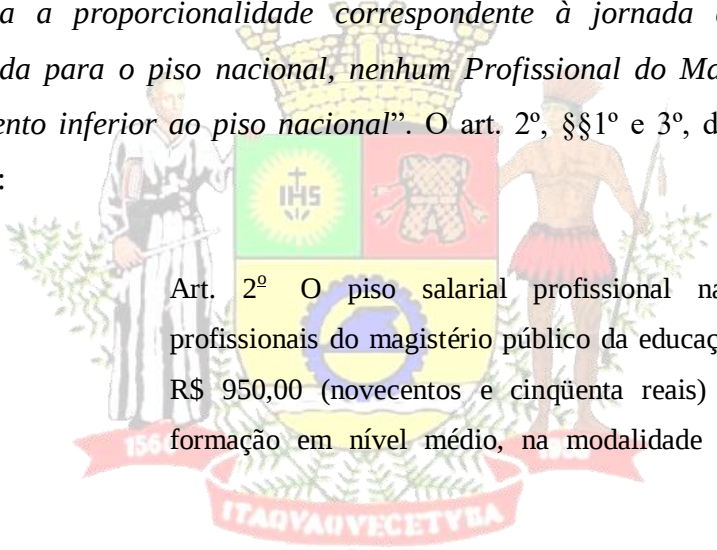


¹ EMENTA: AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO APROVADO FORA DO NÚMERO DE VAGAS ORIGINARIAMENTE PREVISTAS NO EDITAL . SURGIMENTO DE VAGA DURANTE A VALIDADE DO CONCURSO, DECORRENTE DE DESISTÊNCIA DE CANDIDATO MAIS BEM CLASSIFICADO. DIREITO À NOMEAÇÃO. TEMA 784 DA REPERCUSSÃO GERAL. 1 . O Plenário do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, no julgamento do RE 837.311-RG, Rel. Min. LUIZ FUX, DJe de 18/4/2016, julgado sob o rito da repercussão geral, fixou a seguinte tese ao Tema 784/RG: “O surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as hipóteses de preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresse do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato . Assim, o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público exsurge nas seguintes hipóteses: 1 - Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital; 2 - Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação; 3 - Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima.” 2. No caso concreto, o Tribunal de origem assentou que a parte ora recorrida, aprovada na 29ª posição para cargo em que oferecidas 28 vagas, tem direito subjetivo à nomeação, haja vista que 3 dos candidatos aprovados dentro do número de vagas desistiram do concurso. 3 . Esse entendimento está em conformidade com a jurisprudência do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no sentido de que tem direito subjetivo à nomeação o candidato aprovado fora do número de vagas previstas no edital, mas que passe a figurar entre as vagas existentes em decorrência da desistência de candidatos classificados em colocação superior. 4. Agravo Interno a que se nega provimento. (STF - RE: 1462264 AM, Relator.: Min . ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 19/12/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 22-01-2024 PUBLIC 23-01-2024)

como também pacificado pela Corte Maior². O texto do §1º do art. 7º retrata essa realidade, ao afirmar que “a aprovação em concurso não dá direito à nomeação”.

Complementarmente, a contratação de professores temporários será mantida, vez que se configura como instrumento emergencial para suprir o déficit docente enquanto não for realizado novo concurso público. Em 2024, foi realizado Processo Seletivo Simplificado para esses profissionais, resultando em melhora na qualidade do ensino público, impedindo a sobrecarga dos docentes efetivos.

Há também apontamento quanto ao art. 9º do Novo Plano de Carreira, que assim traz: *“obedecida a proporcionalidade correspondente à jornada e exigência de provimento fixada para o piso nacional, nenhum Profissional do Magistério poderá receber vencimento inferior ao piso nacional”*. O art. 2º, §§1º e 3º, da Lei federal nº 11.738/08, aduz:



Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista

² EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO APROVADA FORA DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL . TEMA 784 DA REPERCUSSÃO GERAL. PRETERIÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO . AGRAVO DESPROVIMENTO. 1. O candidato aprovado fora no número de vagas previstas no edital possui mera expectativa de direito à nomeação, ressalvadas, conforme a tese fixada no julgamento do RE 837.311-RG, Tema 784 da repercussão geral, as hipóteses de demonstração da ocorrência de novas vagas e de preterição arbitrária e imotivada por parte da Administração, o que não se constatou no caso dos autos . 2. A nomeação de candidato aprovado fora do número de vagas previsto no edital situa-se no âmbito do juízo de conveniência e oportunidade da administração pública, pois é ela quem detém capacidade institucional para avaliar a real necessidade do provimento de cargos públicos na hipótese de surgimento de novas vagas, com vistas ao exclusivo atendimento do interesse público, não houve, efetivamente, preterição do impetrante, mas apenas exercício do poder discricionário da administração. 3. A “atuação administrativa orientada por restrições orçamentárias não se assimila a preterição arbitrária e imotivada” (RMS 35 .976-AgrR, Rel. Min. Rosa Weber, Primeira Turma, DJe de 09.03 .2020). 4. Agravo regimental a que se nega provimento.

(STF - RMS: 36786 DF, Relator.: Min . EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 18/04/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 26-04-2023 PUBLIC 27-04-2023)

no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, **para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.**

...

§ 3º **Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.**

Neste ponto, há a expressa replicação da previsão esculpida na legislação federal, motivo pelo qual não se vislumbram razões para questionamento. Não há qualquer possibilidade da Municipalidade desrespeitar o piso nacional previsto, sendo essa, inclusive, a letra da lei.

Questiona-se também a conceituação de “Quadro de docentes efetivos”, prevista no art. 11 do Novo Estatuto do Magistério³, motivando-se pela “possibilidade de a Administração ampliar ou reduzir quadro sem participação da categoria e alegar ‘não necessidade’ para não chamar concursados e justificar contratações temporárias”.

Reforçamos, ante esse ponto específico, que as demais regras previstas no Novo Estatuto, inclusive referentes ao ingresso no Magistério municipal e de contratação de professores substitutos temporários, impedem que arbitrariedades sejam praticadas. Os critérios para determinação de demanda, como bem apontado por esta Comissão de Representantes, são extremamente variáveis, devendo considerar as normas anualmente revisadas pelos Estados e União, “Viradas de Quadro Escolar”, Regimento Comum das Escolas, entre outros fatores. A previsão, em um Estatuto (como apontado no início deste documento, de natureza geral e de classe), de regras minuciosas, que podem ser

³ “O Quadro de docentes efetivos representa o número de profissionais necessários ao desempenho das atividades do Magistério Público Municipal de Itaquaquetuba em suas unidades escolares”

delimitadas em normas infralegais, causaria engessamento desnecessário à lei, a qual precisaria ser constantemente alterada para abarcar as referidas atualizações.

O artigo 12 do Novo Estatuto trata da atribuição de unidade escolar após aprovação em concurso público, o que trouxe o questionamento acerca da “não definição de regra de escolha por classificação no concurso público, permitindo punição ou favorecimento”. Destaca-se que esse procedimento de atribuição é somente para o ano letivo em que o docente for nomeado, participando normalmente dos processos de remoção e atribuição subsequentes. No mais, se considerados excedentes, respeitarão o rito do artigo 13 do mesmo diploma legal, podendo participar também dos supramencionados processos de alocação de unidade-sede.

Outro ponto que merece destaque é o parágrafo 3º do artigo 17 do Plano de Carreira do Magistério, o qual trata da Progressão Funcional Vertical do Docente. O dispositivo elenca as ausências desconsideradas para cômputo das 6 (seis) ausências permitidas no período aquisitivo (art. 17, VI), sendo elas: Falta Justificada por necessidade/força maior, férias, gozo de licença-prêmio, abonadas, licenças-gestante, adotante e paternidade, 3 (três) meses iniciais de afastamentos por doenças ocupacionais, autoimunes, infecto-contagiosas, neoplasias ou acidente de trabalho, licenças para internação de cirurgias eletivas/urgentes, exceto estéticas não reparadoras, convocações do Poder Judiciário e Justiça Eleitoral, licenças de luto e casamento, licença para cuidar de pessoa da família, de até 5 (cinco) dias consecutivos e/ou intercalados, no máximo uma vez por bimestre, e período de gozo pós doação de sangue).

