



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-

Ofício nº 12

Palmeira, 25 de agosto de 2026.

A/C: Excelentíssimo Senhor Altamir Sanson Prefeito do Município de
Palmeira

Com cópia para a Ilustríssima Senhora Dirlene Aparecida Delfrate,
Secretária Municipal de Educação

Assunto: Requer alteração da Instrução
Normativa nº 02/2026 e adoção de critérios de
transição para o processo classificatório do
ano corrente.

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de
Palmeira/PR, na qualidade de legítimo representante da categoria
dos profissionais do magistério municipal, neste ato representado
pelo seu presidente, Cezar Ruzin, vem, por meio deste, apresentar
o presente **REQUERIMENTO DE ALTERAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº
02/2026**, pelos fundamentos e pedidos a seguir expostos.

1 - DO OBJETO DO REQUERIMENTO

A Instrução Normativa nº 02/2026 disciplina os critérios
e procedimentos para a classificação e a distribuição de turmas e
aulas aos professores da Rede Pública Municipal de Ensino de
Palmeira.



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

O ato foi publicado em 11 de agosto de 2026 e estabelece, em seu art. 30, que entra em vigor na data de sua publicação, prevendo ainda regra excepcional para o primeiro processo de classificação.

O Sindicato requer a revisão dessa disciplina para que a Instrução Normativa produza efeitos somente a partir de **1º de janeiro de 2027**, aplicando-se ao processo classificatório do ano corrente os critérios utilizados no ano anterior, os quais eram previamente conhecidos, debatidos, votados e escolhidos pelos próprios professores.

A providência é necessária para preservar a segurança jurídica, a isonomia, a impessoalidade, a transparência e a confiança legítima dos docentes, evitando que critérios novos sejam utilizados para avaliar período ou condutas anteriores à sua efetiva vigência.

2 - DA NECESSIDADE DE ADOÇÃO DOS CRITÉRIOS DO ANO ANTERIOR NO PROCESSO CORRENTE

Os critérios adotados no ano anterior constituíam referência conhecida pelos professores e foram escolhidos mediante participação da própria categoria. Por isso, serviram de base para a organização funcional, o planejamento profissional e a compreensão das consequências administrativas de faltas, afastamentos, formações e demais eventos considerados no processo classificatório.

A aplicação imediata da nova sistemática, especialmente do art. 13, cria incerteza quanto ao tratamento dos atestados médicos e pode alterar a posição classificatória de docentes com base em critérios que não eram conhecidos no período de referência.



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

A utilização dos critérios anteriores para o processo do ano corrente é a solução que melhor assegura tratamento uniforme a todos os professores. Também impede que a nova regra seja aplicada de modo casuístico ou que produza, ainda que involuntariamente, favorecimento de um docente em detrimento de outro.

A Administração Pública deve observar legalidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, conforme o art. 37 da Constituição Federal.

Além disso, a segurança jurídica exige previsibilidade e proteção das expectativas legitimamente formadas pelos administrados. A jurisprudência reconhece que novos critérios administrativos não devem ser utilizados para avaliar fatos ocorridos sob regras anteriores, especialmente quando não houve regime de transição adequado.

3 - DA VIGÊNCIA PROSPECTIVA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA

A nova Instrução Normativa pode disciplinar os processos futuros, mas sua aplicação deve ser prospectiva. A adoção de novos critérios para fatos ocorridos antes de sua vigência ou para processo já estruturado segundo regras anteriores compromete a previsibilidade e a igualdade entre os participantes.

A Lei nº 9.784/1999, utilizada como parâmetro geral de processo administrativo, estabelece que a Administração deve observar a segurança jurídica e não aplicar retroativamente nova interpretação administrativa.

A jurisprudência também reconhece que a alteração de orientação administrativa, sem adequada transição, não deve atingir situações constituídas sob o regime anterior.



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

Assim, a Administração deve estabelecer expressamente que:

1. A IN nº 02/2026 produzirá efeitos somente a partir de 01/01/2027;
2. O processo classificatório do ano corrente observará os critérios do ano anterior;
3. Não serão utilizados retroativamente os critérios do art. 13;
4. A primeira classificação integralmente submetida à nova IN terá como período de referência período posterior à sua vigência.

4 - DA NECESSIDADE DE REVISÃO DO ART. 13 – ATESTADOS MÉDICOS

O art. 13 atribui pontuação diferenciada conforme a quantidade de dias de afastamento decorrente de atestado médico, estabelecendo redução progressiva da pontuação e perda integral acima de determinado período.

Esse critério exige revisão porque pode transformar o exercício regular do direito à saúde em fator de prejuízo na classificação. Também pode estimular a apresentação de atestados em períodos distintos, gerar tratamento desigual entre situações médicas semelhantes e produzir insegurança quanto à forma de contabilização dos afastamentos.

4.1 - DO ADOECIMENTO DOS PROFESSORES E DA NECESSIDADE DE INVESTIGAÇÃO DAS CAUSAS



A existência de atestados médicos não deve ser tratada apenas como problema de assiduidade ou como indicativo de menor compromisso profissional. O aumento ou a concentração de afastamentos pode revelar questões de saúde ocupacional, sobrecarga, condições inadequadas de trabalho, adoecimento psíquico, estresse, exaustão, falta de professores na rede municipal ou outros fatores relacionados à organização da atividade docente.

Por isso, antes de utilizar atestados como fator de redução de pontuação, a Administração deve investigar as causas do adoecimento e avaliar medidas preventivas e de promoção da saúde dos profissionais da educação. A simples punição estatística do servidor doente não enfrenta a origem do problema e pode, ao contrário, estimular o comparecimento ao trabalho mesmo quando o afastamento é clinicamente necessário.

A proteção da saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho constituem parâmetro relevante para a atuação administrativa, assegurado no art. 7º da CF. A jurisprudência também reconhece que o adoecimento pode estar relacionado às condições concretas do ambiente laboral, exigindo análise do contexto de trabalho e não apenas da quantidade de afastamentos.

4.2 - DOS QUESTIONAMENTOS CONCRETOS SOBRE O CRITÉRIO DOS ATESTADOS

A alteração do art. 13 deve considerar, de forma expressa, os seguintes questionamentos formulados pela categoria:

- 1** - O Município possui levantamento ou diagnóstico sobre as causas dos afastamentos médicos dos professores da rede municipal?



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

2 - Foram analisados fatores relacionados à organização do trabalho docente, como sobrecarga, extensão da jornada, falta de substitutos, falta de professores na rede municipal, número de alunos, condições físicas das escolas, exigências burocráticas e disponibilidade de hora-atividade?

3 - Foram avaliados possíveis quadros de estresse, ansiedade, depressão, esgotamento profissional ou outros agravos relacionados às condições concretas de trabalho?

4 - Por qual razão a Administração pretende utilizar o atestado médico como fator de redução da classificação, em vez de investigar e prevenir as causas do adoecimento?

5 - A faixa de dias de afastamento, constante no art. 12, II da IN 02/2026, foi acompanhada de estudo técnico que demonstre que afastamentos revelam menor assiduidade, menor compromisso ou pior desempenho pedagógico?

6 - A Administração avaliou se a mesma pontuação pode atingir de forma desigual professores com diferentes condições de saúde, tratamentos, necessidades médicas ou responsabilidades familiares?

7 - O critério pode induzir o professor adoecido a trabalhar sem condições clínicas, deixar de procurar atendimento ou retornar antes do término recomendado no atestado?

8 - A valorização da chamada assiduidade pode acabar premiando apenas a presença física, sem considerar a



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

qualidade do trabalho, o planejamento pedagógico, a saúde do servidor e a continuidade sustentável do ensino?

9 - Por que os atestados médicos regularmente apresentados devem produzir consequência negativa na classificação se, segundo a regulamentação municipal específica, destinam-se a justificar o afastamento por motivo de saúde?

10 - A prevenção e a apuração de eventuais atestados irregulares não seriam mais adequadamente realizadas por conferência documental, perícia oficial e procedimento individualizado?

11 - Qual é a justificativa para aplicar a mesma consequência a todos os docentes que apresentam atestados válidos, quando eventual irregularidade somente poderia ser atribuída a pessoa determinada após apuração?

12 - Como a Administração pretende assegurar que o critério não seja utilizado para favorecer ou prejudicar determinados docentes, especialmente quando a classificação depender da quantidade e da duração dos atestados?

13 - Quais medidas concretas de prevenção, acompanhamento e promoção da saúde dos professores serão adotadas antes da utilização de afastamentos médicos como elemento classificatório?

O Decreto Municipal nº 12.793/2019 já estabelece mecanismos próprios para apresentação, análise, perícia e apuração da validade de atestados e declarações médicas. Assim, a IN nº 02/2026 não deve criar penalidade coletiva ou mecanismo indireto de



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

inibição do uso legítimo de atestados, nem substituir a apuração individual prevista na regulamentação específica.