A alegação de que o servidor será “obrigado a trabalhar, mesmo estando impossibilitado de trabalhar por ordem médica” não procede, vez que seu direito à licença segue rito estabelecido no Novo Estatuto do Magistério. Quanto ao cômputo do período para progressão, há rol extenso, supracitado, de faltas a não serem computadas, inclusive considerando os “3 (três) meses iniciais de afastamentos por doenças ocupacionais, autoimunes, infecto-contagiosas, neoplasias ou acidente de trabalho”. A

jurisprudência corrobora com tal entendimento⁴, vez que as progressões funcionais devem estar atreladas ao cumprimento de requisitos que visam mérito, assiduidade e desempenho, não tão somente o decurso do lapso temporal. Esse cômputo visa valorizar o profissional em exercício e não impede futuras progressões dos servidores que tiveram que se afastar do trabalho pelas questões acima elencadas.

Na mesma toada, questiona-se a utilização da titulação obtida para progressão em ambos os cargos na Municipalidade, impossibilitada por expressão previsão do artigo 18 do Novo Plano de Carreira. Neste ponto, novamente se retoma a discricionariedade da Administração Pública e o necessário reconhecimento de que o servidor que possui 2 (dois) cargos nesta Municipalidade, para efeitos de progressão funcional, deve ser considerado distintamente para cada um deles. A utilização de um mesmo diploma para duas progressões afronta diretamente o princípio da moralidade administrativa.

⁴ EMENTA: RECURSO INOMINADO. JUIZADO ESPECIAL DA FAZENDA PÚBLICA. AÇÃO DECLARATÓRIA C/C COBRANÇA. SERVIDOR PÚBLICO . SAÚDE MUNICIPAL. LEI 8.916/2010. PROGRESSÃO FUNCIONAL . PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. DESCONTO DOS AFASTAMENTOS/FALTAS INJUSTIFICADOS. SENTENÇA REFORMADA. RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO Art. 15. O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não se computará para o período de que trata o art. 14, desta Lei, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício, conforme dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia [...] Lado outro, no que concerne aos afastamentos, extrai-se do histórico funcional carreado, que o servidor encontra-se afastado por licença para tratamento de saúde desde 26/12/2021 e que houve diversas faltas não justificadas durante o exercício de sua função. 4. No que concerne ao afastamento para tratamento de saúde, o Estatuto do Servidor Público de Goiânia prevê na alínea ?b? do inciso X do art. 126: ?Art . 126 - Além das ausências ao serviço, previstas no artigo 124 desta lei, são considerados como de efetivo exercício, os afastamentos em virtude de: X - licença: b) para tratamento da própria saúde, até dois anos? 5. **Dessarte, caso superado o prazo de dois anos, o período respectivo não poderá ser computado para fins de efetivo exercício e, consequentemente, para as progressões pleiteadas.** 6. Quanto às faltas injustificadas, os dias devem ser descontados da contagem para as respectivas progressões durante cada período aquisitivo [...] RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO para reformar a sentença e julgar parcialmente procedentes os pedidos iniciais, para declarar o direito do reclamante à progressão horizontal desde a data do preenchimento dos requisitos, observada a respectiva lei de regência ? Lei municipal nº 8.916/2010 **com os respectivos descontos dos períodos supracitados** e condenar o requerido ao pagamento das diferenças salariais referentes às progressões a que têm direito o reclamante, devendo o adimplente observar as referências individuais dos padrões de cada classe, bem como os reflexos vencimentais (inclusive gratificação natalina, férias e seus adicionais, com as deduções do imposto sobre a renda e previdenciária), limitando a cobrança aos últimos 05 (cinco) anos anteriores ao ajuizamento da ação (prescrição quinquenal). 20. Fica a parte recorrente dispensada das custas processuais e honorários advocatícios, de acordo com art . 55, Lei n. 9.099/1995.