O Sindicato não se opõe à apuração individual de eventual irregularidade. Contudo, eventual suspeita de falsidade, adulteração ou abuso deve ser investigada em procedimento próprio, com análise individualizada, contraditório e ampla defesa, não sendo adequada a criação de presunção coletiva contra todos os servidores que apresentem atestados regularmente emitidos.

Requer-se, portanto, que os atestados médicos regularmente apresentados não gerem desconto de pontuação, ressalvada a hipótese de decisão fundamentada da perícia oficial ou de procedimento administrativo específico que reconheça a invalidade do documento.

5 - DA FORMAÇÃO CONTINUADA

O art. 12 deve ser alterado para assegurar que a formação continuada seja pontuada mediante critérios objetivos, previamente divulgados e aplicados de forma igualitária, sem que professoras sejam prejudicadas por licença-maternidade, licença para tratamento de saúde, afastamentos legalmente protegidos ou impossibilidade temporária de participação em formações ofertadas em horários incompatíveis com sua jornada.

A legislação educacional prevê a promoção da formação inicial, continuada e capacitação dos profissionais do magistério, inclusive com utilização de recursos de educação a distância, art. 62, da Lei 9.394/1996.

A segurança jurídica exige que as professoras saibam, antes do período de referência, quais cursos serão aceitos, qual



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

será a forma de pontuação, quais documentos serão exigidos e como serão tratados os períodos de licença ou afastamento. Não é admissível que a Administração altere posteriormente os critérios ou considere apenas formações às quais nem todas as docentes tiveram igual possibilidade de acesso.

A jurisprudência tem reconhecido que períodos de licença-maternidade devem ser preservados para fins funcionais e que o afastamento legal não pode prejudicar a servidora em sua carreira. Também há entendimento no sentido de que o exercício de direitos legalmente assegurados, incluindo licença-saúde e outros afastamentos, não deve gerar desconto funcional ou impedir a evolução do servidor.

Também se requer a publicação prévia dos critérios de validação dos certificados e a admissão de formações presenciais, remotas ou híbridas.

5.1 - DOS CRITÉRIOS DE TRANSIÇÃO E DA PROTEÇÃO DA CONFIANÇA

Para o processo classificatório do ano corrente, devem ser utilizados os critérios do ano anterior, previamente conhecidos, votados e escolhidos pelos professores. A nova metodologia do art. 12 somente poderá ser aplicada para período posterior à vigência da IN nº 02/2026, em 01/01/2027.

Assim, não poderão ser exigidos retroativamente cursos, fichas de acompanhamento, frequências ou certificados segundo modelo criado pela nova IN. A professora que participou de formação válida sob os critérios anteriores deverá ter sua documentação analisada conforme as regras então vigentes.



A Administração deverá também assegurar prazo razoável para adaptação, divulgação completa dos critérios e possibilidade de correção de documentos ou complementação de informações antes da publicação da classificação definitiva.

5.2 - DAS PROPOSTAS CONCRETAS DE ALTERAÇÃO DO ART. 12

O Sindicato requer que o art. 12 passe a prever:

- 1** - aceitação de cursos promovidos pela SME, SEED, universidades, instituições de ensino superior credenciadas, escolas de governo, órgãos públicos e entidades formadoras reconhecidas;
- 2** - aceitação de cursos presenciais, remotos e híbridos, desde que comprovadas a instituição, a carga horária, a temática, o período e a participação da docente;
- 3** - consideração de cursos concluídos ou iniciados durante o período de referência, conforme regra previamente publicada, vedada alteração posterior do critério;
- 4** - aceitação de certificados e documentos equivalentes, não sendo obrigatória exclusivamente a ficha interna da SME quando houver outra prova idônea da formação;
- 5** - reconhecimento dos cursos realizados durante licença-maternidade, licença-paternidade, licença-saúde ou outro afastamento legal, quando comprovada a efetiva participação;
- 6** - garantia de que a licença-maternidade, a licença para tratamento de saúde e os afastamentos legalmente



PALMEIRA-PR

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-

protegidos não reduzam a pontuação da professora nem gerem presunção de falta de formação ou desinteresse profissional;

7 - previsão de mecanismo de compensação ou prazo adicional para a professora que, por licença ou afastamento legal, não tenha podido participar de formação obrigatória ou registrar sua frequência no período ordinário;

8 - divulgação, antes do início do período de referência, da tabela de pontuação, dos cursos aceitos, dos documentos comprobatórios e dos prazos;

9 - possibilidade de recurso específico contra o indeferimento de certificado ou formação, com decisão escrita e fundamentada;

10 - vedação de aplicação retroativa de critérios novos que possam reduzir a pontuação ou alterar a classificação das professoras.

Propõe-se a seguinte redação para o art. 12 da IN/2026:

Art. 12. A formação continuada será pontuada até o limite máximo de 10 (dez) pontos, segundo critérios objetivos, previamente divulgados e aplicados uniformemente a todos os docentes.

§ 1º Serão aceitas formações promovidas ou certificadas por órgãos públicos, universidades, instituições de ensino superior credenciadas, escolas de governo e entidades formadoras

reconhecidas, nas modalidades presencial, remota ou híbrida.

§ 2º O certificado ou documento comprobatório deverá indicar, no mínimo, a instituição responsável, a identificação do participante, o conteúdo, o período e a carga horária da formação.

§ 3º A Administração não poderá exigir exclusivamente ficha ou formulário interno quando a formação puder ser comprovada por outro documento idôneo.

§ 4º Serão considerados os cursos realizados durante licença-maternidade, licença-paternidade, licença para tratamento de saúde e demais afastamentos legalmente protegidos, desde que comprovada a participação ou conclusão.

§ 5º A fruição de licença ou afastamento legal não poderá reduzir a pontuação, impedir a apresentação de certificado ou gerar presunção de ausência de formação continuada.

§ 6º Quando a docente estiver impossibilitada de participar de formação obrigatória ou de apresentar a documentação no prazo por motivo de licença ou afastamento legal, será assegurado prazo adicional ou meio alternativo de comprovação.

§ 7º Os critérios, a tabela de pontuação, os cursos aceitos e os documentos exigidos serão publicados antes do início do período de referência, vedada sua alteração retroativa.

§ 8º A primeira aplicação deste artigo observará, para o processo do ano corrente, os critérios do



ano anterior, previamente divulgados, votados e escolhidos pelos docentes.

5.3 - DA REALIZAÇÃO DE FORMAÇÕES EM CONTRATURNO OU PERÍODO NOTURNO E DA PROTEÇÃO FINANCEIRA DOS DOCENTES

A IN nº 02/2026 deve disciplinar expressamente a situação dos cursos, capacitações e demais atividades de formação continuada determinados ou ofertados pela Secretaria Municipal de Educação que sejam realizados fora do horário ordinário de trabalho, inclusive em contraturno, no período noturno, em finais de semana ou em dias sem regência.

A formação continuada pode integrar o tempo destinado às horas-atividade quando realizada dentro da jornada legal do professor e respeitada a correspondente reserva de trabalho extraclasse. Contudo, quando a convocação ou a participação obrigatória ocorrer além da jornada semanal contratada, não poderá haver absorção gratuita do tempo de trabalho nem redução da hora-atividade ordinária para compensar a atividade extraordinária.

A jurisprudência reconhece que as horas de formação continuada podem integrar as horas-atividade quando realizadas dentro da jornada prevista.

Em sentido complementar, há entendimento de que, ultrapassada a jornada legal do professor, as horas excedentes, qualquer que seja a denominação atribuída pela Administração, devem ser remuneradas de forma diferenciada, não podendo ser absorvidas pela reserva destinada às atividades extraclasse.

Assim, a norma deve estabelecer uma ordem objetiva de proteção: o tempo excedente deverá ser previamente autorizado e



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

registrado, com pagamento das horas extraordinárias ou, quando juridicamente admitido e formalmente ajustado, compensação integral por banco de horas, sem prejuízo da hora-atividade mínima e sem redução remuneratória.

A IN também deve assegurar proteção financeira ao professor que resida no interior, em comunidade rural ou em localidade distante da sede, da escola-polo ou do espaço definido para a formação. A convocação para curso obrigatório não pode transferir integralmente ao servidor o custo de deslocamento criado pela própria Administração, especialmente quando a atividade for realizada em local diverso da unidade de lotação e não houver alternativa remota ou oferta descentralizada.

A jurisprudência reconhece, em situações de servidores públicos, a natureza indenizatória do auxílio-transporte e a possibilidade de sua concessão quando demonstradas despesas de deslocamento, inclusive com utilização de veículo próprio ou outro meio oneroso.

Dessa forma, a IN deve prever, conforme a legislação orçamentária e o regime jurídico municipal aplicáveis, o custeio ou ressarcimento das despesas necessárias de transporte, combustível, pedágio e, quando indispensável, alimentação e hospedagem, mediante requerimento simplificado, declaração do servidor e posterior comprovação nos termos definidos em regulamento. O benefício deve alcançar o professor que resida no interior, na zona rural ou em outra localidade distante, sem discriminação baseada no meio de transporte utilizado.