Em relação à Seção III do Capítulo I do Título II (“Das Avaliações”), especificamente o parágrafo único do artigo 27, há erro de interpretação acerca dos termos jurídicos utilizados no dispositivo. O Poder Executivo, ao contrário do que alega o referido Parecer, não pode criar novos critérios por Decreto, mas somente regulamentar os que foram definidos no Estatuto, explicando como devem ser considerados, fatores ponderativos de nota etc. Inclusive, alguns dos critérios questionados por esta Comissão foram retirados do ordenamento, conforme se destaca no item V do item dos pontos revisados.

Retomando o questionamento acerca do Processo de Atribuição de Classe/Aulas, as faltas elencadas no artigo 27 do Novo Estatuto não serão consideradas para pontuação. Como anteriormente apontado inclusive por membros da r. Comissão, o referido certame, nos moldes atuais, não valoriza corretamente o docente em sala de aula, em especial a assiduidade, aqui destacada. Há excessivo e abusivo uso de licenças nesta Administração Pública, como já explicitado. Portanto, a redação foi alterada para garantir maior clareza na informação prestada, onde constará “*não serão consideradas para pontuação*”. O texto consta na minuta apresentada.

O artigo 42 do Plano de Carreira define como padrão a realização de 6 (seis) avaliações durante o Estágio Probatório do docente ingressante no Sistema Público Municipal de Ensino. O aumento de avaliações periódicas segue o padrão das novas fiscalizações municipais. Para os Diretores de Escola e Supervisores, por exemplo, são trimestrais e semestrais, respectivamente, e realizadas por Comissões específicas.

Há também, em relação à Licença-Prêmio, indagação acerca da exigência de indicação de docente substituto para seu gozo, o que atualmente já ocorre. A dificuldade atual, entretanto, reside no baixo contingente de professores do Sistema Público Municipal de Ensino. Com a realização do concurso público de 2026, além da constante renovação de certames dessa natureza, tal obrigação não será impeditiva de fruição, vez

que, com o quadro robusto, há demanda por suplementação de jornada. Portanto, não há previsão de sua alteração.

Se faz necessário reiterar, em face do apontamento exclusivo do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Itaquaquecetuba (SINSERI), que os profissionais de apoio escolar não são integrantes do Quadro do Magistério e, portanto, não são regidos pelas normas do Novo Estatuto e do Plano de Carreira.

Por fim, são destacadas as atribuições dos docentes de Educação Infantil, as quais serão elencadas a seguir para facilitar o discernimento:

1. **Direção como responsável por organizar a jornada do professor:** Essa previsão já é presente na Lei Complementar nº 280/15 e nos processos de Atribuição municipais. Organizar não significa definir, o que é feito no próprio Novo Estatuto, nos artigos 16 a 22.
2. **Desempenhar as demais tarefas indispensáveis aos fins educacionais da unidade escolar:** Novamente, esse item está previsto na Lei Complementar nº 280/15. Cumpre ressaltar o termo “aos fins educacionais da unidade escolar”, vinculando as atividades complementares possíveis à docência, mantendo a estrutura e delimitações atinentes ao cargo.

As atribuições foram revisadas em sentido amplo, comportando melhor redação, prevista na minuta apresentada.

II. DOS PONTOS ANALISADOS E REVISADOS. NOVO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO E PLANO DE CARREIRA.

A seguir, iremos expor, em breve síntese, os apontamentos realizados por esta Comissão de Representantes dos Professores, em conjunto com o Sindicato, que foram considerados pertinentes, éticos e legais por esta Administração Pública e que motivaram alterações nas referidas minutas:

- I- **Progressão atrelada ao Orçamento Público** (art. 13, Plano de Carreira): De fato, não se deve atrelar a concessão das evoluções funcionais à disponibilidade financeira. Os artigos condizentes foram alterados somente para constar a necessidade de reserva legal, no orçamento público, de percentuais das evoluções, a fim de mitigar danos ao erário.
- II- **Intervalo entre progressões funcionais e antecipação de apresentação de títulos** (art. 18, §1º, Plano de Carreira): A titulação do docente de forma antecipada, ou seja, obtendo pós-graduações *stricto sensu* brevemente em sua carreira, são benéficos ao Sistema Público Municipal de Ensino, garantindo ainda mais qualidade na docência. Portanto, o dispositivo foi alterado, visando valorizar a qualificação acadêmica e reduzir os intervalos entre as progressões.
- III- **Impedimentos de Progressão Horizontal e Vertical** (art. 23, VII, Plano de Carreira): Reforçando as explicações expostas nos tópicos anteriores, a valorização profissional é uma das prioridades desta Pasta e, portanto, o referido dispositivo, que impedia a concomitância das progressões conforme lapso temporal pré-determinado, foi retirada.
- IV- **Nota de Aprovação da Avaliação de Desempenho** (art. 25, Plano de Carreira): A nota de desempenho mínimo foi reduzida ao patamar de 80%, vez que já é considerado um patamar de excelência profissional.
- V- **Crítérios Avaliação de Desempenho** (art. 27, Plano de Carreira): Os critérios apontados pelo Parecer da Comissão de Representantes não se coadunam com os princípios que esta Administração Pública almeja reger suas atividades. Portanto, foram retirados os itens “asseio/adequação de vestimentas” e “controle emocional”, com adição do item “interpessoalidade”, visando valorizar as tratativas com os demais profissionais do ambiente escolar.
- VI- **Membros da Comissão de Avaliação** (artigo 35, Plano de Carreira): Buscando promover a democracia, transparência, legalidade e lisura da Comissão de Avaliação, a distribuição dos membros seguirá moldes eletivos para representantes dos docentes, além de incorporar um membro do Sindicato da categoria e um servidor efetivo da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos.

- VII- **Vedação de Evolução Funcional - Licenças** (art. 40, §3º, Plano de Carreira): A fim de garantir maior clareza sobre as licenças que impedem a progressão funcional, foi incluso o texto “de quaisquer licenças superiores a 3 (três) meses”, em compatibilidade com o texto anteriormente previsto na mesma legislação.
- VIII- **Vedação de Evolução Funcional – Mandato Eletivo** (art. 40, §4º, Plano de Carreira): A evolução funcional não será impedida se o profissional conseguir cumprir sua carga horária sem restrições impostas pelo mandato eletivo. A nova redação está disposta na minuta, garantindo a evolução se houver a compatibilidade de horários prevista na Constituição Federal.
- IX- **Vantagens Revistas e Não Incorporadas** (art. 40, §§5º e 6º, Plano de Carreira): A redação empregada anteriormente não garantiu o fiel entendimento do interesse desta Municipalidade ao redigir o ordenamento. O que se busca é impedir as incongruências atualmente previstas na Lei Complementar nº 280/15, com diversas incorporações indevidas ao salário-base dos docentes. Portanto, o §5º será retirado do ordenamento, condensando seu entendimento na nova minuta apresentada, com o seguinte texto “as vantagens pessoais não poderão ser incorporadas a cargo diverso do cargo efetivo que originou a vantagem, e somente nas hipóteses legais, com descrição individualizada, no holerite, das gratificações e demais valores recebidos pelo servidor”.
- X- **Atribuições – Professor de Educação Infantil** (Anexo III – Atribuições Efetivos, Plano de Carreira): O texto “estabelecimento de estratégias de atendimento diferenciado, quando necessário”, presente no rol de atribuições do Professor de Educação Infantil, já se fazia presente na Lei Complementar nº 280/2015. Entretanto, para garantir sua clareza e fiel cumprimento, o alteramos para “estabelece estratégias de atendimento diferenciado, quando necessário, com apoio das equipes técnicas da Secretaria de Educação”, garantindo o suporte técnico necessário ao docente nessas situações específicas.
- XI- **Jornada de Especialistas** (artigo 20, Estatuto do Magistério): Houve erro de revisão do material. A jornada do professor especialista é de 24 (vinte e quatro) horas.
- XII- **Cursos de Capacitação – Atribuição** (art. 26, Estatuto do Magistério): Os cursos específicos são dispostos no Edital de Atribuição correspondente, cabendo à Semecti, por meio do Departamento de Documentação, a análise e homologação do curso externo realizado, conforme sua pertinência, carga horária e demais fatores pedagógicos. A redação foi alterada para adicionar o

termo “homologado”, facilitando a compreensão de que podem ser apresentados cursos externos à Semecti.