Propõe-se a inclusão dos seguintes dispositivos:



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

Art. 12-A. Os cursos, reuniões formativas, capacitações e demais atividades de formação continuada ofertados ou determinados pela Secretaria Municipal de Educação serão programados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho e das horas-atividade do docente, com prévia divulgação do local, da data, do horário, da duração e da forma de participação.

§ 1º A realização de formação continuada em contraturno, no período noturno, em finais de semana ou em dias sem regência somente poderá ocorrer mediante convocação ou autorização formal, com registro da carga horária efetivamente cumprida.

§ 2º Quando a atividade ocorrer dentro da jornada semanal do docente, será computada como tempo de trabalho ou hora-atividade, conforme sua natureza, vedada a exigência de reposição das mesmas horas.

§ 3º Quando a atividade ultrapassar a jornada semanal contratual, o tempo excedente será remunerado como serviço extraordinário, observado o adicional legal aplicável, ou compensado integralmente mediante banco de horas formalmente instituído e previamente acordado, conforme a legislação municipal.

§ 4º A compensação não poderá ocorrer mediante redução, supressão ou utilização da hora-atividade mínima assegurada ao docente, nem poderá resultar em prejuízo à remuneração ou à organização pedagógica da unidade escolar.

§ 5º A Administração deverá manter controle individual da frequência, do horário de início e

término e do saldo de horas decorrente das atividades realizadas fora da jornada ordinária, assegurado ao docente acesso aos registros e possibilidade de impugnação.

Art. 12-B. O professor convocado ou autorizado a participar de formação continuada em local diverso da unidade de lotação terá direito ao custeio ou ressarcimento das despesas necessárias de deslocamento, observada a legislação municipal aplicável.

§ 1º A proteção prevista no caput alcança especialmente o docente residente no interior, na zona rural ou em localidade distante do local de realização da formação, quando o deslocamento decorrer de atividade institucional obrigatória ou necessária ao cumprimento dos critérios funcionais.

§ 2º O ressarcimento poderá abranger transporte coletivo, combustível, pedágio e, quando justificado pela distância, alimentação e hospedagem, mediante procedimento administrativo simplificado e critérios previamente divulgados.

§ 3º A utilização de veículo próprio ou a inexistência de transporte coletivo regular não afastará, por si só, o direito ao ressarcimento, desde que demonstrada a necessidade do deslocamento e observados os parâmetros definidos em regulamento.

§ 4º Sempre que possível, a Secretaria deverá ofertar a formação de modo descentralizado, remoto ou híbrido, evitando deslocamentos desnecessários e



assegurando igualdade de acesso entre professores residentes na sede e no interior.

§ 5º A ausência de previsão orçamentária específica não autoriza a convocação obrigatória sem definição prévia da forma de custeio, devendo a Administração planejar a despesa ou oferecer alternativa de participação que não imponha ônus desproporcional ao docente.

6 - DA JORNADA E DA HORA-ATIVIDADE

O art. 6º e o Anexo I devem esclarecer que a jornada será computada em horas-relógio de 60 minutos, assegurando-se o mínimo legal de um terço da jornada para atividades extraclasse.

A legislação do piso do magistério estabelece o limite máximo de dois terços da carga horária para atividades de interação com os educandos.

Requer-se que a IN esclareça que eventual utilização de módulos-aula inferiores a 60 minutos não poderá reduzir a quantidade mínima de hora-atividade, devendo ser feita a conversão proporcional em horas-relógio.

Para a jornada de 20 horas semanais, requer-se a previsão de, no mínimo, 6h40min de hora-atividade; para a jornada de 40 horas, no mínimo, 13h20min, observada a legislação aplicável.

A apresentação de atestado médico regularmente emitido e aceito pela Administração não implicará a perda integral das horas-atividade previstas para a semana, nem poderá gerar presunção de ausência ou prejuízo funcional. Quando o afastamento abranger apenas parte da semana, eventual ajuste deverá observar exclusivamente a proporcionalidade correspondente ao período



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

efetivamente abrangido pelo atestado, preservando-se as horas-atividade relativas aos dias não alcançados pelo afastamento.

Caso o atestado cubra toda a semana, não haverá exigência de cumprimento ou reposição das horas-atividade durante o período de afastamento. Se abranger apenas parte da jornada semanal, serão mantidas as horas-atividade correspondentes ao período trabalhado, com redução apenas na proporção estritamente relacionada ao tempo de afastamento, vedada a supressão total das horas da semana ou a exigência de reposição posterior.

A regra deve distinguir afastamento médico regularmente justificado de falta injustificada e assegurar que o professor não seja compelido a escolher entre cumprir atividades durante período de incapacidade ou perder integralmente a hora-atividade semanal. A adoção de medida de saúde com redução proporcional da jornada é compatível com a necessidade de preservar a saúde do servidor, sem autorizar redução além do período efetivamente alcançado pelo afastamento.

Propõe-se a inclusão do seguinte dispositivo:

Art. 6º-A. A apresentação e o acolhimento de atestado médico não implicarão a perda integral das horas-atividade previstas para a respectiva semana.

§ 1º Quando o afastamento médico abranger apenas parte da semana ou da jornada, as horas-atividade serão computadas e ajustadas proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado e ao tempo de afastamento indicado no atestado.

§ 2º Serão preservadas as horas-atividade correspondentes aos dias ou períodos não abrangidos



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

pelo afastamento médico, vedada sua supressão integral em razão de atestado parcial.

§ 3º Quando o atestado abranger toda a jornada semanal, não será exigido o cumprimento ou a reposição das horas-atividade relativas ao período de afastamento.

§ 4º É vedada a exigência de reposição das horas-atividade não realizadas em razão de afastamento médico regularmente justificado, bem como a utilização do atestado para redução da pontuação, classificação ou avaliação funcional do docente.

7 - DOS RECURSOS E DA MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES

Requer-se o aperfeiçoamento dos arts. 16 e 17 para assegurar que toda decisão sobre classificação, pontuação, recurso ou designação excepcional seja escrita, individualizada e fundamentada.

A decisão deverá indicar os fatos considerados, os documentos analisados, os critérios utilizados e as razões para acolhimento ou rejeição da pretensão do docente.

Os atos administrativos que afetem direitos, imponham encargos ou decidam recursos devem apresentar motivação explícita, clara e congruente.

Requer-se, ainda, que o resultado dos recursos seja comunicado aos interessados antes da sessão de distribuição, sempre que possível, e que a Administração possa corrigir de ofício erros materiais antes da homologação final.



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-

8 - DA PREVISÃO EXPRESSA SOBRE O EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

A IN nº 02/2026 também deve prever expressamente que a participação em movimento grevista não será automaticamente registrada ou considerada como falta injustificada para fins de classificação, pontuação de assiduidade ou escolha de turmas.

O art. 37, inciso VII, da Constituição Federal assegura o direito de greve dos servidores públicos civis. No âmbito do Tribunal de Justiça do Paraná, há decisão reconhecendo a impossibilidade de lançamento de faltas injustificadas contra professor que aderiu a movimento grevista.

A previsão deve distinguir o exercício do direito de greve de eventual irregularidade do movimento, sem autorizar punição automática. Mesmo quando houver discussão sobre a legalidade da paralisação, a Administração deverá registrar a ocorrência de forma específica e não poderá convertê-la automaticamente em falta injustificada para fins de classificação.

Recomenda-se a inclusão do seguinte dispositivo:

Art. 13-A. O exercício do direito de greve, mediante adesão a movimento grevista organizado e comunicado na forma aplicável, não será considerado falta injustificada nem implicará, por si só, redução da pontuação de assiduidade ou prejuízo na classificação do docente.

§ 1º Os dias de paralisação deverão ser registrados em código ou anotação própria, distinta de falta injustificada, sem prejuízo da análise dos efeitos remuneratórios, da possibilidade de compensação e



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

das demais consequências previstas na legislação e em eventual acordo celebrado entre as partes.

§ 2º A Administração não poderá aplicar redução de pontuação, penalidade funcional ou prejuízo classificatório com fundamento exclusivamente na participação do docente em movimento grevista.

§ 3º Eventual alegação de ilegalidade ou abuso do movimento grevista deverá ser formalmente reconhecida pela autoridade competente ou pelo Poder Judiciário, conforme o caso, não podendo ser presumida pela unidade escolar.

§ 4º A aplicação de qualquer consequência individual ao docente dependerá de decisão fundamentada e, quando possuir natureza sancionatória, de procedimento próprio, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 5º É vedada qualquer forma de retaliação, discriminação ou alteração da ordem classificatória em razão da filiação sindical, participação em assembleia, atuação sindical ou adesão a movimento grevista regularmente exercido.