III. ESTRATÉGIAS PARA COMPLEMENTAÇÃO DE JORNADA. CONCURSO PÚBLICO PROFESSORES ESPECIALISTAS (EDUCAÇÃO FÍSICA/ARTE) OU PROFESSOR TITULAR COMO VOLANTE/SBUSTITUTO. HTPC E HTPL PARA CARGA SUPLEMENTAR.

No artigo 23 do Novo Estatuto, há a indagação acerca do cumprimento e pagamento de HTPC e HTPL quando o docente assume a Carga Complementar. Atendendo aos pareceres técnicos internos dos departamentos pedagógicos, compreendemos que o cumprimento de ambos é essencial para a atividade docente e vínculo com a comunidade escolar. Portanto, o Estatuto prevê o cumprimento e pagamento de HTPC e HTPL aos docentes em cumprimento de Jornada Suplementar.

Ainda, para o devido cumprimento das disposições legais federais, em especial a Lei federal nº 11.738/08, os departamentos técnicos da Semecti estão estudando e elaborando cronograma, priorizando o atendimento e evolução pedagógica do discente, sobre duas alternativas:

- I- Concurso público para professores especialistas (Educação Física/Arte), ou;
- II- Contratação de professores titulares para atuação como “Volantes” nas unidades escolares, priorizando a manutenção do estudante em contato com a matéria curricular.

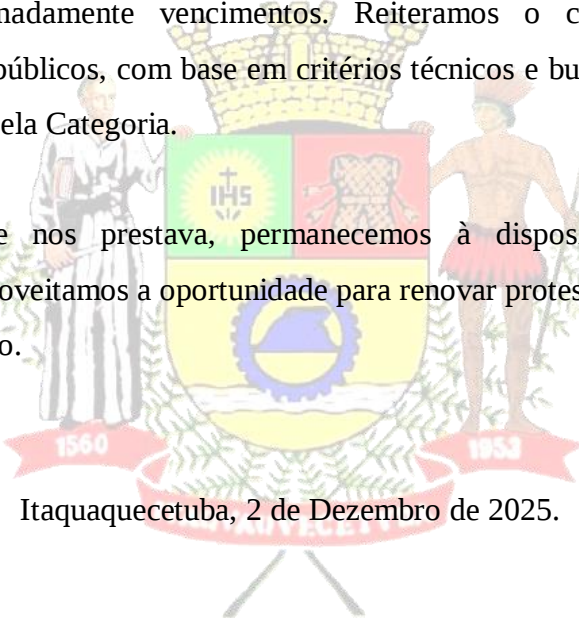
Tal análise recai sobre os aspectos pedagógicos e financeiros desta Secretaria e estão ainda sob estudo de viabilidade. Oportunamente, a decisão desta Administração Pública será socializada com os docentes do Sistema Público Municipal de Ensino.

IV. CÁLCULO FINANCEIRO. INCORPORAÇÃO/EQUIPARAÇÃO E REAJUSTE DO SALÁRIO-BASE. ESCLARECIMENTOS.

Os cálculos consideram a regularização dos vencimentos referentes aos docentes ingressantes no último Concurso Público para professores municipais. Cumpre ressaltar que os cálculos são individualizados por docente, o que impede a comparação entre profissionais, em especial especialistas, professores de educação especial e professores de educação infantil/ensino fundamental.

Reforçamos que a oportunidade atual é de corrigir incongruências, e não aumentar indiscriminadamente vencimentos. Reiteramos o compromisso com a moralidade dos atos públicos, com base em critérios técnicos e buscando a equiparação há tempos pleiteada pela Categoria.

Sendo o que nos prestava, permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos e aproveitamos a oportunidade para renovar protestos de elevada estima e distinta consideração.



Itaquaquetuba, 2 de Dezembro de 2025.

Dr. Pedro Parada Mesquita

Secretário Adjunto de Educação

Prof.^a Maria Cristina Perpetuo dos Santos Soares

Secretária Municipal de Educação, Ciência, Tecnologia e Inovação