9 - DA ALTERAÇÃO DO ART. 14 – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

O Sindicato requer a alteração do art. 14 para que o primeiro critério de desempate seja o maior tempo de efetivo exercício na própria unidade escolar e, em segundo lugar, o maior tempo de efetivo exercício no magistério.

A preferência pelo tempo de escola prestigia a continuidade pedagógica, o vínculo profissional construído com a



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

comunidade escolar, o conhecimento do projeto político-pedagógico e a experiência acumulada na unidade. O segundo critério, relativo ao tempo de efetivo exercício no magistério, preserva a experiência profissional global do docente.

A adoção de critérios objetivos e previamente divulgados é essencial para impedir escolhas subjetivas e assegurar igualdade de tratamento. Há precedente reconhecendo que, em processos de escolha envolvendo professores, deve ser observado o critério objetivo de tempo de exercício na instituição expressamente previsto no ato regulamentar.

Propõe-se a seguinte redação:

Art. 14. Em caso de empate na pontuação final, serão observados, sucessivamente, os seguintes critérios:

I - maior tempo de efetivo exercício na unidade educacional em que se realiza o processo de classificação;

II - maior tempo de efetivo exercício no magistério público;

III - maior pontuação obtida no critério de formação continuada;

IV - maior idade.

Parágrafo único. Os períodos serão apurados com base nos registros funcionais oficiais, considerados até a data definida no cronograma do processo classificatório. Persistindo o empate, será realizado sorteio público, previamente divulgado e registrado em ata.



PALMEIRA-PR

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-

10 - DAS DEMAIS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

O Sindicato propõe a seguinte redação para o art. 30:

Art. 30. Esta Instrução Normativa entra em vigor em **1º de janeiro de 2027**, produzindo efeitos exclusivamente para os processos de classificação e distribuição de turmas e aulas realizados a partir dessa data.

§ 1º O processo de classificação e distribuição de turmas e aulas referente ao ano corrente observará integralmente os critérios, procedimentos e parâmetros utilizados no processo classificatório do ano anterior, conforme documentação administrativa correspondente.

§ 2º Para o processo previsto no § 1º, não serão aplicados os critérios de pontuação, descontos ou formas de avaliação instituídos pela presente Instrução Normativa.

§ 3º A classificação referente ao ano corrente será realizada com observância dos critérios anteriormente divulgados, votados e escolhidos pelos docentes, assegurada sua aplicação uniforme a todos os participantes.

§ 4º A presente Instrução Normativa não produzirá efeitos retroativos, especialmente para alcançar atestados médicos, afastamentos, cursos, faltas ou demais fatos funcionais ocorridos antes de sua vigência.

§ 5º A primeira classificação integralmente submetida a esta Instrução Normativa terá como



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

período de referência período posterior ao início de sua vigência, conforme cronograma previamente divulgado pela Secretaria Municipal de Educação.

Requer-se também a alteração do art. 13 para a seguinte redação:

Art. 13. A assiduidade será aferida com base nas faltas injustificadas definitivamente reconhecidas, não sendo computadas negativamente as ausências decorrentes de atestados médicos ou afastamentos regularmente deferidos.

§ 1º Atestados médicos regularmente apresentados não serão considerados faltas injustificadas.

§ 2º A eventual desconsideração de atestado dependerá de decisão fundamentada da perícia oficial ou de procedimento administrativo específico, assegurados contraditório e ampla defesa.

§ 3º A quantidade de atestados apresentados não autoriza, isoladamente, a redução da pontuação, a presunção de fraude ou qualquer prejuízo na classificação.

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação deverá promover, em conjunto com os setores competentes de saúde ocupacional, gestão de pessoas e representação sindical, levantamento das causas de adoecimento dos docentes e estudo das medidas preventivas cabíveis, preservado o sigilo dos dados pessoais e médicos.



**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

§ 5º O resultado do levantamento previsto no § 4º não poderá ser utilizado para identificar ou punir individualmente docentes, servindo exclusivamente à formulação de políticas de prevenção, melhoria das condições de trabalho e promoção da saúde.

11 - DOS PEDIDOS

Diante do exposto, o Sindicato requer:

11.1 - O recebimento e o protocolo deste ofício, com sua juntada ao Processo Administrativo nº 2.497/2026;

11.2 - A revisão da IN nº 02/2026 antes da aplicação de seus critérios classificatórios;

11.3 - A alteração do art. 30 para estabelecer vigência e produção de efeitos somente a partir de 01/01/2027;

11.4 - A aplicação, ao processo classificatório do ano corrente, dos critérios utilizados no ano anterior, previamente divulgados, votados e escolhidos pelos professores;

11.5 - A vedação da aplicação retroativa dos critérios da IN nº 02/2026, especialmente do art. 13, relativo aos atestados médicos;

11.6 - A inclusão de regra de transição expressa e uniforme para todos os docentes;

11.7 - A revisão do art. 13, para que atestados médicos regularmente apresentados não impliquem redução de pontuação;



11.8 - A garantia de apuração individual de eventual fraude ou irregularidade, mediante procedimento próprio, sem punição coletiva ou presunção contra os servidores;

11.8.1 - A realização de estudo administrativo sobre as causas do adoecimento dos professores, incluindo possíveis fatores relacionados à organização, à sobrecarga e às condições de trabalho, com adoção de medidas preventivas e de promoção da saúde;

11.8.2 - A resposta expressa da Administração ao questionamento sobre a faixa de dias de afastamento prevista no art. 12, II, da IN nº 02/2026, especialmente quanto à existência de estudo técnico que demonstre que os afastamentos revelam menor assiduidade, menor compromisso ou pior desempenho pedagógico, bem como aos demais questionamentos formulados no tópico IV.2;

11.9 - A alteração do art. 12 para contemplar a segurança jurídica das professoras, com critérios previamente divulgados, aplicação prospectiva, aceitação de formações externas e garantia de que licença-maternidade, licença-saúde e demais afastamentos legais não reduzam pontuação nem impeçam a comprovação da formação continuada;

11.9.1 - A inclusão de regra expressa para que cursos, capacitações e atividades formativas realizados em contraturno, período noturno, finais de semana ou fora da jornada ordinária sejam computados como tempo de trabalho, com pagamento das horas extraordinárias ou compensação integral por banco de horas formalmente instituído, vedada a redução da hora-atividade mínima;

11.9.2 - A previsão de custeio ou ressarcimento das despesas necessárias de deslocamento, incluindo transporte coletivo, combustível e pedágio, e, quando justificadas pela



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

distância, alimentação e hospedagem, para professores convocados ou autorizados a participar de formação em local diverso da unidade de lotação, com proteção especial aos docentes residentes no interior ou na zona rural;

11.9.3 - A oferta, sempre que possível, de formação descentralizada, remota ou híbrida, para evitar que o local escolhido pela Administração produza ônus financeiro desproporcional aos professores residentes no interior;

11.10 - A revisão do art. 6º e do Anexo I, com adoção de horas-relógio e garantia do mínimo de um terço da jornada para hora-atividade, assegurando-se que o atestado médico não implique perda integral das horas-atividade da semana, mas apenas ajuste proporcional ao período efetivamente abrangido pelo afastamento;

11.11 - A previsão expressa, na IN nº 02/2026, de que a participação em movimento grevista não seja considerada falta injustificada nem gere, por si só, redução da pontuação de assiduidade ou prejuízo na classificação, com registro próprio e apuração individual de eventual irregularidade;

11.11.1 - A garantia de que nenhuma consequência funcional ou classificatória decorrente da greve seja aplicada sem decisão fundamentada e, quando sancionatória, sem procedimento próprio com contraditório e ampla defesa;

11.11.2 - A vedação de retaliação ou discriminação por filiação sindical, participação em assembleia, atuação sindical ou adesão a movimento grevista regularmente exercido;

11.11.3 - A alteração do art. 14, para estabelecer como primeiro critério de desempate o maior tempo de efetivo exercício



PALMEIRA-PR

**SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE PALMEIRA
-SISMUP-**

na unidade educacional e, como segundo critério, o maior tempo de efetivo exercício no magistério público;

11.11.4 - A previsão de decisões fundamentadas nos recursos e nas designações excepcionais;

11.12 - A publicação de texto consolidado da IN nº 02/2026 após as alterações;

11.13 - A realização de reunião formal com o Sindicato e representantes dos professores antes da definição do primeiro processo classificatório submetido integralmente à nova Instrução Normativa;

11.14 - O fornecimento de resposta escrita e fundamentada ao presente requerimento.

Requer-se, por fim, que, até a apreciação definitiva deste pedido, não sejam praticados atos classificatórios com aplicação dos critérios novos de pontuação por atestados médicos, a fim de evitar prejuízos, tratamentos desiguais e necessidade de posterior anulação ou revisão do procedimento.

Atenciosamente

Cezar Ruzin
Presidente SISMUP